



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS
MUNICIPALES DE CHILE

PLIEGO PETITORIO AL ESTADO DE CHILE

PERIODO 2022 AL 2026

RATIFICADO EN ASAMBLEA NACIONAL 8 JUNIO 2022

Y

CONSEJO DE PRESIDENTES 24 DE JUNIO 2022

INDICE

P. 6 I INTRODUCCION

Carrera funcionaria municipal

P.8 II PETITORIO

1.- Proyectos de ley

1.1.- Boletín N°14.839-06, Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de fortalecer la integridad pública, probidad y transparencia en las municipalidades.

P.9 1.2.- Boletín N°13195-06, Modifica el régimen de tramitación y entrada en vigencia de los reglamentos que fijen o modifiquen las plantas de personal municipal, dictados de conformidad con la ley N°18.695, orgánica constitucional de Municipalidades

1.3.- Boletín N°11287-13, Modifica la ley N°16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en materia de determinación del carácter profesional de una enfermedad que afecte al trabajador

1.4.- Boletín N°8406-06, Modifica Leyes N.º 18.834, Estatuto Administrativo, N.º 18.883, Estatuto Administrativo para los funcionarios Municipales y N°19.070, Estatuto de los Profesionales de Educación, derogando como causal de término de la relación laboral, la expresión "salud incompatible".

P.10 2.- Escala Municipal de Sueldos

- 2.1.-** Establecimiento de la Asignación profesional a todas las y los trabajadores municipales con título profesional.
- P.11 **2.2.-** Establecimiento de la asignación de nivel técnico superior y media.
2.3.- Establecimiento de asignación de responsabilidad y especialidad.
2.3.1 Conductores y operarios de maquinaria pesada
- P.12 **2.4.-** Establecimiento de asignación por competencias laborales.
2.5.- Establecimiento de asignación por zona de desempeño difícil.
2.6.- Establecimiento de la asignación de post grado para magister y doctorados
- P.13 **2.7.-** Establecimiento de la asignación por capacitación
2.8.- Extensión de la asignación Directivo Jefatura.
2.9.- Reformular la cobertura de las asignaciones de zona y bonos de zonas extremas, sus asignaciones y bonificaciones.
- P.14 **2.10.-** Reformular el concepto de pago de los bienios.
2.11.- Reformular el cálculo del pago de las horas extraordinarias.
- P.15 **2.12.-** Modificación de las fechas del pago del PMG.
2.13.- Modificar la fórmula de pago de los viáticos.
- P.16 **2.14.-** Incorporación del Seguro de Cesantía
2.15.- Eliminación de trabas para la homologación de remuneraciones con el sector público
2.16.- Revalorización de la escala de sueldos base y asignación municipal
2.17.- Modificación del último grado de las plantas
- P.17 **2.18.-** Ampliar bono de trabajadores de extracción de residuos domiciliarios a trabajadores municipales que cumplen la misma función.
2.19.- Eliminar los descuentos de las pólizas por fianzas a los trabajadores municipales para que se cobren a los municipios.
2.20.- Solicitud de incorporar las 40 horas laborales al sector municipal.

P.18 **3.- Ley de Retiro permanente o incentivo al retiro de los funcionarios municipales**

4.- Incremento previsional.

P.19 **5.- Cuidados en el sector municipal**

5.1.- Ley de protección al funcionario municipal y código de ética

5.2.- Acceso a educación inicial a hijos e hijas de municipales.

5.3.- Solicita incorporar Bono COVID a trabajadores de cementerios y trabajadores municipales

P.20 **6.- Legislación municipal:**

6.1.- Revisión y modificación de articulados de la ley N°18883

6.1.1.- Calificaciones

6.1.2.- Sumarios

6.2.- Modificación régimen contractual de Trabajadores código del trabajo de Cementerios municipales y trabajadores desmunicipalizados de salud y educación

6.3.- Revisión y modificación de la ley N°19754, que, Autoriza a las municipalidades para otorgar prestaciones de bienestar a sus funcionarios.

6.4.- Modificaciones a la ley N°18695

6.4.1.- Modificaciones a los porcentajes de contratas y honorarios

6.4.2.- Cargos de exclusiva confianza

6.4.3.- Regulación del ingreso de contratas a la planta

6.5.- Solicitud para que los trabajadores/as que obtienen título de la academia y otros afines a los servicios municipales, cumplan funciones propias en la planta correspondiente. Revisión del reglamento de la ley.

- P.21 **6.6.-** Modificar la ley N°21220, del 26 de marzo de 2020, que modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia.
- 6.7.-** Solicitud de revisar y modificar la ley N°19.296, y su relación con los trabajadores municipales, incorporando, además, la titularidad sindical.
- 6.8.-** Solicitud de revisar y modificar la ley N°20285, sobre acceso a la información pública, y su relación con los trabajadores municipales

7.- Convenios Internacionales

Ratificación e implementación por parte del Gobierno de Chile del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo

P.22 III SINTESIS

I INTRODUCCION

El Estado chileno, como garante de la dignidad de la persona humana, debe garantizar la protección, la estabilidad, la seguridad y el bienestar social de las y los trabajadores que se desempeñan en el sector descentralizado y centralizado de servicios públicos, fomentando una forma de trabajo provisto de estabilidad, protección social, así como seguridad física y psicosocial, debiendo propender a:

- 1) Incorporar progresivamente a un sistema de trabajo estable y seguro a las y los trabajadores públicos que actualmente se desempeñan en modalidades de trabajo precario, llámese contrata, honorarios o código del trabajo.
- 2) Potenciar la carrera funcionaria como instrumento de desarrollo de las y los trabajadores, en todos sus estamentos y potenciar el carácter vocacional del ser Servidor Público.
- 3) Remuneraciones dignas. A igual trabajo igual remuneración.

El trabajo debe ser valorado como un bien social porque permite la subsistencia de las personas en sociedad y no puede entenderse al trabajador sólo como una herramienta útil de producción de bienes o servicios, sacrificando a las personas para mejorar el producto o servicio.

El principal instrumento con que han contado los trabajadores municipales de Chile para obtener un reconocimiento a la dignidad de su labor es lo que se denominó, en la etapa prepandémica, PETITORIO MUNICIPAL, cuyo fundamento principal era acceder a una esquivada justicia salarial y a una valorización social de la labor pública en las comunas del país. La forma de avanzar en ello, en una primera etapa, era simplemente homologar las condiciones económicas y sociales a las de los funcionarios públicos del Estado Central.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) promueve la idea de justicia social, ética y dignidad en torno al trabajo, en una esfera tripartita de estados, empresarios y trabajadores, con el objetivo de gozar de paz social.

En este contexto, el Estado de Chile firmó en 1964 y ratificó en 1968 el convenio N°122, comprometiéndose a eliminar las formas de subempleo y/o trabajo precario, donde se carece de derechos laborales, para generar trabajos decentes asociados a derechos tanto en el sector centralizado como descentralizado, sin embargo, al no cumplirse, el trabajo precario se convierte en un mecanismo de control y manipulación para desarrollar funciones incluso ajenas a las del propio servicio público.

CARRERA FUNCIONARIA MUNICIPAL

El Estado al reconocer la calidad de trabajadoras/es del Estado a quienes laboran en las municipalidades, se les debe garantizar el derecho a la carrera funcionaria, que es un sistema integral de administración de personal municipal, el cual se basa en la igualdad de oportunidades para el ingreso a una planta, garantizando el ascenso, la capacitación y el perfeccionamiento, la estabilidad en el empleo, la antigüedad e idoneidad acreditada, potenciando la vocación de servicio público, y evaluaciones con principios de carácter técnico y objetivos en función del mérito.

Quienes se desempeñen en funciones similares, por su trabajo deben tener remuneraciones similares, sin que exista discriminación alguna, salvo los procesos de selección determinados por ley.

II PETITORIO

1.- Proyectos de ley

1.1 Boletín N° 14.839-06 Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de fortalecer la integridad pública, probidad y transparencia en las municipalidades.

ASEMUCH tomó conocimiento que el Gobierno del ex - presidente Piñera, a tres días de haber abandonado de La Moneda, ingresó el Boletín N°14.839-06. Entre los contenidos del proyecto se puede determinar que se incorpora un sistema de Alta Dirección Municipal en relación con los cargos referentes a la gestión presupuestaria y planificación del servicio respectivo, particularmente:

- a) Secretario/a Municipal;
- b) Director/a de la unidad de obras municipales;
- c) Director/a de la unidad de medio ambiente, aseo y ornato municipal;
- d) Director/a de la unidad de tránsito y transporte público municipal;
- e) Director/a de la unidad de administración y finanzas municipal;
- f) Jefe/a de la unidad de control municipal; y,
- g) Jefe/a de la unidad de seguridad pública municipal.

Este proyecto de ley ha sido enviado al Parlamento, sin considerar la opinión o consultar la opinión de las organizaciones sindicales municipales, y dado que atenta contra la carrera funcionaria de quienes hoy se desempeñan en esos cargos, lo rechazamos y realizaremos las acciones necesarias para defender los derechos de las y los afectados.

Hacemos un llamado al Gobierno del Presidente Gabriel Boric, a que no de urgencia a este proyecto de ley, inconsulto, lo retire y lo reformule, y en conjunto con el Gobierno y los Alcaldes encontrar un procedimiento que mejore la gestión municipal salvaguardando los derechos a promoción y carrera funcionaria.

1.2 Boletín 13195-06, Modifica el régimen de tramitación y entrada en vigencia de los reglamentos que fijen o modifiquen las plantas de personal municipal, dictados de conformidad con la ley N°18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.

Solicitamos al Estado de Chile, dar la urgencia legislativa al Boletín N°13.195-06 el cual ya ha sido aprobado y despachado por la Cámara de Diputados, y aprobado por la Comisión de Gobierno Interior del Senado, faltando la aprobación en la sala del Senado, y eventualmente la constitución de una comisión mixta que salde las diferencias de ambos textos aprobados. Este proyecto de ley es fundamental para una importante cantidad de municipios que se encuentran rezagados en los procesos de plantas municipales.

1.3 Boletín N°11287-13, Modifica la ley N°16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en materia de determinación del carácter profesional de una enfermedad que afecte al trabajador

Solicitamos al Estado de Chile, dar la urgencia legislativa al Boletín N°11287-13, el cual fue ingresado con fecha miércoles 21 de junio de 2017, y que hasta la fecha no ha sido evacuado, sin considerar que la salud es un derecho fundamental de los trabajadores

1.4 Boletín N°8406-06, Modifica Leyes N.º 18.834, Estatuto Administrativo, N°18.883, Estatuto Administrativo para los funcionarios Municipales y N°19.070, Estatuto de los Profesionales de Educación, derogando como causal de término de la relación laboral, la expresión "salud incompatible".

Este boletín fue una Moción presentada por los diputados Sres. Carmona, De Urresti, Jarpa, Robles y Teillier el año 2002 y archivado el año 2017.

Así mismo, se presentó un proyecto de ley que modifica el estatuto administrativo y otros cuerpos legales, en materia de cesación en el cargo o función por salud

incompatible. La moción fue presentada por la Senadora Carolina Goic y fue declarada inadmisibile en noviembre de 2016.

Este proyecto proponía eliminar la casual de cese de la función por “salud incompatible” en el Estatuto Administrativo, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, del Estatuto de la Atención Primaria de Salud Municipal y del Estatuto Docente.

ASEMUCH solicita reconsiderar estos proyectos nacidos en mociones parlamentarias, se refundan y sean patrocinados por el ejecutivo y se resuelva a la brevedad.

2.- ESCALA MUNICIPAL DE SUELDOS

En este concepto proponemos al Estado de Chile, una revisión y actualización completa de la Escala Municipal de Sueldos, la cual, debido a múltiples adecuaciones, ya sea por leyes específicas o el mismo proceso de negociación por el reajuste en la mesa del sector público ha ido modificándose paulatinamente y perdiendo el orden y sentido que debería tener en la gradualidad de los distintos grados que la componen. Solicitamos la revalorización de la escala de sueldos base y la asignación municipal establecidas en el DL N°3.551, de 1981, y que se nos permita acortar la brecha salarial que subsiste con nuestros homólogos del sector público.

2.1.- ASIGNACION PROFESIONAL A TODAS LAS Y LOS TRABAJADORES MUNICIPALES CON TITULO PROFESIONAL

Solicitamos al Estado de Chile el pago de la asignación profesional a todas las y los trabajadores municipales que cumplan los requisitos para percibirla, indistintamente en la planta en que se encuentren cumpliendo funciones, lo que es un sentido anhelo que quedó pendiente de la negociación en la que se nos reconoció el derecho a percibirla, y que provoca una desigualdad con nuestros pares de la administración central, creando

trabajadores públicos y municipales de primera y segunda categoría. Por lo anterior sólo hacemos presente que una regla básica de equidad sería tener los mismos derechos que los trabajadores del sector público, por lo que buscamos en una primera etapa homologar estos derechos.

2.2.- ESTABLECIMIENTO DE LA ASIGNACIÓN DE NIVEL TÉCNICO SUPERIOR Y MEDIA.

Solicitamos al Estado de Chile establecer una norma sobre asignación técnica de nivel superior y media, a las trabajadoras y trabajadores municipales con un monto que otorgue justicia en relación a otras asignaciones por título que existen en el sector público y municipal, ya que su inexistencia se constituye como otra situación de desigualdad y menoscabo en contra de funcionarios municipales con vocación de servicio y esmero por entregar el mejor servicio a la población y sin ningún correlato de retribución por parte del municipio ni del Estado de Chile.

2.3.- ESTABLECIMIENTO DE ASIGNACION POR RESPONSABILIDAD Y ESPECIALIDAD

Solicitamos al Estado de Chile legislar sobre una asignación por responsabilidad y especialidad para las y los trabajadores municipales que desempeñen funciones de especialización en la gestión municipal, que, sin ser directivos, profesionales, jefaturas o técnicos, desempeñan funciones que implican responsabilidad y riesgo en el manejo de bienes materiales o financieros. Ejemplo: Tesorería municipal, Conductores, operarios de maquinaria pesada, funcionarios de ejecución de obras que realizan obras civiles con financiamiento municipal, inspectores municipales, cuadrillas de emergencia, cajeros entre otros.

2.3.1 ASIGNACIÓN CONDUCTORES Y OPERARIOS MAQUINARIA PESADA.

Solicitamos al Estado de Chile, una asignación de carácter permanente a aquellos trabajadores que realicen funciones de operario de maquinaria pesada, fundamentándose en la necesidad de homologar remuneraciones entre trabajadores que realizan la misma función en otros ministerios.

2.4 ESTABLECIMIENTO DE ASIGNACION POR COMPETENCIAS LABORALES

La Ley 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, define la evaluación y certificación de competencias laborales como el proceso de verificación del desempeño de una persona en una unidad de competencias previamente definida por el sector productivo y acreditado por CHILEVALORA.

Lamentablemente estas trabajadoras y trabajadores que han certificado sus competencias y lo seguirán haciendo en el futuro, no tienen la posibilidad de acceder a una retribución económica y, por tanto, solicitamos el establecimiento de una Asignación mensual, como forma de compensar la certificación de esas competencias laborales.

2.5 ESTABLECIMIENTO DE ASIGNACION POR ZONA DE DESEMPEÑO DIFICIL

Solicitamos el establecimiento de la asignación por desempeño difícil que correspondería a municipios en zonas calificadas por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza, rezago, zonas de sacrificio o inseguridad u otras características análogas.

2.6 ESTABLECIMIENTO DE ASIGNACION DE POST TITULOS O POST GRADOS

A través de la Academia de Capacitación Municipal de la SUBDERE y otros medios, trabajadores y trabajadoras municipales han obtenido estudios de post título y post grados que le han permitido mejorar sus habilidades, competencias y aptitudes para el desempeño de sus cargos, sin embargo, no tiene la posibilidad de recibir alguna asignación por estos conocimientos, la que al igual que la asignación profesional y técnica es de justicia, ya que su inexistencia se constituye como otra situación de menoscabo en contra de funcionarios municipales con vocación de servicio desarrollando su experticia de estudios superiores especializados que permiten entregar un mejor servicio a la población y sin ningún correlato de retribución por parte del municipio ni del Estado de Chile.

Esta asignación es una manera de incentivar el desarrollo de las personas, fortalecer el trabajo profesional, impulsando el conocimiento y la entrega de un mejor servicio

municipal, buscando desarrollar capacidades del capital humano que enfrentará los desafíos propios de la modernización de los Gobiernos Locales en el futuro.

2.7 ESTABLECIMIENTO DE LA ASIGNACION POR CAPACITACION

Solicitamos al Estado de Chile legislar sobre una asignación por capacitación que permita dar un mayor incentivo a tan importante responsabilidad municipal, o, que sirva para desarrollar la carrera funcionaria, no importando el escalafón al que pertenezca el trabajador municipal

2.8.- EXTENSION DE LA ASIGNACION DIRECTIVO – JEFATURA

Solicitamos al Estado de Chile que la Asignación Directivo jefatura sea extensiva a todos los trabajadores municipales que integren las plantas beneficiadas, sin importar su fecha de ingreso a ellas. Esta asignación sólo se concede al personal que se encontraba en funciones en las mencionadas plantas al 1 de enero de 2015, lo que constituye una discriminación con los funcionarios que ingresaron a esas plantas con posterioridad.

El no pago de la asignación a estos funcionarios genera discriminación y se incumple el principio establecido en el artículo 48° de la LOCM, que indica que en el sistema legal de remuneración de las municipalidades se procurará aplicar el principio de que, a funciones análogas, que importen responsabilidades semejantes y se ejerzan en condiciones similares, se les asignen iguales retribuciones y demás beneficios económicos.

2.9.- REFORMULAR LA COBERTURA DE LAS ASIGNACIONES DE ZONA Y BONOS DE ZONAS EXTREMAS, SUS ASIGNACIONES Y BONIFICACIONES.

Solicitamos al Estado de Chile, ampliar la cobertura territorial y composición de las asignaciones de zona y bonos de zonas extrema en regiones en las que se cumpla el criterio que establece tales beneficios. Para esto se debe crear una mesa tripartita que aborde esta solicitud.

2.10.- REFORMULAR EL CONCEPTO DE PAGO DE LOS BIENIOS

Solicitamos al Estado de Chile, que el concepto reconocido en la ley para la permanencia de un trabajador en el mismo grado, denominado bienios, sea permanente y no se deba perder con el nuevo ascenso, sino que se sume a las remuneraciones.

Lamentablemente por un mecanismo denominado Absorción de bienios, se produce una disminución de la asignación de antigüedad de un funcionario producida por la percepción de una mayor renta como consecuencia de un ascenso o promoción, perdiéndose con ello, el real sentido que se tuvo para establecer este beneficio que premia la prestación de servicios efectivos en el municipio, convirtiendo la carrera funcionaria, en un castigo.

2.11.- REFORMULAR EL CÁLCULO DEL PAGO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

De acuerdo con el artículo 63° del Estatuto Administrativo, la autoridad comunal puede ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábados, domingos y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.

Estos trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

La base de cálculo de la asignación por trabajos extraordinarios se compone del sueldo base y de la asignación municipal, sin embargo, el concepto de remuneración es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación municipal, asignación de zona y otras, basado en lo anterior, solicitamos al Estado de Chile, que, con ocasión de los trabajos extraordinarios solicitados por la autoridad, en la oportunidad en que estos deban ser pagados en las remuneraciones, para el cálculo del pago se consideren el total de los haberes permanentes de las remuneraciones.

2.12.- MODIFICACIÓN DE LAS FECHAS DEL PAGO DEL PMG

Solicitamos al Estado de Chile que las fechas de pago del PMG sean las mismas que las fechas de pago de todo el sector público.

Ley 19.803 (Sector Municipal)	Ley 19.553 (Públicos Centralizados)
Período de Pago: (Art. 1º)	Período de Pago: (Art. 1º)
Mes 5- Mayo	Mes 3 - Marzo
Mes 7- Julio	Mes 6 - Junio
Mes 10- Octubre	Mes 9- Septiembre
Mes 12- Diciembre	Mes 12 - Diciembre

2.13 MODIFICAR LA FORMULA DE PAGO DE LOS VIÁTICOS

En atención al DFL N° 262, de 1977, que aprueba el Reglamento de Viáticos para el personal de la Administración Pública: Viáticos para Comisiones de Servicio en Territorio Nacional; el artículo 97, letra e), del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que establece que los trabajadores tendrán derecho a percibir la asignación por viáticos, pasajes y otros análogos, cuando corresponda, en los casos de comisión de servicios y cometidos funcionarios, establecen que el monto de este beneficio, está en tramos diferenciados, de acuerdo al grado de la escala de remuneraciones del funcionario.

ASEMUCH plantea la necesidad de establecer un viático único, evitando la diferencia de pago por grados, que hacen discriminatorio el pago de esta prestación a trabajadores y trabajadoras de grados inferiores, en atención a que dicho pago tiene por fin compensar las necesidades de alimentación y alojamiento fuera de su lugar habitual de trabajo, ante lo que la diferenciación de monto resulta absolutamente arbitraria y discriminatoria en los mismos lugares de destinación del cometido funcionario.

Dicho proceso de nivelación debe también incorporar la racionalización de las diversas modalidades de viáticos parciales existentes (parcial, de faena, de campamento, etc.) para nivelar sus montos con sus objetivos.

2.14 INCORPORACIÓN DEL SEGURO DE CESANTÍA

Solicitamos al Estado de Chile para los funcionarios de contrata y planta que pierden la calidad de tales cuando son desvinculados del servicio por razones distintas de renuncia voluntaria o proceso de jubilación, en tanto se trata de un derecho laboral y social que debe tener carácter universal para todos/as los/as trabajadores/as indistintamente del empleador o los marcos laborales que los rijan, como un derecho de protección social.

2.15 ELIMINACION DE TRABAS PARA LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES CON EL SECTOR PUBLICO

La ley N° 19.803 -prorrogada por las leyes N° 20.008 y 20.198, que en su artículo 1° contempla una asignación de mejoramiento de la gestión municipal en beneficio de los funcionarios municipales de planta y a contrata, fue modificada por la ley N° 20.723, con la finalidad de homologar dicho estipendio con la asignación de modernización prevista en la ley N° 19.553 para los trabajadores de la Administración Pública regidos por el decreto ley N° 249, de 1974 y, de este modo, mejorar las mermadas rentas del sector municipal. En razón de lo anterior solicitamos la eliminación del artículo 9° ter, de la Ley N° 19.803 y modificar el artículo 3° de la misma, incorporando la asignación del artículo 1° de la Ley N° 20.922 y la asignación del artículo undécimo transitorio de la misma.

2.16 REVALORIZACION DE LA ESCALA DE SUELDOS BASE Y ASIGNACIÓN MUNICIPAL:

Solicitamos la revalorización de la escala de sueldos base y la asignación municipal establecidas en el DL N° 3.551, de 1981; El aumento escalonado de todos los haberes en la planta permitirá acortar la brecha salarial con nuestros compañeros del sector público.

2.17 MODIFICACIÓN DEL ULTIMO GRADO DE LAS PLANTAS

Solicitamos que el grado 16 sea el último grado de las plantas municipales.

2.18.- AMPLIAR BONO DE TRABAJADORES DE EXTRACCIÓN DE RESIDUOS DOMICILIARIOS A TRABAJADORES MUNICIPALES QUE CUMPLEN LA MISMA FUNCIÓN.

Solicitamos al Estado de Chile, que se haga justicia con los 77 municipios del país que están fuera de la obtención del Bono que se entrega a los trabajadores código del trabajo que realizan la extracción de los residuos domiciliarios, y que en el sector municipal no los reciben, considerando que ante la misma función deberían tener los mismos beneficios.

2.19.- ELIMINAR LOS DESCUENTOS DE LAS PÓLIZAS POR FIANZAS A LOS TRABAJADORES MUNICIPALES PARA QUE SE CARGUEN A LOS MUNICIPIOS.

Solicitamos al Estado de Chile, que el pago de las fianzas de distintos tipos en el municipio, sean asumidas por los beneficiarios de sus cobros, es decir, los municipios, y no se descuenten de las remuneraciones de los trabajadores municipales, generándose un rechazo por cumplir esas funciones por el detrimento en su patrimonio.

2.20.- SOLICITUD DE INCORPORAR LAS 40 HORAS LABORALES AL SECTOR MUNICIPAL.

Solicitamos al Estado de Chile y en especial al actual gobierno, que la medida anunciada de rebaja de la jornada laboral a los trabajadores códigos del trabajo de país, sea extensiva a los trabajadores públicos y municipales, dando un gran ejemplo como un Estado empleador preocupado del bienestar de sus trabajadores.

3.- RETIRO E INCENTIVO AL RETIRO DE LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES

La Ley N° 21.135, otorga beneficios de incentivo al retiro voluntario para trabajadores municipales, planta y a contrata, y trabajadores código del trabajo de cementerios municipales, que en el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre del año 2025, ambas fechas inclusive, hayan cumplido o cumplan 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, y cesen en sus cargos por aceptación de renuncia voluntaria, en los plazos a que se refiere esta ley.

ASEMUCH solicita la instalación de una mesa de trabajo para los efectos de explorar y determinar una nueva ley que otorgue beneficios a las y los funcionarios municipales, a partir del mes de enero del año 2026 y además una mesa de trabajo que perfeccione la ley vigente antes de su término.

4.- INCREMENTO PREVISIONAL

Solicitamos al Estado de Chile, la reinstalación de las mesas de negociación, para buscar una solución definitiva al correcto cálculo del incremento previsional compensatorio, y así mismo, buscar una solución a los juicios que hoy persisten entre el Consejo de Defensa del Estado y los municipios con sus respectivos funcionarios, muchos de los cuales están siendo afectados incluso con sus patrimonios personales y familiares.

En atención a lo argumentado, como ASEMUCH solicitamos al Estado de Chile gestionar con el Congreso nacional, la Convención Constitucional y con los partidos políticos, el pago del incremento Previsional y el saneamiento legal a todas las comunas sancionadas por haberla cancelado.

5.- CUIDADOS EN EL SECTOR MUNICIPAL

5.1.- LEY DE PROTECCION AL FUNCIONARIO MUNICIPAL

Solicitamos al Estado de Chile, enviar al Congreso nacional un proyecto de ley que proteja a los funcionarios municipales de las agresiones y violencia que es ejercida por la ciudadanía al ejercer las actividades propias del cargo. Se ha transformado en común las agresiones verbales, los malos tratos, la violencia física, por parte de los usuarios de los servicios, contra aquellos que deben realizar especialmente fiscalizaciones y controles.

La dignificación de la Función Pública exige fortalecer la protección de la seguridad, así como la integridad física y psíquica de los/as funcionarios/as municipales, por lo que demandamos la instalación de una Mesa de Trabajo que, evalúe las experiencias de normas legales recientes, como la Ley N°21.188, para perfeccionar sus mecanismos y ampliar su aplicación al conjunto de los/as trabajadores/as de los municipios.

5.2.- ACCESO A EDUCACION INICIAL A HIJOS E HIJAS DE MUNICIPALES

Solicitamos al Estado de Chile que se legisle para que todos los hijos/as de trabajadoras/es municipales entre 2 a 6 años, tengan derecho a la educación inicial, dotando de espacios propios y/o el acceso a jardines infantiles, ello dado que este segmento etario de niños/as hoy no tiene asegurado este derecho fundamental, siendo necesario modificar el art. 203 del Código del Trabajo ampliando la cobertura.

5.3.- SOLICITA INCORPORAR BONO COVID A TRABAJADORES DE CEMENTERIOS Y TRABAJADORES MUNICIPALES

Solicitamos al Estado de Chile que se haga un reconocimiento a los funcionarios municipales de Chile y a los trabajadores de los cementerios municipalizados, que han realizado un tremendo trabajo durante la pandemia en la entrega de las ayudas sociales, extracción de residuos domiciliarios, sepultación de contagiados y otras innumerables actividades de primera línea durante la pandemia, haciendo extensiva la posibilidad de

obtener el bono COVID que se ha entregado a otros trabajadores del sector público por funciones de similar importancia.

6.- LEGISLACION MUNICIPAL

Solicitamos al Estado de Chile la instalación de mesas de trabajo para modernización de la legislación municipal en:

6.1 Revisión y modificación de articulados del Estatuto Administrativo Municipal

6.1.1 Calificaciones.

6.1.2 Sumarios

6.2 Modificación del régimen contractual de los Trabajadores código del trabajo de Cementerios municipales.

Solicitamos al Estado de Chile, la incorporación de los trabajadores regidos por código del trabajo y de los cementerios municipalizados al régimen de Estatuto Administrativo Municipal, ley 18.883.

6.3 Aumento del financiamiento de Bienestar.

6.4 Modificaciones a la ley de plantas municipales ley 20922.

En el proceso de implementación de plantas ASEMUCH detectó algunas problemáticas que necesitamos poner en discusión en una mesa de trabajo para generar soluciones antes del 01 de enero de 2026.

6.4.1 Modificaciones a los porcentajes de contratas y honorarios.

6.4.2 Cargos de exclusiva confianza

6.4.3 Regulación del ingreso de las contratas a la planta

6.5 Solicitud para que los trabajadores/as que obtienen título de la academia y otros afines a los servicios municipales, cumplan funciones propias en la planta correspondiente.

6.6 Modificar la ley N°21220, del 26 de marzo de 2020, que modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, incorporando a los trabajadores del sector público y municipales.

6.7 Solicitud de revisar y modificar la ley N°19.296, y su relación con los trabajadores municipales, incorporando, además, la titularidad sindical.

6.8 Solicitud de revisar y modificar la ley N°20285, sobre acceso a la información pública, y su relación con los trabajadores municipales

7.- RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN POR PARTE DEL ESTADO DE CHILE DEL CONVENIO N°190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

El Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo define un marco para poder prevenir y abordar estos problemas desde un punto de vista inclusivo, reconociendo el derecho de todas las personas a laborar en un mundo libre de acoso y violencia.

El Convenio 190 de la OIT, aprobado por el gobierno de Chile en la Conferencia Internacional del Trabajo Nro. 206, es el instrumento normativo internacional cuya ratificación e implementación en nuestra legislación nacional, permitirá avanzar sustantivamente en esta dirección.

En consecuencia, demandamos que se avance en la ratificación en el Congreso Nacional, tras el proceso de consulta tripartita que dicho instrumento requiere.

Aspiramos a que los Servicios Públicos en general, y las Municipalidades en particular, sean espacios laborales libres de violencia.

III SINTESIS

El fundamento de este PETITORIO es el bienestar de las personas, que está por sobre el Estado, y tener una carrera funcionaria protegida debe ser garantía para las y los trabajadores municipales, pues permite la adecuada administración de los recursos públicos y ser promotores de la probidad, al no depender su estabilidad de los vaivenes políticos del empleador de turno.

La carrera funcionaria tiene como finalidad promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública para cumplir los fines del Estado, garantizando la profesionalidad, la estabilidad y el desarrollo de los trabajadores municipales.

En pleno proceso de gestión sindical, en base a este itinerario, hemos debido conjugar nuestras prioridades con las que emergieron del conjunto de otros actores y organizaciones sociales y sindicales de la sociedad y de los ciudadanos en general de nuestro país, en el momento que irrumpe el estallido social y luego la pandemia mundial del Coronavirus.

En este contexto, es que emerge, desde cada comuna y funcionario municipal del país, la urgente necesidad de retomar la lucha sindical, a través de su Confederación Nacional de funcionarios Municipales de Chile, y de todas sus organizaciones comunales y regionales para conquistar el anhelo histórico de tener la misma dignidad y valoración material, económica, social y cultural de nuestros pares del Estado Central. Homologación en todas sus formas.