



ASEMUCH
CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile



Asemuch Chile <asemuchchile@asemuch.cl>

SOLICITA AUDIENCIA Demanda Sectorial. Modificación Ley de Plantas Municipales, N°20.922.

1 mensaje

Asemuch Chile <asemuchchile@asemuch.cl>
Para: presidencia@presidencia.cl
CC: mjoro@presidencia.cl, Jeanette Ortiz <jortiz@presidencia.cl>

21 de noviembre de 2024, 10:13 a.m.

SEÑOR
GABRIEL BORIC FONT
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE CHILE
PRESENTE

Tenemos a bien saludar muy cordialmente y en nombre de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, que representa a más del 80% de las trabajadoras y trabajadores municipales del país, viene en manifestar la necesidad de solicitar una audiencia presencial, para dar a conocer nuestro peticion sectorial y hacer entrega formal de nuestras demandas nacionales, y en particular que pueda tomar conocimiento sobre las graves dificultades que hemos tenido en la implementación de la Ley 21.922, que faculta a los Alcaldes del país a crear cargos en las plantas municipales.

Junto a lo anterior adjuntamos documento referente a **Demanda Sectorial. Modificación Ley de Plantas Municipales, N°20.922**, para conocimiento y fines pertinentes

Saluda cordialmente

**DIRECTORIO
CONFEDERACIÓN NACIONAL
DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE-ASEMUCH**
asemuchchile@asemuch.cl
Claudia Pérez M.
Fono: +56 9 96332855
Curico N°176, Santiago Centro
Metro Puque Bustamante
www.asemuch.cl

Carta Presidente de la República Ley 20.922 19-11-2024.pdf
304K

Oficina de Partes Subdere Re: COPIA DOCUMENTO Demanda Sectorial. Modificación Ley de Plantas Municipales, N°20.922. Usuarios externos Recibidos x



Oficina de Partes SUBDERE

10:21 a.m. (hace 5 minutos)

para mí

Respuesta automática:

Esta casilla de correo electrónico corresponde a una instancia utilizada exclusivamente para la recepción de Oficios y Documentación oficial, en versión final, enviada a Oficina de Partes de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, por lo que se solicita enviar todos los documentos y adjuntos en formato PDF.

Cualquier presentación que no corresponda a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo no será tramitada.

Si necesita realizar consultas, reclamos o sugerencias relacionadas a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo ingresarla en el portal <https://subdere.cerofilas.gob.cl/>

Si su consulta o envío de antecedentes refiere a la Academia de Capacitación de Funcionarios Municipales, Fondo de Becas o Diplomados :

<https://www.sipel.subdere.gov.cl/index.php/auth/login>

IMPORTANTE: Esta no es la vía para solicitar opiniones o hacer comentarios.

Si usted requiere audiencia por medio de la Ley de Lobby deberá solicitarla a través del Portal de Lobby por medio de este enlace <https://www.leylobby.gob.cl/instituciones/AB002>

Las postulaciones a trabajos y prácticas profesionales, solo se convocan a través del [Portal de Empleos Públicos](#) y [Prácticas para Chile](#), respectivamente.

Se informa a los usuarios que en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 N° 14 de la Constitución Política de la República, se reconoce el derecho de toda persona a realizar presentaciones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado sin otra limitación que la de proceder en términos respetuosos y convenientes".



Acusa recibo e informa Usuarios externos Recibidos x



Presidencia de la Republica

jue, 21 nov, 3:34 p.m. (hace 17 horas)

para mí

Estimada Claudia,

Junto con saludar cordialmente, acuso recibo de la solicitud de audiencia enviada a S.E. el Presidente de la República Gabriel Boric Font, por parte de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile.

Tan pronto tenga respuesta, me contactaré nuevamente.

Me despido,



Patricia Lagos Rehfeld
Secretaria del Presidente de la República
Gabinete Presidencial

Presidencia de la República
(56-2) 2690 4113
Patricia.lagos@presidencia.cl
www.gob.cl



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

Santiago 19 de noviembre de 2024.

**A: SEÑOR
GABRIEL BORIC FONT
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE CHILE**

DE: CONFEDERACION NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE, ASEMUCH

**Ref.: Demanda Sectorial.
Modificación Ley de Plantas
Municipales, N°20.922.-**

De nuestra mayor consideración

Por el presente y después de saludarlo muy respetuosamente, la Confederación de Funcionarios/as Municipales de Chile – ASEMUCH, se dirige a usted, con el fin de solicitar nos reciba en reunión presencial, para dar a conocer nuestro petitorio sectorial y hacer entrega formal de nuestras demandas nacionales, y en particular que pueda tomar conocimiento sobre las graves dificultades que hemos tenido en la implementación de la Ley 20.922, que faculta a los Alcaldes/as del país a crear cargos en las plantas municipales.

Nuestra Confederación Nacional fue fundada en el año 1946, es una de las primeras organizaciones que participó de la fundación y refundación de la Central Unitaria de Trabajadores/as, y en la actualidad representamos a más de 68.000 trabajadores/as de las Municipalidades del País. Estas trabajadoras y trabajadores, son los mismos que debemos dar respuesta a las demandas sociales de la comunidad, e implementar los programas nacionales y comunales, que han tenido prioridad en su Gobierno, en definitiva, somos la puerta de entrada a los servicios del Estado y por ende las instituciones que más carga de demandas sociales sostiene.

Bajo la premisa de que una de las mayores desigualdades que existen en Chile es la de carácter territorial, desde los niveles centrales debían tomarse demasiadas decisiones sobre aspectos relevantes del desarrollo comunal, por ello a través de la ley 20.922, que modificó la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y la ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se buscaba establecer un mecanismo para avanzar hacia la descentralización efectiva, de los territorios, dado que son muy distintas las oportunidades que enfrentan las personas según el lugar donde nacen, residen, estudian y trabajan.

“Los gobiernos municipales son una pieza clave en la vinculación del poder público con los ciudadanos. Su relevancia radica en dicha proximidad y en su responsabilidad protagónica en la provisión de una gran cantidad de servicios y prestaciones a la comunidad local. Dicho de otro modo, la entidad municipal tiene una enorme importancia en la vida cotidiana y en las necesidades básicas de las personas.”

Esta aseveración se encuentra contenida en el Informe Final del Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción (año 2014, dando fe, producto de todos los escándalos de corrupción de los cuales hemos sido testigos estos últimos años que involucran a distintos Alcaldes del país, en casi la totalidad, han sido los trabajadores/as municipales de carrera quienes han dado la voz de alerta, ello porque la estabilidad en el empleo y las obligaciones establecidas en torno al Estatuto Administrativo para quienes ejercemos la función pública, le permite a la comunidad tener a dichos trabajadores como garantes del buen uso de los recursos públicos.

Es por ello que, solicitamos su disposición para avanzar en las modificaciones de la Ley 20.922, en el siguiente sentido:



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

1.- Asignación profesional, establecida en el artículo 1° de la Ley 20.922, solicitamos que se extienda a las trabajadoras/es municipales de la planta técnica, administrativa y auxiliar en los mismos términos que el sector público centralizado:

"Artículo 1°.- A contar del 1 de enero del año 2016, concédase una asignación profesional a los funcionarios municipales regidos por el Título II del decreto ley N° 3.551, del Ministerio de Hacienda, promulgado el año 1980 y publicado el año 1981, y por la ley N° 18.883, de las plantas de directivos, profesionales y jefaturas , así como a los funcionarios a contrata asimilados a grados de las señaladas plantas, siempre que cumplan con los demás requisitos del artículo 3° del decreto ley N° 479, del Ministerio de Hacienda, promulgado y publicado el año 1974. (...)	"Artículo 1°.- A contar del 1 de enero del año 2016, concédase una asignación profesional a los funcionarios municipales regidos por el Título II del decreto ley N° 3.551, del Ministerio de Hacienda, promulgado el año 1980 y publicado el año 1981, y por la ley N° 18.883, de las plantas de directivos, profesionales, jefaturas, técnicos, administrativos y auxiliares, así como a los funcionarios a contrata asimilados a grados de las señaladas plantas, siempre que cumplan con los demás requisitos del artículo 3° del decreto ley N° 479, del Ministerio de Hacienda, promulgado y publicado el año 1974. (...)
--	---

Esta sentida demanda de los trabajadores municipales de Chile obedece a un proceso de homologación de las remuneraciones de los funcionarios públicos con los funcionarios municipales. De tal manera que, en julio de 2007, se publicó la ley N° 20.198, la cual dio inicio al proceso de homologación de los sueldos base de los funcionarios municipales, respecto de sus pares de ministerios y servicios. Posteriormente, la ley N° 20.624 permitió completar dicho proceso de homologación de sueldos base. En la misma dirección, el año 2014 la ley N° 20.723 dispuso la homologación de los porcentajes comprendidos en la asignación de mejoramiento de gestión municipal respecto de la asignación de modernización del nivel central (PMG).

Como parte del mismo proceso la ley N° 20922, comenzó el proceso de homologación del pago de la asignación profesional del sector público (Art. 3 DL. 479/1974) con el sector municipal. En esta primera etapa se contempló la asignación profesional para las plantas de Directivos, Profesionales y Jefaturas, quedando pendiente el segundo proceso de homologación para las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares, el cual debería culminar con la modificación solicitada, ya que constituye un compromiso del Estado de Chile con sus trabajadores municipales, dado que la asignación profesional ya se paga en las mismas plantas en el sector público, constituyendo una transgresión al principio de igualdad.

2.- Fortalecimiento de la Política de Recursos Humanos: Se solicita modificar el artículo 3° de la Ley 20.922, relativo a la Política de Recursos Humanos, incorporando la evaluación y actualización anual, en atención a que dicha herramienta, ha sido incorporado como un Instrumento de Gestión, en el artículo 6° de la Ley 18.695:

Ley 20.922 Artículo 3°. - Las municipalidades estarán obligadas a remitir, a lo menos anualmente, dentro del primer cuatrimestre de cada año, a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, información referida a las siguientes materias, según los medios y en los formatos que determine al efecto dicha Subsecretaría: a) Modificaciones efectuadas a la planta de personal. b) Dotación incluyendo personal de planta y a contrata, honorarios a suma alzada pagados a personas naturales, honorarios asimilados a grado, jornales, remuneraciones reguladas por el Código del Trabajo, suplencias y reemplazos, personal a trato y/o temporal y alumnos en práctica. c) Identificación de las fuentes de financiamiento de programas que posibilitan la contratación de personas sobre la base de honorarios. d) Escalafón de mérito vigente. e) Antigüedad del personal, tanto en la respectiva municipalidad como en otros órganos de la Administración del Estado.	Ley 20.922 Artículo 3°. - Las municipalidades estarán obligadas a remitir, a lo menos anualmente, dentro del primer cuatrimestre de cada año, a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, información referida a las siguientes materias, según los medios y en los formatos que determine al efecto dicha Subsecretaría: a) Modificaciones efectuadas a la planta de personal. b) Dotación incluyendo personal de planta y a contrata, honorarios a suma alzada pagados a personas naturales, honorarios asimilados a grado, jornales, remuneraciones reguladas por el Código del Trabajo, suplencias y reemplazos, personal a trato y/o temporal y alumnos en práctica. c) Identificación de las fuentes de financiamiento de programas que posibilitan la contratación de personas sobre la base de honorarios. d) Escalafón de mérito vigente. e) Antigüedad del personal, tanto en la respectiva municipalidad como en otros órganos de la Administración del Estado.
--	--



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

f) Conceptos remuneratorios variables según particularidad de cada funcionario. g) Política de recursos humanos y el gasto total en las diversas formas de contratación. (...)	f) Conceptos remuneratorios variables según particularidad de cada funcionario. g) Política de recursos humanos, con la respectiva evaluación anual y actualización si fuera necesario, y el gasto total en las diversas formas de contratación. (...)
--	--

La Ley N°20.922 incorpora a la política de recursos humanos como un instrumento relevante en la gestión municipal. Además, establece nuevas obligaciones de información y rendición de cuentas en estas materias. Así, es que las y los alcaldes deben en su cuenta anual informar acerca del cumplimiento de la política de recursos humanos, sin embargo, esta no establece la obligación de su evaluación, ni identifica quienes deben evaluarla. Tampoco exige su actualización periódica fruto de la evaluación, lo que ha permitido que a través del tiempo se convierta en un documento de archivo para el mero cumplimiento de su existencia.

3.- Tope de creación de cargos con requisitos específicos: Solicitamos que se incluya en el artículo 49bis de la Ley 18.695, un tope del 20% para la creación de cargos con requisitos específicos (Art. 4 Ley 20.922):

5) Incorporáranse, a continuación del artículo 49, los siguientes artículos 49 bis, 49 ter, 49 quáter y 49 quinquies: "Artículo 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. (*)	"Artículo 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. Los cargos con requisitos específicos no podrán exceder del 20% por cada uno de los grados, de tal manera de no vulnerar la carrera funcionaria.
---	--

Los alcaldes, a través de un reglamento municipal, pueden fijar o modificar las plantas del personal de las municipalidades, estableciendo el número de cargos para cada planta, fijar sus grados y establecer requisitos para cada cargo. Sin embargo, esta facultad al ser ejercida sin ningún tipo de límite, permitió que se dificultara el ascenso, al incorporar un excesivo número de cargos con requisitos específicos, en el mismo grado, de tal manera que se impide una expedita carrera funcionaria, al dejar escasas posibilidades de ascenso.

4.- Modificación del artículo 49bis de la Ley 18.695: Solicitamos se baje del 75% al 66% el porcentaje de creación de nuevos cargos profesionales y técnicos. (Art 4, Ley 20.922).

4. En caso que se incremente el número total de cargos en la planta de personal, a lo menos un 75% (setenta y cinco por ciento) de los nuevos cargos que se creen deberán requerir título profesional o técnico.	4. En caso que se incremente el número total de cargos en la planta de personal, un 66% (sesenta y seis por ciento) de los nuevos cargos que se creen deberán requerir título profesional o técnico.
---	---

En atención a la facultad de los alcaldes de incrementar el número de cargos en la planta municipal, y a la necesidad de incrementar el número de profesionales en dichas plantas, se requirió que los nuevos cargos cumplieran con un 75% de requisitos de títulos profesionales o técnicos, lo que dificultó la creación de cargos administrativos o auxiliares que permitieran el cambio de planta desde el auxiliar al administrativo, así como el ingreso de las contratadas administrativas y auxiliares, especialmente en municipios pequeños o rurales. De la misma forma, también perjudicó la posibilidad de generar concursos especialmente en las plantas de auxiliares, especialmente cuando se trataba de incorporar conductores de vehículos livianos, como de maquinaria pesada. Por esa razón, es que solicitamos modificar el porcentaje desde el 75% al 66%



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

5.- Modificación artículo 49bis Ley 18.695, del plazo para ingreso de reclamación al TER.: En la actualidad al Concejo municipal se le da un plazo de 30 días hábiles para presentar reclamaciones al TER, si la planta municipal se hubiere propuesto por parte del Alcalde, con negligencia inexcusable, sin embargo, este plazo, que se traduce en 45 días corridos, significó un notable retraso en el ingreso de los reglamentos para su revisión en Contraloría General de la República, ya que solo, luego de transcurrido ese plazo, el municipio podía solicitar el certificado que acreditara que ningún concejal presento reclamo, o que si se presentó este no fue acogido. El TER no tiene plazo definido para emitir este certificado, aumentando notoriamente la dificultad para ingresar a la Contraloría el reglamento para su revisión, lo que incluso determinó que municipios no pudieran ingresar el reglamento por estar vencido el plazo.

El o los concejales que hubieren votado por rechazar la propuesta de planta podrán recurrir al Tribunal Electoral Regional para solicitar que declare el notable abandono de deberes, según lo dispuesto en el inciso anterior, dentro del plazo de treinta días hábiles contado desde la aprobación de la planta por parte del concejo municipal.	El o los concejales que hubieren votado por rechazar la propuesta de planta podrán recurrir al Tribunal Electoral Regional para solicitar que declare el notable abandono de deberes, según lo dispuesto en el inciso anterior, dentro del plazo de quince días hábiles contado desde la aprobación de la planta por parte del concejo municipal.
---	--

6.- Modificación que permite ingresar a Contraloría la propuesta aprobada, mientras se evacúa el certificado del TER. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 bis de la Ley N°18695)

Luego de transcurrido el plazo para que los concejales ingresen una reclamación al TER, sin que se haya interpuesto la acción o se haya rechazado, el alcalde deberá remitir a la Contraloría General de la República el reglamento de modificación de la planta municipal con el respectivo certificado del TER. Sin embargo, este excesivo plazo dificultó o impidió el ingreso de dichos reglamentos a la Contraloría por estar fuera de plazo. Por esta razón, solicitamos la modificación que permita el ingreso del reglamento a la Contraloría, el cual solo será revisado en la medida que se ingrese con posterioridad el certificado del TER que permita su revisión.

Art. 4° Ley 20.922 Con todo, el alcalde deberá remitir a la Contraloría General de la República el reglamento a que se refiere el inciso primero de este artículo, (*) una vez transcurrido el plazo precedentemente señalado, sin que se haya interpuesto la acción que establece el inciso anterior o una vez que el Tribunal Electoral Regional haya rechazado la acción. Lo dispuesto en este inciso será certificado por el Secretario del Tribunal Electoral Regional. (*)	Con todo, el alcalde deberá remitir a la Contraloría General de la República el reglamento a que se refiere el inciso primero de este artículo, comenzando su proceso de revisión solo una vez transcurrido el plazo precedentemente señalado, sin que se haya interpuesto la acción que establece el inciso anterior o una vez que el Tribunal Electoral Regional haya rechazado la acción. Lo dispuesto en este inciso será certificado por el Secretario del Tribunal Electoral Regional. Esta certificación será ingresada a Contraloría por el municipio afectado.
---	---

7.- Complementar los requisitos para el cambio de escalafón, que permita el cambio de grado. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 ter de la Ley N° 18695)

Es importante advertir, que en esta temática no se está solicitando una modificación de la ley, sino solo una precisión, dado que esta materia nunca estuvo contemplada en el debate legislativo y tampoco esta expresada en la ley.

La Contraloría en base a un dictamen interpretativo de la Ley 20922, excedió su facultad incorporando requisitos que nunca estuvieron contemplados en la ley, es decir, legisló nuevos requisitos para el cambio de escalafón.

Por tanto, solicitamos que los alcaldes puedan encasillar de acuerdo con el escalafón de mérito, a los funcionarios titulares en una planta distinta a la que éstos pertenecen, en el mismo grado que se encuentran, y en caso de no existir, en el último grado de la planta a la que ingresa, siempre que se trate de un grado superior, en la medida que hayan quedado vacantes y siempre que se cumplan los requisitos propios del cargo.



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

En el ejercicio de esta facultad, los alcaldes podrán encasillar de acuerdo al escalafón de mérito, a los funcionarios titulares en una planta distinta a la que éstos pertenecen (*) en la medida que hayan quedado vacantes luego de la provisión indicada en el párrafo anterior, siempre que se cumplan los requisitos propios del cargo y, además, los siguientes:	En el ejercicio de esta facultad, los alcaldes podrán encasillar de acuerdo al escalafón de mérito, a los funcionarios titulares en una planta distinta a la que éstos pertenecen, en el mismo grado que se encuentran, y en caso de no existir, en el último grado de la planta a la que ingresa , siempre que se trate de un grado superior, en la medida que hayan quedado vacantes luego de la provisión indicada en el párrafo anterior, siempre que se cumplan los requisitos propios del cargo y, además, los siguientes:
---	---

8.- Rebaja de los tres años de antigüedad de ejercicio para el cambio de planta, a un año. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 ter de la Ley N° 18695)

Uno de los requisitos para el cambio de planta es que el funcionario, a lo menos tres años antes, esté realizando las funciones propias del estamento de la planta en que se encasilla. Lo cual deberá ser certificado por el Secretario Municipal, como ministro de fe de las actuaciones municipales (Dictamen 3745/1994).

Resulta pertinente indicar que el plazo de tres años solicitado hace presumir que durante tres años se realizaron calificaciones del personal a un funcionario que estaba desempeñando funciones que no le son propias del estamento al que le corresponde ser calificado. Lo anterior claramente es una transgresión al propio estatuto administrativo que en su artículo N°70 de la Ley 18.883, por lo que solicita, la rebaja del requisito de tres años a solo un año.

i.- Que el funcionario, a lo menos tres años antes, esté realizando las funciones propias del estamento de la planta en que se encasilla.	i.- Que el funcionario, a lo menos un año antes , esté realizando las funciones propias del estamento de la planta en que se encasilla.
--	--

9.- Modifica la antigüedad del ingreso de cinco años del personal contrata, a diez años continuos. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 ter de la Ley N° 18695)

Esta modificación de la ley permitió encasillar en las plantas a personal a contrata que tenga una antigüedad de cinco años o más en la respectiva municipalidad. Se trata de reconocer la trayectoria de funcionarios públicos dotados de la experiencia necesaria para ingresar a las plantas municipales sin requerirse concurso público previo. En el primer ejercicio de plantas municipales era necesario ingresar un alto número de contrata por lo que la antigüedad se fijó en 5 años, pero dadas las características del nuevo proceso, se manifiesta la necesidad de subir a diez años.

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

10.- Modificaciones al Ascenso: Que se permita luego del ascenso del personal de planta, el ascenso del personal de contrata. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 ter de la Ley N°18.695).

Una vez practicado el encasillamiento del personal de planta, los posibles cambios de escalafones y el ingreso de las contrata, los cargos que queden vacantes se proveerán solo con el



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

personal de planta afecto al primer encasillamiento. Con esto se impidió que el personal de contrata recientemente ingresado tuviera derecho al ascenso, ya que la ley determina que los cargos vacantes que quedaran luego del ascenso del personal de planta debían ser provistos a través de concurso público.

El personal de contrata ingresado a la planta perdió su calidad de contrata, a partir de su decreto de ingreso se constituyó en un funcionario de planta con todos los derechos que la carrera funcionaria le otorga, por ello sostenemos que tiene legítimo derecho al ascenso, el cual, en algunos municipios no se hecho efectivo, al llamarse a concurso en cargos intermedios, ingresaron a la planta funcionarios sin ninguna experiencia en relación con personal de contrata de mayor experiencia que quedó relegado a grados inferiores.

Por esta razón, solicitamos la modificación de la ley, que permita con posterioridad al ascenso del personal de planta, el ascenso de los nuevos funcionarios de planta (ex contratas recién ingresados) y posteriormente se realicen los concursos públicos.

Se nos presenta un segundo problema en virtud de lo establecido en la Ley 18.883, Párrafo 4° sobre las promociones, **entre las cuales está el ascenso**, derecho que tiene todo funcionario para acceder a una vacante superior y pilar de nuestra carrera funcionaria. En los articulados de este párrafo se estructura la manera en cómo se llevarán a cabo los ascensos, sin embargo, en el **artículo 49 ter, letra c**, se vulnera un derecho fundamental **que tiene relación con la fecha desde cuándo se debe pagar ese acceso**. El 49 ter en la letra c), para aplicar los ascensos se indica que debe ser conforme a los artículos 51, 52, 53, y 54, de nuestro estatuto (18.883), **omitiendo el desde cuándo comenzará a regir el ascenso**.

En virtud de que las garantías sobre esta materia deben ser armónicas, solicitamos se modifique la letra c) del artículo 49 ter, de la siguiente manera:

c) Una vez practicado el procedimiento anterior, los cargos que queden vacantes se proveerán con los funcionarios señalados en la letra a) anterior, de acuerdo a los artículos 51, 52, 53 y 54 de la ley N° 18.883. (*) Si después de este procedimiento quedaren aún cargos vacantes, éstos se proveerán en conformidad a lo estatuido en el Párrafo I del Título II de la citada ley.	c) Una vez practicado el procedimiento anterior, los cargos que queden vacantes se proveerán con los funcionarios señalados en la letra a) anterior, de acuerdo a los artículos 51, 52, 53, 54, y 57 de la ley 18.883, y posteriormente con los funcionarios de la letra b). Si después de este procedimiento quedaren aún cargos vacantes, estos se proveerán en conformidad a lo estatuido en el Párrafo I del Título II de la citada ley.
--	--

11.- Modificación del plazo de inicio de las nuevas plantas. (Art 4, Ley 20.922, que modifica el Art. 49 quater de la Ley N°18.695)

Actualmente el reglamento municipal que modifique o fije la nueva planta entrará en vigor el primer día del año siguiente al de su publicación en el Diario Oficial. Además, en el artículo décimo transitorio de la misma ley, se indica que quedan derogadas las plantas del personal municipal a contar de la fecha de entrada en vigor del primer reglamento.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, y debido a que fue necesario ampliar en dos oportunidades los plazos para ejercer la facultad de modificación de las plantas, se hace indispensable otorgar a los municipios en el más breve plazo la vigencia de las nuevas plantas municipales, dado que se hace urgente dotar a los municipios de las nuevas herramientas que otorga para mejorar la gestión municipal.

De esta manera si se llega a publicar en el diario oficial un reglamento en el mes de enero, se debe esperar 11 meses para poder hacerlo efectivo en el municipio lo que es un plazo exagerado, toda vez que las leyes N° 21.143, de 20 febrero de 2019 y La ley N° 21.493, de 4 de octubre de 2022, permitieron hacer efectivos los reglamentos desde la publicación en el diario oficial e incluso con la fecha de esas mismas leyes.

La ley N° 21.143, de 20 febrero de 2019 que “Modifica el régimen para la entrada en vigencia del primer reglamento de planta de personal de municipalidades, en los casos que indica”:



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

“Estos reglamentos entrarán en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial, con excepción de aquellos que se encontraren vigentes a la fecha de publicación de la presente ley.”

La ley N° 21.493, de 4 de octubre de 2022 que “Modifica el régimen de los reglamentos que fijen o modifiquen las plantas de personal municipal” indica en su art. 2 que:

“Estos reglamentos entrarán en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial, con excepción de aquellos que se encontraren vigentes a la fecha de publicación de la presente ley.”.

Los reglamentos ingresados para su toma de razón a la Contraloría General de la República durante el año 2019, y hasta la publicación de esta ley, y que fueron publicados entre el 1 de enero del año 2022 y la fecha de publicación de esta ley, entrarán en vigencia a partir de esta última.

Así mismo es indispensable advertir que con la misma fecha en que entra en vigor el nuevo reglamento de las plantas municipales, queda derogado en el respectivo municipio el reglamento de la planta de personal anterior, dado que algunos municipios a pesar de tener derogadas sus plantas, ejercieron la facultad de encasillamiento según la fecha de los actos administrativos, configurando un lapso en que no existió vigencia de alguna planta de personal.

El reglamento municipal que modifique o fije la nueva planta entrará en vigencia el 1 de enero del año siguiente al de su publicación en el Diario Oficial. (*)	El reglamento municipal que modifique o fije la nueva planta entrará en vigencia el primer día de mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial. Con esta misma fecha, será derogado en el respectivo municipio el reglamento de la planta de personal anterior, independientemente de la fecha del acto administrativo que corresponda.
---	---

12.- Rebaja del plazo de 180 días a 90 para los actos administrativos de la nueva planta. (Art 4, Ley 20.922, que modifica el Art. 49 quáter de la Ley N° 18.695)

La facultad establecida en el artículo 49 ter deberá ejercerse dentro de los 180 días siguientes a la entrada en vigor del reglamento municipal que modifique o fije la planta respectiva. La propuesta es que la facultad se ejerza en un plazo máximo de 90 días o incluso menos. Lo anterior tomando en consideración que:

Los municipios ya tienen aprobada la disponibilidad presupuestaria y no es necesario esperar más plazo.

El Reglamento se confecciona según el escalafón vigente, con proyecciones de personal que luego de seis meses se ven alteradas con los movimientos propios de una planta, producidos por las leyes de incentivo al retiro, ascensos y otros, lo que altera la propuesta acordada por el Comité Bipartito.

Normalmente los decretos de las distintas etapas de la modificación del reglamento se encuentran en etapa de borrador, solo a la espera del inicio de vigencia del nuevo reglamento. Y se pueden verificar decretos solo con días de diferencia.

La facultad establecida en el artículo 49 ter deberá ejercerse dentro de los ciento ochenta días siguientes a la entrada en vigencia del reglamento municipal que modifique o fije la planta respectiva.	La facultad establecida en el artículo 49 ter deberá ejercerse dentro de los noventa días siguientes a la entrada en vigencia del reglamento municipal que modifique o fije la planta respectiva.
--	---

13.- Modifica plazo para los concursos públicos. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 quáter de la Ley N° 18695)

Actualmente en aquellas plantas en los que queden cargos vacantes y procediere la realización de concursos públicos, éstos deberán efectuarse en el plazo de un año contado desde la citada fecha.



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

Sin embargo, se pueden verificar que los municipios no cumplieron este plazo, incluso hasta la fecha, lo que en algunos casos ha impedido el ejercicio de la carrera funcionaria, vulnerando el derecho a ascenso de ex contratadas, por considerarse que la última etapa de la modificación de las plantas aun esta inconclusa al no verificarse los concursos. (Ej.: Municipio de Arica y Concepción entre otros.)

Como propuesta, estimamos que es necesario que en caso de que procediere la realización de concursos públicos, éstos deberán efectuarse en el plazo de un año contado desde la citada fecha. Plazo que podrá prorrogarse hasta por 1 año, a través de un decreto alcaldicio debidamente fundado. De no darse cumplimiento al plazo señalado precedentemente constituirá notable abandono de deberes para los alcaldes y concejales, considerando que la proyección de cargos para concurso en la nueva planta obedece a las necesidades de cumplimiento de metas y objetivos de los instrumentos de la gestión municipal como el PLADECOS, Plan regulador, Política de recursos Humanos y otros.

<p>La facultad establecida en el artículo 49 ter deberá ejercerse dentro de los ciento ochenta días siguientes a la entrada en vigencia del reglamento municipal que modifique o fije la planta respectiva. En el caso que procediere la realización de concursos públicos, éstos deberán efectuarse en el plazo de un año contado desde la citada fecha. (*)</p>	<p>La facultad establecida en el artículo 49 ter deberá ejercerse dentro de los noventa días siguientes a la entrada en vigencia del reglamento municipal que modifique o fije la planta respectiva. En el caso que procediere la realización de concursos públicos, éstos deberán efectuarse en el plazo de un año contado desde la citada fecha. En el caso que procediere la realización de concursos públicos, éstos deberán efectuarse en el plazo de un año contado desde la citada fecha. Plazo que podrá prorrogarse hasta por 1 año, a través de un decreto alcaldicio debidamente fundado. De no darse cumplimiento al plazo señalado precedentemente constituirá notable abandono de deberes para los alcaldes y concejales.</p>
--	---

14.- Se modifica el “podrán” por “deberán” para la incorporación de un comité bipartito en la elaboración de la política de recursos humanos. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 quinquies de la Ley N° 18695)

Actualmente el alcalde/sa debe presentar para aprobación del concejo la política de recursos humanos, para los cual “podrán” considerar la opinión de un comité bipartito conformado paritariamente por representantes del alcalde y de las asociaciones de funcionarios existentes en la municipalidad.

Sin embargo, actualmente esta facultad ejercida en algunos casos solo por los alcaldes/as, tampoco contempla mecanismos de evaluación y modificación, por lo que en la cuenta pública donde se debe dar cuenta de la política de recursos humanos, los alcaldes tienen la facultad de crear la política de recursos humanos, aplicarla y evaluarla, sin obligación alguna de modificarla o actualizarla, dando cumplimiento a la ley con su sola existencia y peor aún, solo con su autoevaluación.

Por esta razón, si el legislador ha permitido la incorporación obligatoria de un Comité Bipartito Paritario para la elaboración del reglamento de la planta municipal, también debería permitir la incorporación de un comité en las mismas condiciones de conformación para la elaboración de la política de recursos humanos, que debería contener instrumentos participativos de evaluación, medibles y verificables y con actualización anual, de tal manera que se convierta en un instrumento de gestión efectivo y no solo una formalidad.

<p>1) Agréganse, en el inciso segundo del artículo 56, las siguientes oraciones finales: "Además, deberá presentar para aprobación del concejo la política de recursos humanos, la cual deberá contemplar, a lo menos, los mecanismos de reclutamiento y selección; promoción y capacitación, y egreso. En este proceso los alcaldes podrán considerar la opinión de un comité bipartito conformado en los términos del número 5 del artículo 49</p>	<p>1) Agréganse, en el inciso segundo del artículo 56, las siguientes oraciones finales: "Además, deberá presentar para aprobación del concejo la política de recursos humanos, la cual deberá contemplar, a lo menos, los mecanismos de reclutamiento y selección; promoción y capacitación, y egreso. En este proceso los alcaldes deberán considerar la opinión de un comité bipartito conformado en los términos del número 5 del artículo 49</p>
---	--



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

bis. Dicha política podrá incluir también diversos planes piloto relacionados con el recurso humano, a fin de permitir un mejor desempeño laboral." (*)	bis. Dicha política podrá incluir también diversos planes piloto relacionados con el recurso humano, a fin de permitir un mejor desempeño laboral." La política de Recursos Humanos deberá contener instrumentos participativos de evaluación, medibles y verificables y deberá actualizarse anualmente.
---	---

15.- Modifica el porcentaje de gasto de la contrata desde el 40% al 20% (Art. 5, Ley 20922, que modifica el art. 5, de la Ley 18883)

Cuando hablamos de empleo público de calidad y con derechos laborales, no podemos pensar en otra cosa que en un empleo de planta con derecho a la carrera funcionaria establecida en la Constitución Política.

El Empleo a contrata (al igual que los honorarios reconocidos como permanentes en algunos tribunales) carece de carrera funcionaria, y por lo mismo no pueden ejercer cargos de jefaturas o direcciones. Por lo anterior, lo consideramos un empleo precario carente de derechos laborales inherentes a la función pública.

Como ASEMUCH, lamentamos el que se haya aumentado el porcentaje del empleo a contrata desde el 20% al 40%, y consideramos fundamental apostar por mayor número cargos en la planta municipal, para lo cual creemos que volver a los porcentajes de gasto en la contrata de un 20% es lo deseable, considerando que esperamos incorporar a la mayoría del personal a contrata a la planta municipal.

Artículo 5°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales: 1) Modifícase el artículo 2°, en los términos que siguen: Reemplázanse, en el inciso cuarto, el vocábulo "veinte", la primera vez que aparece, por "cuarenta", y la palabra "cuatro" por "ocho".	a) Reemplázanse, en el inciso cuarto, el vocábulo "cuarenta", la primera vez que aparece, por "veinte", y la palabra cuatro por ocho.
--	---

16.- Modifica los inicio y topes de grados de las plantas. (Art. 5, Ley 20922, que modifica el art. 7, de la Ley 18883)

2) Incorpóranse, en el artículo 7°, los siguientes incisos segundo y tercero: "Las plantas municipales establecidas de acuerdo al inciso anterior tendrán las siguientes posiciones relativas: Alcaldes del grado 1 al 6 Directivos del grado 3 al 10 Profesionales del grado 5 al 12 Jefaturas del grado 7 al 12 Técnicos del grado 9 al 17 Administrativos del grado 11 al 18 Auxiliares del grado 13 al 20.	Alcaldes del grado 1 al 5 Directivos del grado 3 al 9 Profesionales del grado 4 al 10 Jefaturas del grado 5 al 11 Técnicos del grado 8 al 16 Administrativos del grado 10 al 17 Auxiliares del grado 11 al 18
--	---

17.- Extiende la asignación directiva – jefatura, eliminando las fechas que la acotan. CAMBIA Y MODIFICA ARTICULO UNDECIMO TRANSITORIO A PERMANENTE (Art. Undécimo transitorio ley 20922)

La Asignación directivo – jefatura, fue pensada en aquellos funcionarios que ingresaron a las plantas de directivos y jefaturas sin tener un título que les permitiera cumplir los requisitos para obtener la asignación profesional, o que tuvieran un título técnico, o que carecieran de algún título, pero que ingresaron cumpliendo la legislación vigente a la época de su ingreso a esas plantas.



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

Esta asignación se consideró por lo tanto como transitoria, y quedo incluida en el artículo undécimo transitorio, ya que solo la recibirían quienes se estaban desempeñando en esa condición hasta el 1 de enero de 2015.

Esta situación ha permitido que hoy se verifiquen que en el mismo grado distintos funcionarios pueden tener distintas remuneraciones, por lo que se hace necesario ordenar estos ingresos con un componente de equidad.

Por esta razón sostenemos que es necesario que esta asignación sea considerada dentro del articulado permanente, eliminando la condición de que solo se aplique al personal que estaba vigente al 1 de enero de 2015.

<p>Artículo undécimo.- Concédese, a contar del 1 de enero del año 2016, al personal de planta y contrata, regido por la ley Nº 18.883, de las plantas Jefaturas, Profesionales y Directivos, una asignación especial de Directivo-Jefatura, siempre que no tengan derecho a la asignación del artículo 1° de esta ley. La asignación del presente artículo sólo se concederá al personal antes señalado que se encontraba en funciones en las mencionadas plantas al 1 de enero de 2015.</p> <p>El monto de la asignación se determinará conforme a las reglas siguientes:</p> <p>1.- Valores asignación Directivo- Jefatura:</p> <table><thead><tr><th>GRADOS</th><th>\$ MES</th></tr></thead><tbody><tr><td>3</td><td>236.626</td></tr><tr><td>4</td><td>223.234</td></tr><tr><td>5</td><td>222.511</td></tr><tr><td>6</td><td>198.669</td></tr><tr><td>7</td><td>181.279</td></tr><tr><td>8</td><td>162.586</td></tr><tr><td>9</td><td>147.133</td></tr><tr><td>10</td><td>133.151</td></tr><tr><td>11</td><td>120.500</td></tr><tr><td>12</td><td>109.049</td></tr></tbody></table> <p>Los valores antes señalados se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades que la remuneración del sector público.</p> <p>2.- Esta asignación se pagará mensualmente, tendrá carácter imponible y tributable y no se considerará base de cálculo para determinar ninguna otra remuneración o beneficio económico.</p>	GRADOS	\$ MES	3	236.626	4	223.234	5	222.511	6	198.669	7	181.279	8	162.586	9	147.133	10	133.151	11	120.500	12	109.049	<p>(CAMBIO DE ARTICULO UNDECIMO TRANSITORIO A PERMANENTE CON MODIFICACION QUE INDICA:)</p> <p>Artículo 8.- Concédase, al personal de planta y contrata, regido por la ley Nº 18.883, de las plantas Jefaturas, Profesionales y Directivos, una asignación especial de Directivo-Jefatura, siempre que no tengan derecho a la asignación del artículo 1° de esta ley. El monto de la asignación se determinará conforme a las reglas siguientes:</p> <p>1.- Valores asignación Directivo- Jefatura:</p> <table><thead><tr><th>GRADOS</th><th>\$ MES</th></tr></thead><tbody><tr><td>3</td><td>236.626</td></tr><tr><td>4</td><td>223.234</td></tr><tr><td>5</td><td>222.511</td></tr><tr><td>6</td><td>198.669</td></tr><tr><td>7</td><td>181.279</td></tr><tr><td>8</td><td>162.586</td></tr><tr><td>9</td><td>147.133</td></tr><tr><td>10</td><td>133.151</td></tr><tr><td>11</td><td>120.500</td></tr><tr><td>12</td><td>109.049</td></tr></tbody></table> <p>Los valores antes señalados se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades que la remuneración del sector público.</p> <p>2.- Esta asignación se pagará mensualmente, tendrá carácter imponible y tributable y no se considerará base de cálculo para determinar ninguna otra remuneración o beneficio económico.</p>	GRADOS	\$ MES	3	236.626	4	223.234	5	222.511	6	198.669	7	181.279	8	162.586	9	147.133	10	133.151	11	120.500	12	109.049
GRADOS	\$ MES																																												
3	236.626																																												
4	223.234																																												
5	222.511																																												
6	198.669																																												
7	181.279																																												
8	162.586																																												
9	147.133																																												
10	133.151																																												
11	120.500																																												
12	109.049																																												
GRADOS	\$ MES																																												
3	236.626																																												
4	223.234																																												
5	222.511																																												
6	198.669																																												
7	181.279																																												
8	162.586																																												
9	147.133																																												
10	133.151																																												
11	120.500																																												
12	109.049																																												

Finalmente, y entendemos que, dentro del proceso de discusión de nuestra solicitud, se podrán profundizar los argumentos iniciales, buscando soluciones efectivas a los problemas de implementación de esta herramienta que ha venido a dar, por una parte, estabilidad, pero sin garantizar el conjunto de conceptos tan discutidos sobre trabajo decente en el marco de los convenios internacionales suscritos por Chile. Por ello resulta relevante establecer sanciones claras a las autoridades que, de manera antojadiza, han cercenado derechos, coartado oportunidades y han usado como herramienta para hacer un gallito político a los alcaldes de turno, sin pensar en el bienestar de las trabajadoras/es municipales en su conjunto, y mucho menos en la comunidad a la cual, se le debe servir, de manera oportuna, con calidad, sin discriminación y dando respuestas efectivas que permitan mejorar su calidad de vida.



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

Todo lo descrito, señor Presidente, son las razones por las cuales, los funcionarios/as municipales de Chile, al amparo de nuestra Confederación Nacional, reiteramos la solicitud de audiencia, y que avancemos en esta materia en particular con el único propósito de que su gobierno, que valoramos, nos entregue garantías reales, para demandar de los Alcaldes/as de país, garantías reales sobre trabajo digno y decente, y respeto irrestricto a la carrera funcionaria.

Por el Directorio Nacional, saluda atentamente a Ud.,



MORELIA RIOBÓ DURÁN
PRESIDENTA NACIONAL