



ASEMUCH
CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS
MUNICIPALES DE CHILE

ACUERDO ASAMBLEA NACIONAL 4 DE NOVIEMBRE

PROPUESTA SUB-COMISIÓN MODIFICACIÓN LEY N.º 20922

SOLICITUDES DE FÁCIL DESPACHO

Modifica Disposiciones Aplicables A Los Funcionarios Municipales Y Entrega Nuevas Competencias

A La Subsecretaría De Desarrollo Regional Y Administrativo:

- 1.- Modificación del plazo de inicio de las nuevas plantas. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 quáter de la Ley N° 18695)
- 2.- Modifica porcentaje de creación al 66% de nuevos cargos profesionales y técnicos. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 bis de la Ley N° 18695)
- 3.- Que se incluya un tope de 20% de creación de cargos con requisitos específicos por cada grado. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 bis de la Ley N° 18695)
- 4.- 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)
- 5.- 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)
- 6.- Modificación que permite 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° 18695)
- 7.- Modifica plazo para los concursos públicos. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 quáter de la Ley N° 18695)
- 8.- Rebaja del plazo de 180 días a 90 para los actos administrativos de la nueva planta. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 quáter de la Ley N° 18695)
- 9.- Modifica la Política de Recursos Humanos, incorporando la evaluación y actualización anual. (Art. 3 Ley 20922)
- 10.- 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).
- 11.- Modifica el plazo para que los concejales puedan ingresar reclamo al Tribunal Electoral Regional (TER.) (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 bis de la Ley N° 18695).
- 12.- 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).
- 13.- Modifica la antigüedad del ingreso de cinco años a diez años del personal contrata. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 ter de la Ley N° 18695).



ASEMUCH
CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS
MUNICIPALES DE CHILE

SOLICITUDES CON ALCANCE FINANCIERO

1. Extensión de la asignación profesional a las plantas técnica, administrativa y auxiliar en los mismos términos que el sector público. (Art. 1, Ley 20922)
2. Modifica los inicio y topes de grados de las plantas. (Art. 5, Ley 20922, que modifica el art. 7, de la Ley 18883)
3. Extiende la asignación directiva – jefatura, eliminando las fechas que la acotan.
CAMBIA Y MODIFICA ARTICULO UNDECIMO TRANSITORIO A PERMANENTE (Art. Undécimo transitorio ley 20922).
4. 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)

SOLICITUDES DE FÁCIL DESPACHO

1.- Modificación del plazo de inicio de las nuevas plantas. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 quater de la Ley N° 18695)

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":

"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.
---	---

2.- Modifica porcentaje de creación al 66% de nuevos cargos profesionales y técnicos. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 bis de la Ley N° 18695)

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 contratas administrativos 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%

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.
---	---



3.- Que se incluya un tope de 20% de creación de cargos con requisitos específicos por cada grado. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 bis de la Ley N° 18695)

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 limite, 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.

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA								
	CARGO 1	CARGO 2	CARGO 3	CARGO 4	CARGO 5	CARGO 6	CARGO 7	CARGO 8
GRADO 11	REQUISITO ESPECIFIC O	REQUISITO ESPECIFIC O	REQUISITO ESPECIFIC O	REQUISITO ESPECIFIC O	REQUISITO ESPECIFIC O	REQUISITO ESPECIFIC O	REQUISITO ESPECIFIC O	
GRADO 12								

5) Incorpóranse, 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.
---	--

4.- 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 indica que:

Ley 18883, Artículo 70.- Los funcionarios sólo podrán ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados dentro de la municipalidad correspondiente. Las destinaciones deberán ser ordenadas por el alcalde de la respectiva municipalidad.

La destinación implica prestar servicios en funciones de la misma jerarquía en cualquier localidad de la comuna o agrupación de comunas en su caso.

Por lo anterior se configuran dos irregularidades:

- El Secretario Municipal debe acreditar que durante los últimos tres años y tres escalafones de mérito vigentes se transgredió el artículo 70 de la ley 18883.
- Durante tres años el municipio ha usufructuado del trabajo y méritos de un funcionario al cual se le ha seguido remunerando en una planta y/o grado inferior, enriqueciéndose de sus conocimientos sin el reconocimiento que corresponde.
- Lo anterior, se mejora con 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.
--	---

5.- 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.

Dictamen 6554, del 7 de mar de 2019:

"Finalmente, y en atención a que el encasillamiento consiste en un procedimiento reglado, en el artículo 49 ter, que 'contempla etapas consecutivas, y que en su letra c) se previene que luego de aplicadas las letras anteriores, los cargos que queden vacantes se proveerán con los funcionarios señalados en la letra a) -de planta-, de acuerdo a los artículos 51, 52, 53 y 54 de la ley N° 18.883, que se refieren al ascenso, cumple con precisar -que los encasillamientos a que se ha hecho referencia, esto es, que se realicen en virtud



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.

PRESENTACION DEL PROBLEMA

ANTES DEL DICTAMEN

TECNICO	GRADO 15	PROFESIONAL TRABAJADOR SOCIAL, 3 AÑOS DE DESEMPEÑO EN DIDECO
PROFESIONAL	GRADO 12	PUEDE SER INGRESADO AL ULTIMO GRADO DEL ESCALFON PROFESIONAL GRADO 12

DESPUES DEL DICTAMEN

TECNICO	GRADO 15	PROFESIONAL TRABAJADOR SOCIAL, 3 AÑOS DE DESEMPEÑO EN DIDECO
PROBLEMA		NO SE PERMITE EL CAMBIO. EL GRADO 15 NO EXISTE EN LA PLANTA PROFESIONAL

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:
---	--

6.- Modificación que permite 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° 18695)

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



Esto permitió que:

- Quedaran cargos vacantes en los grados intermedios de las distintas plantas, los que debieron ser concursados, sin que el personal de contrata de mayor antigüedad pudiera acceder a ellos.
- Que se debe considerar que en algunos municipios hasta la fecha no se han realizado los concursos públicos de los cargos vacantes, impidiendo por años el legítimo derecho al ascenso de funcionarios de planta (ex contrata).
- Que el personal de contrata ingresado a la planta perdió su calidad de contrata, y que a partir de su decreto de ingreso se constituyó en un funcionario de planta con todos los derechos que la carrera funcionaria le otorga, es decir su legítimo derecho al ascenso, el cual, en algunos municipios ha sido vulnerado hasta la fecha.
- Que, 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 contrata recién ingresados) y posteriormente se realicen los concursos públicos.

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA			
GRADO 7	CARGO DE PLANTA		
GRADO 8	CARGO DE PLANTA		
GRADO 9	CARGO DE PLANTA		
GRADO 10	VACANTE		INGRESO POR CONCURSO SIN MAYOR ANTIGÜEDAD
GRADO 11	INGRESO DE CONTRATA	10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	SE LE IMPIDE EL ASCENSO CON 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD
GRADO 12	VACANTE		INGRESO POR CONCURSO SIN MAYOR ANTIGÜEDAD

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

GRADO 7	CARGO DE PLANTA		
GRADO 8	CARGO DE PLANTA		
GRADO 9	CARGO DE PLANTA		
GRADO 10	PLANTA EX CONTRATA	10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	
GRADO 11	VACANTE		INGRESO POR CONCURSO SIN MAYOR ANTIGÜEDAD
GRADO 12	VACANTE		INGRESO POR CONCURSO SIN MAYOR ANTIGÜEDAD



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 y 54 de la ley N° 18.883, y posteriormente con los funcionarios de la letra b). 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.
---	--

7.- 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.

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 contratas, 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 PLADECO, Plan regulador, Política de recursos Humanos y otros.

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. (*)	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.
--	---

8.- Rebaja del plazo de 180 días a 90 para los actos administrativos de la nueva planta. (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 quáter de la Ley N° 18695)

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.
---	--

9.- Modifica la Política de Recursos Humanos, incorporando la evaluación y actualización anual. (Art. 3 Ley 20922)

La Ley N° 20922 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.

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. f) Conceptos remuneratorios variables según particularidad de cada funcionario. g) Política de recursos humanos y el gasto total en las diversas formas de contratación. La información remitida sólo podrá ser utilizada por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo para proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes al ámbito municipal, así como estudiar y proponer las normas aplicables a dicho sector. Esta información, con excepción de la contenida en la letra d) anterior, se deberá mantener a disposición permanente del público, en la manera indicada en el artículo 7° de la ley N° 20.285, y el cumplimiento de esta obligación estará sometido al control de transparencia activa del Consejo para la Transparencia.	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. 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 información remitida sólo podrá ser utilizada por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo para proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes al ámbito municipal, así como estudiar y proponer las normas aplicables a dicho sector. Esta información, con excepción de la contenida en la letra d) anterior, se deberá mantener a disposición permanente del público, en la manera indicada en el artículo 7° de la ley N° 20.285, y el cumplimiento de esta obligación estará sometido al control de transparencia activa del Consejo para la Transparencia.
--	---



10.- 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 , lo 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.

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 bis. Dicha política podrá incluir también diversos planes piloto relacionados con el recurso humano, a fin de permitir un mejor desempeño laboral.". (*)	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 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.
--	---

11.- Modifica el plazo para que los concejales puedan ingresar reclamo al Tribunal Electoral Regional (TER.) (Art 4, Ley 20922, que modifica el Art. 49 bis de la Ley N° 18695)



El o los concejales que hubieren votado por rechazar la propuesta de planta pueden recurrir al Tribunal Electoral Regional para solicitar que declare el notable abandono de deberes, dentro del plazo de treinta días hábiles contado desde la aprobación de la planta por parte del Concejo municipal. 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 la Contraloría, 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. Ej.: En la Municipalidad de Coronel, el TER falló en favor del municipio en todas sus partes en el mes de abril, sin embargo, el plazo para ingresar el reglamento a Contraloría había vencido en diciembre.

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.
---	--

12.- 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.

Nota: Boletín N° 13195-06

(...)

12. (...)

b) De igual forma, existen casos en que los Concejos Municipales aprobaron plantas de personal dentro de los treinta días hábiles precedentes al 31 de diciembre de 2019, con el voto en contra de algún concejal, lo que impide, siquiera, su ingreso a la Contraloría General de la República dentro plazo; y



c) Asimismo, existen múltiples municipalidades en las que algún concejal que efectuó requerimiento de remoción al Tribunal Electoral Regional, impidiendo su ingreso a toma de razón por un plazo que fluctúa entre seis y quince meses, dependiendo de la tramitación, en caso de ser rechazados.

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.
---	---

13- 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.
---	--



SOLICITUDES CON ALCANCE FINANCIERO

1.- Extensión de la asignación profesional a las plantas técnica, administrativa y auxiliar en los mismos términos que el sector público. (Art. 1, Ley 20922)

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 los mismas plantas en el sector público, constituyendo una transgresión al principio de igualdad.

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA ASEMUCH
Nota: Frases en amarillo , marcan el texto que se desea modificar	Nota: Frases en rojo marcan la propuesta de modificación aprobada por la asamblea nacional.
"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. Esta asignación se pagará mensualmente, tendrá carácter imponible y tributable y no se considerará base de cálculo para determinar ninguna otra remuneración o beneficio económico. Su monto será el	"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 asignación se pagará mensualmente, tendrá carácter imponible y tributable y no se considerará base de cálculo para determinar ninguna otra remuneración o



mismo que establece el artículo 19 de la ley N° 19.185 para los grados que resulten procedentes. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los alcaldes, ni a los jueces de policía local.	beneficio económico. Su monto será el mismo que establece el artículo 19 de la ley N° 19.185 para los grados que resulten procedentes. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los alcaldes, ni a los jueces de policía local.
---	---

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

•Alcaldes del grado 1 al 6 Modifica del grado 1 al 5 •Directivos del grado 3 al 10 Modifica del grado 3 al 9 •Profesionales del grado 5 al 12 Modifica del grado 4 al 10 •Jefaturas del grado 7 al 12 Modifica del grado 5 al 11 •Técnicos del grado 9 al 17 Modifica del grado 8 al 16 •Administrativos del grado 11 al 18 Modifica del grado 10 al 17 •Auxiliares del grado 13 al 20 Modifica del grado 11 al 18																													
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: <table><tr><td>Alcaldes</td><td>del grado 1 al 6</td></tr><tr><td>Directivos</td><td>del grado 3 al 10</td></tr><tr><td>Profesionales</td><td>del grado 5 al 12</td></tr><tr><td>Jefaturas</td><td>del grado 7 al 12</td></tr><tr><td>Técnicos</td><td>del grado 9 al 17</td></tr><tr><td>Administrativos</td><td>del grado 11 al 18</td></tr><tr><td>Auxiliares</td><td>del grado 13 al 20.</td></tr></table>	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.	<table><tr><td>Alcaldes</td><td>del grado 1 al 5</td></tr><tr><td>Directivos</td><td>del grado 3 al 9</td></tr><tr><td>Profesionales</td><td>del grado 4 al 10</td></tr><tr><td>Jefaturas</td><td>del grado 5 al 11</td></tr><tr><td>Técnicos</td><td>del grado 8 al 16</td></tr><tr><td>Administrativos</td><td>del grado 10 al 17</td></tr><tr><td>Auxiliares</td><td>del grado 11 al 18.</td></tr></table>	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.
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.																												

3.- 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.

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.

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

Ej.: Grado 10 Jefatura	Funcionario 1	Título Profesional	Remuneración con Asignación Profesional
	Funcionario 2	Titulo Técnico ingresado antes del 1 de enero de 2015	Remuneración con asignación Directivo Jefatura
	Funcionario 3	Sin Título ingresado antes del 1 enero de 2015	Remuneración con asignación Directivo Jefatura
	Funcionario 4	Titulo Técnico ingresado después del 1 enero de 2015	SIN ASIGNACIÓN

Artículo undécimo.- Concédese, a contar del 1 de enero del año 2016, al personal de planta y contrata, regido por la ley N° 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. El monto de la asignación se determinará conforme a las reglas siguientes: 1.- Valores asignación Directivo-Jefatura: <table><tr><th>GRADOS</th><th>\$ MES</th></tr><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></table>	GRADOS	\$ MES	3	236.626	4	223.234	5	222.511	6	198.669	7	181.279	8	162.586	9	147.133	(CAMBIO DE ARTICULO UNDECIMO TRANSITORIO A PERMANENTE CON MODIFICACION QUE INDICA:) Articulo 8.- Concédase, al personal de planta y contrata, regido por la ley N° 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: 1.- Valores asignación Directivo-Jefatura: <table><tr><th>GRADOS</th><th>\$ MES</th></tr><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></table> Los valores antes señalados se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades que la remuneración del sector público.	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																																						
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																																						



10	133.151	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.
11	120.500	
12	109.049	
Los valores antes señalados se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades que la remuneración del sector público.		
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.		

4.- 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: a) Reemplázanse, en el inciso cuarto, el vocablo "veinte", la primera vez que aparece, por "cuarenta", y la palabra "cuatro" por "ocho".	a) Reemplázanse, en el inciso cuarto, el vocablo "cuarenta", la primera vez que aparece, por "veinte", y la palabra "ocho" por "cuatro".
--	---