



LEY 20.922

“Modifica disposiciones aplicables a los FFMM y entrega nuevas competencias a la Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo”

DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA MUNICIPAL EN EL PROCESO DE FIJACIÓN Y MODIFICACIÓN

FIJACIÓN Y MODIFICACIÓN

MUNICIPAL EN EL PROCESO DE

CONCEPCIÓN, SEPTIEMBRE 2017



EL CONTEXTO





NOS ENCONTRAMOS CON DOS SITUACIONES EN SU MOMENTO:

1) ACOSOS LABORALES

- Tres tipos de liderazgos negativos. El “Cosificador”, El “de la Vieja escuela del látigo”, y el Político tipo “Asesor Vigilante” que es el de mayor cantidad para que no se controle el gasto y recursos públicos.
- Pueden encontrarse actas en la Historia de Ley 20.607 que modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, incorporando al Estatuto administrativo para funcionarios municipales; señalando prácticas y estrategias, además de la información recabada del profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, Don Iñaki Piñuel, o el sicólogo sueco Heinz Leyman.
- Lo que busca el acoso laboral es agotar psicológicamente al trabajador o a la trabajadora, con el propósito de que caiga en depresión o en aburrimiento que, al final, lo obligue a renunciar. Intervención Diputada Adriana Munoz en Discusión de sala página N°40 en Historia de la Ley N° 20.607.
- **Resultados ver en Anexos de esta presentación.**

NOS ENCONTRAMOS CON DOS SITUACIONES EN SU MOMENTO:

2) DESMOTIVACIÓN POR ESTANCAMIENTO ASCENSOS



| Qué es el síndrome de Burnout

Se denomina Burnout a un trastorno relativamente reciente, relacionado con el ámbito laboral y el estilo de vida. Una de las principales características descritas por especialistas es que se produce en profesiones más vocacionales que obligatorias, y están relacionadas con profesiones de la salud, educación y administración pública.

Este padecimiento se considera preocupante, ya que trae consecuencias físicas y psicológicas, que incluso pueden llevar a depresiones graves y que terminan en ausencias laborales. Esa sería una de las primeras señales de que la cosa no anda bien.

Tal como señaló anteriormente a BioBio, Horacio Llovet -ingeniero comercial especialista en recursos humanos-, los más propensos a sufrir de esta enfermedad suelen ser los trabajajólicos - personas que ocupan más tiempo del necesario en su trabajo-, y los obsesivos con el trabajo -el que no para de pensar en sus labores y busca superar las expectativas con el jefe.

Las principales características

- Agotamiento emocional, fatiga y desánimo.
- Relación de los síntomas con la actividad laboral.
- Predominancia de estos síntomas en los ámbitos mentales y conductuales sobre el cansancio físico.
- Aparición de los síntomas en personas normales sin antecedentes "psicopatológicos".
- Ineficiencia y pobre desempeño en el trabajo.

MOVILIZACIÓN SEPTIEMBRE 2013 CON ALGUNAS COMUNAS DEL PAÍS, DOS DÍAS DE PARO CANSADOS DE ESPERAR POR CONTENIDOS DE LA AGENDA SALARIAL

Movilización de ASEMUCH en la Región de la Araucanía frente a la suspensión en el pago del Incremento Previsional.

tamaño fuente | Imprimir | E-mail



Este jueves 05 y viernes 06 de septiembre, cerca de 1500 trabajadores municipales de La Araucanía marcharon por las calles de Temuco, en protesta por el término del pago del Incremento Previsional del D.L. 3501, por parte de algunos alcaldes, resoluciones judiciales y juicios de cuenta. Y respecto a la embestida del Consejo de Defensa del Estado y la Contraloría General de la República en contra de los funcionarios y municipios, que por todos los medios han buscado la forma de anular, deslegitimar la doctrina jurídica del dictamen 8466, que el emolumento se paga sobre el total de remuneraciones imponibles establecido en el D.L 3500 y no solamente sobre el sueldo base.

ESTA MOVILIZACIÓN DERIVÓ A UN CONSEJO DE PRESIDENTES Y POSTERIOR ASAMBLEA NACIONAL EXTRAORDINARIA EL 2013. NO ESTABA CONSIDERADA LA ADECUACIÓN EN AGENDA SALARIAL

DECLARACIÓN PÚBLICA

Con fecha de 25 de Septiembre de 2013, se reúne el Directorio Nacional y los Presidentes de Federaciones en el órgano consultivo denominado Consejo Nacional, de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, ASEMUCH: Determinando las siguientes resoluciones:

1. Ante las diversas y reiteradas acciones realizadas por el Directorio Nacional de ASEMUCH y la nula reacción del Gobierno frente a la justas reivindicaciones laborales y salariales presentadas en el Palacio de Moneda en el año 2011, esta Confederación Nacional, representando a las 15 regiones del país ha acordado; asumir un proceso de movilización, el cual incluye la convocatoria de una Asamblea Nacional Extraordinaria el día Viernes 11 de Octubre de 2013, en la ciudad de Santiago, donde las bases del país, definirán el llamado a PARO NACIONAL, por la obtención de los temas pendientes de nuestra Agenda Salarial, que incluye: Homologación del PMGM, Asignaciones Profesional, Técnica y de Responsabilidad y el grave problema del Incremento Previsional.

2. Esta Confederación luego de haber realizado todos los esfuerzos para incluir la participación de todos los trabajadores y trabajadoras, lamenta la exclusión del proceso democrático de un grupo de dirigentes que con afanes demagógicos ha resuelto conformar una organización paralela. No tiene otro objeto que dividir la fuerza de los trabajadores y trabajadoras Municipales. El peso de la historia ha demostrado que la división sólo puede ir en desmedro de las legítimas reivindicaciones y demandas laborales del sector Municipal.

Ante esto, el Consejo Nacional ratifica el compromiso con la trayectoria histórica y de lucha sindical de nuestra Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile ASEMUCH.

Frente a esta nueva organización minoritaria, hacemos un llamado a las bases del país a mantenerse unidas y avanzar en nuestras justas reivindicaciones. Reiteramos el llamado a la solidaridad en la lucha sindical de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, ASEMUCH.




ASAMBLEA NACIONAL EXTRAORDINARIA 2013

Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile

ASAMBLEA NACIONAL EXTRAORDINARIA
ASEMUCH

SANTIAGO 11 de OCTUBRE 2013



NO + A. F. P. NO +
ADMINISTRADORA
ROBO DE PENSIONES
!! BASTA YA !!

ASAMBLEA NACIONAL EXTRAORDINARIA 2013 COMUNA DE PROVIDENCIA

DIRIGENTES BASE DEL PAÍS QUE ESTUVIERON EN PARO LOS DÍAS 5 Y 6 DE SEPTIEMBRE DE 2013 JUNTO A SUS BASES SE ORGANIZAN Y ESCOGEN A UN REPRESENTANTE (RAMÓN CHANQUEO) PARA SOLICITAR INCORPORAR LA ADECUACIÓN DE PLANTAS Y ENCASILLAMIENTO A LA AGENDA SALARIAL. ES APOYADA EN ASAMBLEA POR DIRIGENTES DEL PAÍS CON APLAUSOS Y DE PIE ...



ASEMUCH acordó Paro Nacional los días 16 y 17 de octubre de 2013.

11 de octubre de 2013. ASEMUCH acordó Paro Nacional los días 16 y 17 de octubre de 2013, hasta no ver los resultados concretos por el gobierno, por el cual ASEMUCH ha sido mandatada por unanimidad en la Asamblea General Extraordinaria este 11 de octubre de 2013. Si estas demandas no son escuchadas se realizara un Paro indefinido para el lunes 21 de octubre.

A dicha asamblea, asistieron dirigentes de Asociaciones y Federaciones de todo el territorio nacional, quienes resolvieron los puntos y motivos por los cuales se tomó dicha resolución a saber:

- 1.- Solución al incremento previsional
- 2.- Homologación de los PMG con los de la administración centralizada
- 3.- Asignación Profesional y técnica y de especialidad
- 4.- Readequación de las plantas municipales, debido a la situación de nuestros colegas a Contrata y honorarios por años.

Además la citada asamblea, acordó que en caso de iniciarse el paro indefinido, la resolución de bajar en caso de haber una propuesta del gobierno, esta será adoptada por las bases del país, mediante los mecanismos internos de comunicación de la organización y debidamente refrendada por los dirigentes de las asociaciones de base.

Finalmente, comunicamos que se hará llegar un instructivo de movilizaciones a través de nuestro sitio web y el correo institucional de la Confederación.

El gobierno ya fue notificado de esta decisión y en los próximos días se instruirá por este mismo medio y comunicados a los Dirigentes/as de Base y Federaciones, de todo nuestro Plan de Acción a desarrollar.

PETICIÓN ES INCORPORADA
A LA AGENDA SALARIAL Y
SE ESCUCHA EL LLAMADO
A MOVILIZACIONES

SE HABIA REALIZADO
DIAGNÓSTICOS Y ESTUDIOS
ANTERIORMENTE QUE
FUNDAMENTABAN
NUESTRA PETICIÓN



Santiago, 15 de Octubre de 2013.

COMUNICADO PUBLICO

DE: CONFEDERACION NACIONAL, ASEMUCH.

A : FEDERACIONES REGIONALES Y ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES, AFILIADAS A LA ASEMUCH.

La Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, ASEMUCH, a las Dirigentas, Dirigentes y Funcionarios Municipales del país, comunica lo siguiente:

1. Como es de vuestro conocimiento, la Asamblea Nacional Extraordinaria realizada el día 11 de Octubre de 2013, en la comuna de Providencia, con la presencia de dirigentes y dirigentes de todo el país, acordó la realización de un Paro Nacional los días 16 y 17 de Octubre de 2013, en pos de conseguir las justas demandas salariales de los funcionarios municipales, que se encuentran pendientes de la agenda salarial presentada al Gobierno en el mes de julio de 2011, y así eliminar, de una vez por todas, las grandes desigualdades salariales existentes entre el personal municipal y el personal de la administración pública.
2. Los temas pendientes de la Agenda Salarial y otros agregados en la Asamblea Nacional, son los siguientes:
 - Homologación de los Programas de Mejoramiento de Gestión Municipal con los del sector centralizado.
 - Solución al tema del Incremento Previsional.
 - Establecimiento de las Asignaciones Profesional, Técnica y de Responsabilidad en los municipios (único sector que no las tiene).
 - Readección de plantas municipales, congeladas desde el año 1994.
3. Siguiendo el mandato de la Asamblea Nacional, este lunes 14 de octubre el Directorio Nacional hizo entrega al Ministro del Interior y al Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo de la demanda de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile ASEMUCH, y que contiene los puntos que se encuentran pendientes de la agenda de mejoramiento salarial, notificando además, la paralización de actividades de los funcionarios municipales.

De no haber respuesta del Gobierno durante esta semana, se reanudará la paralización el lunes 21 de Octubre, con carácter de indefinido.



Antonio Riquelme ▶ Asemuch Chile

17 de septiembre de 2014 · 1

Desde el sur estamos dispuestos los dirigentes de base a viajar y acampar fuera de la SUBDERE en Santiago hasta que nos den una respuesta concreta por la negociación de las mesas. !!!!!, esto debió estar en Febrero, luego se dieron distintas fechas, y en la última respuesta se entrega dos puntos que jamás han estado en las negociaciones, por lo tanto ningún avance, ni siquiera actas de las negociaciones como mínimo. Quienes nos votan como dirigentes de base necesitan respuestas y respeto. Asemuch Temuco



Rodrigo Alejandro Vargas Sepulveda ▶ Asemuch Chile

20 de septiembre de 2014 · 1

Estimados colegas municipales, si alguien tiene carpa ojala de campaña, que pueda prestar porque estaremos acampando en las afueras de las oficinas de la SUBDERE en Santiago, para tener respuestas concretas de las mesas por nuestras demandas. También invitar a los funcionarios municipales que trabajan en los municipios en Santiago, poder apoyar esta causa es de todos!!!!!!!!!!!!!!

Me gusta Comentar

Tú, Juan Urzua Campos, Mauge MP y 21 personas más

1 vez compartido



Abraham Villalobos Fuerza colegas ,gracias por su sacrificio

21 de septiembre de 2014 a las 9:49 · Ya no me gusta · 2



Guillermina Diaz Devia como demora tanto la subdere y las negociaciones ???

21 de septiembre de 2014 a las 16:46 · Ya no me gusta · 2



Victor Veloso Fierro Es verdad a las bases si no es por ustedes y face...no sabríamos nada, gracias y fuerza estamos con uds...

21 de septiembre de 2014 a las 21:08 · Ya no me gusta · 2



Rodrigo Alejandro Vargas Sepulveda Asemuch Valdivia Viajando a Santiago.....

21 de septiembre de 2014 a las 22:15 · Editado · Ya no me gusta · 2



Antonio Riquelme Existen colegas de base que están solicitando la confección de un listado de dirigentes y sus respectivas comunas que estarán participando en estas movilizaciones, esto para que sea publicada por transparencia. Haremos el listado. El 23 nos juntamos en Santiago dirigentes de varios puntos del País.

22 de septiembre de 2014 a las 8:52 · Me gusta · 1

Santiago, 20 de septiembre de 2014.-

Amigos y compañeros municipales:

La actividad programada para el día 23 de Septiembre por propósito poner en antecedentes a

municipales esperan que durante este año, se resuelvan los problemas que tenemos como sector municipal y que han sido postergados por los gobiernos anteriores, desde el año 1996.

La actividad programada para el día 23 de Septiembre tiene por propósito, exigir respuesta a nuestras peticiones siendo todas urgentes: **Re encasillamiento**, que permita subir de grados a partir de Enero del 2015; Solucionar y regularizar el pago del **Incremento Previsional**, para los municipios que aún no lo están recibiendo; Igualar al resto de la administración pública el **pago de asignaciones profesional, técnica, de responsabilidad; Incorporar a la planta municipal al personal a contrata y honorarios que llevan años trabajando en condiciones de mayor precariedad.**

“Si estas conforme con el grado que tienes y con ascender cada 10 años, no apoyes el movimiento”

Si te sientes afectado por lo expuesto al comienzo de este escrito, acompáñanos!

Atentamente

“FUNCIONARIOS MUNICIPALES MOVILIZADOS”

Confirmado:

CONCURRIRAN DIRIGENTES Y FUNCIONARIOS DE DIFERENTES PUNTOS DEL PAIS!!, POR ESO ESPERAMOS QUE LOS DE LA REGION METROPOLITANA, CONCURRAN MASIVAMENTE!!

PREPAREN SUS PROPIOS CARTELES!, CON LAS DEMANDAS DE TODOS!, NO FALLEMOS, ESTA ES UNA GRAN OPORTUNIDAD DE HACER PRESENCIA Y FORTALECER LA UNIDAD!!

Cuando después de meses no existían avances en las mesas que debieron instalarse en Febrero.



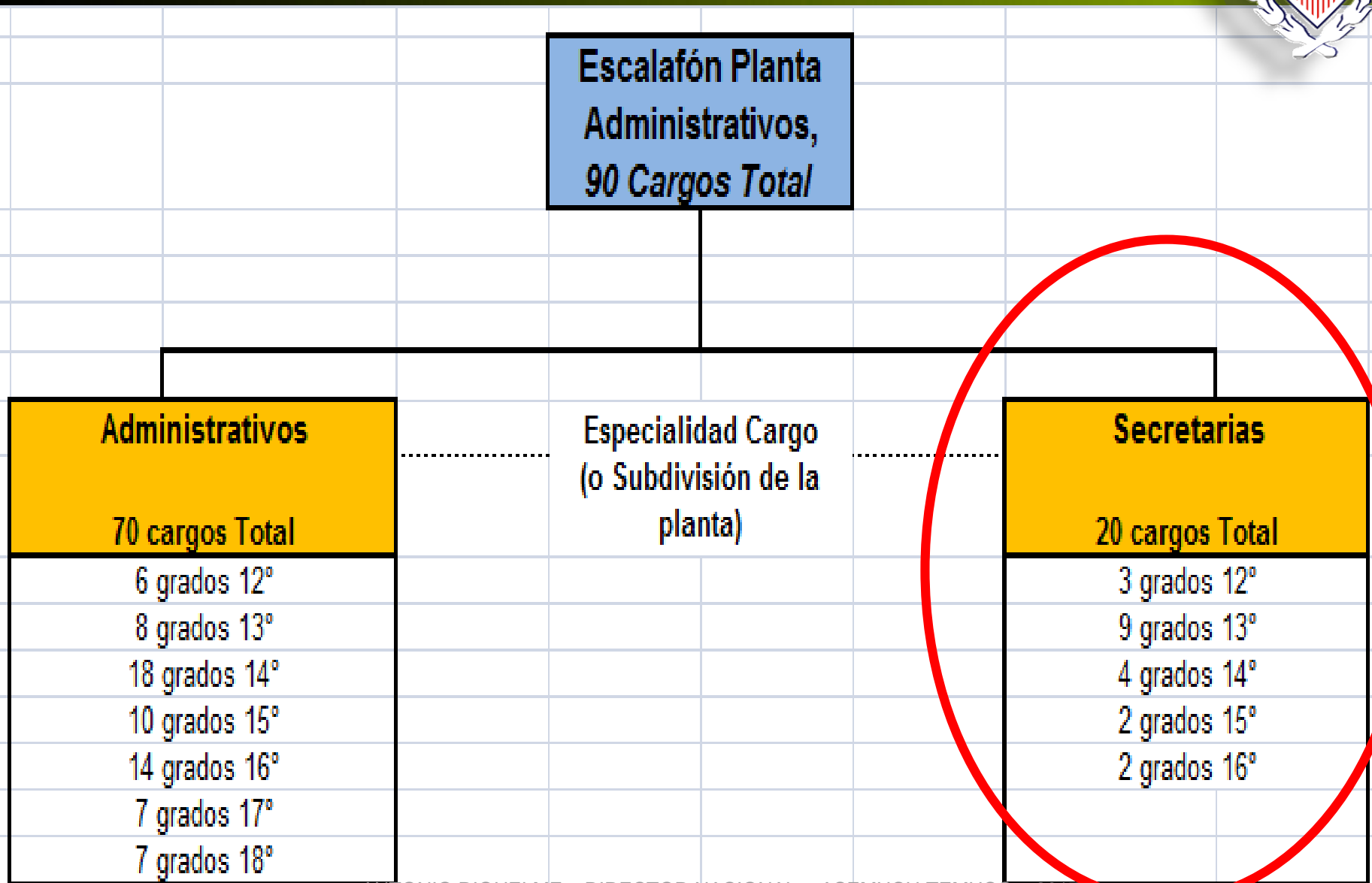
El Gobierno presenta formalmente compromisos y cifras.



D. Plantas Municipales:

- El Gobierno se allana a dar solución a los acuerdos a la mesa de plantas y asignó los recursos en forma gradual, que permita readecuar las plantas y mejorar grados al personal, crear cargos necesarios e incorporar al personal a contrata y honorarios a las plantas. Para tal efecto asignará en el presupuesto de la Nación la suma de \$ 12.000 millones anuales a partir del año 2015.
- El ejecutivo ha planteado que este tema será mediante una ley que adecúe las plantas y otras atribuciones para la modernización municipal y no dentro de la regulación del artículo 121 de la C.P.R.

PREVIOS DIAGNÓSTICOS DE EJEMPLOS PARA SOLICITAR LA ADECUACIÓN



PLANTA ADMINISTRATIVOS EJEMPLO TEMUCO

		1	2	3									
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 12	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito		Curso de Secretaria y dos años de experiencia laboral							
		Secretarias											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 13	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito		Curso de Secretaria	
		Secretarias											
		1	2	3	4								
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 14	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito		Curso de Secretaria						
		Secretarias											
		1	2										
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 15	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito			Curso de Secretaria							
		Secretarias											
		1	2										
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 16	Administrativo - Requisito	Administrativo - Requisito			Curso de Secretaria							
		Secretarias											
		1	2										
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 17	No posee											
		Secretarias											
		1	2										
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 18	No posee											
		Secretarias											

Escalafón Administrativos - Secretarías comportamiento ascensos con años en el grado

Desarrollado por Antonio Riquelme Asemuch Temuco

Lugar en escalafón	1°	2°	3°						
Grado 12 Tope	21 años	21 años	17 años						
Lugar en escalafón	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°
Grado 13	21 años	21 años	21 años	21 años	21 años	21 años	17 años	5 años	2 años
Lugar en escalafón	1°	2°	3°	4°					
Grado 14	19 años	4 años	5 años	2 años					
Lugar en escalafón	1°	2°							
Grado 15	Vacante	Vacante							
Lugar en escalafón	1°	2°							
Grado 16	Vacante	Vacante							

* Datos según Escalafón 2015

Grado 13 posición 8°, espero 13 años para ascender de grado

Grado 13 posición 9°, espero 17 años para ascender de grado

Grado 14 posición 2°, espero 16 años para ascender de grado

Grado 14 posición 3°, espero 12 años para ascender de grado

Grado 14 posición 4°, espero 15 años para ascender de grado

PLANTA PROFESIONALES TEMUCO

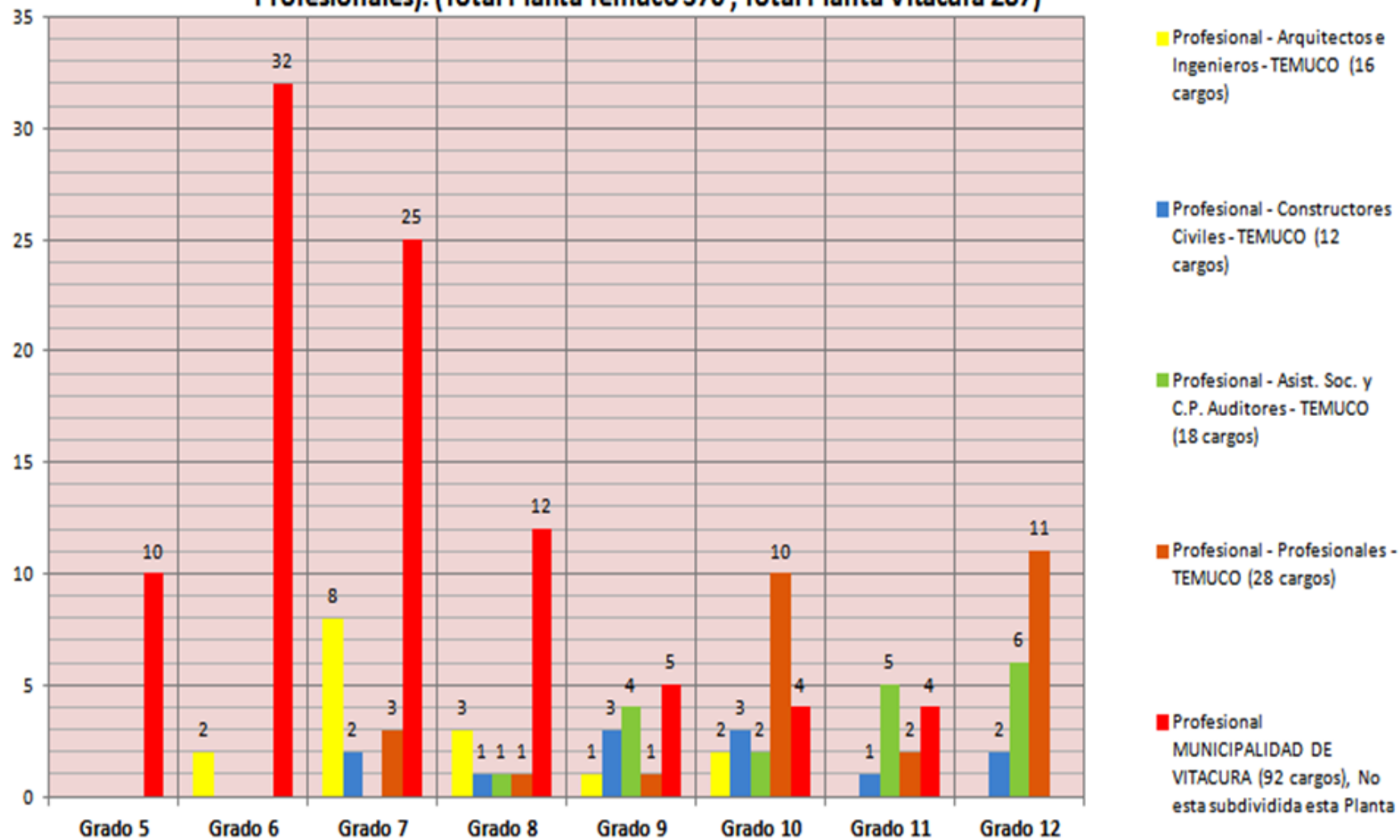
**Escalafón
Planta
Profesionales,
75 Cargos Total**

* Datos según Escalafón 2015

Desarrollado por Antonio Riquelme Asemuch Temuco

Arquitectos e Ingenieros 16 cargos Total	Constructores Civiles 12 cargos Total	Asist. Soc. y C.P. Auditores 18 cargos Total	Profesionales 28 cargos Total	Profesionales Ley N° 15.076 1 cargos Total
2 grados 6° 8 grados 7° 3 grados 8° 1 grados 9° 2 grados 10°	2 grados 7° 1 grados 8° 3 grados 9° 3 grados 10° 1 grados 11° 2 grados 12°	1 grados 8° 4 grados 9° 2 grados 10° 5 grados 11° 6 grados 12°	3 grados 7° 1 grados 8° 1 grados 9° 10 grados 10° 2 grados 11° 11 grados 12°	22 Hrs/sem. * No se toma en cuenta para ascenso
Especialidad Cargo (o Subdivisión de la planta)				

Comparación Planta Profesional de Municipalidad de TEMUCO (con subcategorías, 74 cargos Profesionales), y Planta Profesional de Municipalidad de VITACURA (sin subcategorías, 94 cargos Profesionales). (Total Planta Temuco 370 ; Total Planta Vitacura 287)

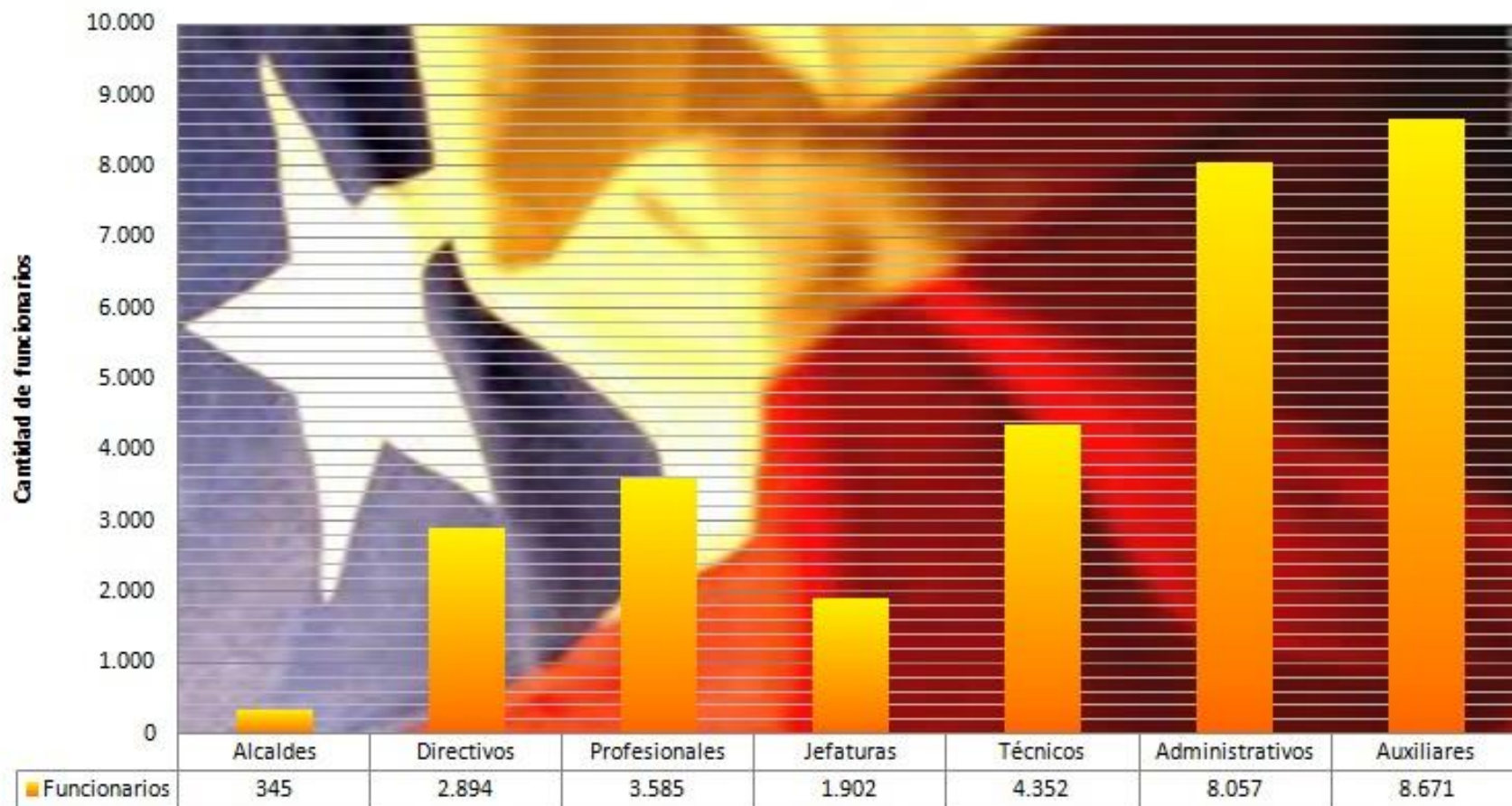


ANÁLISIS DE CADA UNO DE LOS 345 DFL DEL PAÍS



Planta municipal del País, 345 comunas. Total 29.806 funcionarios

Según DFL. No se contabilizan cargos en Extinción que son 69, y ley 15.076



NÚMERO DE CARGOS SEGÚN GRADOS EN PLANTAS SEÑALADOS EN DECRETO DE FUERZA DE LEY DE CADA MUNICIPALIDAD

Alcalde							Directores										Profesionales									
gr 1	gr 2	gr 3	gr 4	gr 5	gr 6	gr 7	Total	gr 2	gr 3	gr 4	gr 5	gr 6	gr 7	gr 8	gr 9	gr 10	Total	Gr 5	Gr 6	gr7	gr8	gr9	gr10	gr11	gr12	Total
7	38	19	35	42	94	110	345	0	163	241	360	344	452	594	491	249	2,894	171	375	564	622	671	598	418	167	3,586

Jefatura							Técnicos									Administrativos							
gr8	gr9	gr10	gr11	gr12	gr13	Total	gr10	gr11	gr12	gr13	gr14	gr15	gr16	gr17	Total	gr12	gr13	gr14	gr15	gr16	gr17	gr18	Total
241	433	516	551	161	1	1,903	441	695	723	787	654	532	341	179	4,352	1,446	1,189	1,403	1,311	1,370	848	490	8,057

Auxiliares								
gr13	gr14	gr15	gr16	gr17	gr18	gr19	gr20	Total
0	1,257	2,078	2,115	1,854	996	296	77	8,673

OBSERVACIONES EN DFL:

Cargos en extinción desde 1994 han ido disminuyendo (comenzó con 69 cargos), se desconoce cifra actual. Debería solicitarse por ley de transparencia al no ser muchos municipios.

Antofagasta Sumatoria en DFL señala es de 436, al sumar da 437

Copiapó Sumatoria en DFL señala es de 185, al sumar da 184 (faltaba Profesional grado 7 ya que señalaba DFL 4 y eran 5, se agregó)

La Ligua Sumatoria en DFL señala es de 53, al sumar da 52

Santa María Sumatoria en DFL señala es de 29, al sumar da 28

Viña del Mar Sumatoria en DFL señala es de 750, al sumar da 748

Rancagua Sumatoria en DFL señala es de 260, al sumar da 259

Maule considera Grado 13 en escalafón de Jefatura

Cañete contempla Auxiliar grado 13 (fue corregido por grado 18)

Toltén Sumatoria en DFL señala es de 31, al sumar da 33

Osorno Sumatoria en DFL señala es de 254, al sumar da 253

La Florida Sumatoria en DFL señala es de 395, al sumar da 394

María Pinto Sumatoria en DFL señala es de 22, al sumar da 25

Peñaflores Sumatoria en DFL señala es de 143, al sumar da 146

Puente Alto Sumatoria en DFL señala es de 264, al sumar da 263

Recoleta Sumatoria en DFL señala es de 327, al sumar da 326

Freirina Sumatoria en DFL señala es de 20, al sumar da 21 (corregido, se agregó grado 18)

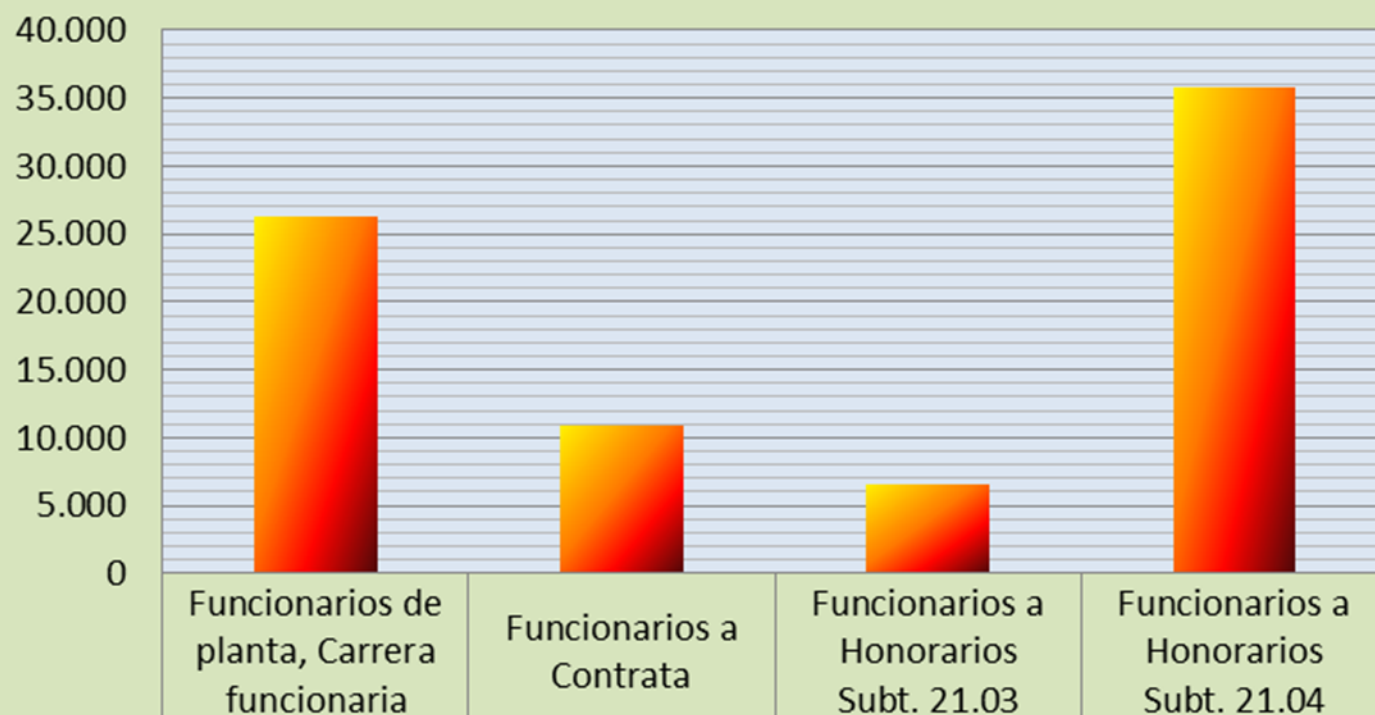
Total Cargos Planta según DFL
29,810

Cargos Ext. Desde 1994
69

ANÁLISIS DE CONTRATACIONES REALES DE CADA UNO DE LOS 345 MUNICIPIOS DEL PAÍS

Cantidad de funcionarios municipales según contrato en el País a Diciembre 2014. Datos del Sinim.

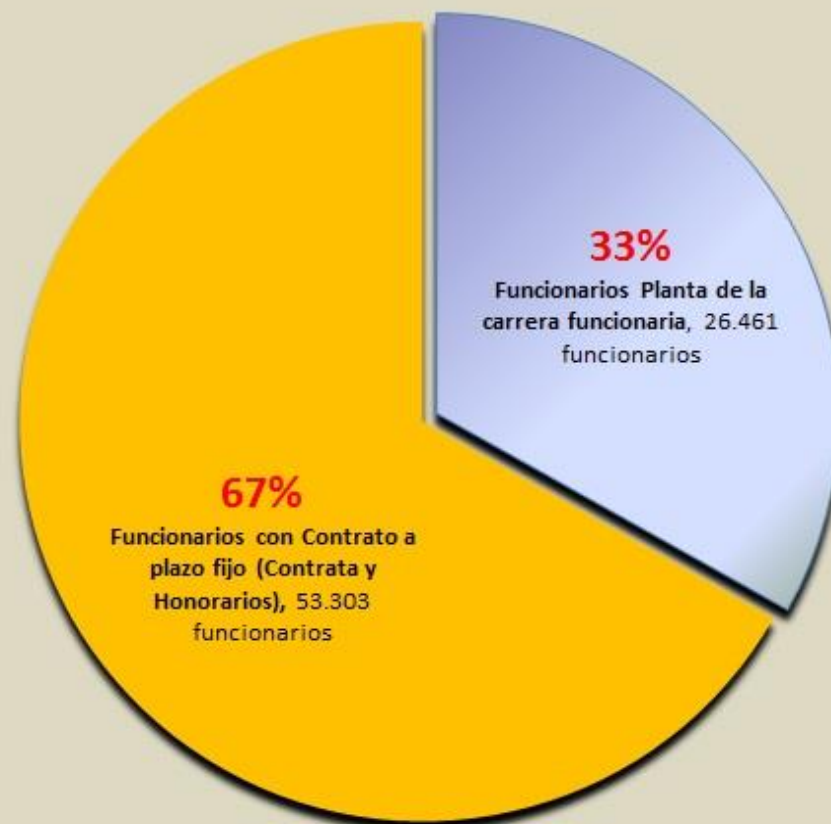
Desarrollado Por Antonio Riquelme Carrillo, Asemuch Temuco



■ Cantidad funcionarios según contrato en el País a Diciembre 2014

Cantidad de funcionarios municipales para control de recursos públicos según contrato en el País a Diciembre 2014

Desarrollado Por Antonio Riquelme Carrillo, Asemuch Temuco



DESCUBRIMOS QUE NO TODOS LOS ALCALDES DEFIENDEN LA ESTABILIDAD

Desarrollado por Antonio Riquelme Carrillo de Asemuch Temuco							DATOS OBTENIDOS DEL SINIM A DICIEMBRE DE 2013					
Com	Municipalidad	Región	Alcalde	Partido Político	Total cargos Planta a ocupar según DFL	Cargos Ext.	PLANTA		CONTRATA	HONORARIOS		
							Número de funcionarios real contratados en la planta	Plantas desocupadas		N° Funcionarios a Contrata (N°)	N° Funcionarios a Honorarios (Subtítulo 21.03) (N°)	N° Funcionarios a Honorarios a Programas (Subtítulo 21.04.004) (N°)
1	Santiago	Región Metropolitana	CAROLINA TOHA MORALES	PPD	1890	1	1.299	591	482	146	289	435
2	Renca	Región Metropolitana	VICKY BARAHONA KUNSTMANN	UDI	284	0	107	177	43	7	102	109
3	Ñuñoa	Región Metropolitana	PEDRO SABAT PIETRACAPRINA	RN	429	0	255	174	104	34	0	34
4	La Cisterna	Región Metropolitana	SANTIAGO REBOLLEDO PIZARRO	PPD	246	1	74	172	38	11	84	95
5	San Joaquín	Región Metropolitana	SERGIO ECHEVERRÍA GARCÍA	ILE	316	0	162	154	117	10	50	60
6	Concepción	VIII Región-Región del Bio Bio	ALVARO ORTIZ VERA	PDC	509	0	381	128	62	43	0	43
7	Antofagasta	II Región-Región de Antofagasta	KAREN ROJO VENEGAS	IND	437	1	316	121	121	42	174	216
8	Iquique	I Región-Región de Tarapacá	JORGE SORIA QUIROGA	ILI	244	0	158	86	100	53	233	286
9	Chillán	VIII Región-Región del Bio Bio	SERGIO ZARZAR ANDONIE	ILH	261	1	182	79	71	52	148	200
10	La Granja	Región Metropolitana	FELIPE DELPIN AGUILAR	PDC	221	0	146	75	101	48	417	465
11	Recoleta	Región Metropolitana	DANIEL JADUE JADUE	PCCH	326	1	251	75	91	36	419	455
12	Talcahuano	VIII Región-Región del Bio Bio	GASTÓN SAAVEDRA CHANDÍA	PS	354	0	283	71	90	42	172	214
13	Pedro Aguirre Cerda	Región Metropolitana	CLAUDINA NUÑEZ JIMENEZ	PCCH	294	1	227	67	69	0	0	0
14	Tocopilla	II Región-Región de Antofagasta	FERNANDO SAN ROMAN BASCUÑAN	ILC	113	0	59	54	39	4	0	4
15	El Bosque	Región Metropolitana	SADI MELO MOYA	PS	273	1	220	53	81	20	104	124

TIEMPO DE CAMBIOS EN NUESTRAS PLANTAS



1981

1994

2018

- Las plantas de personal tuvieron cambios en el año 1981 y su conformación fue modificada en 1994 (fecha de publicación ley 19.280) ya que no respondía a cabalidad a los requerimientos del nuevo rol y organización de dichos entes, por lo tanto con **13 años de diferencia**. Hoy llevamos **24 años sin modificación**, siendo curiosamente los mismos años que funcionarios no han ascendido en algunos casos.

ANÁLISIS DE PLANTAS MUNICIPALES POR REGIÓN A NIVEL PAÍS SEGÚN DECRETOS FUERZA DE LEY, Y DE DATOS OBTENIDOS DEL SINIM A DICIEMBRE DE 2013

Planta municipal del País, 345 comunas. Total 29.806 funcionarios

Según DFL. No se contabilizan cargos en Extinción que son 69, y ley 15.076

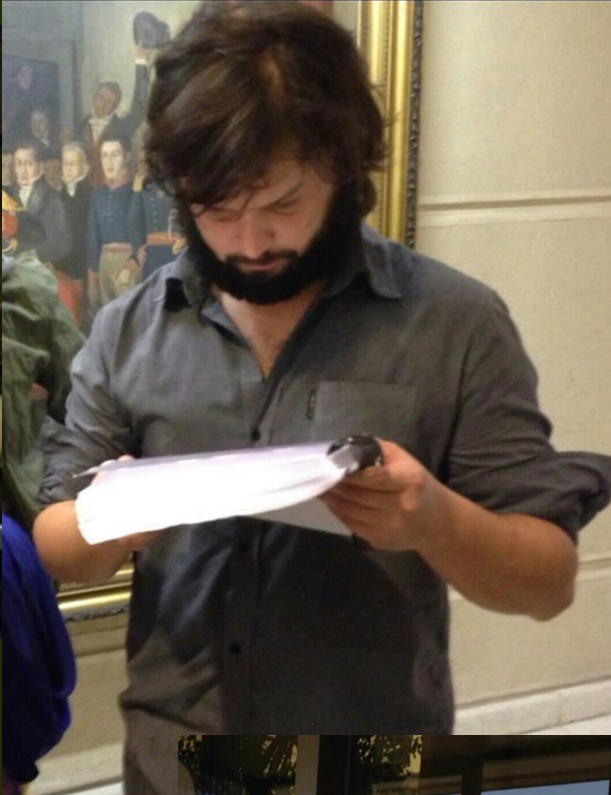


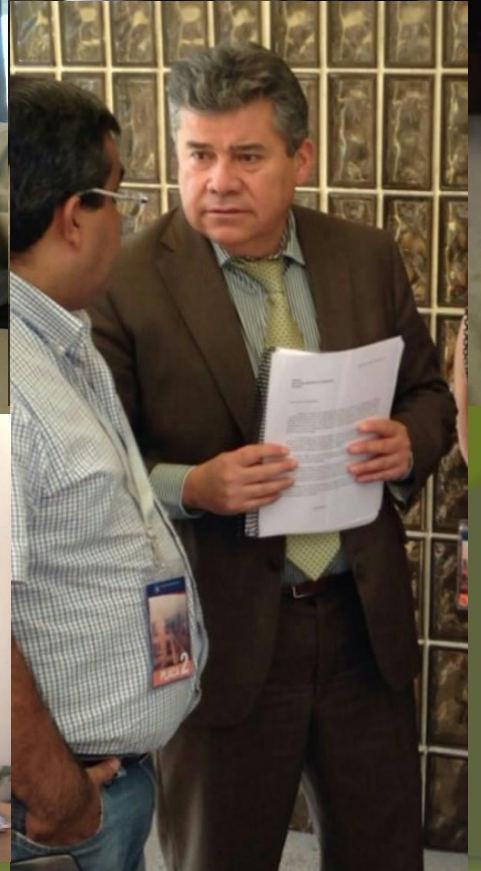
DATOS OBTENIDOS DEL SINIM A DICIEMBRE DE 2013. REALIDAD DE CONTRATACIONES.



Cantidad de funcionarios municipales para control de recursos públicos según contrato en el País a Diciembre 2013









EL PROYECTO DE LEY SE PODIA MEJORAR CON INDICACIONES POR ESCRITO (YA QUE SÒLO SE CONOCIO SU CONTENIDO AL INGRESAR AL CONGRESO), POR LO QUE SE INTENTÓ CON FUNCIONARIOS DEL PAÍS QUE REALIZARON SUS APORTES





CARRERA FUNCIONARIA





Carrera funcionaria

- La carrera funcionaria es un sistema integral de regulación del empleo Municipal, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función Municipal, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad. “Ley 18.883, Art. 3 e)”
- Hay **cargos de carrera y otros que no son de carrera** (de exclusiva confianza). En el caso de los cargos de carrera, **cualquier irregularidad que se aprecie administrativa, puede denunciarse**, solicitando al propio servicio la instrucción de un sumario o ante la Contraloría General de la República. “Análisis jurídico - Asociación de diplomáticos de Carrera, Ministerio de Relaciones Exteriores”.



Carrera funcionaria

- ◉ **Convención Interamericana contra la corrupción**, en su artículo 1° define la función pública como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al Servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.
- ◉ **CPR (CONSTITUCIÓN), Artículo 38 inc. 1°**: Una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, **garantizará la carrera funcionaria** y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes.

Carrera funcionaria



- Def. legal. ESTATUTO 18.883: Artículo 3º, letra e).
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL lo reconoce como derecho fundamental. TC Rol 239 “la denominada ‘carrera funcionaria’ en la Administración del Estado [...] es un derecho fundamental de los funcionarios públicos”
- CGR CONTRALORIA dictamen N° 7.318, de 2010.
- Sentencia Rol 239 TC “la denominada ‘carrera funcionaria’ en la Administración del Estado, que es un derecho fundamental de los funcionarios públicos, implica para que sea operativa, según lo dispone la propia Carta Fundamental, la estabilidad en la función o empleo; la promoción, es decir, la posibilidad de ir ascendiendo, grado a grado, en ese cursus honorum que es la carrera funcionaria, y que conlleva el derecho a que se respeten las reglas del ascenso; la calificación en el desempeño de sus cargos que hace posible la promoción; y la capacitación y perfeccionamiento, que permiten un mejor desempeño en la función, una mejor calificación funcionaria y la consecuencial posibilidad de promoción”



El mundo occidental conoce 2 grandes sistemas de regulación del empleo público: el del Job Position y el de Carrera Funcionaria. *“Análisis jurídico Profesor ROLANDO PANTOJA BAUZÁ*

- 1) **El Job Position o puesto de trabajo (sistema de puesto)**, es propio del mundo anglo norteamericano y consiste en concebir el desempeño público en los mismos términos que un empleo privado: la persona interesada accede a un determinado cargo, atendida la idoneidad que la hace merecedora a esa plaza y permanece en ella en tanto mantenga su buen desempeño, sin pretender en su vida de trabajo, otra cosa que no sea un aumento de sueldo o asignación por antigüedad.
- 2) **El sistema de carrera funcionaria (sistema cerrado)**, nació en la Europa continental, particularmente se le conoce como modelo francés. Consiste, por el contrario, en la incorporación de una persona a una forma de vida, a una actividad permanente que le garantiza el perfeccionamiento y el acceso a cargos superiores, es decir, a una forma de desempeño que la habilita para desarrollar en la Administración, de por vida, una actividad remunerada. “Lo señala nuestra constitución en su artículo 38, inciso 1°.”
- Acorde con la Carta Fundamental, nuestro sistema legal **privilegia el principio del concurso y del ascenso**, no el principio de la libre designación.



VINCULO ENTRE CARRERA FUNCIONARIA Y DEMOCRACIA

- El vínculo jurídico que une al funcionario con el Municipio y que nace con el nombramiento, no es de naturaleza contractual, sino legal y reglamentaria.
- Existe un vínculo entre carrera funcionaria y democracia por las funciones de estado que protegen al ciudadano y sus impuestos, garantizar los servicios públicos, hacer que funcionen de manera ordenada, legal y eficiente.
- Es la solución privilegiada en las democracias por que permite a los gobiernos apoyarse sobre funcionarios que ya han acumulado mucha experiencia, que conocen la realidad de la vida de la administración pública, y que son capaces de presentar opciones a la administración de alternancias, sugerencias etc..
- Para comprender conceptualmente, podríamos distinguir o separar en dos pilares entre cargos servidos por “funcionarios de carrera” y de la “clase política” en el interior de los municipios, ya que no se trabaja con la misma escala de tiempo.



VINCULO ENTRE CARRERA FUNCIONARIA Y DEMOCRACIA

- **El funcionario de carrera mira la continuidad del estado**, el largo plazo, inscribe su acción en el largo plazo, él asegura la permanencia del estado, por lo tanto debe dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa.
- **El político está en el corto plazo** por que su objetivo es acompañar los movimientos de la sociedad, no es en la continuidad del estado, él está en la transformación del estado, tiene que suscitar y acompañar la transformación del estado y quiere cumplir con su programa por el cual fue electo. **“Bernard Boucault Director de la Escuela Nacional de Administración de Francia (ENA)”**
- Entonces **puede existir un desequilibrio cuando uno tiene la tentación de sustituir al otro**, y es lo que puede ocurrir en las democracias, siendo un riesgo la politización de la función municipal, cuando un gobierno considera que la mejor garantía es la fidelidad política sobre la competencia de los funcionarios de carrera, lo que se llama clientelismo, y donde muchas veces el éxito de la política no está asegurado (muchos ejemplos).



CARACTERÍSTICAS QUE NOS DIFERENCIAN DE OTROS RÉGIMEN LABORAL COMÚN

La función pública es muy diferente del régimen laboral común, las diferencias fundamentales son tres:

- 1) Para acceder a la función pública se tienen que pasar una serie de pruebas (serán discutible o no), pero busca en el sentido de que los mejores preparados, según esas pruebas, acceden a la función pública. En el régimen laboral esa selección no se da, es mas arbitrario la designación, la elección o la contratación de las personas.



CARACTERÍSTICAS QUE NOS DIFERENCIAN DE OTROS RÉGIMEN LABORAL COMÚN

La función pública es muy diferente del régimen laboral común, las diferencias fundamentales son tres:

- 2) Los funcionarios públicos están investidos de lo que se llama, el derecho al imperium (poder público), la auctoritas (autoridad), que la ejercitan precisamente porque están integrados a la administración pública incluso de forma coactiva puede imponer su decisión (Con fuerza para apremiar y obligar).



CARACTERÍSTICAS QUE NOS DIFERENCIAN DE OTROS RÉGIMEN LABORAL COMÚN

La función pública es muy diferente del régimen laboral común, las diferencias fundamentales son tres:

- 3) **El funcionario público posee estabilidad** (el personal laboral no), esta estabilidad es importante para comprender lo que está sucediendo, porque lo que algunos pueden pensar que es un privilegio de la clase funcionaria en realidad es una garantía de cierta objetividad en la administración y en la actuación administrativa, por que el funcionario le puede decir a su superior que no está de acuerdo o que eso que le esta ordenando está en contra de la ley por lo que no debería pasar absolutamente nada a los funcionarios según normas. En cambio el personal laboral si le dice eso a su jefe podría ser desvinculado. Esta estabilidad garantiza una independencia frente al poder político y la continuidad del funcionamiento de la Administración.



CARACTERÍSTICAS QUE NOS DIFERENCIAN DE OTROS RÉGIMEN LABORAL COMÚN

- **Estas tres características de los funcionarios no conviene en algunas administraciones ya que no pueden hacer lo que se quiera en cuanto a burlar las normas**, por lo que en los municipios a través de los años se ha ido sorteando y ha sufrido una evolución (que en cierta forma ha ido relegando a funcionarios de carrera, y en algunos casos sirviendo de presión a funcionarios contratados a plazo fijo partidistamente), como el personal contratado a dedo que no se les aplicaba la prueba de acceso, y no gozaban de la estabilidad, por lo que resultaban flexibles o mas influenciables a las instrucciones del político de turno, creando administraciones paralelas por conveniencias. El problema es que este personal no puede ejercer la autoridad como los funcionarios, de tal forma todo lo que implique servicio público.



Historia de la Ley N° 20.205 del 24 de Julio de 2007, Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al Principio de Probidad

- **...miren con atención todos los hechos irregulares ocurridos, notarán que en ellos no hay involucrados funcionarios de carrera o de planta.** Por ejemplo, en el caso MOP-Gate, entre las personas condenadas o sometidas a proceso no figura ningún funcionario público de planta sujeto al Estatuto Administrativo. La mayoría de los comprometidos en actos irregulares corresponde a individuos que han ingresado a la Administración por vínculos con la autoridad competente, ya sea a través del contrato a honorarios, ya sea a contrata, ya sea en cargos de confianza política. Lo mismo pasa en CHILEDEPORTES, donde no hay funcionarios de planta envueltos en los hechos. Todos éstos han sido cometidos por personas de confianza política de la autoridad del momento... **“Página 84 Historia de la Ley”**
- En la actualidad siguen ocurriendo muchos ejemplos como el caso “basuras” entre otros.

Historia de la Ley N° 20.922 al respecto.



Discusión en Sala

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).-

Tiene la palabra la Senadora señora Lily Pérez.

La señora PÉREZ (doña Lily).-

Señor Presidente , votaré a favor.

Me parece bien la sugerencia del Senador Coloma de hacer una votación económica para lo que queda del proyecto.

Pero quiero insistir en que debemos dejar poco espacio para la comisión de actos y hechos de corrupción al interior de los municipios. Y no se trata de una opinión. Así lo ha dicho la Contraloría General de la República todos los últimos años. La mayoría de las resoluciones sobre casos de corrupción están vinculadas a municipios. Y el Consejo para la Transparencia también lo ha manifestado en sus informes anuales.

Ahora bien, ¿por qué me parece que debemos dejar poco espacio para la discrecionalidad y para la corrupción? Porque los actos de corrupción detectados en los municipios no han sido perpetrados por funcionarios municipales, sino por los alcaldes y por personal de confianza, mayoritariamente.

¡Esos son los casos de corrupción que conocemos! ¡Nunca se han visto involucrados funcionarios municipales de trayectoria, de carrera!

Y es la razón por la que yo insisto en que no debemos dar manga ancha a mayores dotaciones que permitan a los alcaldes hacer y deshacer en los municipios, vulnerando la carrera funcionaria.

Me parece que la totalidad de este proyecto de ley significa un avance en materia municipal, pero los avances debemos llevarlos a cabo pensando siempre en resguardar el derecho, la dignidad y el trabajo de los funcionarios municipales y dejando poco espacio -poco espacio!- para la precariedad, la arbitrariedad y la discrecionalidad, porque después los actos de corrupción, cuando se detectan por la Contraloría General de la República y el Consejo para la Transparencia -como lo han dicho, cada año-, los encabezan principalmente los alcaldes, las alcaldesas y los funcionarios de confianza.

JEFATURAS SOLO PERSONAL DE PLANTAS



OBSERVACIONES	
JEFATURAS EN:	<i>Desarrollado Por Antonio Riquelme</i>
Cargos denominación específica	Contemplados en DFL del Ministerio del Interior (Generalmente año 1994).
	Posee funcionarios titulares o suplentes.
	Empleos existentes en la planta del respectivo municipio
	Tiene asignada por ley una remuneración determinada.
	Se pueden subrogar por el solo ministerio de la ley, el funcionario de la misma unidad que siga en el orden jerárquico, (con derecho al sueldo de éste).
	Los funcionarios que sirven tales empleos sólo pueden ejercer las labores propias de esos cargos.
Cargos genéricos	Contemplados en DFL del Ministerio del Interior (Generalmente año 1994).
	La municipalidad tiene una estructura jerárquica piramidal, lo que hace que siempre existan jefaturas de nivel inferior al máximo de cada organismo, siendo la organización interna de cada servicio y la estructura de planta, los factores que determinan la jerarquía de ciertos funcionarios sobre otros.
	La jerarquía esta determinada por el vinculo jurídico que une a los empleados en relación de superior a inferior
	Quien se encuentra en una posición jerárquica de un mayor nivel, esta dotado de potestad de mando sobre sus subordinados
	Jefaturas por asignación o encomendación de labores o funciones.
	Sólo puede ser desempeñada por funcionarios pertenecientes a la planta de directivos o de jefaturas.
	Quienes ocupan cargos de la planta profesional, no pueden ejecutar tareas propias de empleos directivos o de jefatura, en lo que respecta a "autorizar y supervisar".
	Es atribución privativa de la autoridad edilicia disponer las destinaciones del personal de su dependencia, según lo requieran las necesidades del servicio, siempre que las tareas que deba cumplir el funcionario sean las inherentes al cargo para el cual ha sido nombrado, entendiendo que son tales, aquellas asignadas a una planta específica; y, que se ordenen a través del pertinente decreto alcaldicio.

JEFATURAS SOLO PERSONAL DE PLANTAS, EJEMPLO DE FIGURA:

Artículo 4°.- Fíjanse los siguientes requisitos específicos para el desempeño de los cargos que se mencionan:

Jefaturas Tesorero Municipal 8°
 Título de Contador Público o de Contador Auditor o de Ingeniero Comercial o de Administrador Público.

- Jefaturas 8°
- Un cargo requerirá título profesional de Administrador Público o de Contador Auditor o Título técnico de Contador.
 - Un cargo requerirá Curso de Contabilidad Gubernamental y Curso de Computación de a lo menos 40 horas.
 - Un cargo requerirá título de Ingeniero Comercial o de Contador Público o de Contador Auditor, y a lo menos un año de experiencia profesional.

Jefe de Rentas 9°
 Título de Ingeniero Comercial o de Contador Auditor o título de Contador General, y a lo menos un año de experiencia profesional.

- Jefaturas 9°
- Un cargo requerirá título de Ingeniero Comercial o de Administrador Público o de Contador Auditor o de Contador Público, y a lo menos un año de experiencia profesional.
 - Un cargo requerirá título de Contador Auditor o de Contador Público o título de Contador General, y a lo menos un año de experiencia profesional.
 - Un cargo requerirá título de Periodista o título de Relacionador Público, y a lo menos un año de



	N° 15.076	22 Hrs/sem.	
Jefaturas	Tesorero Municipal	8°	1
	Jefaturas	8°	3
	Jefe de Rentas	9°	1
	Jefaturas	9°	10
	Jefaturas	10°	6
	Jefaturas	11°	2
	Jafaturas	12°	3

JEFATURAS SOLO PERSONAL DE PLANTAS

OBSERVACIONES

Desarrollado Por Antonio Riquelme Carrillo

Jefe directo según las reglas generales que gobiernan la estructura y funcionamiento del servicio, Son funcionarios de planta que por la naturaleza del cargo que ejercen han sido dotados de potestad de mando, ejerce una tuición sobre su desempeño y que, además, se encuentran con el empleado de que se traten en una relación inmediata o directa de superior a inferior.

Cumplen labores de jefes de departamento y jefes de sección, aunque tales cargos no están contemplados en la planta fijada por dfl, por tareas indicadas que se desempeñan por encomendación de funciones, lo que significa en definitiva que los servidores que las ejercen revisten, respecto de sus subalternos la calidad de jefes directos.

Anteriormente la ley 18591 art/88, los alcaldes podían asignar a empleados del escalafón profesional labores de jefes de departamentos, cuando no tuvieran cargos en la planta de directivos o estos fueren insuficientes, no resulta menos efectivo que en virtud ley 18695 art/3 tran, a partir de la vigencia de ley 18883 el aludido precepto debe entenderse derogado por constituir una norma de carácter estatutario para esos servidores.

Ejemplo. Existiendo en el organigrama municipal secciones y departamentos en la dirección de desarrollo comunitario, corresponde efectuar la precalificación a jefe de la sección de asistencia social. a falta de esta, al jefe del departamento de desarrollo social y solo en su ausencia correspondería que fuera realizada por el director de desarrollo comunitario.

La existencia del nivel jerárquico de jefe de departamento en una municipalidad depende de la organización interna que cada una se otorgue, a través de un reglamento que dicte el alcalde con acuerdo del concejo

Se encuentran obligados a hacer la declaración patrimonial todos los funcionarios profesionales y técnicos cuyos cargos sean equivalentes, a lo menos, al de Jefe de Departamento de menor grado o nivel remuneratorio. (Jefatura grado 12)

JEFATURAS SOLO PERSONAL DE PLANTAS

- ⦿ Expresiones "jefe inmediato" y "jefe directo" que emplean art/144 y art/44 del estatuto administrativo respectivamente, poseen alcance similar, pues ambas aluden a **aquel funcionario de mayor jerarquía y con potestad de mando que tiene a su cargo tuición inmediata del funcionario**, y quien para efectos de citado art/144 se encuentra en condiciones de comprobar cabalmente la concurrencia al trabajo, en virtud de un conocimiento permanente y personal de actuación de empleados bajo su dependencia. por ello, contraloría ha estimado anteriormente que compete a jefes directos, incluso sin intervención de superioridad del servicio, requerir descuento de remuneraciones del personal que no desempeña efectivamente sus funciones. (Dict 56712 Fecha 03-08-1972).



Del personal a Contrata y Jefaturas:

- No procede que municipalidad designe como jefes a funcionarios a contrata, ello, porque los cargos de jefatura, por su denominación y naturaleza implican labores de carácter resolutivo, decisorio o ejecutivo, por lo que solo pueden ser ejercidos por personal que integra la dotación estable de la municipalidad, esto es, por servidores de planta y no por funcionarios que desempeñan empleos transitorios como ocurre con los contratados. (ID Dictámen: 012284N02).
- En ningún caso las funciones correspondientes a la dirección de control pueden ser asumidas por un servidor a contrata (aplica dictamen N° 15.973, de 1995).

Del personal, a Honorarios y Jefaturas:

- No se puede contratar a honorarios a una persona para cumplir labores de **supervisión, inspección y jefaturas**. (dictamen 22.135 de 2000)
- **Las personas contratadas a honorarios están legalmente impedidas para ejercer cargos de jefaturas y para representar a la municipalidad**, ya que estas son labores propias de un funcionario municipal, naturaleza jurídica de la cual no se encuentran investidos los contratados a honorarios (dictámenes N°s 028667N94, de 19-08-1994 y 7.266, de 2005 de este origen).
- **Labores Accidentales**, si son habituales deben ser cometidos específicos. (dictamen 31.250 de 1993)
- El concejo debe prestar su acuerdo **a los objetivos y funciones específicas** que deban servirse mediante contratación a honorarios. (circular 32.148 de 1997). Se debe acreditar
- No se puede contratar personal a honorarios para realizar **labores reiterativas**, toda vez que la jurisprudencia administrativa, ha determinado que en esos casos, la reiteración hace que la labor adquiera el carácter de habitual.
- Se debe **acreditar la experticia** en el desarrollo de la labor encomendada.



NUEVAS PLANTAS 2018 - 2020



CONTENIDOS DE LA LEY Nº 20.922

REMUNERACIONES	PERMANENTE	Asignación profesional para escalafones Directivos, Jefaturas y Profesionales.
		Asignación especial directivo jefatura
		Bono post- laboral a funcionarios que se retiraron y no se les habia concedido.
		Encasillamiento: Incremento de un grado para grados 10º al 20º el año 2016. Con Requisitos.
		Encasillamiento: Incremento de un grado para grados 15º al 20º el año 2017. Con Requisitos.
TRANSITORIO		Bonos de 4 meses por una sola vez para el año 2016.

RECURSOS HUMANOS	Fijar o modificar las plantas de personal de las municipalidades, estableciendo el número de cargos para cada planta y fijar sus grados. Cada 8 años. Obliga comité bipartito Administración-Funcionarios.
	Incorpora a la Política de Recursos Humanos como un instrumento relevante en la gestión municipal, que deberá contemplar, a lo menos, los mecanismos de reclutamiento y selección; promoción y capacitación, y egreso. Anual. Obliga comité bipartito Administración-Funcionarios.
	Ampliar el límite máximo del gasto en personal desde un 35% hasta un 42% de los respectivos ingresos propios municipales.
	Ampliación del límite máximo de gasto en personal a contrata desde un 20% hasta el 40% del gasto en personal de planta. Por su parte, en las municipalidades con planta de menos de 20 cargos, podrán contratarse hasta 8 personas y no 4 como se dispone en la legislación hoy vigente. Priorizando personal a honorarios del subtítulo 21.03.
	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.
	Debe informar trimestralmente al concejo municipal sobre las contrataciones de personal realizadas en el trimestre anterior.
	Aumento del aporte fiscal permanente al Fondo Común Municipal y normas especiales de financiamiento.
	Aumento de posiciones relativas superiores en las plantas municipales
	Se confeccionará un reglamento dictado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y suscrito además por el Ministro de Hacienda, que fijará grados de los Alcaldes .
	Obligación de dictar un reglamento de concursos públicos .

Contexto Normativo Según Contraloría

- Art. 121 de la CPR: “Las municipalidades, para el cumplimiento de sus funciones, podrán crear o suprimir empleos y fijar remuneraciones, como también establecer los órganos o unidades que la ley orgánica constitucional respectiva permita. Estas facultades se ejercerán dentro de los límites y requisitos que, a iniciativa exclusiva del Presidente de la República, determine la ley orgánica constitucional de municipalidades.”
- Disposición décima transitoria de la CPR: “Las atribuciones otorgadas a las municipalidades en el artículo 121, relativas a la modificación de la estructura orgánica, de personal y de **remuneraciones**, serán aplicables cuando se regulen en la ley respectiva las modalidades, requisitos y limitaciones para el ejercicio de estas nuevas competencias”.

Debemos ser proactivos a lo que pueda venir respecto a Remuneraciones.

Contexto Normativo Según Ley

- Ley N° 20.922, modifica la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, regulando la facultad, estableciendo límites y requisitos al efecto.
- Art. 49 bis: “Los alcaldes, a través de un reglamento municipal, 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, del Ministerio de Hacienda, promulgado el año 1980 y publicado el año 1981.”

PLANTAS ACTUALES REALIZADAS POR D.F.L. DESDE GOBIERNO CENTRAL. CAMBIA A TOMA DE RAZÓN POR CONTRALORIA DESDE MUNICIPIOS



LEY 19777
Art. 56
D.O. 05.12.2001
NOTA

Artículo 3°.- Establécese la planta de personal de la Municipalidad de Temuco:

Planta	Escalafón Especialidad/ Cargo	Grado	N° Cargos
Alcaldes	Alcalde	2°	1
Directivos	Juez 1er. Juzgado de	4°	1
	Policia Local		
	Juez 2do. Juzgado de	4°	1
	Policia Local		
	Juez 3er. Juzgado de	4°	1
	Policia Local		
	Secretario Municipal	4°	1
	Administrador Municipal	4°	1
	Secretario Comunal de	4°	1
	Planificación		
	y Coordinación		
	Director de	4°	1
	Administración y		
	Finanzas		
Asesor Jurídico	5°	1	
Director de Desarrollo	5°	1	
Comunitario			
Director de			
Obras Municipales	5°	1	
Directivos	5°	2	
Directivos	6°	3	
Profesionales	Arquitectos e Ingenieros	6°	1
	Asesor Urbanista	6°	1
	Arquitecto o Ingeniero	7°	6
	Arquitectos o Ingenieros	8°	3
	Arquitectos o Ingenieros	9°	1
	Arquitectos o Ingenieros	10°	2
	Constructores Civiles		
	Constructores Civiles	7°	2
	Constructor Civil	8°	1
	Constructores Civiles	9°	3
	Constructores Civiles	10°	3
	Constructor Civil	11°	1
	Constructores Civiles	12°	2
	Asistentes Sociales y		
	Contadores Auditores		
	o Públicos		
	Asistente Social o	8°	1
	Contador Auditor		
	o Público		
	Asistentes Sociales o	9°	4
	Contadores Auditores		
	o Públicos		
	Asistentes Sociales o	10°	2
Contadores Auditores			
o Públicos			
Asistentes Sociales o	11°	5	

LEY 19777
Art. 56
D.O. 05.12.2001
NOTA

Contadores Auditores		
o Públicos		
Asistentes Sociales o	12°	6
Contadores Auditores		
o Públicos		
Profesionales		
Profesionales	7°	2
Profesional	7°	1
Profesional	9°	1
Profesionales	10°	10
Profesionales	11°	2
Profesionales	12°	11
Profesionales Ley		

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - www.leychile.cl - documento generado el 29-Ene-2013



	N° 15.076	22 Hrs/sem.
Jefaturas	Tesorero Municipal	8° 1
	Jefaturas	8° 3
	Jefe de Rentas	9° 1
	Jefaturas	9° 10
	Jefaturas	10° 6
	Jefaturas	11° 2
	Jefaturas	12° 3
	Técnicos	Técnicos
	Técnicos	10° 4
	Técnicos	11° 6
	Técnicos	12° 6
	Técnicos	13° 12
	Técnicos	14° 8
	Técnicos	15° 11
	Técnicos	16° 2
	Técnicos	17° 2
	Inspectores	
	Inspectores	10° 2

Artículo 3°.- Establécese la planta de personal de la Municipalidad de Temuco: se requerirá título de Abogado.

Artículo 4°.- Fijanse los siguientes requisitos específicos para el desempeño de los cargos que se mencionan:



DOS ETAPAS:

49 BIS. CONFECCIÓN REGLAMENTO Y SU ENTRADA EN VIGENCIA (2018 ó 2019)

49 TER. ENCASILLAMIENTO (2019 ó 2020)

DOS ESCENARIOS:

1. Administración y funcionarios trabajan en conjunto la confección del reglamento en cuanto estructura y plantas.
2. Administración trabaja en confección del reglamento estructuras, y Funcionarios se enfocan a las plantas y el encasillamiento.

Ambos casos requieren trabajo de diagnósticos.

Regulación de la Facultad



La Facultad podrá ejercerse cada ocho años, y dentro de los dos años siguientes a contar del cumplimiento de dicho período.



En caso de corresponder hacer uso de la citada facultad en un año en el que se realicen elecciones municipales, podrá ejercerse sólo durante el año siguiente a éstas.



El Reglamento Municipal “estará sometido al trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República”.



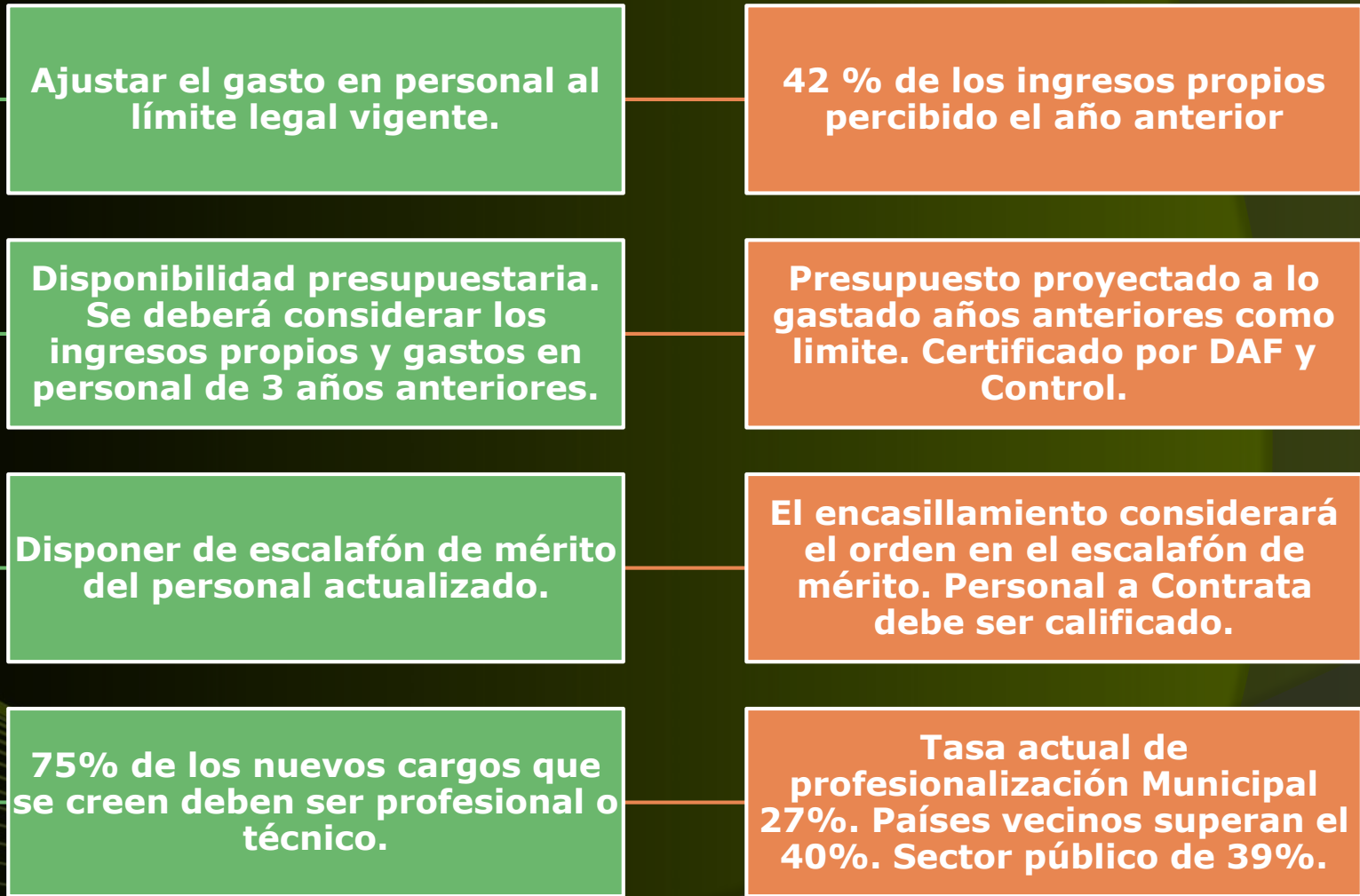
Deberá publicarse en el Diario Oficial.



El Reglamento Municipal “entrará en vigencia el 1 de enero del año siguiente al de su publicación en el Diario Oficial”.

PRIMER ETAPA CONFECCIÓN DEL REGLAMENTO:

LÍMITES Y REQUISITOS



LÍMITES Y REQUISITOS

Los alcaldes deberán consultar a las asociaciones de funcionarios regidos por la ley N° 18.883, en el proceso de elaboración de la planta de personal.

Lidera el Alcalde la conformación, ejemplo 3 y 3. Se hará una propuesta.

Los alcaldes deberán presentar la propuesta de planta y del reglamento que la contenga al concejo municipal

El reglamento municipal, deberá ser aprobado por 2/3 del concejo municipal.

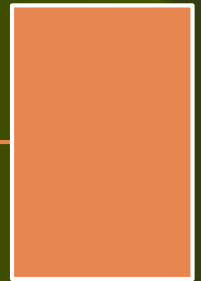
Es causal de notable abandono de deberes del Alcalde y de los concejales, si la proyección de ingresos y gastos se determinó con negligencia inexcusable.

Puede reclamar un solo Concejal por esta causa. 30 días para hacerlo

Toma de razón Contraloría

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.

La municipalidad deberá remitir copia del reglamento y sus antecedentes a la SUBDERE, dentro de los sesenta días posteriores a su dictación.



Publicación en el diario oficial

GARANTÍAS EN LA ELABORACIÓN DE LA PLANTA



No podrá significar término de servicio, cesación de funciones, término de la relación laboral, pérdida del empleo, disminución de sus remuneraciones.

Norma de protección funcionaria.

Se mantiene el tiempo de antigüedad en el grado, como el tiempo computable para dicho reconocimiento.

No se pierden los bienes.

DOS PARTES DEL REGLAMENTO

REGLAMENTO DE ESTRUCTURA

- Podría ser aprobado en Diciembre de 2017 por Concejo Municipal.

REGLAMENTO DE PLANTAS

- Es lo que considera el Comité Bipartito el 2018 y 2019.

SE PODRÁN CREAR UNIDADES:

Artículo 31.- La organización interna de la municipalidad, así como las funciones específicas que se asignen a las unidades respectivas, su coordinación o subdivisión, deberán ser reguladas mediante un reglamento municipal dictado por el alcalde, con acuerdo del concejo conforme lo dispone la letra k) del artículo 65.

D.F.L 1-19.704
ART. 31
D.O. 03.05.2002

Asimismo, en este reglamento, las municipalidades podrán crear unidades que estimen necesarias para su funcionamiento, pudiendo asignarle funciones de las unidades designadas en los artículos 21, 22, 23, 25 y 27 de esta ley, las cuales, en dicho caso, no serán ejercidas por aquellas mientras sean asignadas a la nueva unidad.

Ley 20922
Art. 4 N° 4
D.O. 25.05.2016

Artículo 21.- La Secretaría Comunal de Planificación.

Artículo 22.- La unidad encargada del desarrollo comunitario.

Artículo 23.- La unidad de servicios de salud, educación y demás incorporados a la gestión municipal.

Artículo 25.- A la unidad encargada de la función de medio ambiente, aseo y ornato.

Artículo 27.- La unidad encargada de administración y finanzas.

EJEMPLO DIRECCIÓN DE RRHH.

* Artículos 20 referente a Secretaria Municipal, 24 referente a Obras, 26 referente a Tránsito, 28 referente a Asesoría Jurídica, 29 referente a Control, 30 Administrador Municipal, no los menciona.

OJO CON ESTO Podría no contemplar a funcionarios y crearse el 2017 su estructura; y posteriormente ver sólo las plantas con funcionarios en comité bipartito el 2018

considerar su experiencia laboral, su formación técnica y profesional en relación a la nueva unidad, y no podrá significar detrimento en su grado ni en sus remuneraciones.

SE PODRÍA CONSIDERAR DIRECTOR DE SEGURIDAD PÚBLICA:

Artículo 16.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la organización interna de las municipalidades deberá considerar, a lo menos, las siguientes unidades: Secretaría Municipal, Secretaría Comunal de Planificación, Unidad de Desarrollo Comunitario, Unidad de Administración y Finanzas y Unidad de Control.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, en aquellas municipalidades cuyas plantas funcionarias no consideren en el escalafón directivo los cargos señalados en el inciso precedente, el alcalde estará facultado para crearlos, debiendo, al efecto, sujetarse a las normas sobre selección directiva que la ley dispone.

Dichos cargos tendrán dos grados inmediatamente inferiores a aquel que le corresponde al alcalde en la municipalidad respectiva, y aquellos señalados en el artículo 47 mantendrán la calidad de exclusiva confianza.

En aquellas comunas que tengan más de cien mil habitantes deberán considerarse, también, las unidades encargadas de cada una de las demás funciones genéricas señaladas en el artículo precedente.

Artículo 16 bis.- Existirá un director de seguridad pública en todas aquellas comunas donde lo decida el concejo municipal, a proposición del alcalde.

Para estos efectos, el alcalde estará facultado para crear dicho cargo y para proveerlo en el momento que decida, de acuerdo a la disponibilidad del presupuesto municipal.

Para desempeñar este cargo se requerirá estar en posesión de un título profesional o técnico de nivel superior otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocidos por éste.

El director de seguridad pública será designado por el alcalde y podrá ser removido por éste, sin perjuicio que rijan a su respecto, además, las causales de cesación de funciones aplicables al personal municipal.

Lev 20742
Art. 1 N° 1
D.O. 01.04.2014

Lev 20965
Art. 1 N° 4
D.O. 04.11.2016

EJEMPLO DE REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN INTERNA ACTUAL



REGLAMENTO N° _____

001

TEMUCO,

16 AGO 2012

VISTOS:

- 1.- Lo dispuesto por los artículos 15 al 30 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, que señalan las funciones genéricas, de las unidades que forman parte de la estructura orgánica municipal.
- 2.- Lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, que señala que la organización interna de la municipalidad, así como las funciones específicas que se asignen a las unidades respectivas, su coordinación o subdivisión, deberán ser reguladas mediante un reglamento municipal dictado por el alcalde, con acuerdo del concejo conforme lo dispone la letra k) del artículo 65.
- 3.- La actas de sesiones del concejo municipal, de fecha 5 de junio y 12 de junio de 2012 y el acuerdo del Concejo Municipal, de fecha 12 de junio de 2012.
- 4.- Las facultades que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

CONSIDERANDO:

- 1.- La necesidad de actualizar el Reglamento Interno Municipal y el de otorgar el adecuado respaldo jurídico administrativo a la definición de la estructura de la Municipalidad y a la asignación de funciones a las respectivas unidades y con el fin de procurar, su efectivo y coordinado ejercicio, tendiente a cumplir los objetivos que le fija la ley.

EJEMPLO DE REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN INTERNA ACTUAL



REGLAMENTO DE ESTRUCTURA, FUNCIONES Y COORDINACION

TITULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1°: El presente reglamento municipal, regula la estructura y organización interna de la Municipalidad, así como las funciones generales y específicas asignadas a las distintas unidades y la necesaria coordinación entre ellas.

ARTICULO 2°: La Municipalidad como corporación de derecho público, está constituida por el Alcalde y por el Concejo Municipal, a los que corresponden las obligaciones y atribuciones que determina la ley Orgánica, y para su funcionamiento dispondrá de las unidades que se definen en este Reglamento.

ARTICULO 3°: Integra además la Municipalidad, los Juzgados de Policía Local.

ARTICULO 4°: El Alcalde en su calidad de máxima autoridad de la Municipalidad ejerce su dirección y administración superior y la supervigilancia de su funcionamiento.

EJEMPLO DE REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN INTERNA ACTUAL



TITULO II ESTRUCTURA

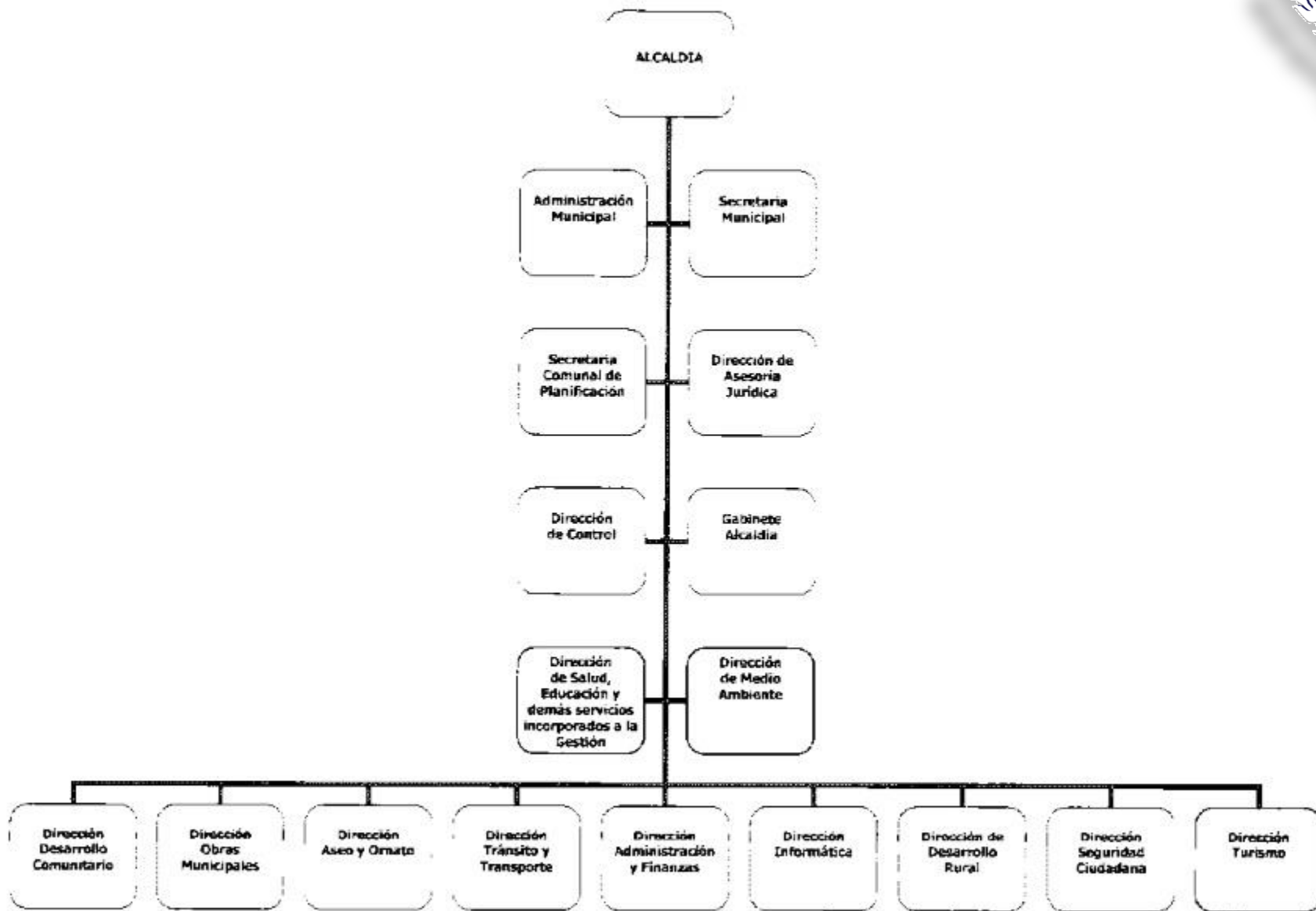
ARTICULO 5°: La estructura de la Municipalidad, se conformará con las siguientes Direcciones, las que dependerán directamente del Alcalde:

- 01.- Administración Municipal**
- 02.- Secretaria Municipal**
- 03.- Secretaria Comunal de Planificación**
- 04.- Dirección de Desarrollo Comunitario**
- 05.- Dirección de Obras Municipales**
- 06.- Dirección de Aseo y Ornato**
- 07.- Dirección de Tránsito y Transporte Públicos**
- 08.- Dirección de Administración y Finanzas**
- 09.- Dirección de Asesoría Jurídica**
- 10.- Dirección de Control**
- 11.- Dirección de Seguridad Ciudadana**
- 12.- Dirección Desarrollo Rural**
- 13.- Dirección de Informática**
- 14.- Dirección de Turismo**
- 15.- Dirección de Salud, Educación y demás servicios incorporados a la Gestión.**
- 16.- Dirección de Medio Ambiente**
- 17.- Gabinete de Alcaldía**

ARTICULO 6°: Integran la organización municipal, además las siguientes instancias administrativas de coordinación:

- 1.- Comité Técnico y de Mejoramiento a la Gestión.**
- 2.- Comité Financiero y Presupuestario**
- 3.- Comité de Propuestas Públicas.**
- 4.- Comité Plan Estratégico y del Plan de Desarrollo Comunal.**

EJEMPLO DE REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN INTERNA ACTUAL



EJEMPLO DE MANUAL DE DESCRIPCIÓN Y ANALISIS DE CARGO



DECRETO N° **3830**
 TEMUCO, **28 NOV. 2016**

1.- Apruébese el "Manual de Descripción y

Análisis de Cargo" desarrollado para cada una de las unidades Municipales, que a continuación se indican:

VISTOS:

1.- La Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

2.- Las facultades contenidas en el artículo 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

3.- El reglamento interno N° 00 que establece la estructura, funcionamiento y coordinación de la municipalidad, de fecha 12.08.2016.

CONSIDERANDO:

1.- Que el Municipio participa

DIRECCION	UNIDAD	CARGOS POR UNIDAD	
1.1. DIRECCION DE ADM. Y FINANZAS	DIRECCION DE ADM. Y FINANZAS	1	Director
		2	Secretaria de Dirección
	Depto. De Bienestar	1	Jefe Departamento
		2	Encargada de Beneficios Sociales
		3	Encargada de Convenios
		4	Administrador de Recintos
	Depto. de RR.HH	1	Jefe Departamento
		2	Ejecutivos RR.HH
	Depto. De Rentas y Patentes	1	Jefe Departamento
		2	Jefe Sección
		3	Ejecutivos
		4	Inspector
	Depto. De Abastecimiento	1	Jefe Departamento
		2	Jefe Sección Inventario
3		Ejecutivo: Adquisiciones y P. Publicas	
4		Asistente	
Depto. De Gestión Interna	1	Jefe Departamento	
	2	Jefe Sección	
	3	Administrador de Recintos	
	4	Ejecutivo	
	5	Asistente	

EL PERFIL

- Es un documento que contiene información acerca de un cargo determinado y las características o requerimientos que éste exigirá a quien lo desempeñe.
- Confeccionar un perfil nos permite llegar a conclusiones sobre lo que necesitamos en nuestra organización y por lo tanto nos ayuda a orientar procesos de selección y capacitación, entre otros, facilitando el desarrollo de las personas y consecuentemente, contribuyendo al logro y consecución de los objetivos organizacionales.
- Un Perfil de cargo es dinámico, pues los requerimientos organizacionales van cambiando en el curso del tiempo, acorde cambia el entorno; por ello, debe actualizarse constantemente. Actualizamos un perfil cuando el que tenemos ya no da cuenta, en forma completa, de las nuevas realidades o exigencias del cargo en nuestra institución.
- El Perfil de cargo considera las competencias asociadas al desempeño del cargo, entendiéndolas en un sentido amplio, como el conjunto de atributos que debe tener un/a ocupante para realizar adecuadamente su trabajo. Estas competencias corresponden a las específicas (propias de la función) y a las transversales (de la organización), ambas constituyentes de un perfil.

EJEMPLO PROPUESTA DE PERFIL ÓPTIMO DEL FUNCIONARIO MUNICIPAL, SEGÚN CONSULTORA PETQUINTA S.A (iniciativa de la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE) desarrollada en el marco del Programa de Fortalecimiento de la Institucionalidad Municipal.)



Nombre del cargo a describir	Cargos							
Descripciones hechas por la ley	Funciones							
Características mínimas necesarias para el desempeño óptimo del cargo, además de las propias para cada tipología comunal	Variables psicotécnicas / competencias							
	Alta o mediana ruralidad / Ingresos menores a 1.000 millones de pesos anuales.		Ingresos entre 1.000 y 5.000 millones de pesos anuales.			Urbano / más de 5.000 millones de pesos anuales de ingresos municipales.		
	Características profesionales							
Requisitos educacionales profesionales	Variables Generales de la Personalidad (en base a test 16 PF)							
		1-3	4	5	6	7	8-10	
	P	Reservado, distante						Abierto, participativo
	C	Inestable, turbable						Estable, tranquilo
	E	Obediente, dócil						Dominante, competitivo
	F	Sobrio, prudente, serio						Entusiasta, hablador, impulsivo
	G	Despreocupado de normas						Escrupuloso, formal, perseverante
	H	Cohibido, tímido						Emprendedor, espontáneo, atrevido
	I	Poco afectable, realista						Sensible, afectable, impresionable
	L	Confiable, adaptable						Suspicioso, difícil de engañar
	M	Práctico, convencional						Imaginativo, abstracto
	N	Franco, sencillo, natural						Astuto, calculador, perspicaz
	O	Apacible, sereno, seguro						Aprensivo, preocupado
	Q1	Conservador, tradicional						Experimentador, innovador
	Q2	Dependiente del grupo						Autosuficiente, independiente
	Q3	Autocentrado, despreocupado						Adaptado socialmente, controlado
	Q4	Relajado, sosegado, aletargado						Intranquilo, tenso, presionado
Descripción del perfil según las variables del test 16PF								

TENER EN CUENTA O REVISAR MUY BIEN

- ⦿ Para que exista una actuación administrativa válida es necesario que exista una **organización jurídica legítima previa**. No es posible pensar en una actividad pública que no esté jurídicamente estructurada, sin unos órganos preestablecidos. La Administración no puede ofrecer unos **poderes** que no le hayan sido previamente asignados.

Ejemplo: Policía Municipal y utilización de armas.. Jefaturas con personal contratadas a plazo fijo...

PODERES SON LAS COMPETENCIAS

- Las competencias son la función o conjunto de funciones adjudicadas a un órgano, teniéndose en cuenta, en esta asignación, el empleo de los recursos públicos con eficacia y eficiencia. Los órganos sólo pueden moverse dentro del campo acotado para aquellas funciones que les han sido adjudicadas. Más allá de estos campos sus actuaciones estarán viciadas desde el punto de vista del Derecho y pueden ser anuladas a instancia de los particulares.

Las competencias administrativas tienen los siguientes caracteres:

- ◉ **La obligatoriedad de su ejercicio.** Un inspector no puede dejar de cursar una multa ante una falta. Si la infracción se produce tiene la obligación de hacerlo.
- ◉ **La asignación de potestades.** La distribución de competencias se hace a los diversos centros concediéndoles el poder en grado decreciente.
- ◉ **Las competencias son del órgano y no de la persona.**
- ◉ **La indisponibilidad.** El titular no puede renunciar a las competencias. Los órganos no pueden modificar sus competencias, que le han sido atribuidas siguiendo el sistema gradual de distribución de poderes. Sin embargo, pueden delegar, esto es, transmitir de modo estable, las competencias de un órgano superior a otro inferior en los casos autorizados o previstos por las leyes.

◉ Requerimientos que se exigirá a quien lo desempeñe...



PERFIL DE LAS PERSONAS SITUADAS EN PRIMERA LÍNEA DE CONTACTO

- ▶ Tener claro cuál es su objetivo: la satisfacción de la ciudadanía
- ▶ Poseer habilidades de relación y comunicación
- ▶ Tener empatía
- ▶ Capacidad de argumentar
- ▶ Capacidad de aprendizaje
- ▶ Saber priorizar

PROCEDIMIENTO Y PROCESOS

- El procedimiento (Leyes y normas) surge cuando los cauces de asignación de determinados fines son fijos, predeterminados, ordenando conductas reiteradas para objetivos idénticos. La Administración, al establecer procedimientos, pretende economizar, dar mayor eficacia a sus actuaciones, ahorrar costos, ser más eficaz y eficiente.
- Conviene tener presente que lo que tiene de singular el proceder de la Administración Pública es la juridicidad que domina sus movimientos. La Administración viene obligada a seguir un procedimiento determinado, un procedimiento previamente establecido para ello en las leyes y hasta tanto éstas no lo modifiquen. A esto es a lo que se le denomina el principio de legalidad.
- Los reglamentos vienen a recoger aquello que los funcionarios han de hacer para prestar éste o aquel servicio a la Comunidad. Como tales somos exponentes de los procesos.

TRATAR DE MAPEAR ALGUNOS PROCESOS PARA FUNDAMENTAR DONDE ENFOQUEMOS CREACIÓN DE CARGOS SEGÚN EL DIAGNÓSTICO DE NUESTROS COLEGAS

Nº	DESCRIPCION DE PROCESO	COMPRA DE BIENES Y SERVICIOS ENTRE 2 Y 3 UTM						LUGAR DEL TRAMITE	TIEMPO ESTIMADO
		INTERVINIENTES							
		UNIDAD SOLICITANTE	UH. ADM. Y FIN.	CEGE	DIDECO	DPTO. ABASTECIMIENTO	DIR. CONTROL		
1	3 COTIZACIONES BIENES	X						CEGE	1
2	CONFECCION SOL. DE PEDIDO		X					CEGE	2
3	VISACIÓN ENCARGADO			X				CEGE	2
4	NUMERACION SOLICITUD				X			BULNES - DIDECO	2
5	VISACION DIRECTOR				X			BULNES - DIDECO	3
6	VISACION CONTROL INTERNO						X	PRAT - MUNICIPIO	4
7	REVISION PRESUPUESTO					X		PRAT - MUNICIPIO	5
8	ADJUDICACION DIRECTA					X		PRAT - MUNICIPIO	6
9	GENERACION ORDEN DE COMPRA					X		PRAT - MUNICIPIO	7
10	RECEPCIÓN DE LOS BIENES		X					CEGE	10
11	INGRESO A BODEGA		X					CEGE	10
12	EGRESO BODEGA		X					CEGE	15
13	ENTREGA / USO DE BIENES	X						CEGE	15
14	ACTAS DE ENTREGA	X						CEGE	15
15	CONFECCION GUIA DE RECEPCION		X					CEGE	16
16	VISACION ENCARGADO			X				CEGE	16
17	NUMERACION GUA RECEPCIÓN				X			BULNES - DIDECO	17
18	VISACIÓN DIRECTOR				X			BULNES - DIDECO	18
20	GENERACIÓN DECRETO DE PAGO					X		PRAT - MUNICIPIO	20
21	PAGO AL PROVEEDOR					X		PRAT - MUNICIPIO	25

Tener en cuenta que poseemos un enfoque Funcional por ley independiente del funcionamiento informal

Enfoque funcional	Enfoque de procesos
Departamentos funcionales	Equipos de proceso
Especialización en tareas simples	Polivalencia del trabajo multifuncional
Puesto de trabajo controlado	Puesto de trabajo facultado
Formación en entrenamiento/capacitación	Formación en destrezas, habilidades y competencias
Remuneración de actividad/tiempo	Remuneración de resultados
Promoción por rendimiento	Promoción por habilidad
Trabajo para los jefes	Trabajo para la ciudadanía
Jefe controlador/superior	Entrenador
Estructuras jerárquicas	Estructuras planas
Alta dirección centrada en área financiera	Alta dirección asume la responsabilidad global del desempeño de los procesos rediseñados

Metodologías de cambio de la organización centradas en los procesos

Mejora continua o reorganización.

- Se entiende como la sistemática de mejora permanente y progresiva que involucra de modo participativo a todos los niveles de la empresa:
- - Desde los ejecutantes.
- - Hacia la dirección.

Reingeniería

- Es la revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento (costes, calidad, servicio y rapidez de respuesta). Es importante para ello:
- - Partir de 0, sin dar nada por sentado.
- - Reinventar el proceso (no mejorarlo o modificarlo).
- - No conseguir mejoras incrementales, sino exponenciales.

UN EJEMPLO PARA ANALIZAR Y COMENZAR A ORDENAR COMO FUNCIONARIOS SOBRE LA BASE ACTUAL



TITULO XI ESTRUCTURA DE LA DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE PÚBLICOS

ARTICULO 98°: La Dirección de Tránsito y Transporte Públicos, tiene como objetivo velar por el cumplimiento de las normas legales que regulan el tránsito y transporte público y por el mejoramiento de los sistemas de tránsito en la comuna.

ARTÍCULO 99: A la Dirección de Tránsito y Transporte Públicos, le corresponden las siguientes funciones generales:

- a) Otorgar y renovar licencias para conducir vehículos y permisos de circulación.
- b) Determinar el sentido de circulación de vehículos, en coordinación con los Organismos de la Administración del Estado competente.
- c) Señalar adecuadamente las vías públicas.
- d) Aplicar las normas generales sobre tránsito y transporte público en la comuna.
- e) Otras funciones que la Ley señale o que la Autoridad Superior le asigne, las que ejecutará a través de la unidad que corresponde

ARTICULO 100°: La Dirección de Tránsito y Transporte Públicos estará formada por los siguientes departamentos:

- 1.- Departamento de Licencia de Conducir
- 2.- Departamento de Permisos de Circulación
- 3.- Departamento de Ingenieras, Estudios e Inspección.



ARTICULO 101°: Al Departamento de Licencia de Conducir, le corresponden las siguientes funciones generales, tendientes a tramitar en la forma más eficiente y expedita el otorgamiento de licencias que corresponda de acuerdo a las normas vigentes:

- a) Otorgar y renovar las licencias para conducir vehiculos de acuerdo a la normativa vigente.
- b) Efectuar los exámenes correspondientes para otorgar las licencias de conducir o para otros fines.
- c) Mantener un registro de licencias de conducir otorgadas.
- d) Autorizar el funcionamiento de las escuelas de conducir.
- e) Girar los derechos municipales en general atingentes a sus funciones y efectuar la cobranza administrativa de contribuyentes morosos.
- f) Llevar el control de las licencias de conducir en stock y las otorgadas, como así también las inutilizadas, en coordinación con la Tesorería Municipal.

ARTICULO 102°: El Departamento de Licencia de Conducir, estará formada por las siguientes secciones:

- 1.- Sección Gabinete Técnico
- 2.- Sección Licencias.
- 3.- Sección Archivos.

EJEMPLO DE MANUAL DE DESCRIPCIÓN Y ANALISIS DE CARGO



DIRECCION	UNIDAD	CARGOS POR UNIDAD		
7.1. DIRECCION DE TRANSITO	DIRECCION DE TRANSITO	1	Director	
		2	Secretaria	
	Depto. de Ing. Estudios e inspección de Transito	1	Jefe Departamento	
		2	Analista	
		3	ITO / Ejecutivo	
		4	Inspector	
	Depto. De Licencias de Conducir	1	Jefe Departamento	
		2	Medico	
		3	Ejecutivo	
		4	Examinador	
		5	Archivero	
	Depto. Permisos de Circulación	1	Jefe de Departamento	
		2	Jefe Sección	
		3	Ejecutivo	
		4	Asistente	

EJEMPLO DE VISUALIZAR REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN INTERNA ACTUAL Y NECESIDAD DE CREAR CARGOS



Según Artículo 3°. Decreto con Fuerza de Ley 290-19321, publicado el 27-09-1994 y sus modificaciones que Establece la planta de personal de la **Municipalidad de Temuco**:

369 funcionarios de Planta:
1 planta Alcalde
15 planta Directivos
71 planta profesionales
26 planta Jefatura
67 planta Técnicos
92 planta Administrativos
97 planta Auxiliares



	N 15.076	22 hrs/sem.	
Jefaturas	Tesorero Municipal	8°	1
	Jefaturas	8°	3
	Jefe de Rentas	9°	1
	Jefaturas	9°	10
	Jefaturas	10°	6
	Jefaturas	11°	2
	Jefaturas	12°	3

Total 366

- 1 planta Directivos (extinción)
- 1 profesional Ley N° 15.076 de 22 horas semanales

SOBRE EL REGLAMENTO INTERNO N° 001 del 16 de Agosto de 2012, APROBADO POR EL CONCEJO MUNICIPAL

Se crearon según Organigrama:

Posee **17 direcciones**, de las cuales 16 corresponden al ámbito Municipal y una a Servicios incorporados. (Dirección de medio ambiente ejecuta Programas Zoonosis y Programa Descontaminación Ambiental)

Posee **63 Departamentos** en el sector Municipal, de los cuales en dos se ejecutan programas ("Programas sociales" y "Programa Pueblos Originarios, de jóvenes, de la mujer, de la tercera edad"; ambos de Dideco)

Posee **89 Secciones** en sector municipal (que anteriormente se denominaban unidades).



07.- Dirección de Tránsito y Transporte Públicos

1.- Departamento de Licencia de Conducir

- 1.- Sección Gabinete Técnico
- 2.- Sección Licencias.
- 3.- Sección Archivos.

2.- Departamento de Permisos de Circulación

- 1.- Sección Registro Comunal.
- 2.- Sección Permisos de Circulación.
- 3.- Sección Archivos.

3.- Departamento de Ingenierías, Estudios e Inspección.

- 1.- Sección Ingenierías Viales.
- 2.- Sección Estudios Viales.
- 3.- Sección Inspección.

08.- Dirección de Administración y Finanzas

1.- Departamento de Bienestar

- 1.- Sección Asistencia Social.
- 2.- Sección Beneficios Asistenciales
- 3.- Sección de Administración de Prestaciones.

EJEMPLO DE DECRETO DE FUERZA DE LEY CARGOS



Biblioteca del Congreso Nacional de Chile



Legislación chilena



Tipo Norma	:Decreto con Fuerza de Ley 290; Decreto con Fuerza de Ley 290-19321
Fecha Publicación	:27-09-1994
Fecha Promulgación	:08-08-1994
Organismo	:MINISTERIO DEL INTERIOR
Título	:ADECUA, MODIFICA Y ESTABLECE PLANTA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE TEMUCO
Tipo Version	:Ultima Version De : 05-12-2001
Inicio Vigencia	:05-12-2001
Id Norma	:5330
URL	: http://www.leychile.cl/N?i=5330&f=2001-12-05&p=

ADECUA, MODIFICA Y ESTABLECE PLANTA DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

Santiago, 8 de Agosto de 1994.- Hoy se decretó lo que sigue:

D.F.L. Núm. 290-19.321.- Visto: Las facultades otorgadas por la Ley N° 19.321, dicto el siguiente:

Decreto con fuerza de ley:

Artículo 1°.- Adécuanse la planta y escalafones del personal de la Municipalidad de Temuco a lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N° 18.883, en la forma que se señala:

NOTA: VER DIARIO OFICIAL N° 34.976 DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 1994. PAG: 13, 14.

Artículo 2°.- De conformidad a lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 19.280 modifícase la planta de personal de la Municipalidad de Temuco en el siguiente sentido:

EJEMPLO DE DECRETO DE FUERZA DE LEY CARGOS



Artículo 3°.- Establécese la planta de personal de la Municipalidad de Temuco:

Planta	Escalafón Especialidad/ Cargo	Grado	N° Cargos
Alcaldes	Alcalde	2°	1
Directivos	Juez 1er. Juzgado de	4°	1
	Policía Local		
	Juez 2do. Juzgado de	4°	1
	Policía Local		
	Juez 3er. Juzgado de	4°	1
	Policía Local		
	Secretario Municipal	4°	1
	Administrador Municipal	4°	1
	Secretario Comunal de	4°	1
	Planificación		
	y Coordinación		
	Director de	4°	1
	Administración y		
	Finanzas		
	Asesor Jurídico	5°	1
Profesionales	Director de Desarrollo	5°	1
	Comunitario		
	Director de		
	Obras Municipales	5°	1
	Directivos	5°	2
	Directivos	6°	3
	Arquitectos e Ingenieros		
	Asesor Urbanista	6°	1
	Arquitecto o Ingeniero	6°	1
	Arquitectos o Ingenieros	7°	6
	Arquitectos o Ingenieros	8°	3
	Arquitecto o Ingeniero	9°	1
	Arquitectos o Ingenieros	10°	2
	Constructores Civiles		
	Constructores Civiles	7°	2
Constructor Civil	8°	1	
Constructores Civiles	9°	3	
Constructores Civiles	10°	3	
Constructor Civil	11°	1	
Constructores Civiles	12°	2	
Asistentes Sociales y			
Contadores Auditores			
o Públicos			
Asistente Social o	8°	1	

LEY 19777

Art. 56

D.O. 05.12.2001

NOTA

EJEMPLO DE DECRETO DE FUERZA DE LEY REQUISITOS ESPECÍFICOS



Artículo 4°.- Fijanse los siguientes requisitos específicos para el desempeño de los cargos que se mencionan:

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - www.leychile.cl - documento

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile  Legislac

Planta	Escalafón Cargo	Especialidad	Grado	Requisitos
Directivos	Secretario Municipal		4°	Dos años de experiencia profesional.
	Administrador Municipal		4°	Dos años de experiencia profesional.
	Secretario Comunal de Planificación y Coordinación		4°	Dos años de experiencia profesional.
	Director de Administración y Finanzas		4°	Dos años de experiencia profesional.
	Asesor Jurídico		5°	Dos años de experiencia profesional.
	Director de Desarrollo Comunitario		5°	

EJEMPLO DE DECRETO DE FUERZA DE LEY REQUISITOS ESPECÍFICOS



Jefaturas Tesorero Municipal 8°
 Título de Contador Público o de Contador Auditor
 o de Ingeniero Comercial o de Administrador Público.

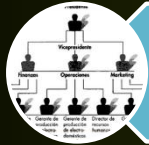
- Jefaturas 8°
- Un cargo requerirá título profesional de Administrador Público o de Contador Auditor o Título técnico de Contador.
 - Un cargo requerirá Curso de Contabilidad Gubernamental y Curso de Computación de a lo menos 40 horas.
 - Un cargo requerirá título de Ingeniero Comercial o de Contador Público o de Contador Auditor, y a lo menos un año de experiencia profesional.

Jefe de Rentas 9°
 Título de Ingeniero Comercial o de Contador Auditor
 o título de Contador General, y a lo menos un año de experiencia profesional.

- Jefaturas 9°
- Un cargo requerirá título de Ingeniero Comercial o de Administrador Público o de Contador Auditor o de Contador Público, y a lo menos un año de experiencia profesional.
 - Un cargo requerirá título de Contador Auditor o de Contador Público o título de Contador General, y a lo menos un año de experiencia profesional.
 - Un cargo requerirá título de Periodista o título de Relacionador Público, y a lo menos un año de

N°	13.076	22 hrs/sem.	
Jefaturas	Tesorero Municipal	8°	1
Jefaturas	Jefaturas	8°	3
Jefaturas	Jefe de Rentas	9°	1
Jefaturas	Jefaturas	9°	10
Jefaturas	Jefaturas	10°	6
Jefaturas	Jefaturas	11°	2
Jefaturas	Jefaturas	12°	3

RESÚMEN PARA CONSIDERAR EN GENERAL DEL REGLAMENTO



Estructura y funciones



Descripción y análisis de cargos



Perfiles



Número de cargos o personas



Cargos nominativos o genéricos



Requisitos específicos

E
s
t
r
u
c
t
u
r
a

P
l
a
n
t
a
s



SUGERENCIA A CONSIDERAR EN EL REGLAMENTO:

En un **primer nivel** de análisis se sugiere conocer aspectos como los siguientes:

- Estrategia de la organización, que viene determinada por las directrices políticas que quiera poner en marcha el equipo político electo.
- Necesidades de la ciudadanía, que se pueden conocer a través de encuestas, PLADECO, análisis stakeholders, etc. Éstas deben estar priorizadas. Según el enfoque centrarse identificando sus expectativas y prioridades.
- Recursos disponibles: tanto recursos humanos, como materiales o económicos y qué posibilidades de actuación se tienen en este ámbito. Especial énfasis se debe poner en el análisis de las tecnologías utilizadas y existentes en el mercado de potencial utilización.
- Competencias: marco competencial de la Administración Local, identificando cuáles son los servicios de prestación obligatoria y cuáles no.
- Etc.



SUGERENCIA A CONSIDERAR EN EL REGLAMENTO:

En un **segundo nivel**, se puede tratar de identificar los procesos de servicio y descomponerlos en sus actividades, haciendo un análisis crítico

REFLEXIONAR SOBRE LA APORTACIÓN DE VALOR

- Actividades inútiles: realizadas pero no necesarias. Generan un costo económico. Nuestro objetivo es eliminarlas.
- Actividades adecuadas: de alto valor y bajo costo.
- Actividades a rediseñar: de alto valor y alto costo. En ellas merecerá la pena invertir esfuerzos en el análisis y racionalización del procedimiento actual.
- Actividades insatisfechas: actividades demandadas por la ciudadanía y no satisfechas. Habrá que implementarlas para aumentar la calidad de servicio y con criterios de racionalización del costo.

Tratar de buscar los siguientes objetivos:

- Eliminar actividades que no aportan valor ni a la ciudadanía ni a la gestión.
- Disminuir costos de las actividades de gestión (de apoyo).
- Aumentar la aportación de valor de los procesos.

SUGERENCIA A CONSIDERAR EN EL REGLAMENTO:

El tercer nivel de análisis, que ya se focaliza en el análisis operativo – esto es, en el cómo se desarrollan las actividades-. En este nivel de análisis es preciso descomponer el proceso en operaciones





Criterios Generales en materia de Plantas

Los criterios jurisprudenciales de la CGR se han referido a DFL que fijan plantas.

- La carrera funcionaria importa el respeto al principio de jerarquía por lo que no resulta procedente fijar requisitos para un cargo que sean más exigentes que los de otros cargos de inferior grado o estamento (Dictámenes Nos 18.991; 31.692 y 31.392, de 2011).
- El reglamento no puede contener términos o expresiones ambiguos y poco claros, que no permiten la acertada interpretación de su alcance. (Dictamen N° 18.991, de 2011).
- Necesidad de precisión en los requisitos académicos (evitar expresiones “a fines”). (Dict. 15.405 Fecha 29-04-1994, Devuelve municipalidad de Las Condes). (Dictamen 015686N94 Fecha 02-05-1994, Huechuraba).



Criterios Generales en materia de Plantas

Los criterios jurisprudenciales de la CGR se han referido a DFL que fijan plantas.

- Contraloría podría abstenerse de cursar documento para su análisis cuando ellos excedan o contravengan la ley delegatoria o sean contrarios a la Constitución. Ej: afecta la carrera funcionaria establecer tres niveles jerárquicos (Dict. 031692N11 18/05/2011). Modificar los requisitos para el ingreso y promoción de la planta (007318N10 09/02/2010); Exigencias asociadas a títulos técnicos universitarios para profesionales.
- Rechazos por diferencias al contemplar cargos (021304N94 17/06/1994).



SEGUNDA ETAPA: UNA VEZ QUE SE PUBLIQUE EN EL DIARIO OFICIAL LO ANTERIOR

- SE INICIA SU VIGENCIA.
- EL PRIMER ENCASILLAMIENTO SE REALIZARÀ EL 2019, O EL 2020.
- CADA MUNICIPIO ESTABLECIÒ CUANTOS CARGOS Y CUPOS EN LOS DISTINTOS ESTAMENTOS TENDRÀ EN SU NUEVA PLANTA.
- LA NUEVA LEY ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO OBLIGTORIO PARA LLENAR LA NUEVA PLANTA MUNICIPAL QUE ES EL SIGUIENTE

PROCEDIMIENTO OBLIGATORIO QUE ESTABLECE LA LEY (Reglado su orden, Artículo 49 ter)

ENCASILLAMIENTO

1) Funcionarios plantas existente.

Los funcionarios de la planta antigua pasan a la planta nueva en igual grado y en el mismo orden que tenía en el escalafón de mérito

Como el diseño de la planta nueva debería ser mas grande quedarían cupos

2) Cambio de estamento personal de planta (Facultad del Alcalde).

Debe cumplir los requisitos para el estamento nuevo. Ej: Título profesional, Auxiliar funciones Administrativo

El Alcalde evalúa si el funcionario en tres años prestó funciones para el nuevo estamento (Norma de protección para funcionarios y evitar "Islas")

1
8
0
D
í
a
s

PROCEDIMIENTO OBLIGATORIO QUE ESTABLECE LA LEY

(Reglado su orden , Artículo 49 ter)

ENCASILLAMIENTO

3) Contratas pasan a la planta en cargo vacante mismo grado y planta

Que se encuentren en servicio al 31 de diciembre del año anterior al del inicio de la facultad (2018-2019)

Estar al 31 de Diciembre anterior a la vigencia. 5 años de servicio continuos en la misma municipalidad, anteriores al encasillamiento, este calificado en lista 1 ò 2 y cumpla con los requisitos del cargo. No se considerarán los mejoramiento de grado ocurridos en los últimos 36 meses.

No quedará afecto a la limitación establecida respecto de los mejoramientos de grado remuneratorio en los últimos treinta y seis meses

4) **Ascensos**

El mismo procedimiento de hoy. PARRAFO 4º DE LAS PROMOCIONES Ley 18.883.

5) **Concurso**

1 Año

1
8
0
D
í
a
s



PLANTA ANTIGUA

PROFESIONALES	8°	1
	10°	4
	11	1
JEFATURAS	9°	2
	10	1
	11	1
	12	1
TECNICOS	11°	3
	12°	2
	13°	1
	14°	1
TOTAL		18

NUEVA PLANTA

PROFESIONALES	8°	3
	10°	5
	11	5
JEFATURAS	9°	3
	10	5
	11	3
	12	4
TECNICOS	11°	6
	12°	4
	13°	2
	14°	4
TOTAL		44

VACANTES

PROFESIONALES	8°	2
	10°	1
	11	4
JEFATURAS	9°	1
	10	4
	11	2
	12	3
TECNICOS	11°	3
	12°	4
	13°	1
	14°	3
TOTAL VACANTES		26

Trabajar para crear cargos por cantidad o calidad. (Crear grados inferiores o superiores)

NUEVA PLANTA

PROFESIONALES	8°	3
	10°	5
	11	5
JEFATURAS	9°	3
	10	5
	12	4
TECNICOS	11°	6
	12°	4
	13°	2
	14°	4
TOTAL		44

2) Cambio de estamento personal de planta (Facultad del Alcalde).

NUEVA PLANTA

PROFESIONALES	8°	3
	10°	5
	11	5
JEFATURAS	9°	3
	10	5
	11	3
	12	4
TECNICOS	11°	6
	12°	4
	13°	2
	14°	4
TOTAL		44

VACANTES

PROFESIONALES	8°	2
	10°	1
	11	4
JEFATURAS	9°	1
	10	4
	11	2
	12	3
TECNICOS	11°	3
	12°	4
	13°	1
	14°	3
TOTAL VACANTES		26

VACANTES

PROFESIONALES	8°	2
	10°	4
	11	4
JEFATURAS	9°	1
	10	0
	11	2
	12	3
TECNICOS	11°	3
	12°	4
	13°	1
	14°	3
TOTAL VACANTES		26

Profesional Jefatura

- A funcionario nombrado en grado/8 de la planta de profesionales de municipalidad de renca, a quien acorde ley 18591 art/88 se le asigno la función de jefe del departamento de finanzas, debe encasillársele en el escalafón de jefaturas en el mismo grado, sin que le sean exigibles los requisitos genéricos y específicos que correspondan. ello, porque conforme ley 19280 art/3, **el Alcalde tiene que encasillar al personal de la planta de profesionales que cumple funciones directivas o de jefatura** en virtud de autorización de ley 18591 art/88, en un cargo de similar función e igual grado al que ocupaba a la fecha de dictación del dfl respectivo, aun cuando no reúna los requisitos generales y específicos pertinentes, pues en estos casos se trata de regularizar la situación excepcional y transitoria producida al amparo de una norma legal actualmente sin aplicación (Dict 3434 Fecha 29-01-1996).



ESCALAFON DE MERITO

ESCALAFON	GRADO	NOMBRES	RUT	ANTIGÜEDAD		PUNTAJE	LISTA DE CALIFICACION
				EN GRADO	EN EL CARGO		
DIRECTIVOS	6	XX	XX	XX		70	1
	7	XX	XX	XX		70	1
	7	XX	XX	XX		70	1
	7	XX	XX	XX		69	1
PROFESIONALES	10	XX	XX	XX		68	1
	11	XX	XX	XX		67	1
	12	XX	XX	XX		70	1
JEFATURA	10						
	11	XX	XX	01/2010	01/2008	70	1
	11	XX	XX	01/2012	01/2008	70	1
	12	XX	XX	XX		70	1
TECNICOS	11	XX	XX	XX		58	2
	12	XX	XX	XX		60	1
	13	XX	XX	XX		70	1
ADMINISTRATIVOS	12	XX	XX	XX		69	1
	13	XX	XX	XX		65	1
	14	XX	XX	XX		64	1
	15	XX	XX	XX		62	1
	16	XX	XX	XX		70	1
AUXILIARES	16	XX	XX	XX		70	1
	17	XX	XX	XX		50	2
	18	XX	XX	XX		70	1
	19	XX	XX	XX		61	1
	19	XX	XX	XX		49	3
	20	XX	XX	xx		62	1

- 1 . CALIFICACION
2. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO
3. ANTIGÜEDAD EN EL GRADO

Ascensos casos de jefatura a profesional independiente del nivel jerárquico

- Corresponde que ascienda al cargo técnico grado 10 de tesorero municipal, vacante desde el 1/9/96, siempre que cumpla los requisitos, funcionaria de la misma planta que acorde escalafón de merito vigente para 1996, se ubica en el grado 11 y no servidora grado 10 de planta de jefaturas que desempeña el empleo de "profesora". ello, porque conforme ley 18883 art/52 y art/57, **el ascenso**, que rige desde la fecha en que se produce la vacante, **es el derecho del funcionario a acceder a una plaza de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta**, sin desmedro de la modalidad especial del art/54 de dicho texto legal, vale decir, de una planta distinta (Dict 4846 Fecha 12-02-1997).

Ascensos

Modalidad especial de ascenso del art/54 de ley 18883:

- El servidor de que se trate se encuentre en el tope de su planta,
- Debe reunir los requisitos para ocupar el cargo vacante,
- y haber obtenido en sus calificaciones un puntaje superior al logrado por quienes pertenecen a la planta diferente. Competir.

- Excepciones: Resulta procedente por ejemplo, comparar un directivo grado 8, con un administrativo grado 12, o con un auxiliar, chofer, grado/14, para ascender a un cargo directivo grado/7, pues entre ellos existen claras diferencias en cuanto a su jerarquía, aun cuando el primero tenga menor calificación que el segundo, por lo que, evidentemente, siguiendo el orden jerárquico, tendría que ascender según la regla general, el directivo grado/8 y luego, sucesivamente, continuar aplicando los mecanismos de ascenso, descendiendo ordenadamente en los niveles jerárquicos lógicos. No basta entonces, que un funcionario tenga mejor calificación que aquellos de la planta a la cual pretende acceder para los fines de aplicar el art/54 examinado, ya que es preciso considerar que con ello no se afecte la línea jerárquica. (Dict.11091 Fecha 10-04-1997)

		1	2	3	Se crean		
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 11	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico
Administrativos							
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 12	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico		Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Suben
Administrativos							
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 13	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico		
Administrativos							
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 14	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico			
Administrativos							
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 15	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico			
Administrativos							
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 16	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico		
Administrativos							
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 17	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico			
Administrativos							
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 18	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico			
Administrativos							

LO IDEAL Por lo que invertimos en nuestras demandas nosotros como funcionarios.

		Se crean					
		1	2	3	4	5	6
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 11	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico
		Administrativos					
		1	2				
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 12	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico				
		Administrativos					
		1	2	3	4		
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 13	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico		
		Administrativos					
		1	2	3			
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 14	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico			
		Administrativos					
		1	2	3			
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 15	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico			
		Administrativos					
		1	2	3	4		
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 16	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico		
		Administrativos					
		1	2	3			
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 17	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico			
		Administrativos					
		1	2	3			
ADMINISTRATIVO (Cargo)	Grado 18	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico	Administrativo Genérico			
		Administrativos					

Auxiliares llegan hasta el 13º y no podrían acceder por que debe ser en el mismo grado cambio de escalafón.

De existir funcionarios a Contrata misma planta y grado vacante accede a estos nuevos cargos.

REALIDAD:

- 1) Funcionarios plantas existente pasan igual grado y en el mismo orden que tenia en el escalafón de mérito.
- 2) Primero cambio de escalafón.
- 3) Segundo Contratas pasan a la Planta.
- 4) Tercero Ascensos (Lo ideal además que contratas pasen a la planta).
- 5) Concursos.



49 TER

a) Proceso de encasillamiento para cargos de igual grado al que tenían a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito.

CÓDIGO:

VERSIÓN: 01

Página 1 de 1



CONFEDERACION NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE, ASEMUCH

- 1. OBJETIVO
- 2. ALCANCE
- 3. DEFINICIONES
- 4. PRODUCTO
- 5. NORMATIVIDAD
- 6. RECURSOS
- 7. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO
- 7.1. DIAGRAMA DE FLUJO



49 TER

a) Proceso de encasillamiento para cargos de igual grado al que tenían a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito.

CÓDIGO:

VERSIÓN: 01

Página 1 de 1

ENTRADAS

ETAPA DEL PROCESO Y RESPONSABLES

SALIDAS

7.2. CUADRO DE ACTIVIDADES

8. EVIDENCIAS

9. HISTORIA DEL DOCUMENTO

De los procedimientos señalados en el 49 TER, tratar de desarrollar los procesos de cada uno para evitar sorpresas a futuro y estandarizar la metodología.

a) Funcionarios plantas existente; b) Cambio de estamento plantas; c) Contratas pasan a la planta; d) Ascensos; e) Concursos.

VERSION	ELABORACION O MODIFICACION		REVISION		APROBACION		MOTIVO O MODIFICACION
	NOMBRE	FECHA	NOMBRE	FECHA	NOMBRE Y CARGO	FECHA	
01	XXXXXXXX	07/07/17	XXXXXX	07/07/17	XXXXXX	07/07/17	Edición in

Preparó:	Revisó:	Aprobó:
XXXXXXXXXXXX	XXXXXXX	XXXXXXXXXX

POSICIONES RELATIVAS (GRADOS)

Alcaldes 1-6	Jefatura 7-12
Directivos 3-10	Técnico 9-17
Profesionales 5-12	Administrativos 11-18
	Auxiliares 13-20

GRADO DE ALCALDE

Se dictará un reglamento, dentro de los 6 meses siguientes de publicada la ley, que **determinará las categorías y su rango de grados**, mediante el cual se establecerá el grado del alcalde, según dos criterios a su elección: ingresos anuales percibidos (subir información al Sinim año anterior adecuación) o el número de habitantes en la comuna (lo publicará en INE año anterior adecuación). **El Alcalde podrá escoger.**

Lo dictara el Ministerio del interior en conjunto con el Ministerio de hacienda.

DIARIO OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CHILE

Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 41.678

Martes 7 de Febrero de 2017

Página 1 de 4

Normas Generales

CVE 1178769

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

APRUEBA REGLAMENTO QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER LA CATEGORÍA EN QUE SE UBICARÁN LAS MUNICIPALIDADES DEL PAÍS PARA EFECTOS DE DETERMINAR EL RANGO DE GRADOS QUE CORRESPONDE ASIGNAR AL CARGO DE ALCALDE DENTRO DE LA PLANTA MUNICIPAL RESPECTIVA

Núm. 1.675.- Santiago, 15 de noviembre de 2016.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 32, N° 6, y 35, de la Constitución Política de la República; artículo 7°, inciso tercero, de la ley N° 18.883; artículo 49 bis y siguientes de la ley N° 18.695, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior; y la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Del procedimiento para determinar las categorías de los municipios y el rango de grados en que podrán ubicarse los alcaldes



Artículo 4°.- En adelante, para ambas variables, las cuales son el total de ingresos anuales percibidos y número de habitantes, se adoptará por separado el siguiente procedimiento, para la determinación de las categorías de municipios:

i. Los datos de cada variable, ingresos anuales percibidos, se ordenarán de menor a mayor.

El valor particular o dato de cada comuna o municipio se denominará n_i

ii. Luego, se sumarán todos los datos n_i , para obtenerse el total N , se denominará, en adelante, N .

$$N = \sum_{i=1}^k n_i$$

Donde:

N = Valor total obtenido mediante la suma de los n_i por

k = Número total de municipios o comunas a nivel país

n_i = Valor de la variable de la comuna o municipio i -ésimo

Intervalos de F_j	Categorías de Municipio
Desde 1 hasta el valor de Z inclusive	1
Desde el valor de Z más 1, hasta el doble del valor de Z inclusive	2
Desde el doble del valor de Z más 1, hasta el triple del valor de Z inclusive	3
Desde el triple del valor de Z más 1, hasta el valor de N inclusive	4

vi. Para las categorías de municipios anteriormente definidas de manera diferenciada por cada variable, los alcaldes podrán ubicarse en los siguientes rangos de grado:

Categoría de Municipio	Rango de grados posibles para los alcaldes
1	Desde el grado 4 hasta el 6
2	Desde el grado 3 hasta el 6
3	Desde el grado 2 hasta el 6
4	Desde el grado 1 hasta el 6

vii. Una vez efectuado los cálculos por parte de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, se pondrá a disposición la información de ambas variables, para que cada municipio elija una y conforme a esa decisión, establezca el grado del alcalde.

viii. La aplicación del mecanismo señalado en este artículo al fijar o modificar la planta de una municipalidad, no podrá significar una disminución de remuneraciones o grado al alcalde, o a algún miembro de cualquier escalafón de la municipalidad.

Artículo 5°.- Realizado por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo el procedimiento descrito en el artículo anterior, se publicarán los cálculos y los valores de intervalos para cada variable en la página web del Sistema Nacional de Información Municipal

Párrafo III
Normas complementarias

Artículo 6°.- En la oportunidad que el alcalde, a través de un reglamento municipal, ejerza la facultad de fijar o modificar las plantas del personal de la municipalidad, estableciendo el número de cargos para cada planta y los respectivos grados, entre los cuales se encuentra el correspondiente a la máxima autoridad comunal, se deberá considerar lo dispuesto en los artículos 49 bis y 49 quáter, ambos de la ley N° 18.695; el artículo 2°, inciso séptimo, de la ley N° 18.883, y el artículo noveno transitorio, inciso primero, de la ley N° 20.922.

Disposición transitoria

Artículo transitorio.- La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, procederá a publicar en el mes de junio del año 2017, los primeros cálculos y los valores de intervalos a que se refiere el artículo 5° precedente, indicando la categoría en que ha sido clasificado cada municipio, para los efectos de lo dispuesto en el artículo noveno transitorio de la ley N° 20.922.

Artículo 6: Considerar lo dispuesto: 49 Bis Reglamento y 49 quáter cada 8 años y plazos; Art. 2 Ley 18.883 Gasto no puede exceder el 42%; y Art. 9 **podrá ejercerse, la primera vez**, a partir del 1 de enero del año 2018 y hasta el 31 de diciembre del año 2019 y, en lo sucesivo, se seguirán las normas dispuestas en el artículo 49 quáter de la citada ley.

CATEGORIA DE MUNICIPIOS



Número de habitantes

CODIGO	MUNICIPIO	Orden de Menor a Mayor	2017 - INE	Valor Acumulado	Intervalos Fj				Categoría Determinada según variable: Número de habitantes		
					N	Z	1	2		3	4
					18.373.715	4.593.429	4.593.429	9.186.858		13.780.287	18.373.715
					Categoría de Municipio						
					Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4			
6101	RANCAGUA	329	234.724	13.060.320	-	-	3	-	3		
7101	TALCA	330	236.037	13.296.357	-	-	3	-	3		
13124	PUDAHUEL	331	237.938	13.534.295	-	-	3	-	3		
4102	COQUIMBO	332	242.096	13.776.391	-	-	3	-	3		
15101	ARICA	333	243.701	14.020.092	-	-	-	4	4		
13122	PEÑALOLÉN	334	244.800	14.264.892	-	-	-	4	4		
10101	PUERTO MONTT	335	252.542	14.517.434	-	-	-	4	4		
13114	LAS CONDES	336	286.735	14.804.169	-	-	-	4	4		
9101	TEMUCO	337	292.534	15.096.703	-	-	-	4	4		
5101	VALPARAÍSO	338	295.927	15.392.630	-	-	-	4	4		
13401	SAN BERNARDO	339	303.520	15.696.150	-	-	-	4	4		
5109	VIÑA DEL MAR	340	326.760	16.022.910	-	-	-	4	4		
13101	SANTIAGO	341	386.471	16.409.381	-	-	-	4	4		
2101	ANTOFAGASTA	342	389.812	16.799.193	-	-	-	4	4		
13110	LA FLORIDA	343	389.846	17.189.039	-	-	-	4	4		
13119	MAIPÚ	344	559.123	17.748.162	-	-	-	4	4		
13201	PUENTE ALTO	345	625.553	18.373.715	-	-	-	4	4		

CATEGORIA DE MUNICIPIOS



Ingresos anuales percibidos

		Intervalos Fj			
N	Z	1	1.015.460.467	2.030.920.933	3.046.381.399
4.061.841.862	1.015.460.466	1.015.460.466	2.030.920.932	3.046.381.398	4.061.841.862

Categoría de Municipio

CODIGO	MUNICIPIO	Orden de Menor a Mayor	Ingreso Total a Considerar (M\$)	Valor Acumulado	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría Determinada según variable: Ingresos anuales percibidos
9101	TEMUCO	329	46.341.132	2.663.044.213	-	-	3	-	3
4101	LA SERENA	330	50.264.068	2.713.308.281	-	-	3	-	3
6101	RANCAGUA	331	50.650.456	2.763.958.737	-	-	3	-	3
1101	IQUIQUE	332	55.626.752	2.819.585.489	-	-	3	-	3
13124	PUDAHUEL	333	56.541.473	2.876.126.962	-	-	3	-	3
13122	PEÑALOLÉN	334	58.691.844	2.934.818.806	-	-	3	-	3
5101	VALPARAÍSO	335	60.407.775	2.995.226.581	-	-	3	-	3
13132	VITACURA	336	72.272.761	3.067.499.342	-	-	-	4	4
13201	PUENTE ALTO	337	74.967.439	3.142.466.781	-	-	-	4	4
13110	LA FLORIDA	338	78.425.610	3.220.892.391	-	-	-	4	4
2101	ANTOFAGASTA	339	81.356.385	3.302.248.776	-	-	-	4	4
5109	VIÑA DEL MAR	340	82.656.923	3.384.905.699	-	-	-	4	4
13115	LO BARNECHEA	341	82.729.076	3.467.634.775	-	-	-	4	4
13119	MAIPÚ	342	101.520.389	3.569.155.164	-	-	-	4	4
13123	PROVIDENCIA	343	109.736.327	3.678.891.491	-	-	-	4	4
13101	SANTIAGO	344	145.395.110	3.824.286.601	-	-	-	4	4
13114	LAS CONDES	345	237.555.261	4.061.841.862	-	-	-	4	4

CATEGORIA DE MUNICIPIOS

Categorías determinadas por Ingresos o Habitantes

Según la categoría determinada se tendrán los rangos de grados posibles para los alcaldes, (Artículo 4°, vi del Reglamento)

Listado ordenado según código comunal - Año publicación 2017

CODIGO	MUNICIPIO	Categoría Determinada según: Número de habitantes	Categoría Determinada según: Ingresos anuales percibidos
8407	EL CARMEN	1	1
8408	NINHUE	1	1
8409	ÑIQUÉN	1	1
8410	PEMUCO	1	1
8411	PINTO	1	1
8412	PORTEZUELO	1	1

Artículo 3°.- Establécese la planta de personal de la Municipalidad de Temuco:

Planta	Escalafón Especialidad/Cargo	Grado	N° Cargos
Alcaldes	Alcalde	2°	1
Directivos	Juez 1er. Juzgado de	4°	1
	Policia Local		
	Juez 2do. Juzgado de	4°	1
	Policia Local		
	Juez 3er. Juzgado de	4°	1
	Policia Local		
	Secretario Municipal	4°	1
	Administrador Municipal	4°	1
	Secretario Comunal de	4°	1
	Planificación y Coordinación		

El alcalde puede elegir entre el valor que le da la categoría por población o ingresos

Categoría 1 desde el grado 4 al grado 6

Categoría 2 desde el grado 3 al grado 6

Categoría 3 desde el grado 2 al grado 6

Categoría 4 desde el grado 1 al grado 6

CODIGO	MUNICIPIO	Categoría Determinada según: Número de habitantes	Categoría Determinada según: Ingresos anuales percibidos
9101	TEMUCO	4	3
9102	CARAHUE	1	1
9103	CUNCO	1	1
9104	CURARREHUE	1	1
9105	FREIRE	1	1
9106	GALVARINO	1	1

Sobre el particular, el inciso final del artículo 69 de la ley N° 18.695, dispone que las remuneraciones de los **Alcaldes** y las asignaciones asociadas a ellas, **no se considerarán para efectos de calcular el límite de gasto** establecido en el inciso primero del artículo 1° de la ley N° 18.294.

la remisión que efectúa el inciso final del artículo 69 de la ley N° 18.695 al artículo 1° de la ley N° 18.294, debe entenderse realizada al inciso final del artículo 2° de la ley N° 18.883 (Dict 85233 Fecha 25-11-2016).

Aumenta de grado Alcalde (posición relativa), aumentan además dos grados detrás de él:



Ello, por cuanto los artículos 7º, inciso segundo, de la ley N° 19.602; y 5º, inciso quinto, de la ley N° 15.231, disponen, respectivamente, que tanto el administrador municipal como el juez de policía local, deben tener el grado más alto del estamento directivo correspondiente



Historia de la Ley N° 20.922 Página 197 de 543

Informe de Comisión de Hacienda

La indicación número 6 bis de Su Excelencia la Presidenta de la República, para agregar el siguiente numeral 9, nuevo, al artículo 49 bis:

- “9. 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.”.
- El asesor de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, señor Miranda, señaló que la indicación repone lo que originalmente se había aprobado, y que busca que al momento de encasillar se respete la prelación de grado de los jueces - artículo 5° de la ley N° 15.231-, que se respete la posición del administrador municipal artículo 7° de la ley N° 19.602- y que se respete la posición de los directivos -artículo 16 de la ley N° 18.883- que fue modificada por la ley N° 20.742, que indica que deben encontrarse dos grados más abajo del alcalde.
- La indicación fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, García, Lagos, Montes y Zaldívar.

GRADOS DIRECTIVOS EJEMPLOS

TABLA REMUNERACIONES 2017.- ASIGNACION PROFESIONAL (Expresada en pesos)

2017	Gr.	Sueldo	Asign.	*20033	Ley	Bonific.	Ley 18675	Asig.	Ley 19529	Incremento	Asig.	Subtotal	PMG	Total	HORAS EXTRA	
		Base	Municip.		18,717	L-18566	Art. 10	Zona	Art. 1		Profesional		Mensual		25%	50%

ALCALDE	2	560,275	2,109,315	2,669,590	18,351	92,096	202,506	117,658		120,459		5,890,250	703,047	\$ 6,593,297		
DIRECTIVOS	3	610,489	1,795,002		18,938	95,425	209,758	128,203	25,978	131,255	488,395	3,503,443	738,311	\$ 4,241,754	15,826	18,991
DIRECTIVOS	4	575,948	1,741,543		18,939	97,945	214,637	120,949	25,978	123,829	460,755	3,380,523	679,865	\$ 4,060,388	15,247	18,296
DIRECTIVOS	5	543,368	1,496,816		18,939	100,508	219,536	114,107	25,978	116,824	459,262	3,095,337	594,244	\$ 3,689,581	13,422	16,107
DIRECTIVOS	6	512,570	1,264,924		18,939	93,512	245,390	107,640	29,873	110,203	410,052	2,793,103	533,076	\$ 3,326,179	11,694	14,033

	Grado	Total Remuneraciones	Diferencia subir grado c/u
DIRECTIVOS	3	\$ 4.241.754	\$ 181.366
DIRECTIVOS	4	\$ 4.060.388	

EJEMPLO COSTO GRADOS DIRECTIVOS AL SUBIR ALCALDE

DIRECTIVOS	Norma de ascenso	Remuneraciones grado 4	Remuneraciones grado 3	Diferencia del aumento	Aumento por 12 meses
Unidad de Administración y Finanzas	<i>Ley N° 20.742</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
Secretaría Municipal	<i>Ley N° 20.742</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
Secretaría Comunal de Planificación	<i>Ley N° 20.742</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
Unidad de Desarrollo Comunitario	<i>Ley N° 20.742</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
Unidad de Control	<i>Ley N° 20.742</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
Administrador Municipal	<i>Ley N° 19.602</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
1º Juzgado Policía Local	<i>Ley N° 15.231</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
2º Juzgado Policía Local	<i>Ley N° 15.231</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
3º Juzgado Policía Local	<i>Ley N° 15.231</i>	\$ 4.060.388	\$ 4.241.754	\$ 181.366	\$ 2.176.392
		Remuneraciones grado 4 Todos	Remuneraciones grado 3 Todos	Diferencia del aumento Todos	Aumento por 12 meses Todos
TOTALES		\$ 36.543.492	\$ 38.175.786	\$ 1.632.294	\$ 19.587.528

APORTE FISCAL

EXTRAORDINARIO

Año 2016: MM\$32.000

Año 2017: MM\$36.000

PERMANENTE

Año 2018 se aumenta el aporte al FCM de 218.000 UTM a 1.052.000 UTM.

ESTRUCTURA DE INGRESOS MUNICIPALES



INGRESOS PROPIOS = Ing. Propios Permanentes + Fondo Común Municipal

INGRESOS TOTALES = Ing. Propios + Otros Ingresos

FONDO COMÚN MUNICIPAL

- ◉ El Fondo Común Municipal está definido por la Constitución Política de la República (Art. 122) como un “mecanismo de redistribución solidaria de los ingresos propios entre las municipalidades del país”.
- ◉ La Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (Art. 14) le confiere a la función de “garantizar el cumplimiento de los fines de las municipalidades y su adecuado funcionamiento”.
- ◉ Opera desde el año 1980 (D.L. N° 3.063 de 1979).
- ◉ La Ley de Rentas Municipales asigna a nuestra Subsecretaría la responsabilidad de estimar la recaudación de este Fondo, quien debe informar los montos por comuna en el mes de diciembre de cada año.
- ◉ Los recursos se entregan dos veces por mes:
 - ANTICIPO: Se deposita a inicios de cada mes y equivale al menos al 80% de la recaudación.
 - SALDO: Se deposita a fines de cada mes. Monto depende de la recaudación efectiva del mes.

¿CÓMO SE RECAUDA?

IMPUESTO TERRITORIAL	Santiago, Providencia, Vitacura y Las Condes: 65% Restantes Comunas: 60%
PATENTES COMERCIALES	Santiago 55%; Providencia, Vitacura y Las Condes 65% Restantes Comunas: 0%
PERMISOS DE CIRCULACIÓN	Todas las comunas 62,5%
TRANSFERENCIA DE VEHICULOS	50% del impuesto
MULTAS EQUIPOS ELECTRÓNICOS	50%
APORTE FISCAL	218.000 UTM anuales Recaudación IT de 100 inmuebles fiscales

¿CÓMO SE DISTRIBUYE?

INDICADOR	PORCENTAJE
PARTES IGUALES	25%
POBREZA	10%
PREDIOS EXENTOS	30%
ING. PROPIOS PERMANENTES	35%
TOTAL	100%

INTERROGANTES

- ◉ POSICIÓN RELATIVA DE ALCALDES: Costo por subida de grados Directivos Ley 20.742.
- ◉ COBERTURA REAL DEL COSTO APLICACIÓN DE LA LEY 20.922 AÑO 2016 Y 2017: 32.000 Y 36.000 mil millones ¿que alcanzaron a cubrir?.
- ◉ AUMENTO AL FONDO COMÚN MUNICIPAL VS COSTO APLICACIÓN DE LA LEY 20.922. (36.000 Y 32.000): Se aumenta en una partida, ¿Como se reparte?.
- ◉ EVITAR MAL USO DE REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA DETERMINADOS CARGOS POR ALGUNOS ALCALDES: Jefaturas o Ascensos a medidas.
- ◉ CAPACIDAD DE FUNDAMENTAR DISEÑOS EN ORGANIGRAMA EN CUANTO CUPOS Y CARGOS: Trabajo técnico que derribe lo político (Al mal uso).
- ◉ VER SI TODOS LOS MUNICIPIOS PODRÁN CREAR CARGOS.
- ◉ AUMENTAR RECAUDACIÓN FONDOS PROPIOS.
- ◉ PREPARACIÓN PARA LEY DEL LOBBY.

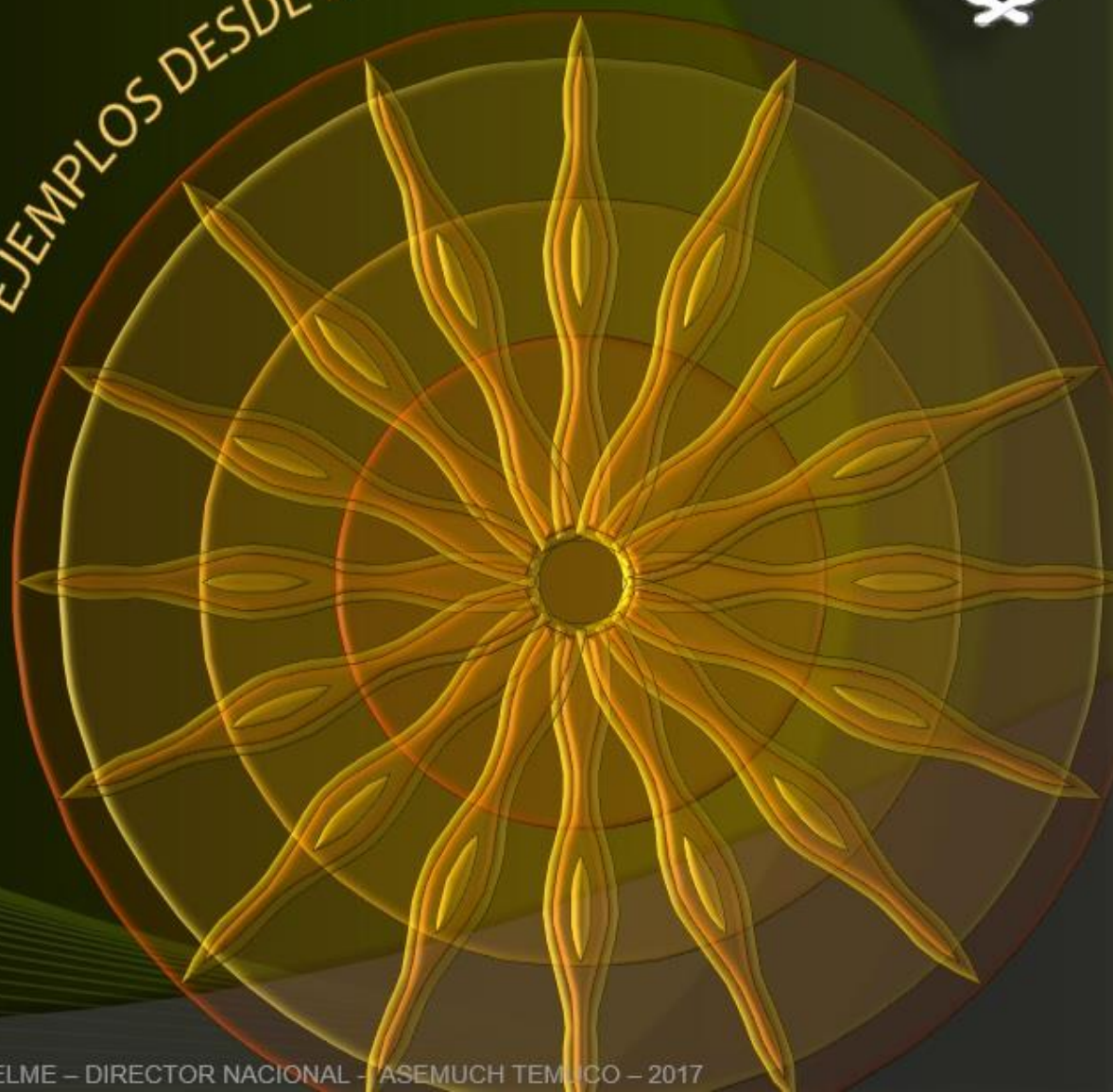
SUBDERE NOS RECOMIENDA:

GESTIÓN FINANCIERA MUNICIPAL

1. Una mejor capacidad financiera se logra con mayor financiamiento.
2. El mayor financiamiento se logra a través de una mayor disponibilidad de recursos.
3. Esa mayor disponibilidad se logra incorporando nuevos recursos, pero también generando políticas de racionalización de gastos.
4. Algunas iniciativas para generar nuevos recursos:
 - ✓ Creación de Sistemas de Cobranzas a contribuyentes morosos
 - ✓ Actualización de Ordenanzas de Derechos Municipales
 - ✓ Catastros de Propaganda
 - ✓ Revisión de Capitales Propios
5. Algunas iniciativas para racionalizar gastos:
 - ✓ Implementar Programa de Adquisiciones
 - ✓ Efectuar estudios de alumbrado público



EJEMPLOS DESDE LA PRÁCTICA





DOS ETAPAS:

CONFECCIÓN REGLAMENTO Y SU
ENTRADA EN VIGENCIA (2018 ó 2019)

ENCASILLAMIENTO (2019 ó 2020)

DOS ESCENARIOS:

1. Administración y funcionarios trabajan en conjunto la confección del reglamento en cuanto estructura y plantas.
2. Administración trabaja en confección del reglamento estructuras, y Funcionarios se enfocan a las plantas y el encasillamiento.

Ambos casos requieren trabajo de diagnóstico.



Considerar desde la práctica

- COMPENDIO DE DICTÁMENES Y NORMAS RESPECTO AL CONTEXTO TANTO DEL REGLAMENTO COMO DEL ENCASILLAMIENTO SEPARADOS POR TEMAS.
- REGLAMENTO ACTUAL DE ORGANIZACIÓN INTERNA APROBADO POR EL CONCEJO CON SU RESPECTIVO ORGANIGRAMA.
- ORGANIGRAMA SEGÚN REGLAMENTO ACTUAL CON EL PERSONAL TANTO DE PLANTA, CONTRATA Y HONORARIOS.
- ESCALAFÓN DE MÉRITO VIGENTE EN EXCEL DE PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATA PARA AGREGAR COLUMNAS CON INFORMACIÓN.
- LISTADO DE PERSONAL EN EXCEL DESDE WEB LEY DE TRANSPARENCIA DE SU MUNICIPIO CON SUELDOS Y HORAS EXTRAS PARA UTILIZAR EN ORGANIGRAMA (PLANTA, CONTRATA Y HONORARIOS).
- INGRESOS PROPIOS DETALLADO POR ITEM Y DENOMINACIÓN EN EXCEL CON COLUMNAS POR AÑOS PARA AGREGAR LA INFORMACIÓN.
- GASTO DE PERSONAL DETALLADO POR ITEM Y DENOMINACIÓN EN EXCEL CON COLUMNAS POR AÑOS PARA AGREGAR LA INFORMACIÓN.

RECOPILAR INFORMACIÓN Y SEPARARLA POR TEMAS SEGÚN PROCEDIMIENTO NORMADO DE ENCASILLAMIENTO



DICTÁMENES GENERALES Y MUNICIPALES
BASE DE JURISPRUDENCIA

Inicio

Más consultados

Nuevos

[Manual de Usuario](#)
[Ejemplos](#)



Nº Dictamen

Materia

Desde

ASC

DESC

DESC/Mg

Buscar

Limpiar

Texto libre

Hasta

 por página

Se han encontrado 18 dictámenes de materias municipales y que contienen el texto '20.922'

#	Fecha	Identificador	Descriptores	< anterior - siguiente >
1	12/06/2017	021394N17	títulos y diplomas, mun, planta profesional, designación nula, inhabilidades	
2	02/06/2017	020215N17	MUN, aumento de grado, encasillamiento, requisitos, plazo, bono especial, bonificación ley 20922	
3	02/06/2017	020214N17	MUN, atribuciones, fijación plantas, modificación, provisión cargos, reglamento	
4	25/05/2017	019104N17	mun, bonificación ley 20922, incremento de grado, encasillamiento, ascensos	
5	15/05/2017	017455N17	mun, aumentos de grado, encasillamiento, antigüedad	
6	20/04/2017	013797N17	mun, suplencia, asignación profesional, remuneraciones, persona ajena a la administración	

RECOPILAR INFORMACIÓN Y SEPARARLA POR TEMAS SEGÚN PROCEDIMIENTO NORMADO DE ENCASILLAMIENTO



DICTÁMENES GENERALES Y MUNICIPALES
BASE DE JURISPRUDENCIA

[Inicio](#) [Más consultados](#) [Nuevos](#)

[Manual de Usuario](#) [Ejemplos](#)

Nº Dictamen: Materia: **Municipales** Desde: ASC DESC DESC/Vig

Texto libre: Hasta: por página

Se han encontrado 16 dictámenes de materias municipales y que contienen el texto 'reglamento de organización interna'

#	Fecha	Identificador	Descriptor	< anterior - siguiente >
4	08/08/2013	050113N13	Mun, destinación funcionaria, acuerdo concejo, creación nuevas direcciones	▲
5	08/08/2013	050087N13	Mun, funciones asesor urbanista, reglamento interno, relación jerárquica	
6	22/07/2013	046046N13	MUN, despido personal asistente de la educación, disminución matrícula, evaluación	
7	03/07/2013	042232N13	MUN, incumplimiento de dictámenes, infracción, deberes funcionarios, acoso, hostigamiento, menoscabo laboral	
8	14/01/2010	002384N10	mun, asignación de funciones, acceso a la información, secretaria municipal	
9	08/01/2010	000996N10	mun, organización municipal	
10	25/04/2006	018948N06	defensa juridica director obras reclamo ilegalidad mun	▼

RECOPILAR INFORMACIÓN Y SEPARARLA POR TEMAS SEGÚN PROCEDIMIENTO NORMADO DE ENCASILLAMIENTO



DICTÁMENES GENERALES Y MUNICIPALES
BASE DE JURISPRUDENCIA

Inicio

Más consultados Nuevos

[Manual de Usuario](#)
[Ejemplos](#)



N° Dictamen

Materia

Municipales ▼

Desde

ASC

DESC

DESC/Vig

Buscar

Limpiar

Texto libre

encasillamiento

Hasta

10 ▼ por página

Se han encontrado 299 dictámenes de materias municipales y que contienen el texto 'encasillamiento'

#	Fecha	Identificador	Descriptores	< anterior - siguiente >
1	02/06/2017	020215N17	MUN, aumento de grado, encasillamiento, requisitos, plazo, bono especial, bonificación ley 20922	
2	02/06/2017	020214N17	MUN, atribuciones, fijación plantas, modificación, provisión cargos, reglamento	
3	25/05/2017	019104N17	mun, bonificación ley 20922, incremento de grado, encasillamiento, ascensos	
4	15/05/2017	017455N17	mun, aumentos de grado, encasillamiento, antigüedad	
5	27/03/2017	010499N17	mun, asignación especial directivo-jefatura, incremento de grados, requisitos, honorarios, suplencia	
6	23/03/2017	010220N17	mun, aumento de grado, encasillamiento	

RECOPILAR INFORMACIÓN Y SEPARARLA POR TEMAS SEGÚN PROCEDIMIENTO NORMADO DE ENCASILLAMIENTO



DICTÁMENES GENERALES Y MUNICIPALES
BASE DE JURISPRUDENCIA

Inicio

Más consultados

Nuevos

[Manual de Usuario](#)
[Ejemplos](#)



Nº Dictamen

Materia

Desde

ASC

DESC

DESC/Vig

Buscar

Limpiar

Texto libre

Hasta

 por página

Se han encontrado 335 dictámenes de materias municipales y que contienen el texto 'jefaturas'

< anterior - siguiente >

#	Fecha	Identificador	Descriptores
1	02/06/2017	020215N17	MUN, aumento de grado, encasillamiento, requisitos, plazo, bono especial, bonificación ley 20922
2	02/06/2017	020214N17	MUN, atribuciones, fijación plantas, modificación, provisión cargos, reglamento
3	25/05/2017	019104N17	mun, bonificación ley 20922, incremento de grado, encasillamiento, ascensos
4	15/05/2017	017455N17	mun, aumentos de grado, encasillamiento, antigüedad
5	27/04/2017	014896N17	mun, subrogancia, requisitos, actos administrativos validez
6	20/04/2017	013797N17	mun, suplencia, asignación profesional, remuneraciones, persona ajena a la administración

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34

RECOPIRAR INFORMACIÓN Y SEPARARLA POR TEMAS SEGÚN PROCEDIMIENTO NORMADO DE ENCASILLAMIENTO



DICTÁMENES GENERALES Y MUNICIPALES
BASE DE JURISPRUDENCIA

Inicio

Más consultados

Nuevos

[Manual de Usuario](#)
[Ejemplos](#)



Nº Dictamen

Materia

Desde

ASC

DESC

DESC/Vg

Buscar

Limpiar

Texto libre

Hasta

10 por página

Se han encontrado 109 dictámenes de materias municipales y que contienen el texto 'requisitos específicos'

#	Fecha	Identificador	Descriptor	< anterior - siguiente >
1	30/05/2017	019588N17	Mun, asistentes de la educación, requisitos específicos desempeño, idoneidad psicológica, servicios externalizados, cumplimiento, SUPEN	
2	04/04/2017	011418N17	mun, contratos a honorarios, sumaalzada, presupuesto municipal, acuerdo concejo, experto, alcalde, funciones y atribuciones, discrecionalidad	
3	24/02/2014	014029N14	Invalidación ascenso, errores administración, terceros de buena fe, mun	
4	07/08/2013	049924N13	asesor urbanista mun, requisitos cargo, principio de especialidad	
5	07/08/2013	049863N13	MUN, bases concursales, nombramientos, buena fe.	
6	28/05/2013	032658N13	Mun, destinaciones	
7	12/02/2013	009774N13	MUN, planta, cargo profesional, requisitos específicos	

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11

RECOPILAR INFORMACIÓN



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
UNIDAD DE ESTUDIOS REMUNERATORIOS
DIVISIÓN DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MANUAL DE REMUNERACIONES

Escala de Sueldo y Asignaciones del Sector Municipal
Decreto Ley N° 3.551, Título II, de 1980

ENTREGAMOS RESPUESTA

- Demanda individual de forma directa: ej: Pago Rentas, Beneficios Didecos, Juzgados...etc.
- Demanda socialmente organizada de forma directa: ej: promoción, campañas de productos típicos, ferias de negocios, ...
- Demanda colectiva de forma indirecta: ej: seguridad, protección ambiental, tráfico, alumbrado...

PROCESOS ESTRATÉGICOS

Planificación estratégica

- ❖ Definición de la misión, visión y valores del ayuntamiento
- ❖ Elaboración y seguimiento del plan de actuación a medio plazo

Organización

- ❖ Diseño y definición de puestos de trabajo
- ❖ Dimensionamiento de la plantilla

Planificación operativa

- ❖ Definición del sistema de recursos humanos
- ❖ Fijación y seguimiento de los objetivos de las unidades administrativas del ayuntamiento

Mejora continua

- ❖ Normalización de procesos
- ❖ Planificación y ejecución de mejoras

PROCESOS CLAVE U OPERATIVOS

Gestión de vivienda y urbanismo

- ❖ Gestión de licencias urbanísticas
- ❖ Gestión de certificaciones catastrales
- ❖ Subvención y promoción de viviendas

Gestión de deportes, ocio y cultura

- ❖ Gestión de convenios y programas deportivos, culturales y de ocio
- ❖ Subvenciones en materia de deportes
- ❖ Subvenciones en materia de cultura
- ❖ Convenios y programas para la promoción del deporte
- ❖ Gestión de actividades culturales

Gestión de empleo

- ❖ Gestión de ayudas y programas para el fomento del empleo
- ❖ Gestión de programas de formación

Gestión de servicios sociales

- ❖ Gestión de subvenciones en materia de servicios sociales
- ❖ Gestión de la prestación de servicios sociales en centros dependientes
- ❖ Gestión de convenios con entidades para la prestación de servicios sociales

Gestión de economía y hacienda

- ❖ Gestión de ayudas y subvenciones de promoción económica
- ❖ Gestión de impuestos y tasas

Gestión de turismo

- ❖ Gestión de ayudas y subvenciones para la promoción del turismo
- ❖ Gestión de las oficinas de información turística

PROCESOS DE APOYO O DE SOPORTE

Gestión económica financiera

- ❖ Detección de necesidades y presupuesto de gastos
- ❖ Elaboración y seguimiento del presupuesto
- ❖ Ejecución del gasto

Gestión de recursos humanos

- ❖ Planificación de la plantilla
- ❖ Gestión de las altas y bajas del personal
- ❖ Gestión y seguimiento de los planes de formación

Gestión de los sistemas de información

- ❖ Gestión y mantenimiento de aplicaciones y equipos informáticos
- ❖ Gestión y acceso a las bases de datos

Gestión de servicios generales

- ❖ Gestión de la limpieza de instalaciones
- ❖ Vigilancia y seguridad

PROCESOS

❖ SUBPROCESOS

A CONSIDERAR EN EL TRABAJO EN CONJUNTO

Listado de personal de planta utilizando como base información del escalafón de mérito, agregando a la misma:

- Escalafones para filtrar, estudios académicos, formula de años en el grado, formula de años en el municipio etc, Fecha de nacimiento, sexo, aumento de grados por ley 20.922

Corr.	Corr. Escalafón	Hoja escalafón	Planta	Escalafón	Calidad de Contratación	Ley 20.922				Grado E.M. 2016	Ley 20.922				Grado actual que corresponde	N° Cargo
						Decreto Encasillamiento 1°	Corr.	Grado anterior	Grado		Decreto Encasillamiento 2°	Corr.	Grado anterior	Grado		
154	36	39	TECNICOS	Técnicos	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	053	15	14	13	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	008	14	13	12	8
155	37	40	TECNICOS	Técnicos	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	051	15	14	14	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	006	14	13	13	1
156	38	40	TECNICOS	Técnicos	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	049	15	14	14	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	004	14	13	13	2
157	39	40	TECNICOS	Técnicos	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	050	15	14	14	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	005	14	13	13	3
160	42	40	TECNICOS	Técnicos	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	052	15	14	14	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	007	14	13	13	6
161	43	40	TECNICOS	Técnicos	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	054	16	15	14	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	009	15	14	13	7
218	33	51	MINISTRAT	Administrativo	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	056	15	14	14	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	008	14	13	13	1
219	34	51	MINISTRAT	Administrativo	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	052	15	14	14	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	004	14	13	13	2
220	35	51	MINISTRAT	Administrativo	Planta	DA. N° 5888 del 18 de Julio de	054	15	14	14	2° Grado DA N° 007 del 003 Enero de 2017	006	14	13	13	3

A CONSIDERAR EN EL TRABAJO EN CONJUNTO

Listado de personal de planta utilizando como base información del escalafón de mérito, agregando a la misma:

- Escalafones para filtrar, estudios académicos, formula de años en el grado, formula de años en el municipio etc, Fecha de nacimiento, sexo, aumento de grados por ley 20.922.

Nº Cargos	Nombre	Educación	Rut	Lis	Not	al Grado	Antigüedad en el grado	Año de ingreso al municipio	Años en el municipio	Adm. Pública	Dirección	Departamento	Función	Nº
1	Miguel Angel Becker Alvear	ENSEÑANZA MEDIA	8.182.789-3		*	06-12-2008	8	06-12-2008	8	06-12-2008	Alcaldía	Alcaldía	Alcalde	3.929
3	Rady Venegas Poblete	ABOGADO	8.949.552-0		*	03-06-1997	19	01-06-1996	20	01-06-1996	1º Juzgado Policía Local	1º Juzgado Policía Local	Juez Primer Juzgado	798
3	Miriam Montecinos Latorre	ABOGADO	4.824.212-K		*	01-09-2002	14	01-09-2002	14		3º Juzgado Policía Local	3º Juzgado Policía Local	Juez Tercer Juzgado	1.385
3	Gabriel Montoya León	ABOGADO	6.070.369-8		*	01-10-2007	9	01-10-2007	9	01-10-2007	2º Juzgado Policía Local	2º Juzgado Policía Local	Juez Segundo Juzgado	949
5	Rolando Saavedra Rebolledo	INGENIERO EN ADMINISTRACION	6.967.860-2	1	70	09-09-1991	25	01-06-1977	39	01-05-1970	Finanzas	Administ. Y Finanzas	Director Adm. Y Finanzas	417
5	Juan Aráñeda Navarro	CONTADOR PUBL./AUDITOR	7.617.518-7	1	70	01-02-1993	24	01-06-1990	26	01-06-1990	Secretaría Municipal	Secretaría Municipal	Secretario Municipal	45
5	Pablo Vera Bram	INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL	11.718.917-1	1	70	01-10-2014	2	01-10-2014	2	01-10-2014	Administración Municipal	Administración Municipal	Administ. Municipal	5.760
5	Octavio Concha Riquelme	CONTADOR PUBL./AUDITOR	9.471.404-4	1	70	05-11-2014	2	01-09-1990	26	01-03-1987	Control Interno	Control Interno	Director	6.460
5	Juan C Fernandez Ibarra	PERIODISTA	13.112.475-9		*	01-04-2016	1	01-10-2014	2	01-10-2014	Desarrollo Comunitario	Desarrollo Comunitario	Director	5.761
5	Mauricio Reyes Jimenez	INGENIERO CIVIL	7.018.233-5		*	01-02-2015	2	01-02-2015	2	01-02-2015	Planificación	Planificación	Secretario Comunal	451
5	Walter Jacobi Baumann	TECNICO ADMINISTRATIVO	6.158.274-6	1	70	31-07-1991	25	01-04-1989	28	15-02-1985	Tránsito y Transporte Público	Nominado	Director de Tránsito	327
5	Dennis Searle Vásquez	ELECTRONICO	5.584.549-2	1	70	01-02-1993	24	02-05-1989	28	02-05-1989	Desarrollo Rural	Genérico	Director de Des. Rural	60
5	Marcelo Bernier Richter	ARQUITECTO	6.574.926-2	1	61	01-10-2002	14	01-10-2002	14	01-10-2002	Obras Municipales	Nominado	Director de Obras Municipales	1.428
5	Vacante Director Ases. Jur				*		117		117					
3	Henry Ferrada Vasquez	CONTADOR AUDITOR	8.382.303-8	1	70	08-01-2001	16	08-01-2001	16	08-01-2001	Seguridad Ciudadana	Seguridad Ciudadana	Director	1
3	Loreto Gaete Rengifo	ASISTENTE SOCIAL	11.454.993-2	1	70	02-01-2002	15	01-11-1995	21	01-11-1995	Turismo	Turismo	Director	2.470
3	Juan Carlos Bahamondes F	INGENIERO DE EJECUCION EN	6.186.577-2	1	70	01-01-2015	2	01-04-2009	8	01-04-2009	Aseo y Ornato	Aseo y Ornato	Director	7.269
2	Patricio Turra Pichún	ING. DE EJECUCION EN COMPU	7.131.150-3	1	70	16-06-1990	26	01-01-1985	32	01-01-1985	Administración y Finanzas	Informática	Jefe de Departamento	65
2	Sergio Sepúlveda Perez	ARQUITECTO	7.038.546-5	1	70	01-04-2003	14	14-07-1989	27	14-07-1989	Planificación	Estudios y Estadísticas Comunales	Asesor Urbanista	286
2	Valeria Ducha #1111111	INGENIERO COMPLETO	8.200.211-2	1	70	16-10-1993	22	04-09-1993	22	04-09-1993	Administración y Finanzas	Informática	Jefe Depto. Informática	610

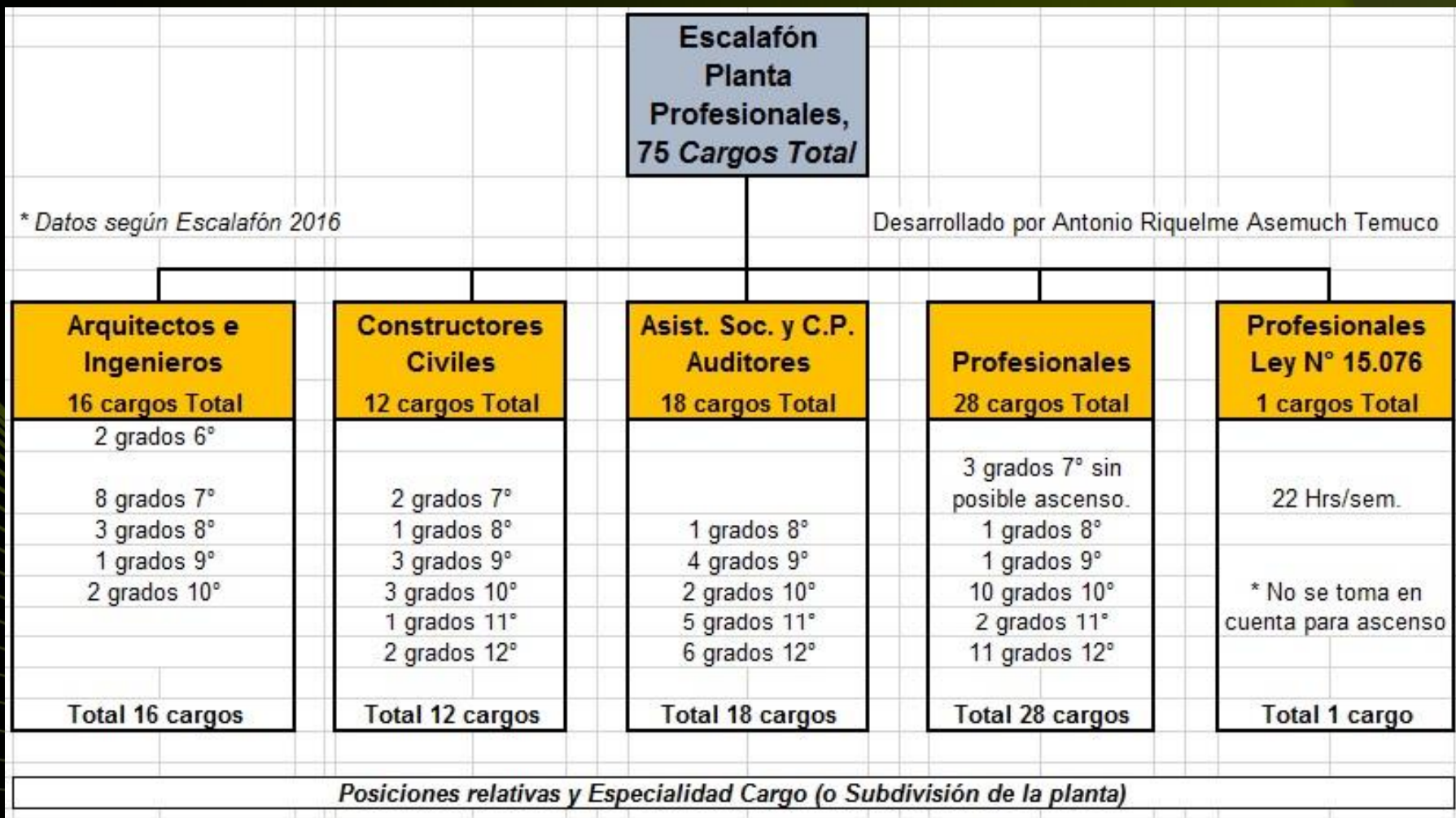
A CONSIDERAR EN EL TRABAJO EN CONJUNTO

Listado de personal a Contrata utilizando como base información del escalafón de mérito, agregando a la misma:

- Escalafones para filtrar, estudios académicos, formula de años en el grado, formula de años en el municipio, formula de 5 años continuos etc, Fecha de nacimiento, sexo, aumento de grados por ley 20.922

Nombre	Educación	Rut	Carriacion		al Grado	Encasillamiento	Meses Antigüedad en el grado	Fecha Ingreso			Adm. Pública	Dirección	Departament	Función
			Lis	Not				Año de ingreso al municipio	Encasillamiento	Años continuos en el municipio				
Zamorano Muster Jaime	ABOGADO	13.897.818-4	1	70	01-04-2014	01-01-2019	57	01-04-2014	01-01-2019	4	01-04-2014	Asesoría Jurídica	Ases. Jurídico	Profesional
Sanchez Díaz Pablo	INGENIERO COMERCIAL	4.834.577-8	1	70	01-02-2015	01-01-2019	47	12-04-2006	01-01-2019	12	12-04-2006	Alcaldía	Alcaldía	Profesional
Cartes Figueroa Patricio	PERIODISTA	9.685.034-4	1	70	23-07-2012	01-01-2019	77	23-07-2012	01-01-2019	6	23-07-2012	Alcaldía	Relaciones Públicas	Profesional
Miguel Acuña Emhart	INGENIERO COMERCIAL	15.256.920-3	1	70	01-08-2010	01-01-2019	101	01-08-2010	01-01-2019	8	01-08-2010	Planificación	Proyectos	Profesional
Francisco Vives Brun	ARQUITECTO	16.531.750-7	1	70	15-02-2016	01-01-2019	34	15-02-2016	01-01-2019	2	15-02-2016	Planificación	Proyectos	Profesional
Marcia Calderon Vasquez	ASISTENTE SOCIAL	13.732.857-7			01-01-2017	01-01-2019	24	01-01-2017	01-01-2019	2	01-01-2017	Desarrollo Comunitario	Social	Profesional
Huaiquino Parra Jaime	INGENIERO AGRONOMO	11.688.607-3	1	70	01-01-2009	01-01-2019	120	01-01-2005	01-01-2019	14	01-01-2005	Aseo y Ornato	Aseo	Profesional
Pardo Casanova Giano		14.244.883-1			01-01-2017	01-01-2019	24	01-01-2017	01-01-2019	2	01-01-2017	Desarrollo Comunitario	Desarrollo Económico	Profesional
Fernandez Huerta Rena		6.317.401-7			01-01-2017	01-01-2019	24	01-01-2017	01-01-2019	2	01-01-2017	Desarrollo Rural	Des. Rural	Profesional
Jaramillo Rivera Maria Cecilia		15.264.357-8			01-01-2017	01-01-2019	24	01-01-2017	01-01-2019	2	01-01-2017	Desarrollo Comunitario	Jovenes, Adultos	Profesional
Solano Astete Mauricio		16.315.593-1			01-01-2017	01-01-2019	24	01-01-2017	01-01-2019	2	01-01-2017	Desarrollo Comunitario	Prog. Deportes	Profesional
Martínez Gajardo Roberto	CONTADOR PUBL./AUDITOR	12.742.204-4	1	70	01-05-2009	01-01-2019	116	01-05-2009	01-01-2019	9	01-05-2009	Control Interno	Control Interno	Profesional
Saez Arriagada Alejandra	CONTADOR AUDITOR	10.598.250-K	1	70	19-06-2013	01-01-2019	66	19-06-2013	01-01-2019	5	19-06-2013	Control Interno	Control Interno	Profesional
Garrido Veroiza Mario A	CONTADOR AUDITOR	16.632.239-1	1	70	21-09-2015	01-01-2019	39	21-09-2015	01-01-2019	3	21-09-2015	Control Interno	Control Interno	Profesional
Gonzalez Novoa Luis A	CONTADOR PUBL./AUDITOR	16.318.947-K			01-02-2016	01-01-2019	35	01-02-2016	01-01-2019	2	01-02-2016	Control Interno	Control Interno	Profesional
Haro Gajardo Claudia		14.465.704-7			01-01-2017	01-01-2019	24	01-01-2017	01-01-2019	2	01-01-2017	Desarrollo Comunitario	Dirección	Profesional
Muller Ubilla Jorge	PROFESOR		1	70	01-06-2014	01-01-2019	55	14-05-2010	01-01-2019	8	14-05-2010	Desarrollo Comunitario	Prom. Comunitaria	Profesional
Gruen Risopatron Paulina	INGENIERO CONSTRUCTOR	15.550.037-9	1	70	25-04-2016	01-01-2019	32	25-04-2016	01-01-2019	2	25-04-2016	Obras Municipales	Ejecución de Obras	Ing. Constructor
Varas Saelzer Catalina		16.997.356-3			01-01-2017	01-01-2019	24	01-07-2016	01-01-2019	2	01-07-2016	Obras Municipales	Edificación de Obras	Arquitecto
												Gabinete de		

CON LA INFORMACIÓN PODEMOS REALIZAR:



DIAGNOSTICOS EJEMPLOS PARA UNA MEJOR VISUALIZACIÓN:

PROFESIONALES (Cargo)	Grado 5	No posee								
		Profesionales (Cargo)								
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 6	No posee								
		Profesionales (Cargo)								
		1			2			3		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 7	Profesional - Abogado	Años	Sexo	Profesional - Abogado	Años	Sexo	Profesional - Abogado	Años	Sexo
	Ingreso al Grado	01-01-1994	23		01-06-2013	3		01-08-2014	2	
	Ingreso al Municipio	23-03-1984	32		13-02-2013	3		22-07-2013	3	
	Fecha de nacimiento	12-09-1959	57	Mujer	10-11-1969	47	Hombre	27-06-1979	37	Mujer
	Calificación Profesional o Formación	ABOGADO			ABOGADO			ABOGADO		
		Profesionales (Cargo)								

DIAGNOSTICOS EJEMPLOS PARA UNA MEJOR VISUALIZACIÓN:



		1		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 8	Profesional Genérico	Años	Sexo
	Ingreso al Grado	25-05-2010	6	
	Ingreso al Municipio	01-01-1995	22	
	Fecha de nacimiento	17-01-1953	63	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	PROFESOR EDUCACION FISICA		
		Profesionales (Cargo)		
		1		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 9	Profesional Genérico	Años	Sexo
	Ingreso al Grado	25-05-2010	6	
	Ingreso al Municipio	01-01-1995	22	
	Fecha de nacimiento	05-02-1961	55	Mujer
	Calificación Profesional o Formación	ASISTENTE SOCIAL		
		Profesionales (Cargo)		

DIAGNOSTICOS EJEMPLOS PARA UNA MEJOR VISUALIZACIÓN:



		1			2			3			4			5		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 10	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo
	Ingreso al Grado	01-06-1996	20		02-06-1997	19		01-04-2001	15		26-01-2007	9		01-03-2008	8	
	Ingreso al Municipio	01-06-1996	20		01-01-1995	22		01-12-1997	19		08-09-1997	19		12-07-2000	16	
	Fecha de nacimiento	21-09-1950	66	Hombre	16-07-1957	59	Hombre	15-10-1969	47	Mujer	27-03-1961	55	Mujer	11-12-1952	64	Mujer
	Calificación Profesional o Formación	TOPOGRAFO			PROFESOR			INGENIERO GEOMENSOR			PROFESORA			ASISTENTE SOCIAL		
Profesionales (Cargo)																
		6			7			8			9			10		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 10	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo
	Ingreso al Grado	19-08-2008	8		09-04-2009	7		25-05-2010	6		25-05-2010	6		30-04-2011	5	
	Ingreso al Municipio	01-07-1997	19		01-02-2001	15		08-02-1999	17		17-07-2006	10		17-07-2006	10	
	Fecha de nacimiento	22-03-1971	45	Hombre	21-03-1972	44	Mujer	27-03-1965	51	Hombre	04-09-1964	52	Hombre	15-05-1975	41	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	INGENIERO EN ADMINISTRACION			CONTADOR AUDITOR			INGENIERO EN ADMINISTRACION			CONTADOR AUDITOR			INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL MENCION INFORMATICA		
Profesionales (Cargo)																

DIAGNOSTICOS EJEMPLOS PARA UNA MEJOR VISUALIZACIÓN:



		1			2		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 11	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo
	Ingreso al Grado	15-01-2008	8		30-04-2011	5	
	Ingreso al Municipio	15-01-2008	8		12-03-2007	9	
	Fecha de nacimiento	20-03-1969	47	Mujer	06-10-1961	55	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	PROFESORA			INGENIERO EN ADMINISTRACION		
		Profesionales (Cargo)					

DIAGNOSTICOS EJEMPLOS PARA UNA MEJOR VISUALIZACIÓN:



		1			2			3			4			5		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 12	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo
	Ingreso al Grado	01-10-2008	8		15-07-2010	6		01-08-2011	5		01-12-2011	5		01-07-2012	4	
	Ingreso al Municipio	15-10-2001	15		15-07-2010	6		01-02-2011	5		01-12-2011	5		15-01-2008	8	
	Fecha de nacimiento	27-06-1972	44	Hombre	16-12-1983	33	Mujer	25-07-1976	40	Mujer	21-04-1979	37	Hombre	31-07-1964	52	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	INGENIERO EN ADMINISTRACION			CONTADOR PUBL./AUDITOR			INGENIERO COMERCIAL			PROFESOR EDUCACIÓN FISICA			INGENIERO COMERCIAL		
Profesionales (cargo)																

		6			7			8			9			10			11		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 12	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo
	Ingreso al Grado	01-10-2012	4		01-10-2012	4		17-03-2014	2		01-07-2016	0							
	Ingreso al Municipio	01-08-2001	15		01-10-2012	4		17-03-2014	2		01-07-2016	0		Vacante			Vacante		
	Fecha de nacimiento	07-07-1968	48	Mujer	23-07-1973	43	Mujer	18-03-1974	42	Mujer	26-06-1985	31	Mujer						
	Calificación Profesional o Formación	PROFESOR (RA) EDUCACION BASICA. PROGR. EN COMPUTACION			PROFESORA			ARQUITECTO			PROFESOR								
Profesionales (cargo)																			

DIAGNOSTICOS EJEMPLOS PARA UNA MEJOR VISUALIZACIÓN:



		1			2		
TECNICOS (Cargo)	Grado 9	Técnico Genérico	Años		Técnico Genérico	Años	
	Encasillamiento	18-07-2016	0		18-07-2016	0	
	Bienios	5 al 01-09-2014			1 al 01-09-2014		
	Ingreso al Grado Anterior	01-09-2004	12		31-03-2014	2	
	Ingreso al Municipio	01-09-2004	12		01-09-2004	12	
	Fecha de nacimiento	27-05-1971	45	Hombre	14-10-1970	46	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	INGENIERO DE EJECUCION EN MECANICA			PROGRAMADOR EN COMPUTACION		
Inspectores							
		1			2		
TECNICOS (Cargo)	Grado 10	Técnico Genérico	Años		Técnico Genérico	Años	
	Encasillamiento	18-07-2016	0		18-07-2016	0	
	Bienios	5 al 01-11-2014			1 al 01-04-2016		
	Ingreso al Grado Anterior	14-02-2005	11		31-03-2014	2	
	Ingreso al Municipio	02-05-1989	27		01-04-1988	28	
	Fecha de nacimiento	30-05-1962	54	Hombre	21-09-1963	53	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	TECNICO EN ADMINISTRACION			TECNICO EN COMPUTACION		
Inspectores							

DIAGNOSTICOS EJEMPLOS CONTRATAS PARA UNA MEJOR VISUALIZACIÓN:



		1			2		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 6	CONTRATA	Años	Sexo	CONTRATA	Años	Sexo
	NOMBRE	XXXXXXXXXXXX			XXXXXXXXXXXX		
	Ingreso al Grado	01-02-2015	1		01-04-2014	2	
	Ingreso al Municipio	12-04-2006	10		01-04-2014	2	
	Fecha de nacimiento	15-01-1946	70	Hombre	03-06-1980	36	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	INGENIERO COMERCIAL			ABOGADO		
		Profesionales (Cargo)					

		1		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 7	CONTRATA	Años	Sexo
	NOMBRE	XXXXXXX		
	Ingreso al Grado	23-07-2012	4	
	Ingreso al Municipio	23-07-2012	4	
	Fecha de nacimiento	12-08-1975	41	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	PERIODISTA		
		Profesionales (Cargo)		

**ENCASILLAMIENTO
2019: 5 AÑOS
CONTINUOS SERIA
DESDE 01 DE ENERO DE
2014**

**ENCASILLAMIENTO
2019: 36 MESES
SERIA DESDE 01 DE
ENERO DE 2016**



DIAGNOSTICOS EJEMPLOS CONTRATAS:

		1		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 8	CONTRATA	Años	Sexo
	NOMBRE	XXXXXXXXXX		
	Ingreso al Grado	01-08-2010	6	
	Ingreso al Municipio	01-08-2010	6	
	Fecha de nacimiento	25-02-1982	34	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	INGENIERO COMERCIAL		
		Profesionales (Cargo)		

		1		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 9	CONTRATA	Años	Sexo
	NOMBRE	XXXXXXXXXX		
	Ingreso al Grado	01-01-2009	8	
	Ingreso al Municipio	01-01-2005	12	
	Fecha de nacimiento	16-06-1970	46	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	INGENIERO AGRONOMO		
		Profesionales (Cargo)		

		1			2		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 10	CONTRATA	Años	Sexo	Profesional Genérico	Años	Sexo
	NOMBRE	XXXXXXXXXX			XXXXXXXXXX		
	Ingreso al Grado	01-05-2009	7		19-06-2013	3	
	Ingreso al Municipio	01-05-2009	7		19-06-2013	3	
	Fecha de nacimiento	19-10-1975	41	Hombre	11-09-1969	47	Mujer
	Calificación Profesional o Formación	CONTADOR PUBL./AUDITOR			CONTADOR AUDITOR		
		Profesionales (Cargo)					

		1		
PROFESIONALES (Cargo)	Grado 11	CONTRATA	Años	Sexo
	NOMBRE	XXXXXXX		
	Ingreso al Grado	01-06-2014	2	
	Ingreso al Municipio	14-05-2010	6	
	Fecha de nacimiento	09-07-1971	45	Hombre
	Calificación Profesional o Formación	PROFESOR		
		Profesionales (Cargo)		



DIAGNOSTICOS EJEMPLOS CONTRATAS:

**Escalafón Planta
Profesionales,
75 Cargos + 8
Contratas Total**

* Datos según transparencia 2016

Desarrollado por Antonio Riquelme Asemuch Temuco

Arquitectos e Ingenieros 16 cargos Total	Constructores Civiles 12 cargos Total	Asist. Soc. y C.P. Auditores 18 cargos Total	Profesionales 28 cargos Total	Profesionales Contratas 8 cargos Total	Profesionales Ley N° 15.076 1 cargos Total
2 grados 6°				2 grados 6°	
8 grados 7°	2 grados 7°		3 grados 7° sin posible ascenso.	1 grados 7°	22 Hrs/sem.
3 grados 8°	1 grados 8°	1 grados 8°	1 grados 8°	1 grados 8°	
1 grados 9°	3 grados 9°	4 grados 9°	1 grados 9°	1 grados 9°	
2 grados 10°	3 grados 10°	2 grados 10°	10 grados 10°	2 grados 10°	
	1 grados 11°	5 grados 11°	2 grados 11°	1 grados 11°	* No se toma en cuenta para ascenso
	2 grados 12°	6 grados 12°	11 grados 12°		
Total 16 cargos	Total 12 cargos	Total 18 cargos	Total 28 cargos	Total 8 cargos	Total 1 cargo

Posiciones relativas y Especialidad Cargo (o Subdivisión de la planta)



DIAGNOSTICOS EJEMPLOS CONTRATAS:

**Escalafón Planta
Técnicos,
67 Cargos Total + 3
Contratas Total**

* Datos según transparencia 2016

Desarrollado por Antonio Riquelme Asemuch Temuco

Técnicos 51 cargos Total	Especialidad Cargo (o Subdivisión de la planta)	CONTRATAS 3 cargos Total	Inspectores 16 cargos Total
4 grados 9° 6 grados 10° 6 grados 11° 12 grados 12° 8 grados 13° 7 grados 14° 6 grados 15° 1 grados 16° 2 grados 17°		1 grado 9° 1 grado 14° 1 grado 17° *No suben segundo grado	2 grados 9° 2 grados 10° 2 grados 11° 3 grados 12° 3 grados 13° 2 grados 14° 1 grado 15°
Total 52 cargos		Total 3 cargos	Total 15 cargos

Posiciones relativas y Especialidad Cargo (o Subdivisión de la planta)

AUDITORÍAS

- > Auditorías Internas y de Contraloría

PARTICIPACIÓN MUNICIPAL

- > Participación del Municipio en Otras Entidades

PLADECO

- > Plan de Desarrollo Comunal

COSTOS DE REPRODUCCIÓN

- > Costos de Reproducción Ley 20.285

LEY DEL LOBBY

- > Acceso a Plataforma Ley del Lobby

Declaración de Intereses y Patrimonio

- > Acceso a Informes DIP

INFORMES A LA SUBDERE

- > Informes Anuales

0093979

Contador de visitas

INFORMES ANUALES A LA SUBDERE**Informes por año**

2017\Archivos a Descomprimir.rar		

**RESUMEN DEL GASTO TOTAL QUE IMPLICA EL PAGO DE REMUNERACIONES
DEL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN EL MUNICIPIO**



Componentes	Monto en pesos	
	Incluido Alcalde	Excluido Alcalde
Personal de planta	6.601.205.361	6.522.971.447

Componentes	Monto en pesos
Personal a contrata	1.440.805.524
Honorario Asimilados a Grado	0
Honorarios a Suma Alzada	613.761.203
Jornales	0
Personal Código del Trabajo	77.388.738
Personal en calidad de SUPLENTE	32.352.276
Personal en calidad de REEMPLAZO	0
Personal a TRATO y/o TEMPORAL	0
Alumnos en Práctica	1.603.690

El (la) suscrito (a), quien se desempeña como Director (a) de Administración y Finanzas de la Municipalidad de:

TEMUCO

Certifica la información aquí detallada.

Nombre y firma

SANTIAGO TORRA VICHO
Director ADM y FZAS (S)



Listado de personal de Planta, Contrata y honorarios utilizando como base información de ley de transparencia:

- Obtener sueldos y horas extras para valorizar organigrama del reglamento actual.
- Ubicar la dependencia de cada funcionario y su centro de costo.

MES	Corre	Estamento	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Grado	Calificación Profesional	Cargo o Función	Región	Asignaciones Especiales	Unidad en que se paga	Remuneración Bruta Mensual	Número de horas diurna	Valorización horas diurna
ENERO	21	DIRECTIVO	ARANEDA	NAVARRO	JUAN ALBERTO	4	CONTADOR	DIRECTOR MUNICIPAL	9	-56	Pesos	\$ 3.436.242	0	0
ENERO	26	DIRECTIVO	BAHAMONDES	POO	JUAN	6	INGENIERO DE EJECUCION EN MECANICA	DIRECTIVO	9	-56	Pesos	\$ 2.705.232	0	0
ENERO	40	DIRECTIVO	BERNIER	RICHTER	MARCELO ARISTIDES	5	ARQUITECTO	DIRECTOR MUNICIPAL	9	-56	Pesos	\$ 3.037.306	0	0
ENERO	69	DIRECTIVO	CONCHA	RIQUELME	OCTAVIO MAURICIO	4	CONTADOR	DIRECTIVO	9	-56	Pesos	\$ 3.302.149	0	0
ENERO	102	DIRECTIVO	FERNANDEZ	IBARRA	JUAN CARLOS	5	PERIODISTA	DIRECTIVO	9	-1	Pesos	\$ 2.554.336	0	0
ENERO	104	DIRECTIVO	FERRADA	VASQUEZ	HENRY PATRICIO	6	CONTADOR	DIRECTOR MUNICIPAL	9	-56	Pesos	\$ 2.752.608	0	0
ENERO	121	DIRECTIVO	GAETE	RENGIFO	LORETO DEL CARMEN	6	ASISTENTE SOCIAL	DIRECTOR MUNICIPAL	9	-56	Pesos	\$ 2.740.762	0	0
ENERO	157	DIRECTIVO	JACOBI	BAUMANN	WALTER LEONARDO	5	TECNICO ADMINISTRATIVO	DIRECTOR MUNICIPAL	9	-56	Pesos	\$ 3.157.625	0	0
ENERO	197	DIRECTIVO	MONTECINOS	LATORRE	MIRIAM ELISA	4	ABOGADO	JUEZ	9	(11)(56)	Pesos	\$ 4.166.265	0	0
ENERO	198	DIRECTIVO	MONTOYA	LEON	GABRIEL ANTONIO	4	ABOGADO	JUEZ	9	(11)(56)	Pesos	\$ 4.011.651	0	0
ENERO	276	DIRECTIVO	REYES	JIMENEZ	MAURICIO RODRIGO	4	INGENIERO DE EJECUCION EN MECANICA	DIRECTIVO	9	-1	Pesos	\$ 2.829.232	0	0
ENERO	279	DIRECTIVO	RIFFO	ALONSO	MONICA ORIETTA	5	ABOGADO	DIRECTOR MUNICIPAL	9	-56	Pesos	\$ 3.115.125	0	0
ENERO	304	DIRECTIVO	SAAVEDRA	REBOLLEDO	ROLANDO PATRICIO	4	INGENIERO DE EJECUCION EN MECANICA	DIRECTOR MUNICIPAL	9	-56	Pesos	\$ 3.502.446	0	0
ENERO	324	DIRECTIVO	SEARLE	VASQUEZ	DENNIS ROBERTO	5	ELECTRONICO	DIRECTOR MUNICIPAL	9	-56	Pesos	\$ 3.115.125	0	0
ENERO	349	DIRECTIVO	VENEGAS	POBLETE	RADY CECILIA	4	ABOGADO	JUEZ	9	(11)(56)	Pesos	\$ 4.092.596	0	0
ENERO	351	DIRECTIVO	VERA	BRAM	PABLO	4	INGENIERO DE EJECUCION EN MECANICA	DIRECTIVO	9	-1	Pesos	\$ 2.829.232	0	0
FEBRERO	21	DIRECTIVO	ARANEDA	NAVARRO	JUAN ALBERTO	4	CONTADOR PUBL./AUDITOR	DIRECTOR MUNICIPAL	09	(56)	Pesos	\$ 3.731.720	20,00	\$ 295.478
FEBRERO	26	DIRECTIVO	BAHAMONDES	POO	JUAN	6	INGENIERO DE EJECUCION EN MECANICA	DIRECTIVO	09	(56)	Pesos	\$ 3.181.152	30,00	\$ 339.943
FEBRERO	40	DIRECTIVO	BERNIER	RICHTER	MARCELO ARISTIDES	5	ARQUITECTO	DIRECTOR MUNICIPAL	09	(56)	Pesos	\$ 3.063.318	2,00	\$ 26.012
FEBRERO		DIRECTIVO	CONCHA	RIQUELME	OCTAVIO MAURICIO	4	CONTADOR	DIRECTIVO	09	(56)	Pesos	\$ 3.836.964	29,00	\$ 428.443

MES	Correo	Estamento	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Grado	Categoría Profesional	Categoría Función	Región	Asignación Especial	Unidad en que se paga	Remuneración Bruta Mensu	Número de horas diurnas	Valorización diurna	Número de horas nocturnas	Valorización nocturna	Total Horas Extra	Fecha Inicio	Fecha Termin	Observaciones
ENERO	1	PROFESIONAL	ABURTO	TORRES	ROSSANA PAMELA	11	INGENIERO C	PROFESIONA	9	-1	Pesos	\$ 984.392	0	0	0	0	0	01-01-2015	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	2	AUXILIAR	ACEVEDO	ZURITA	ALBERTO SEGUNDO	16	ENSEÑANZA	AUXILIAR	9	-56	Pesos	\$ 725.124	0	0	0	0	0	01-06-2002	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	3	TECNICO	ACUÑA	CASTRO	RUTH AMANDA	13	SECRETARIA	TECNICO	9	-56	Pesos	\$ 920.718	0	0	0	0	0	17-11-1997	Indefinido	10 DIAS
ENERO	4	AUXILIAR	ACUÑA	MONTES	LUIS RIGOBERTO	20	ENSEÑANZA	AUXILIAR	9	-56	Pesos	\$ 575.013	0	0	0	0	0	16-05-2011	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	5	ADMINISTRATIVO	ACUÑA	MORALES	JORGE	14	ENSEÑANZA	ADMINISTRA	9	-56	Pesos	\$ 853.665	0	0	0	0	0	01-01-1995	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	6	JEFATURA	ACUÑA	TORRES	VICENTE DANIEL	9	CONTADOR C	JEFE DEPART	9	-56	Pesos	\$ 1.669.125	0	0	0	0	0	02-11-1978	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	7	PROFESIONAL	ACUÑA	VALENCIA	CLAUDIA	12	ASISTENTE S	PROFESIONA	9	-1	Pesos	\$ 923.985	0	0	0	0	0	01-03-2015	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	8	PROFESIONAL	AGUAYO	MARDONES	GLORIA ISABEL	11	PROFESORA	PROFESIONA	9	-56	Pesos	\$ 1.089.762	0	0	0	0	0	16-04-2007	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	9	AUXILIAR	AGUAYO	MUÑOZ	PEDRO CHRISTIAN	20	ENSEÑANZA	AUXILIAR	9	-56	Pesos	\$ 575.013	0	0	0	0	0	05-05-2011	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	10	PROFESIONAL	AGUILERA	JANA	FERNANDO ANTONIO	8	ARQUITECTO	PROFESIONA	9	-56	Pesos	\$ 1.859.343	0	0	0	0	0	01-04-1999	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	11	AUXILIAR	ALARCON	CID	LUIS ISRAEL	14	ENSEÑANZA	AUXILIAR	9	-56	Pesos	\$ 837.592	0	0	0	0	0	01-03-1985	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	12	TECNICO	ALARCON	SAN MARTIN	FARIDE CASILDA	13	SECRETARIA	TECNICO	9	-56	Pesos	\$ 941.087	0	0	0	0	0	12-01-1998	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	13	TECNICO	ALBARRAN	ROJAS	MARIA ANGELICA	13	DIBUJANTE	TECNICO	9	-56	Pesos	\$ 958.738	0	0	0	0	0	01-02-2001	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	14	ADMINISTRATIVO	ALBORNOZ	MORA	KARINA JEANETTE	17	SECRETARIA	ADMINISTRA	9	-1	Pesos	\$ 614.789	0	0	0	0	0	01-12-2011	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	15	AUXILIAR	ALLENDES	ORMAZABAL	EDUARDO RENE	14	ENSEÑANZA	AUXILIAR	9	-56	Pesos	\$ 837.088	0	0	0	0	0	30-07-1980	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	16	JEFATURA	ALMENDRA	ALMENDRA	HEILEEN TATIANA MARGARI	9	INGENIERO C	JEFATURA	9	-56	Pesos	\$ 1.526.466	0	0	0	0	0	23-11-2006	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	17	TECNICO	ALVIAL	ROSSI	CECILIA DEL CARMEN	10	SECRETARIA	TECNICO	9	-56	Pesos	\$ 1.347.830	0	0	0	0	0	01-02-1978	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	18	PROFESIONAL	ANTIQUO	CARCAMO	RODRIGO ALEJANDRO	9	CONSTRUCT	PROFESIONA	9	-56	Pesos	\$ 1.534.315	0	0	0	0	0	01-03-2003	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	19	AUXILIAR	APABLAZA	PARADA	LUIS H	15	ENSEÑANZA	AUXILIAR	9	-56	Pesos	\$ 749.326	0	0	0	0	0	01-07-1986	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	20	ADMINISTRATIVO	ARANEDA	HERNANDEZ	JOSE	15	ENSEÑANZA	ADMINISTRA	9	-56	Pesos	\$ 759.347	0	0	0	0	0	09-06-2005	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	21	DIRECTIVO	ARANEDA	NAVARRO	JUAN ALBERTO	4	CONTADOR R	DIRECTOR M	9	-56	Pesos	\$ 3.436.242	0	0	0	0	0	01-06-1990	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	22	TECNICO	AROS	SEPULVEDA	MARCO ANDRES	14	ING. EJECUCI	TECNICO	9	-56	Pesos	\$ 830.413	0	0	0	0	0	01-06-2006	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	23	ADMINISTRATIVO	ATALA	DIAZ	MONICA	12	SECRETARIA	ADMINISTRA	9	-56	Pesos	\$ 1.117.793	0	0	0	0	0	01-04-1988	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	24	TECNICO	BADILLA	SALVO	NANCY	11	SECRETARIA	TECNICO	9	-56	Pesos	\$ 1.134.501	0	0	0	0	0	01-02-1978	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	25	ADMINISTRATIVO	BAEZA	HUERTA	SHEBA ABIGAIL	15	TECNICO JUR	ADMINISTRA	9	-56	Pesos	\$ 755.363	0	0	0	0	0	02-10-2000	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	26	DIRECTIVO	BAHAMONDES	POO	JUAN	6	INGENIERO D	DIRECTIVO	9	-56	Pesos	\$ 2.705.232	0	0	0	0	0	01-04-2009	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	27	AUXILIAR	BAIER	MUÑOZ	GALVARINO ISAAC	14	ENSEÑANZA	AUXILIAR	9	-56	Pesos	\$ 821.568	0	0	0	0	0	01-03-1986	Indefinido	Sin Observacion
ENERO	28	PROFESIONAL	BAIER	TASSISTRO	JAVIERA FERNANDA	12	INGENIERO C	PROFESIONA	9	-1	Pesos	\$ 923.985	0	0	0	0	0	16-06-2015	Indefinido	Sin Observacion

Listado de personal de Planta, Contrata y honorarios utilizando como base información de ley de transparencia:

➤ Ejemplo de separación por funcionario para valorizar casillero de organigrama.

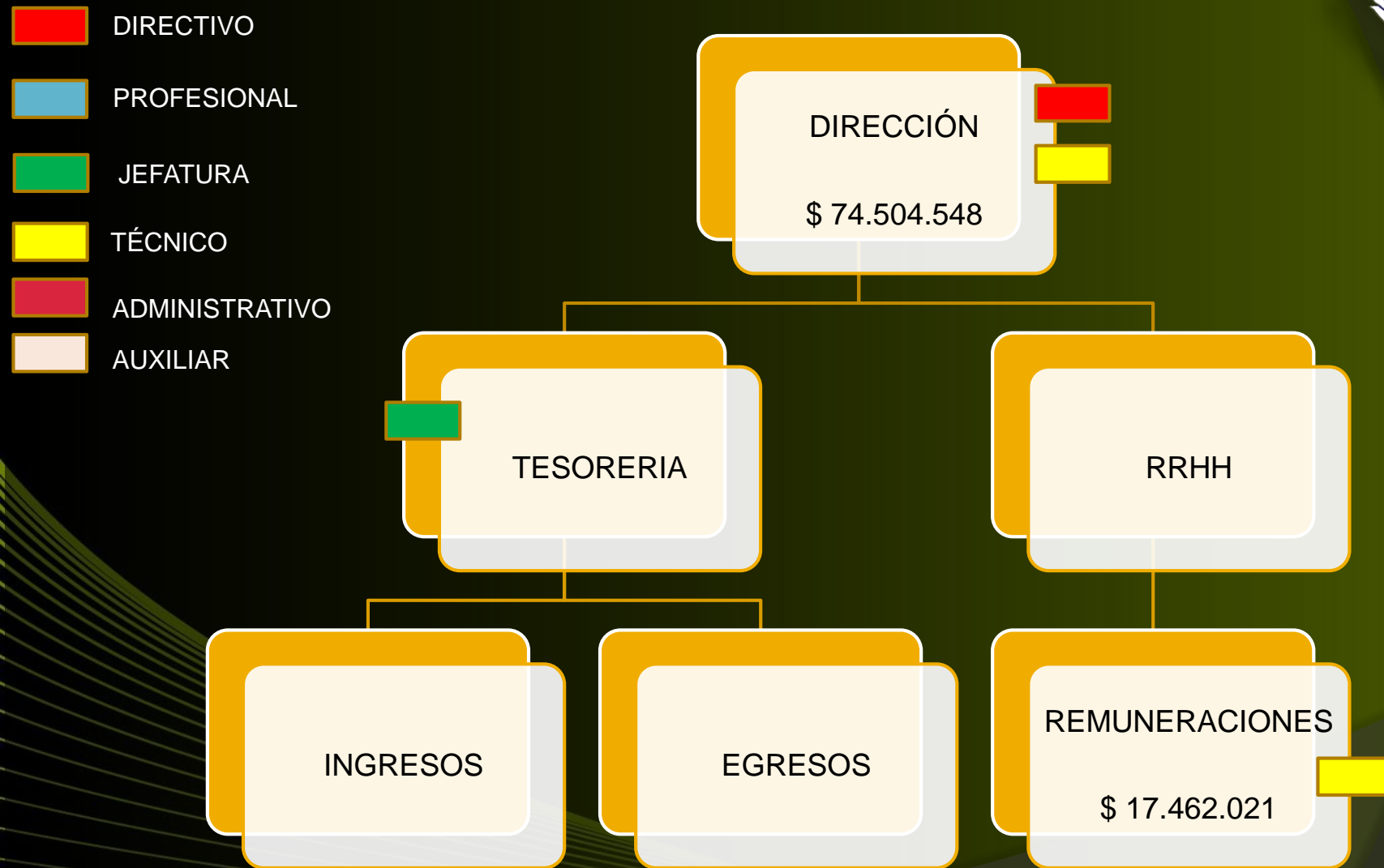
MES	Estamento	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Grado	Calificación Profesional o Formación	Cargo o Función	Region	Asignaciones Especiales	Unidad en que se paga	Remuneración Bruta Mensual	Número de horas diurnas	Valorización horas diurnas	Número de horas nocturnas	Valorización horas nocturnas
ENERO	DIRECTIVO				4	INGENIERO	DIRECTOR M	9	-56	Pesos	\$ 3.502.446	0	0	0	
FEBRERO	DIRECTIVO				4	INGENIERO EN ADMINISTRACION	DIRECTOR MUNICIPAL	09	(56)	Pesos	\$ 3.700.416	11,00	\$ 162.513	2,00	\$
MARZO	DIRECTIVO				4	INGENIERO EN ADMINISTRACION	DIRECTOR MUNICIPAL	09	Sin Asignaciones	Pesos	\$ 3.079.625	5,00	73.869	0,00	
ABRIL	DIRECTIVO				4	INGENIERO	ER MUNICIPAL	09	(56)	Pesos	\$ 3.608.818	6,00	\$ 88.643	1,00	\$
MAYO	DIRECTIVO				4	INGENIERO	DIRECTOR M	09	(49)(56)	Pesos	\$ 5.621.358	10,00	\$ 147.739	12,00	\$
JUNIO	DIRECTIVO				4	INGENIERO	DIRECTOR M	09	(56)	Pesos	\$ 3.685.642	10,00	\$ 147.739	2,00	\$
JULIO	DIRECTIVO				4	INGENIERO	ER MUNICIPAL	09	(49)(56)	Pesos	\$ 6.303.920	0,00	\$ -	0,00	\$
AGOSTO	DIRECTIVO				4	INGENIERO	DIRECTOR M	09	(56)	Pesos	\$ 5.165.965	22,00	\$ 325.026	7,00	\$
SEPTIEMBRE	DIRECTIVO				4	INGENIERO	DIRECTOR M	09	(56)	Pesos	\$ 3.895.387	15,00	\$ 221.608	1,00	\$
OCTUBRE	DIRECTIVO				4	INGENIERO	ER MUNICIPAL	09	(49)(56)	Pesos	\$ 5.774.231	6,00	\$ 88.643	3,00	\$
NOVIEMBRE	DIRECTIVO				4	INGENIERO	ER MUNICIPAL	09	(56)	Pesos	\$ 3.794.924	7,00	\$ 103.417	2,00	\$
DICIEMBRE	DIRECTIVO				4	INGENIERO	ER MUNICIPAL	09	(49)(50)	Pesos	\$ 5.497.172	11,00	\$ 167.713	4,00	\$
											\$ 53.629.904				

Listado de personal de Planta, Contrata y honorarios utilizando como base información de ley de transparencia:

➤ Ejemplo de separación por funcionario para valorizar casillero de organigrama.

MES	Estamento	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Grado	Calificación Profesional o Formación	Cargo o Función	Region	Asignaciones Especiales	Unidad en que se paga	Remuneración Bruta Mensual	Número de horas diurnas	Valorización horas diurnas	Número de horas nocturnas	Valor en horas nocturnas
ENERO	TECNICO				11	SECRETARIA	TECNICO	9	-56	Pesos	\$ 1.166.575	0	0	0	
FEBRERO	TECNICO				11	SECRETARIA PROFESIONAL	TECNICO	09	(56)	Pesos	\$ 1.093.705	0,00	\$ -	0,00	\$
MARZO	TECNICO				11	SECRETARIA PROFESIONAL	TECNICO	09	Sin Asignaciones	Pesos	\$ 978.820	0,00	0	0,00	
ABRIL	TECNICO				11	SECRETARIA	TECNICO	09	(56)	Pesos	\$ 1.093.705	0,00	\$ -	0,00	\$
MAYO	TECNICO				11	SECRETARIA	TECNICO	09	(49)(50)(56)	Pesos	\$ 1.843.537	0,00	\$ -	0,00	\$
JUNIO	TECNICO				11	SECRETARIA	TECNICO	09	(56)	Pesos	\$ 1.093.705	0,00	\$ -	0,00	\$
JULIO	TECNICO				11	SECRETARIA	TECNICO	09	(49)(50)(56)	Pesos	\$ 2.525.201	0,00	\$ -	0,00	\$
AGOSTO	TECNICO				10	SECRETARIA	TECNICO	09	(56)	Pesos	\$ 2.450.025	0,00	\$ -	0,00	\$
SEPTIEMBRE	TECNICO				10	SECRETARIA	TECNICO	09	(56)	Pesos	\$ 1.346.291	0,00	\$ -	0,00	\$
OCTUBRE	TECNICO				10	SECRETARIA	TECNICO	09	(49)(50)(56)	Pesos	\$ 1.898.233	0,00	\$ -	0,00	\$
NOVIEMBRE	TECNICO				10	SECRETARIA	TECNICO	09	(56)	Pesos	\$ 1.300.332	0,00	\$ -	0,00	\$
DICIEMBRE	TECNICO				10	SECRETARIA	TECNICO	09	(49)(50)	Pesos	\$ 1.952.561	0,00	\$ -	0,00	\$
											\$ 18.742.690				

MAPEO DE ORGANIGRAMA PARA DETERMINAR CUANTO NOS CUESTA LA CREACIÓN DE CARGOS



GASTO DE PERSONAL AÑO 2016 SEGÚN WEB



GASTO PERSONAL DE PLANTA AÑO 2016 SEGÚN LEY DE TRANSPARENCIA				
Cargo	Cantidad	Remuneración Bruta Mensual Año 2016	Total Horas Extras	
Directivos	16	\$ 816.382.997	\$ 51.758.956	
Profesionales	72	\$ 1.664.517.828	\$ 67.860.013	
PROF. L.15076	1	\$ 21.657.328	0	
Jefaturas	26	\$ 596.084.428	\$ 28.057.074	
Técnicos	66	\$ 989.713.792	\$ 43.992.739	
Administrativos	88	\$ 1.148.451.919	\$ 46.166.384	
Auxiliares	96	\$ 1.075.308.961	\$ 97.912.530	
			TOTAL	
		\$ 6.312.117.253	\$ 335.747.696	\$ 6.647.864.949

GASTO PERSONAL DE CONTRATA AÑO 2016 SEGÚN LEY DE TRANSPARENCIA				
Cargo	Cantidad	Remuneración Bruta Mensual Año 2016	Total Horas Extras	
Profesionales	12	\$ 310.607.569	\$ 19.280.968	
Técnicos	3	\$ 45.670.986	\$ 3.610.108	
Administrativos	41	\$ 407.265.337	\$ 27.344.313	
Auxiliares	71	\$ 619.032.250	\$ 52.635.675	
			TOTAL	
		\$ 1.382.576.142	\$ 102.871.064	\$ 1.485.447.206

TOTAL GASTO PLANTA-CONTRATA 2016		\$ 7.694.693.395	\$ 438.618.760	\$ 8.133.312.155
---	--	-------------------------	-----------------------	-------------------------

GASTO DE PERSONAL DETALLADO



Cuenta	Sub. Prog	C.Costo	Denominación	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
21			C x P Gastos en Personal			
21.01			Personal de Planta			
21.01.001			Sueldos y Sobresueldos			
21.01.001.001			Sueldos base			
21.01.001.002			Asignación de Antigüedad			
21.01.001.002.002			Asignación de Antigüedad, Art. 97, letra g), de la Ley N° 18.883, y Leyes N° 19.180 y 19.280 *			
21.01.001.003			Asignación Profesional			
21.01.001.003.001			Asignación Profesional, D.L. N°479 de 1974			
21.01.001.004			Asignación de Zona			
21.01.001.004.001			Asignación de Zona, Art. 7 y 25, D.L. N° 3.551 *			
21.01.001.004.004			Complemento de Zona *			
21.01.001.007			Asignaciones del D.L. N° 3.551, de 1981			
21.01.001.007.001			Asignación Municipal, Art. 24 y 31 DL. N° 3.551, de 1981 *			
21.01.001.009			Asignaciones Especiales			
21.01.001.009.005			Asignación Art. 1, Ley N° 19.529 *			
21.01.001.010			Asignación de Pérdida de Caja			
21.01.001.010.001			Asignación por Pérdida de Caja, Art. 97, letra a), Ley N° 18.883 *			
21.01.001.011			Asignación de Movilización			
21.01.001.011.001			Asignación de Movilización, Art. 97, letra b), Ley N° 18.883 *			
21.01.001.014			Asignaciones Compensatorias			

GASTO DE PERSONAL DETALLADO



Cuenta	Sub. Prog	C.Costo	Denominación	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
21.01.001.014.001			Incremento Previsional, Art. 2, D.L. 3501, de 1980 ¹			
21.01.001.014.002			Bonificación Compensatoria de Salud, Art. 3º, Ley Nº 18.566 ²			
21.01.001.014.003			Bonificación Compensatoria, Art. 10, Ley Nº 18.675 ¹			
21.01.001.014.004			Bonificación Adicional, Art. 11, Ley Nº 18.675 ¹			
21.01.001.014.999			Otras Asignaciones Compensatorias ²			
21.01.001.015			Asignaciones Sustitutivas			
21.01.001.015.001			Asignación Única, Art. 4, Ley Nº 18.717 ¹			
21.01.001.019			Asignación de Responsabilidad			
21.01.001.019.001			Asignación de Responsabilidad Judicial, Art. 2, Ley Nº 20.008 ¹			
21.01.001.022			Componente Base Asignación de Desempeño			
21.01.001.043			Asig.Inherente al cargo Ley 19.695			
21.01.001.999			Otras Asignaciones3			
21.01.002			Aportes del Empleador			
21.01.002.001			A Servicios de Bienestar			
21.01.002.002			Otras Cotizaciones Previsionales			
21.01.002.002.001			Mutual Accidentes del Trabajo			
21.01.002.002.002			Seguro de Invalidez			
21.01.003			Asignaciones por Desempeño			
21.01.003.001			Desempeño Institucional			

GASTO DE PERSONAL DETALLADO



Cuenta	Sub. Prog	C.Costo	Denominación	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
21			C x P Gastos en Personal			
21.01			Personal de Planta			
21.01.001			Sueldos y Sobresueldos			
21.01.001.001			Sueldos base			
21.01.001.002			Asignación de Antigüedad			
21.01.001.002.002			Asignación de Antigüedad, Art. 97, letra g), de la Ley N° 18.883, y Leyes N° 19.180 y 19.280 *			
21.01.001.003			Asignación Profesional			
21.01.001.003.001			Asignación Profesional, D.L. N°479 de 1974			
21.01.001.004			Asignación de Zona			
21.01.001.004.001			Asignación de Zona, Art. 7 y 25, D.L. N° 3.551 *			
21.01.001.004.004			Complemento de Zona *			
21.01.001.007			Asignaciones del D.L. N° 3.551, de 1981			
21.01.001.007.001			Asignación Municipal, Art. 24 y 31 DL. N° 3.551, de 1981 *			
21.01.001.009			Asignaciones Especiales			
21.01.001.009.005			Asignación Art. 1, Ley N° 19.529 *			
21.01.001.010			Asignación de Pérdida de Caja			
21.01.001.010.001			Asignación por Pérdida de Caja, Art. 97, letra a), Ley N° 18.883 *			
21.01.001.011			Asignación de Movilización			
21.01.001.011.001			Asignación de Movilización, Art. 97, letra b), Ley N° 18.883 *			
21.01.001.014			Asignaciones Compensatorias			

AVANZAR RECOPILANDO COMO EJEMPLO LA INFORMACIÓN ENTRE TODOS



Diagnóstico para fijar o modificar las plantas de personal de las municipalidades, estableciendo el número de cargos para cada planta y fijar sus grados.

COMUNAS	Reglamento de organización interna anterior	Reglamento de Concurso público	Política de RRHH	Escala-fón de merito actualizado	Listado de personal separado tanto de planta y contrata con información detallada				Disponibilidad presupuestaria			Límite de gasto en personal vigente	Aporte del fisco al fondo común municipal	Categoría determinar el rango de grados que corresponde asignar al cargo de Alcalde y directivos ley 20.742			
					Estudios académicos	Fecha de nacimiento	Funciones reales	Años contrata (Municipio, Grado)	Ingresos propios 3 años anteriores						Gastos de personal 3 años anteriores		
									Año 1	Año 2	Año 3				Año 1	Año 2	Año 3
Comuna 1																	
Comuna 2																	
Comuna 3																	

Contemplar además el Pladeco

FIN

Antonio Riquelme Carrillo,

- Dirigente Asemuch Temuco,
- Dirigente Nacional.
- Licenciado en Ciencias en la Administración,
- Ingeniero de Ejecución en Administración,
- Diplomado en Calidad de Vida Laboral,
- Diplomado en Desarrollo Económico Territorial,
- Diplomado en Formación Sindical.
- Diplomado en Derecho Municipal, Probidad y Transparencia

antonioriquelmeasemuchtemuco@gmail.com

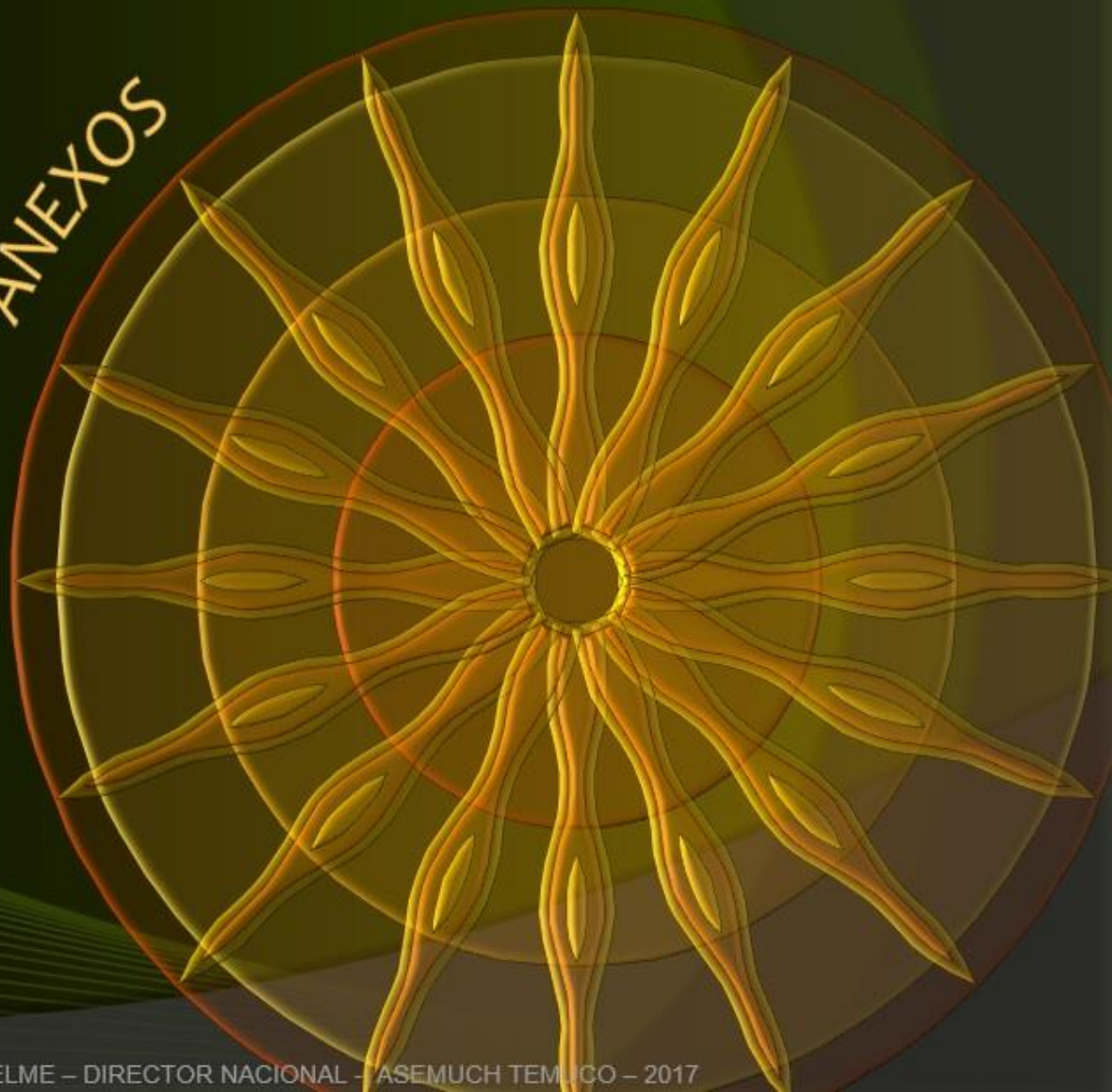
<http://antonioriquelmec.blogspot.com/>



@AntonioAsemuchT

"La gente que dice que no se puede hacer, no debería interrumpir a quienes lo están haciendo" Se piensa y se hace

ANEXOS



Respecto al acoso laboral



Antonio Riquelme

11 de agosto de 2012 · Temuco ·

OJO acosadores laborales !!!!! los dirigentes tenemos la Ley 20.607. Mi objetivo dirigencial cumplido colegas !!!! con suma de fuerzas de nuestra red, ahora a informar comenzando con exposición sobre Mobbing en seminario el día 28 de Agosto en Salón Auditorio de Caja Compensación La Araucana.

Respecto al Acoso Laboral:

El 08 de Agosto de 2012 se publicó la Ley 20.607, Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Se Modifica además el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, agregando la siguiente letra:

"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo."

Se agrega al artículo 2° del código del trabajo:

"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."



Adriana Riveros Leverone Felicidades Antonio, tanto por tu trabajo de dirigente, y de participante en la Red de Acoso Laboral, desarrollando esta tarea de informar, mediante un Seminario, la ley 20.607, y el total de sus contenidos y conocer quienes son los ACOSADORES, para desarrollar estrategias sicológicas y sociales que permitan denunciarlos a los Tribuna Exitó en este Seminario. Saludos fraternos desde Santiago de Chile.

11 de agosto de 2012 a las 3:30 · Ya no me gusta · 1



Antonio Riquelme Gracias Adriana, esto fue por "empuje" de todos, pero principal de Maria Cristina Diaz

11 de agosto de 2012 a las 4:17 · Me gusta



Cristian Paez Gonzalez Alla estaremos amigo, saludos!



Antonio Riquelme

4 de julio de 2012 ·

Agradecimientos a la Diputada Ximena Vidal por el proyecto de acoso laboral, y una buena conversación respecto al tema. También su apoyo mañana por la homologación.



Me gusta Comentar Compartir

Carmen Carrillo López, Leonila Pacheco Ulloa y 6 personas más



Antonio Riquelme

29 de junio de 2012 · Temuco ·

Mañana reunión con la Superintendente de Seguridad Social, SUSESO, M. José Zaldívar a las 15 hrs., en Huérfanos, por situaciones de acoso laboral. Para interesados que puedan asistir.

Me gusta Comentar Compartir



Antonio Riquelme Viernes 29

29 de junio de 2012 a las 0:52 · Me gusta

Respecto al acoso laboral

Estimada diputada,

Nos conocimos personalmente en el congreso el día de la votación de este proyecto de ley en donde le agradecí por el apoyo a los funcionarios municipales del País.

Quisiera consultar, ya que me surge una duda respecto al nuevo proyecto de ley pronto a promulgarse de acoso laboral, que modifica el código del trabajo en su artículo 2, y que agrega la tipificación en el artículo 82 al estatuto 18.883 de funcionarios municipales, entre otros, pero no agrega al artículo 123 del mismo estatuto causal de destitución por este tipo de actos (Acoso sexual si). Por lo tanto el victimario recibe como castigo una censura, una multa o una suspensión, al parecer.

Por otro lado al denunciar a contraloría ellos no se pronuncian respecto al tema, solo indican que se debe judicializar o instruir una investigación sumaria por parte del Alcalde. Tengo mis dudas por si aceptan la tutela laboral en funcionarios municipales.

Y por último, referente a las acciones que el funcionario víctima de mobbing puedan hacer ante los tribunales, creo que existe jurisprudencia de que no es aplicable el procedimiento de tutela laboral para funcionarios de la planta, a contrata y honorarios. (si para contratados por códigos del trabajo)

Cabe destacar que los recursos de protección en su mayoría son rechazados.

Por lo que mi consulta es:

- 1-¿Que sanción es aplicable mediante el estatuto 18.883 para los victimarios?
- 2-¿Que cambio puede significar ante el pronunciamiento de contraloría esta ley?
- 3-¿Que ventaja puede traer esta ley ante tribunales efectuada por funcionarios municipales, o de que forma (recurso de protección, otro)?

Desde ya muchas gracias por su respuesta y por su trabajo realizado.

Antonio Riquelme
Dirigente Asemuch Temuco

Valparaíso, Julio de 2012

Sr. Antonio Riquelme.
Dirigente ASEMUCH
Presente.

Por especial encargo de la diputada Ximena Vidal contestamos a sus consultas. En relación a la primera pregunta que formula, podemos señalarle que si bien el artículo 82 letra l) de ley 18.883 no establece el acoso laboral de manera directa, sí lo establece de modo genérico al señalar que a los funcionarios municipales les está prohibido "cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios" dentro de los cuales, sin duda se encuentran las conductas de acoso laboral. Y cualquier acto atentatorio a la dignidad laboral de los funcionarios, está sancionado con la destitución del cargo, según lo establece la propia ley 18.883 en su artículo 123, letra c)

En cuanto a la segunda pregunta, la Contraloría se pronuncia correctamente en este sentido, pues el acoso laboral es un tema de conocimiento de los tribunales de justicia aun cuando haya funcionarios públicos municipales involucrados. Sin embargo, al haber ley expresa de acoso laboral el afectado puede hacer la presentación a la Contraloría, la cual con la ley de acoso laboral vigente podrá decretar la existencia de éste al interior de las reparticiones públicas, no obstante seguirse un juicio ante los tribunales de justicia.

Y por último, a la tercera pregunta que nos realiza, podemos decirle que la ventaja que tendrá la vigencia del acoso laboral para los funcionarios municipales es que por disposición expresa de la ley, se les hace directamente aplicable la normativa sobre estas conductas, lo cual se podrá hacer valer mediante las reglas generales del proceso laboral establecidas en el Código del Trabajo.

Muy atte.,
Cristián Contador S.
Asesor Jurídico, H.D. Ximena Vidal L.



JEFATURAS

- La existencia del nivel jerárquico de jefe de departamento en una municipalidad depende de la organización interna que cada una se otorgue, a través de un reglamento que dicte el alcalde con acuerdo del concejo. ello, porque acorde párrafo/4 del título/i de ley 18695, la organización interna de las entidades edilicias se encuentra estructurada sobre la base de las distintas unidades que se enuncian en sus art/15 y siguientes, pudiendo estas denominarse indistintamente, dirección, departamento, sección u oficina, pero no contempla específicamente el nivel de jefe de departamento ni sus equivalentes, salvo en relación con las leyes 19070 y 19378, respectivamente, las cuales si contemplan los niveles jerárquicos de jefes de los departamentos de administración de educación municipal y de salud (Nº Dictamen N°29599 de Fecha 08-08-2001).



JEFATURAS

- Para determinar el orden de subrogación en un servicio, debe atenderse al **orden o mejor nivel o posición jerárquica** que se ocupe en la dotación de la institución, considerando en el lugar preferente a quien posee un mayor grado, sea en el escalafón específico de que se trate o, en su defecto en la planta general del servicio. Ello, porque para que opere la subrogación debe atenderse al principio de jerarquía inherente a la función pública, entendiendo como jerarquía el vínculo jurídico que une a órganos y funcionarios en relación de superior a inferior y quien se encuentra en una posición jerárquica de un mayor nivel, está dotado de potestad de mando sobre sus subordinados. **La organización interna de cada servicio y la estructura de su planta son los factores que determinan la jerarquía de ciertos funcionarios por sobre otros**, correspondiendo a la jefatura superior del servicio velar porque dicho ordenamiento se mantenga, ya que el permite el normal ejercicio de las respectivas funciones. (Nº Dictamen 9206 Fecha 23-03-1990).

Dictámenes de Contraloría Dirigir Unidades

- Las **funciones que implican dirigir unidades municipales** y, en general, aquellas que sean habituales del Municipio, como la de jefatura, **sólo pueden ser asignadas a funcionarios pertenecientes a la planta municipal**, ya sea en calidad de titulares, suplentes o subrogantes de los respectivos cargos. (Nº Dictamen Nº 28599 Fecha 04-06-2004).
- **Obligación de cada funcionario de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular**, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- La autoridad edilicia debe respetar estrictamente el principio de legalidad que regula a los órganos de la Administración, consagrado en los artículos 6º y 7º de la Carta Fundamental y 2º de Ley Nº 18.575, acorde con el cual aquéllos deben someter su acción a la Constitución y a las leyes y actuar dentro de su competencia y sin más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. (Nº Dictamen Nº 28599 Fecha 04-06-2004).
- Se establece la facultad del alcalde para, por una parte, nombrar y remover a los funcionarios de su dependencia y, por la otra, **velar por la observancia del principio de la probidad administrativa dentro del municipio** y aplicar medidas disciplinarias al personal de su dependencia. (ley Nº 18.695, artículo 63 letras c) y d)).

JEFATURAS

- **Sobre la subrogancia (cargos contemplados en Decreto Fuerza de Ley de denominación específica):** Esta subrogación la asume, por el sólo ministerio de la ley, el funcionario de la misma unidad que siga en el orden jerárquico y que cumpla con los requisitos de desempeño del cargo (Planta). Con derecho a sueldo del cargo contemplado.
- **Asignación o encomendación de labores o funciones (cargos no contemplados en Decreto Fuerza de Ley; pero cargos reconocidos en la estructura interna municipal, el que no tendrá derecho a percibir un aumento en sus remuneraciones por dicho concepto):** De esta manera entonces, la existencia del nivel jerárquico de Jefe de Departamento, dependerá de la organización interna que cada Municipalidad se otorgue, mediante un reglamento que al efecto dicte el Alcalde, con acuerdo del Concejo, conforme al artículo 31 de la ley 18.695. (Nº Dictamen 29599 Fecha 08-08-2001).
- Jefaturas debiera tener concordancia con: “Esta Hoja Mural será firmada en duplicado por el **Jefe o el funcionario de mayor grado** que labore en la oficina y por el encargado del Inventario. Un ejemplar de la Hoja Mural se colocará en un lugar visible de aquélla, y el otro deberá conservarlo el encargado del Inventario”. (Artículo 16 del decreto Nº 577, de 1978, del ex Ministerio de Tierras y Colonización -Reglamento sobre bienes muebles fiscales)



JEFATURAS

- En este punto, es menester considerar que, de conformidad con el artículo 7° de la citada ley N° 18.883, en el orden jerárquico de las plantas municipales, **se ubica en el primer lugar la planta de directivos, luego la de profesionales, a continuación la de jefaturas, enseguida la de técnicos, la de administrativos y, finalmente, la de auxiliares;** y, además, que el artículo 9° de ese cuerpo estatutario, previene que todo cargo municipal necesariamente debe tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe; todo lo cual, complementado con el texto normativo que aprueba la planta de personal de la municipalidad respectiva, determina el nivel jerárquico de los funcionarios de una entidad edilicia. (N° Dictamen 3705 Fecha 19-01-2012).
- Las funciones que implican dirigir unidades municipales y, en general, aquellas que sean habituales del Municipio, como la de **jefatura, sólo pueden ser asignadas a funcionarios pertenecientes a la planta municipal, ya sea en calidad de titulares, suplentes o subrogantes de los respectivos cargos.** (N° Dictamen N° 28599 Fecha 04-06-2004).
- Respeto al principio jerárquico, en virtud del cual un empleado que ocupa una plaza en un determinado nivel, según su categoría o grado, **no puede quedar sometido a otro de menor jerarquía, que es lo que se pretende asegurar a través del establecimiento de la carrera funcionaria.** (N° Dictamen 16741 Fecha 24-04-2003 y N° Dictamen 36070 Fecha 29-09-1999).

VINCULO ENTRE CARRERA FUNCIONARIA Y DEMOCRACIA

MARCO LEGAL - NORMATIVO

CIUDADANÍA - (VOTANTE)

MUNICIPIO			
Político de turno Tiene la responsabilidad de trazar un programa y de concretarlo al ser aprobado por los electores, apoyándose sobre funcionarios experimentados.	Escala de tiempo Corto plazo	Objetivo Acompañar los movimientos de la sociedad, no es en la continuidad del estado, él está en la transformación del estado, tiene que suscitar y acompañar la transformación del estado y quiere cumplir con su programa por el cual fue electo.	En democracia para que funcione el sistema funcionarios y políticos deben tener mutuo respeto, y ser muy atentos a respetar el equilibrio de su rol respectivo para optimizar las fortalezas de cada uno.
Funcionario de carrera Está a disposición del político que debe servir fielmente cualquier sea la opción política, con lealtad, con disciplina, y poner en obra las decisiones del gobierno comunal escogido por la ciudadanía, asegurar la continuidad y la eficiencia de los servicios públicos.	Escala de tiempo Largo plazo	Objetivo Asegura la permanencia del estado.	
		VISION MISION	
			
		IMPUTS FUNCIONES	
		SERVICIOS DEL MUNICIPIO ALCALDIA - DIRECCIÓN MARKETING - COMUNICACIÓN ADMINISTRACIÓN - FINANZAS	

MUNICIPIO

Realizado por Antonio Riquelme
Asemuch Temuco



STAKEHOLDERS - SOCIEDAD

Riesgo: La politización de la función pública, cuando un gobierno considera que la mejor garantía es la fidelidad política sobre la competencia de los funcionarios de carrera, lo que se llama clientelismo, en donde muchas veces el éxito de la política no está asegurado (muchos ejemplos).

Riesgo: El funcionario quiere sustituir al político y eso se llama tecnocracia (un gobierno manejado por aquellos que tienen mayor formación técnica), no es que se quiera sustituir, sino que da argumentos para frenar, para impedir de que el político ponga en marcha su programa, "eso es difícil, no se puede" poner trabas. Esto puede debilitar el principio de superioridad del político sobre la administración.

Diferencia (o gap) entre expectativas y percepciones.



Modelo de los gaps

Factores causales clave

Posibles soluciones

1

DEFICIENCIA 1

“No saber lo que esperan los beneficiarios”



No existe cultura orientada al marketing



Investigación de mercados.

Inadecuada comunicación vertical



Estimular la comunicación ascendente

Excesivos niveles jerárquicos



Ajustar los niveles de mando

2

DEFICIENCIA 2

“Establecer normas de calidad equivocadas”



Falta de compromiso asumido para ofrecer un servicio de calidad



Lograr el compromiso con la calidad en todos los niveles

Percepción de inviabilidad



Crear posibilidades

Falta de estandarización de tareas



Convertir las tareas en estándar: tecnología + modificación de los procedimientos de trabajo

Ausencia de objetivos basados en los estándares de calidad



Establecer objetivos para la calidad de servicio: específicos, aceptados,...

(Continúa)

Diferencia (o gap) entre expectativas y percepciones.



Modelo de los gaps

Factores causales clave

Posibles soluciones

3

DEFICIENCIA 3

“Deficiencias en la realización del servicio”



Ambigüedad en las funciones



Suministrar descripciones claras de los puestos de trabajo

Conflictos funcionales



Definir funciones de cada puesto de trabajo y establecer normas según las necesidades de la ciudadanía

Desajustes empleado/función



Ajustar empleados, tecnología y funciones

1° 2° 3°

Desajuste empleado/tecnología



“Personas, Servicio, Beneficios”

Falta de sistemas de supervisión y control



Medir y compensar la ejecución del servicio

Falta de control percibido



Conceder poder decisión empleados

Escaso trabajo en equipo



Desarrollar el trabajo en equipo

4

DEFICIENCIA 4

“Discrepancia entre lo que se promete y lo que se realiza”



Deficiencias en la comunicación horizontal



Crear canales de comunicación entre los que comunican la imagen externa del ayuntamiento y el personal operativo

Prestar servicios coherentes en todos los niveles

Tendencias a prometer en exceso



Realizar actividades de comunicación sobre las calidades adecuadas y efectivas



Elementos de la producción de los servicios (la servucción).

- ❖ El soporte físico: es el elemento que da tangibilidad al servicio. Para mantener o mejorar las instalaciones y los equipamientos y mobiliario es necesario definir una activa política de inversión y reinversión.
- ❖ El beneficiario: la presencia del beneficiario es relevante a la definición de servicio. El beneficiario es la razón de ser de la Administración Pública. En numerosas ocasiones, el beneficiario participa de manera directa en el proceso de producción de los servicios (la servucción).
- ❖ El personal en contacto con el beneficiario: puesto que es el colectivo que atiende a los beneficiarios, es de gran importancia. En numerosas ocasiones, el beneficiario tiene una imagen determinada del Municipio en base al trato recibido por parte del personal que le atiende. Así pues, para poder prestar una atención adecuada, el personal debe estar formado y motivado. Así mismo, es de destacar que el grado de implicación del personal en contacto variará en función de dos ejes:
 - Intensidad de la interacción: no es lo mismo un asesoramiento a una organización para la presentación de un proyecto que permita el acceso a subvenciones, que la entrega de un certificado en obras.
 - Duración del contacto.
- ❖ Sistema de organización interna: es la parte que, normalmente, el beneficiario no ve, pero su importancia es notable para que el servicio se preste de manera adecuada.
- ❖ Los otros beneficiarios: las relaciones que se establecen con otros beneficiarios influyen en el grado de satisfacción con respecto al servicio que presta el municipio.