



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

“LA ESTABILIDAD Y LOS DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS
CONTRATADOS EN LA MODALIDAD DE HONORARIOS QUE CUMPLEN
FUNCIONES EN LA SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE VIVIENDA Y
URBANISMO, DE LA REGION DE VALPARAISO.”

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PÚBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Alumno

CAMILO ANDRES FUENTES BRAVO

Profesor Guía

MARIO LAGOMARSINO MONTOYA

Valparaíso, Agosto 2017

AGRADECIMIENTOS

Primero quiero agradecer a todos quienes me han acompañado a lo largo de mi formación personal y profesional, especialmente a mis padres, hermano y mi sobrina que siempre confiaron en mis capacidades y me apoyaron en todo momento en este camino para llegar a formarme como profesional.

También agradecer a las personas más importante en mi vida, quienes son mi pareja y mi hijo que me dieron energía para seguir este camino hasta concluirlo, dándome todo su apoyo y aguante para poder dedicarme por completo a este trabajo de titulación.

Quiero dedicarles a ustedes especialmente este trabajo, porque son parte fundamental en mi vida y la razón que me motiva día a día a seguir mejorando, y decirles que les agradezco profundamente tenerlos a mi lado guiándome y acompañándome en este proceso tan importante para mí. Así como también a mi familia y a todos aquellos que ya no se encuentran, pero que siempre están presentes de alguna u otra forma y que sin duda estarían felices de verme en esta etapa, especialmente a mis abuelos.

También quiero darle gracias a todos los académicos de la escuela que me formaron y también a aquellos que me aconsejaron en algún momento, todos aquellos pasos contribuyeron a que hoy en día me encuentre finalizando esta importante etapa. Y quiero agradecerle especialmente a mi profesor guía Mario Lagomarsino por estar siempre acompañándome y ayudando siempre que lo necesite.

Por último invitar a todos los compañeros y profesores, a desarrollar un pensamiento crítico y político en nuestra escuela, para que día a día se sigan formando profesionales con la mayor calidad y capacidades profesionales. Por mi parte agradecer los valores y conocimientos entregados por la escuela, que sin duda me acompañaran por el resto de mi carrera profesional. Por esto quiero expresar mi felicidad y responsabilidad de realizar de la mejor forma esta noble labor, de la cual me siento orgulloso de haber elegido. Y así espero contribuir y servir de la mejor forma a la población, como un funcionario del Estado.

RESUMEN

El presente estudio tiene por objeto analizar la estabilidad y los derechos de los funcionarios contratados en la modalidad de honorarios, de manera tal de responder a las distintas inquietudes que se suscitan alrededor de esta temática. Y a su vez establecer el impacto de los mismos en las instituciones pública, prestando especial atención a las condiciones y garantías en la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo, de la región de Valparaíso, para poder dilucidar si este tipo de prestadores de servicios, son vulnerados en cuanto a sus derechos, y saber si a pesar de no ser funcionarios del Estado les son otorgados algunos derechos. Con el fin de establecer claramente su realidad laboral respecto de su empleador, el Estado chileno.

En primer lugar se realiza una breve reseña histórica del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, para contextualizar este trabajo, junto a ello cómo se organiza y estructura, y por último las funciones que realizan en este. También una descripción de los conceptos claves se necesitan conocer para este estudio, como lo es tener en conocimiento de que se trata ser funcionario de planta, a contrata, honorario y por el código del trabajo, además como antecedente se expone y analizan algunos fallos de Contraloría General de la República y de la justicia con el fin de saber que indica la jurisprudencia actual respecto al trato y el reconocimiento que se les da a los honorarios en la Administración Pública. Todo esto con el objeto de poder comprender el tema a tratar en el presente trabajo de investigación.

A continuación se analizan las distintas condiciones bajo las cuales se encuentran desempeñando funciones los honorarios en la SEREMI MINVU, analizando el impacto que estas tienen, en relación a su condición contractual que ha tenido con el servicio. Para así de esta forma, saber si el personal a honorario a estudiar cumple funciones de una persona contratada bajo esa calidad jurídica, o más bien se trata de funcionarios públicos que no son reconocidos como tal por el Estado.

Y por último en el caso de que sean diferentes las condiciones de los honorarios, saber cuan diferentes son respecto de sus pares, y proponer algunas medidas para regularizar esta situación, si así fuese.

Contenido

| | |
|---|----|
| AGRADECIMIENTOS..... | 2 |
| RESUMEN | 3 |
| I Introducción..... | 7 |
| II Marco Metodológico | 9 |
| 2.1 Planteamiento del Problema | 9 |
| 2.2 Objetivos | 9 |
| 2.2.1 Objetivo General..... | 9 |
| 2.2.2 Objetivos Específicos..... | 9 |
| 2.3 Hipótesis o Pregunta de Investigación | 10 |
| 2.4 Viabilidad de la Investigación..... | 10 |
| 2.5 Enfoque de la Investigación..... | 11 |
| 2.6 Diseño de Investigación..... | 13 |
| 2.7 Alcance de la Investigación..... | 14 |
| 2.8 Técnicas o Instrumentos de Investigación | 15 |
| III Marco Teórico..... | 16 |
| 3.1.- Historia u Origen..... | 16 |
| 3.2.- Organigrama del MINVU | 21 |
| 3.3.- Funciones del MINVU | 23 |
| 3.3.1 Divisiones..... | 27 |
| 3.3.1.1 División Técnica..... | 27 |
| 3.3.1.2 División de Política Habitacional | 27 |
| 3.3.1.3 División de Desarrollo Urbano..... | 27 |
| 3.3.1.4 División Jurídica..... | 27 |
| 3.3.1.5 División Administrativa..... | 28 |
| 3.3.1.6 División de Informática | 28 |
| 3.3.1.7 División Financiera: | 28 |
| 3.3.2 Parque Metropolitano de Santiago | 29 |
| 3.3.3 Subsecretaría Ministerial de Vivienda y Urbanismo..... | 30 |
| 3.3.4 Servicio Regional de Vivienda y Urbanismo | 32 |
| 3.4.- Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo, Región de Valparaíso.. | 35 |
| 3.5 Organigrama SEREMI MINVU Región de Valparaíso | 36 |

| | |
|--|--------------------------------------|
| 3.6 Funciones internas de las áreas de la SEREMI MINVU Valparaíso | 37 |
| 3.6.1 Gabinete..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| 3.6.2 Departamento de Administración y Finanzas | 37 |
| 3.6.3 Departamento de Planes y Programas | 39 |
| 3.6.4 Departamento de Desarrollo Urbano..... | 39 |
| 3.6.5 Unidad de Difusión | 39 |
| 3.6.6 Unidad de Jurídica..... | 40 |
| 3.6.7 Auditoria Interna..... | 40 |
| 3.6.8 Programa Barrios..... | 40 |
| 3.7.- Dependencia de Planta, a Contrata, Honorarios y Código del trabajo en la Administración Publica | 48 |
| 3.7.1 Funcionario de Planta | 50 |
| 3.7.2 Funcionarios a Honorarios | 52 |
| 3.7.3 Funcionarios a Contrata | 55 |
| 3.7.4 Funcionarios por el Código del trabajo | 58 |
| 3.8 Dotación de Funcionarios en la SEREMI MINVU, Región de Valparaíso | 60 |
| IV Marco Operativo | 63 |
| 4.1 Tipos de Funcionarios..... | 64 |
| 4.2 Tiempo de Permanencia por años | 68 |
| 4.3 Acuerdos Gremios-Gobierno para tratamiento de las personas en modalidad a honorarios | 71 |
| 4.3.1 Compromiso Presidencial Cuenta Publica año 2.015 | 71 |
| 4.3.2 Artículo 24 Ley anual de Presupuesto de la nación | 73 |
| 4.3.3 Compromiso Ministerial de traspaso de Honorarios | 75 |
| 4.4 Contratación y permanencia de personal contratado a Honorarios según Legislación chilena actual | 76 |
| 4.4.1 Artículo 10º del Estatuto Administrativo | 76 |
| 4.4.2 Código Civil..... | 77 |
| 4.4.3 Código del Trabajo | 78 |
| 4.4.4 Fallo de la Corte Suprema | 80 |
| 4.5 Dictámenes Contraloría | 81 |
| V Conclusiones..... | 86 |
| Bibliografía..... | 90 |

Anexos 93

I Introducción

En el siguiente trabajo de investigación se expondrá la situación laboral bajo la cual están sujeto los contratados a Honorario dentro del Estado, lo cual resulta muy interesante para mí como alumno de Administración Pública, esto porque al interesarme en el tema a tratar, me di cuenta que no existía mayor información al respecto, no siendo un tema muy investigado, y del cual no se tienen mayores datos. Y por esta razón no se tiene conocimiento de las condiciones laborales bajo las cuales miles de personas están contratadas a honorarios por el Estado como empleador, donde se suscitan distintas situaciones que veremos con profundidad durante el trabajo, que no tienen mayor control, ni menos fundamento legal para su aplicación.

Por esta razón me es interesante, y además resulta primordial, el saber bajo qué condiciones se están desempeñando los honorarios del Estado.

Situación la cual luego de ser visibilizada por algunos pronunciamientos de la Corte Suprema que ha dejado entre ver la irregularidad de esta situación, ya que según la jurisprudencia de los últimos fallos emitidos por la Corte Suprema respecto a esta materia ha sancionado a favor de los distintos trabajadores a honorarios que se desempeñan en la Administración Pública.

Junto a ello también la Presidenta ha reconocido esta situación, luego de asumir un compromiso en su cuenta presidencial del año 2015, donde se compromete a terminar con los honorarios en la Administración Pública, a través de una serie de trasposos de honorario a contrata de forma paulatina a través de los años. Lo cual deja de manifiesto la voluntad del Estado para cambiar esta situación, además de reconocer de forma implícita que es una situación, la cual no se puede seguir manteniendo.

De esta forma en los últimos años se ha visto un cambio en el trato que se le ha dado a esta materia, y con ello una nueva forma de ver el tema, lo cual se espera mostrar en esta investigación, a través del análisis de las condiciones laborales bajo las cuales estos funcionarios se desempeñan y demostrando así si existe o no desigualdad respecto a sus pares que cumplan las mismas funciones.

Para esta investigación nos centraremos en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, revisaremos su origen, historia, estructura orgánica, su organigrama, sus funciones y

quehaceres. Pero este trabajo se ahondara de forma más específica en la SEREMI MINVU de la región de Valparaíso, donde analizaremos su dotación completa, tanto de planta, contrata, honorarios y otros tipos de contrato que pudiesen existir, concentrándose específicamente en quienes tienen una relación contractual a honorarios dentro del servicio recién mencionado. De forma tal que podamos saber cuál es su tiempo de permanencia como honorario del servicio, las funciones que estos desempeñan y en qué área o departamento cumplen funciones, entre otras variables que se buscan dilucidar en el transcurso de esta investigación, y que por consecuencia nos ayudaran a saber si las condiciones de los funcionarios a honorarios al interior del servicio antes mencionado son las mismas o cambian respecto de los otros tipos de relaciones contractuales existentes.

Para lo anterior veremos la situación de estabilidad laboral y los derechos de los funcionarios contratados a honorarios de la SEREMI MINVU de la región de Valparaíso, teniendo como objetivo revisar la situación y los tipos de contratos que se suscitan para los distintos funcionarios.

Para esto se utilizara un enfoque que permita de la mejor manera la obtención de datos, de manera que sea un aporte para tener una mirada lo más amplia y exhaustiva, por lo que un enfoque mixto como complemento de los dos existentes, nos permitirá tener una mirada integral, y así de esta forma tener un alcance que permita ver como se manifiesta el tema en cuestión, sus componentes, de manera que se pueda tener a la vista los distintos datos que se puedan obtener.

Para desarrollar este tema principalmente las técnicas a utilizar serán principalmente la entrevista y el análisis de contenido, entendiendo que estas opciones son complementarias.

Por lo tanto, lo que se espera en esta investigación es conocer distintas variables respecto de las personas que prestan servicios a honorarios en la SEREMI MINVU de Valparaíso, y así descubrir las condiciones bajo las cuales se desempeñan, y saber si estas son iguales o distintas, a los otros tipos de relaciones contractuales que existen, y también si corresponde que estas personas sean contratadas a honorarios.

II Marco Metodológico

2.1 Planteamiento del Problema

En esta investigación intentaremos abordar la situación de estabilidad y los derechos de los funcionarios contratados en la modalidad de honorarios y que cumplan funciones en la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo, de la región de Valparaíso. En este sentido, intentaremos mostrar en un análisis la situación de los funcionarios contratados en la calidad jurídica de honorarios.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo General

- Determinar la situación y los tipos de contratos que presentan los funcionarios a honorarios en la SEREMI MINVU de la región de Valparaíso.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Exponer los orígenes del Ministerio de vivienda y Urbanismo.
- Presentar los objetivos y organigrama del Ministerio recientemente mencionado.
- Explicitar la dotación de funcionarios que presenta la SEREMI MINVU región de Valparaíso.
- Exponer los tipos de contratos a honorarios y las normativas que se han generado sobre los mismos.
- Proponer medidas tendientes a la normalización de la situación de los funcionarios a honorarios en la SEREMI MINVU región de Valparaíso.

2.3 Hipótesis o Pregunta de Investigación

Qué tipo de situación y estabilidad laboral tienen los funcionarios a honorarios de la SEREMI MINVU región de Valparaíso.

2.4 Viabilidad de la Investigación

Es de mi interés saber cómo impacta en los derechos laborales del funcionario ser contratado a honorarios en la Administración Pública, ya que no ha sido un tema muy investigado, del cual no se tienen mayores datos y conclusiones que reflejen cómo se desarrollan estos y bajo qué condiciones labores se encuentran trabajando dentro de la Administración Pública.

Actualmente se encuentran alrededor de 35.000 funcionarios bajo este tipo de contrato con las implicancias que esto tiene para cada uno de ellos. Además en el discurso del 21 de Mayo del año 2015 la Presidenta de la República Michelle Bachelet se ha pronunciado al respecto, prometiendo la inclusión de alrededor de 8.500 funcionarios contratados a Honorarios para que pasen a ser funcionarios en calidad de contrata. Por otro lado en los últimos años se han dado a conocer distintos fallos por los tribunales de justicia que reconocen algunas falencias en la contratación de funcionarios a honorarios, dejando en evidencia la precariedad del Estado como empleador. Y también algunos pronunciamientos de la Contraloría General de la República, siendo algunos de ellos favorables para los empleados que han efectuado reclamaciones. Por estas razones, es que es muy interesante saber cómo se ve mermado los derechos del funcionario por este tipo de contrato, y así tener claridad acerca de las distintas desventajas que se presentan respecto de los otros contratos existentes en la Administración Pública. Para ello en la presente investigación vamos a intentar analizar esta situación teniendo a la vista la coyuntura que se presenta en la Secretaría Regional Ministerial de vivienda y Urbanismo de la región de Valparaíso.

2.5 Enfoque de la Investigación

Es muy importante tener definido desde que perspectiva se quiere abordar la investigación, esto a través de “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno.” (Hernández Sampieri, 2010). Y según como se realice este proceso será la forma que se estudiara este trabajo y así como también los distintos datos obtenidos. Es por aquello, que definir con claridad qué tipo de enfoque se usara nos determinara como nos posicionaremos frente a la materia a investigar.

Por medio de la investigación científica sabremos desde que perspectiva se guiara este trabajo y se recopila la información, para que el conocimiento sea “sistemático, ordenado, metódico, racional/reflexivo, y critico/subversivo” (Hernández Sampieri, 2010). La investigación científica puede ser desarrollada bajo dos enfoques: 1) el cuantitativo, que es a través de la recolección y el análisis de datos, y 2) el cualitativo, que se basa en la descripción de datos a través de descripciones, observaciones y testimonios.

En el enfoque cuantitativo se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.” (Hernández Sampieri, 2010)

Por otro lado, el enfoque cualitativo “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.” (Hernández Sampieri, 2010)

Después de ver estas dos formas de alinear la investigación nos encontramos dos posibilidades interesantes que ambas nos aportarían con bastante riqueza, pero una no estudia lo que la otra nos proporciona.

- Sin duda alguna, ambos enfoques nos ofrecen posibilidades distintas y provechosas de realizar una investigación, por ejemplo: “la investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de éstos. Asimismo, nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares. Por su parte, la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa,

contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista fresco, natural y holístico.” (Hernández Sampieri, 2010)

Es por lo anterior, que el presente trabajo comprende un enfoque de investigación mixto, vale decir, una integración sistemática que recoge las fortalezas de los enfoques cuantitativos y cualitativos, para lograr una mejor visión del fenómeno de estudio.

- Para Roberto Hernández Sampieri “la meta de la investigación mixta no es remplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales.” (Hernández Sampieri, 2010)
- El presente trabajo de investigación será abordado, como ya fue señalado, bajo un enfoque mixto, que contemple tanto recolección y análisis de datos cuantitativos, como la integración y reflexión de datos cualitativos. En consecuencia el enfoque de esta investigación será de carácter mixto.

2.6 Diseño de Investigación

- Para el correcto desarrollo de esta investigación es imprescindible tener claridad del tipo de diseño que se utilizara, ya que en base a esto la pregunta de investigación planteada será respondida, y de esta manera que los objetivos planteados sean cumplidos.
- Cuando nos encontramos frente a la decisión de elegir un tipo de diseño para el desarrollo de la investigación, se debe elegir uno de ellos, y este nos ayudara a responder la pregunta de investigación planteada, y así de esta forma saber si los objetivos planteados fueron cumplidos. Este diseño se refiere al plan o estrategia a seguir para obtener la información que se necesita para el desarrollo de la tesis.
- Los diseños de investigación se clasifican en dos grandes grupos: experimental y no experimental. En este trabajo no se generara ninguna situación intencionalmente, como sería en una investigación experimental. Sino que lo realizare a través de la observación de la situación ya existente, por lo que se va a utilizar un diseño de investigación no experimental. Este tipo de “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (Hernández Sampieri, 2010). Es decir que se observa la realidad tal y como esta, para que luego de ello los datos sean estudiados y analizados.
- Bajo esta investigación no experimental, podríamos particularizar que el diseño más apropiado es el transversal o transeccional, dado que la investigación se concentra en “a) estudiar cómo evolucionan una o más variables o las relaciones entre ellas, y/o b) describe las variables y analiza su incidencia e interrelación en un momento dado.” (Hernández Sampieri, 2010)

2.7 Alcance de la Investigación

- Para comenzar a desarrollar esta investigación, es de vital importancia identificar el alcance que tendrá, ya que esto nos permitirá obtener un resultado a partir de la investigación y determinar qué estrategia se utilizara para conseguir los resultados esperados.
- Hay cuatro tipos de alcances de investigación: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. “Los estudios exploratorios tienen como objetivo esencial familiarizarnos con un tópico desconocido poco estudiado o novedoso. (...) Los *estudios descriptivos* sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Los estudios correlacionales pretenden determinar cómo se relacionan o vinculan diversos conceptos, variables o características entre sí o, también, si no se relacionan. Los estudios explicativos buscan encontrar las razones o causas que provocan ciertos fenómenos” (Hernández Sampieri, 2010)
- Para esta investigación, el tipo de alcance más acertado es el estudio descriptivo, ya que analizaremos cómo se manifiesta un determinado fenómeno y sus componentes, en este caso son los funcionarios contratados bajo la modalidad de honorarios, los cuales veremos en forma genérica desde un punto de vista más amplio, y en un plano más detallado, como será el análisis en la SEREMI de Vivienda y Urbanismo, Región de Valparaíso.
- Por otro lado de forma complementaria también se abordara desde el desarrollo exploratorio, teniendo a la vista todos los datos que existen y que se pudieron visibilizar.

2.8 Técnicas o Instrumentos de Investigación

Para que sean alcanzados los objetivos propuestos, se elegirá uno o más técnicas de investigación, entendida como las "estrategias empleadas para recabar la información requerida y así construir el conocimiento de lo que se investiga (...)La técnica propone las normas para ordenar las etapas del proceso de investigación, de igual modo, proporciona instrumentos de recolección, clasificación, medición, correlación y análisis de datos, y aporta a la ciencia los medios para aplicar el método" (Martínez Godínez, 2013).Dentro de las técnicas más comunes se encuentran la observación, encuesta, entrevista, análisis estadístico, recolección de datos, fotografías, videos, entre otros.

- Para este trabajo las técnicas que se utilizaran serán principalmente la entrevista y el análisis de contenido, entendiendo que estas opciones son complementarias.

Por un lado el análisis de contenido tiene "la particularidad que presenta el muestreo en este caso es que aquí no se refiere a personas, sino a fuentes documentales, números o espacios de periódicos y de revistas, ejemplares de libros, emisiones de radio y TV, etc." (Bravo, 1985). Por otro lado la entrevista tiene como objetivo saber lo que es relevante y significativo para los entrevistados. Ya que el propósito de la entrevista es la investigación cualitativa, y poder obtener descripciones del mundo de vida del entrevistado respecto a la interpretación de los significados de los fenómenos descritos (Martínez Godínez, 2013).

III Marco Teórico

3.1.- Historia u Origen

El Ministerio de Vivienda y Urbanismo fue creado el año 1965, pero se hace atinente revisar la historia que precede al MINVU en materia habitacional, para contextualizar y mostrar que desde antes de su creación ya existe la preocupación por dar soluciones de vivienda. Es así que desde el año 1906 comienzan las primeras pinceladas de lo que se hará luego cargo el ministerio, ya que los primeros esfuerzos por buscar soluciones habitacionales se materializan a través de una ley que crean los Consejos de Habitaciones Obreras con la finalidad de construir, mejorar y normalizar la vivienda popular.

En la década de 1920 se crea el primer Plan Regulador para proyectar el nuevo Santiago urbano.

Luego en 1931 se crea la Junta Central de Habitación Popular y se dicta la primera versión de la Ley General de Urbanismo y Construcción, buscando ordenar la planificación urbana, por la creciente migración desde el campo a la ciudad.

Después en el año 1935 se crea la Caja de la Habitación Popular, que otorga préstamos para viviendas propias a las personas con menos recursos.

Ya en el año 1939 se crea el Plan Oficial de Urbanización de la Comuna de Santiago (Pou), para regular la edificación en altura, las subdivisiones permitidas y así aprovechar al máximo los terrenos, clasificar la zona industrial y desarrollar un Plan de vialidad y áreas verdes.

En 1951 se modifica la Ley General de Urbanismo y Construcción añadiendo conceptos como metrópoli, intercomuna, microregión y región.

El año 1953 es muy importante para el impulso de la construcción de viviendas, ya que nace la Corporación de la Vivienda (Corvi) y se formulan los primeros planes a

largo plazo para solucionar el problema habitacional, desde una perspectiva centralizada y planificada. Además se crea el Banco del Estado de Chile y se fija el texto definitivo de la Ley de Construcción y Urbanización, todo esto propicia las condiciones para que se genere una línea de trabajo a largo plazo, entendiendo que la demanda de viviendas se mantendrá en el tiempo e irá aumentando cada vez más, y que la solución a estas tomará largo tiempo.

Es así como el MINVU se crea a través de una Ley la N° 16.391 en el año 1965, y en un comienzo el ministerio fue considerándolo un mecanismo de redistribución de ingresos. Es por eso que en ese entonces la vivienda es vista a nivel global, integrándola al barrio, por esta razón que se ocupa de la construcción de escuelas, hospitales y campos deportivos. Centrando los esfuerzos del gobierno, en la construcción de viviendas e infraestructuras básicas para el desarrollo de las personas y el País. Esto porque en los comienzos habían alrededor de 28 instituciones dependientes de 8 ministerios que intervenían en materias habitacionales, por lo que con el transcurso de los años se fue trabajando en definir cada vez más las funciones que al MINVU le correspondían, a través de leyes, decretos de ley, y distintos instructivos internos, para que así la funciones del ministerio tuviesen mayor autonomía. Esto ocurre porque el MINVU se crea a través del Ministerio de Obras Públicas, lo que conlleva a la dependencia con otros organismos para tomar decisiones, además las materias que veían en un comienzo también tenían relación con el MOP.

Después de este tiempo de definir y clarificarse acerca de las materias y competencias del ministerio, en el año 1971 bajo el gobierno de Salvador Allende uno de los objetivos principales es construir y reparar las viviendas en mal estado y mejorar las condiciones urbanas del sector más pobre.

Luego del Gobierno de Salvador Allende tras el Golpe Militar, en los años siguientes se reorganizo el MINVU. Además se aprueba la Primera Política de Desarrollo Urbano para Santiago, que elimina los límites de expansión urbana, el desarrollo de la ciudad y su infraestructura, lo cual es muy importante para la planificación del uso del suelo de Santiago.

En el año 1976 se vuelve a reorganizar el ministerio desconcentrándose territorialmente a través de la creación de las Secretarías Regionales Ministeriales (Seremi) y los Departamentos de Desarrollo Urbano en todas las regiones del país. Además se fusionan las cuatro Corporaciones: Corhabit, Cormu, Corvi y Cou, estableciéndose un Servicio Regional de Vivienda y Urbanización (Serviu), en el Área Metropolitana y a lo largo de todo Chile.

En la década de los 80' se toman diferentes iniciativas para entregar financiamiento e incentivar la entrega de subsidios ampliando la oferta de estos. Todo esto a través de distintas políticas, como el Programa de Viviendas básicas, la Construcción de viviendas económicas de 18 metros cuadrados y con un costo menor a las 220 UF, la construcción de casetas sanitarias que incluyen cocina y baño de 6 metros cuadrados y con un costo máximo de 110 UF, nuevos sistemas de postulación de subsidio que incluyen la ficha CAS por lo que se amplía la cobertura como por ejemplo a los allegados.

Luego en los años 90' se realizan mejoramientos y cambios para ampliar la red de acceso a los programas habitacionales, con el fin de descentralizar la asignación de recursos. Se hacen cambios en el sistema de financiamiento diversificando las alternativas. También se inicia una consulta nacional a fin de desarrollar una nueva Política Urbana y se aprueba el nuevo Plan Regulador Metropolitano de Santiago (PRMS).

Desde el año 2000 en adelante se inician una serie de reformas y cambios que tienen por objetivo innovar y modernizar el MINVU. Se crea el Consejo Nacional para la Reforma Urbana, que inicia un proceso de reflexión y cambio en las ciudades chilenas, dentro de este proceso de cambio se dictan decretos, como el DS 75, Nueva Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones. Se aprueba el DS 245 que reglamenta el Programa Concursable de Obras de Espacios Públicos, a realizarse en barrios de carácter patrimonial. También se crea el Comité Bicentenario, con miras al 2010, donde son cuatro las capitales regionales que serán "repensadas": Antofagasta, Valparaíso, Santiago y Concepción.

En el año 2003 se promulga la Ley 19.865 sobre Financiamiento Urbano Compartido, mediante el cual los Serviu y las municipalidades podrán celebrar con terceros contratos de participación, destinados a la adquisición de bienes o a la ejecución y mantención de obras urbanas, a cambio de una contraprestación.

Entre los años 2004 y 2005 Se enfatiza en la búsqueda de igualdad de oportunidades y se concentra la acción en los grupos más vulnerables, con el objeto de satisfacer sus necesidades básicas compatibles con mayor dignidad. Es labor del Minvu aportar a la construcción de una ciudad solidaria y equitativa, capaz de acoger a todas las familias que la habitan. En esta dirección se enmarcan los programas habitacionales, de vialidad urbana, pavimentación participativa, equipamiento comunitario y parques urbanos, así como la formulación de normas e instrumentos de planificación destinados a alcanzar una convivencia armónica.¹

Desde el año 2006 el MINVU tiene una nueva política habitacional, a través del “Programa quiero mi barrio” que apunta a lograr avances en el mejoramiento de la calidad e integración social de las viviendas, por medio de la recuperación física y social a escala barrial, facilitando el vínculo de ese barrio con su ciudad. En esta etapa, se aumentaron las superficies de las viviendas sociales, asegurando además su calidad de construcción. Asimismo, se buscó revertir la segregación social en la ciudad, mejorando la oferta de casas y barrios existentes, y ayudando a los sectores medios que necesitaban del apoyo del Estado para obtener su vivienda propia, disminuyendo el déficit habitacional del 20% más pobre de la población.

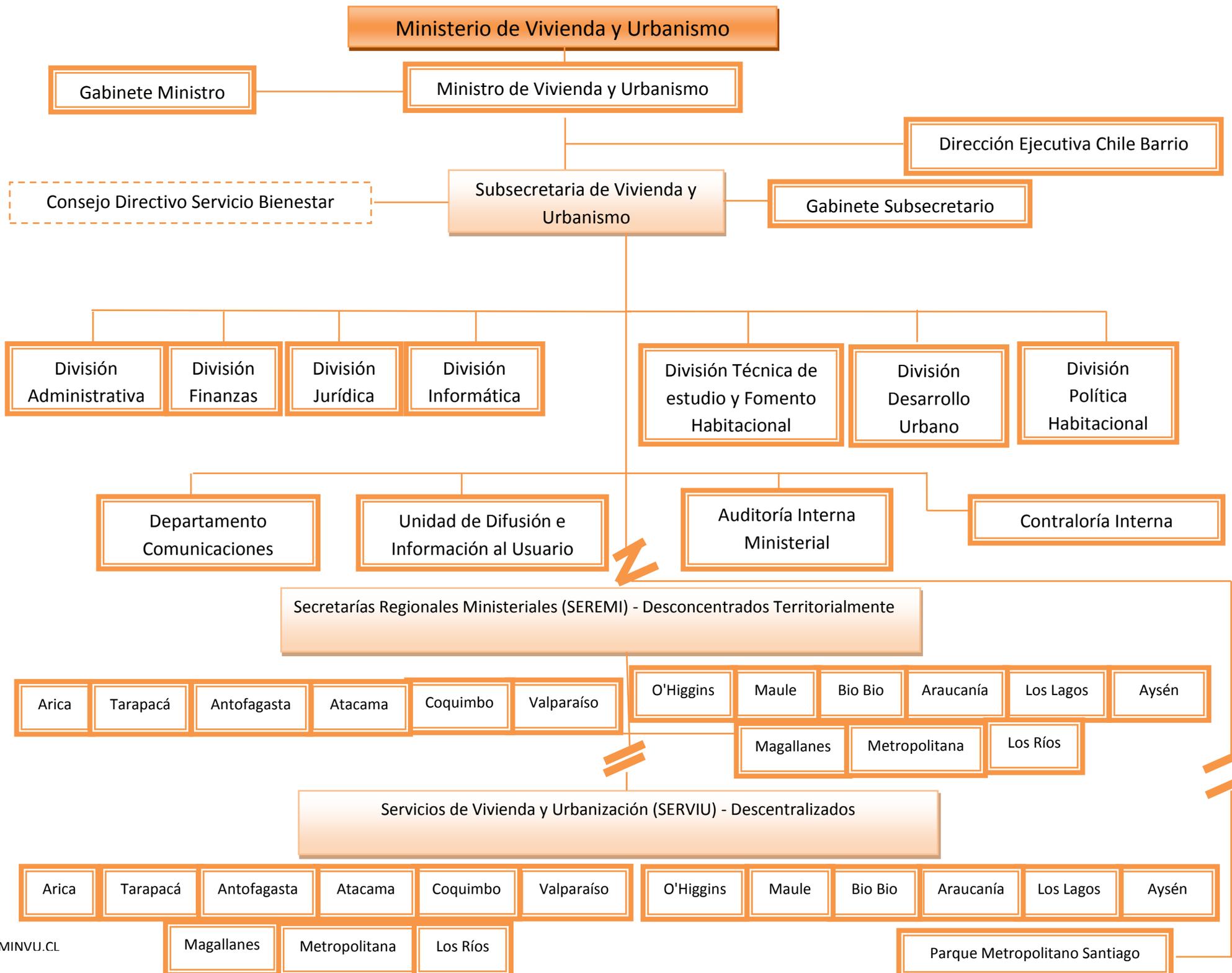
En el año 2010 luego del terremoto y tsunami vivido en la zona centro sur del país, el MINVU tuvo que tomar algunas medidas para apoyar a las familias y organizaciones que vivieron el peor desastre natural sufrido por nuestro país en los últimos 60 años, para lo cual el MINVU diseñó el Plan de Reconstrucción "Chile Unido Reconstruye Mejor".

¹http://www.minvu.cl/opensite_20061113164636.aspx

Este Plan es la columna vertebral que guía las acciones del Ministerio en la recuperación y reconstrucción de viviendas, pueblos, caletas y ciudades, con la idea que este plan se transforme en una oportunidad para redefinir el futuro desarrollo de varios centros urbanos, que serán planificados de forma integral, sustentable y considerando los riesgos naturales. Para ello esta iniciativa requiere de un compromiso de organismos regionales, ya que delega parte importante de la gestión y toma de decisiones a los municipios, agencias y organismos regionales, e Intendencias, siendo una iniciativa descentralizadora ya que les da responsabilidad y capacidad para gestionar y tomar decisiones a instancias locales y regionales.

3.2.- Organigrama del MINVU

A continuación presentaremos la estructura orgánica del MINVU, con el fin de visualizar las distintas áreas que componen este ministerio y comprender mejor su funcionamiento.



3.3.- Funciones del MINVU

Luego de conocer cómo se estructura y de ver las distintas etapas que fueron sucediendo hasta conocer lo que es el MINVU en la actualidad, es que este organismo se ha planteado como misión principal dar solución habitacional a la población de forma digna y adecuándose a los nuevos estándares que requiere la población cada vez más exigente. Además ve materias de Urbanidad la cual hoy en día se planifica de acuerdo a los requerimientos de las ciudades, así como también la coordinación de los distintos organismo que se relacionan en materia habitacional y urbanística con el Gobierno.

De esta forma es que la misión ministerial actual es “posibilitar el acceso a soluciones habitacionales de calidad y contribuir al desarrollo de barrios y ciudades equitativas, integradas y sustentables, todo ello bajo criterios de descentralización, participación y desarrollo, con el propósito que las personas, familias y comunidades, mejoren su calidad de vida y aumenten su bienestar.”²

Para alcanzar dicha misión el ministerio se ha trazado seis objetivos generales que se enmarcan para propender al logro de la misión anteriormente planteada, los cuales son:

- 1.- Disminuir el déficit habitacional de los sectores más vulnerables, reduciendo la inequidad y fomento la integración social a través de la entrega de soluciones habitacionales.
- 2.- Recuperar barrios, con énfasis en los vulnerables, con deterioro habitacional y/o urbano, generando inversiones, que disminuyan el déficit, en los espacios comunes, fortaleciendo las redes sociales y posibilitando una equilibrada inserción de éstos en las ciudades.
- 3.- Asegurar el desarrollo de las ciudades, promoviendo su planificación, aumentando la inversión en infraestructura para la conectividad y espacios públicos que fomenten la integración social.
- 4.- Proveer a la ciudadanía productos y servicios de calidad en los ámbitos de vivienda, barrio y ciudad, a través de la implementación de un sistema de gestión de calidad.

²http://www.minvu.cl/opensite_20061113164619.aspx

5.- Asegurar una adecuada y oportuna información estandarizada a los ciudadanos/as y fortalecer las instancias de participación responsable en la gestión y uso de las inversiones en vivienda, barrio y ciudad.

6.- Consolidar una gestión participativa y comprometida de los funcionarios con los desafíos Institucionales, basada en la entrega de información oportuna y de calidad a través de canales de información validados, y fortaleciendo las competencias, climas laborales, trabajo en equipo y los sustentos tecnológicos apropiados para la entrega de un buen servicio.³

A fin de alinearse a los objetivos antes mencionados, es que en la actualidad el MINVU se mantiene en una constante modernización de sus procesos, lo que ha planteado diferentes desafíos para este ministerio, teniendo que mantenerse al tanto de las diferentes tendencias y tecnologías a disposición para el desarrollo de la vivienda y urbanismo en el país.

Entendiendo que los nuevos tiempos son cambiantes y dinámicos, es que el MINVU junto a otros ministerios trabajan en un plan llamado Construye 2025, lo que representa un interesante desafío para los Gobiernos posteriores, ya que esta innovadora iniciativa pretende modernizar los procesos, y a su vez mantenerse a la vanguardia de las nuevas tendencias ecológicas, renovables y de sustentabilidad, pero sin dejar de lado el desarrollo, por el contrario se busca que estas herramientas aumenten la productividad y a la vez disminuya la contaminación. Como lo explica el Ministro de Economía, Luis Felipe Céspedes, que enfatizó que “el Programa busca que al 2025 nuestro país cuente con una industria competitiva a nivel global, líder en la región, incorporando la sustentabilidad como factor adicional de competitividad, optimizando el valor del activo inmobiliario, reduciendo los costos de operación y permitiendo el acceso a edificaciones de mejor estándar”.

De esta forma este programa es pionero en la región y busca mejorar la productividad en la industria de la construcción y transformarla en un referente internacional. Para lograr esto, el programa consta de 15 puntos que pretenden transformar la manera de gestión y eficiencia de los procesos realizados por el ministerio. Como lo manifiesta Paulina Saball la actual Ministra de Vivienda y Urbanismo, “si tenemos hoy la capacidad de innovar en materia de construcción, tendremos mayor eficacia en la producción de

³http://www.minvu.cl/opensite_20070212172123.aspx

viviendas y también en mejorar la calidad”.

- 1.- Plan BIM (Building Information Modelling)
- 2.- Centro Tecnológico de I+D+i para la Construcción
- 3.- Prefabricación e industrialización de viviendas
- 4.- Capacitación, certificación y registro del recurso humano
- 5.- Bases de datos pública de información de precios, calidad y sustentabilidad
- 6.- DOM en línea
- 7.- Gestión de residuos de la construcción
- 8.- Exportación de servicios y productos
- 9.- Eficiencia hídrica en la construcción
- 10.- Uso de ERNC en edificaciones
- 11.- Promoción edificaciones sustentables
- 12.- Desarrollo y actualización de normativa y certificación sustentable
- 13.- Estandarización de medidas (partes y piezas)
- 14.- Financiamiento créditos hipotecarios verdes y cobertura de seguros
- 15.- Modernización de marcos contractuales

Una de estas iniciativas más novedosas es el sistema robotizado en 3D de construcción de viviendas en forma industrializada, que opera en base a la metodología BIM. Se trata de un recinto cerrado, donde se producen casas de hormigón por bloques, incluyendo los elementos para las conexiones eléctricas y sanitarias, las que posteriormente se ensamblan en terreno, optimizando el tiempo de montaje. Su capacidad inicial anual es de 1.500 casas de 120m², es decir puede construir hasta 4 casa en un solo día. Esta iniciativa reduce los tiempos de construcción en un 30%, además de dar certeza en los plazos de entrega, también se emite menos contaminación en el proceso constructivo debido a la disminución de los ruidos y escombros, y las mermas son mucho menores.

Otra muy importante es la tecnología BIM, permite diseñar, proyectar, organizar y dirigir la construcción digital del proyecto y la posterior obra, integrando toda la información en un único modelo parametrizado en 7 dimensiones. Siendo de esta forma una metodología y tecnología de gestión del diseño, construcción y operación, que ha permitido en otros lugares que reduzcan los costos de construcción en un 20%, lo que puede ser utilizado para generar más viviendas sociales.

Uno de los que ya está siendo implementado es la DOM en Línea, que viene ayudar a simplificar la tramitación de documentos en estas oficinas, y así obtener permisos de edificación, los que pueden ser sacados en cualquier parte del país, con mejores tiempos y mayor transparencia, permitiendo que el interesado pueda obtener su documentación desde cualquier parte del país sin necesidad de dirigirse a la comuna donde se encuentra la DOM.

De esta forma vemos como el MINVU a fin de mantenerse actualizado a las nuevas necesidades y tendencias, decide proyectar la construcción de la vivienda de una manera transformadora, que beneficie a la población y que genere un cambio en las condiciones actuales de estas.

A continuación explicaremos las principales funciones de cada departamento a fin de dar a conocer con más profundidad las tareas que realiza el ministerio y como se relaciona con sus organismos en las regiones.

3.3.1 Divisiones

3.3.1.1 División Técnica:

Esta busca fomentar el mejoramiento de la calidad habitacional y la innovación tecnológica, y desarrolla estudios e información de apoyo a la gestión habitacional y urbana del MINVU. Esto a través de distintas herramientas como la generación de información estadística actualizada en materia habitacional y socioeconómica, también se analizan experiencias habitacionales extranjeras y se realizan estudios comparativos, entre otras más.

3.3.1.2 División de Política Habitacional:

Esta propone la política nacional de vivienda urbana y rural en materia de subsidios, estándares de viviendas y programas de inversión relacionados. Gestiona los certificados de subsidios y cambios de apelaciones, reemplazos, prórrogas. También elaboran y proponen el presupuesto para llevar a cabo los planes habitacionales nacionales, además de su seguimiento.

3.3.1.3 División de Desarrollo Urbano:

Elaboran y evalúan las Políticas Nacionales y las normativas para el Desarrollo Urbano, la Ley y la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones y sus modificaciones, así como también la elaboración de instructivos, de Instrumentos de Planificación Territorial. Por lo que debe mantenerse permanente en coordinación con las Secretarías Regionales Ministeriales, así como con otros servicios que intervienen en el proceso de crecimiento y desarrollo de los asentamientos urbanos, y velar por el cumplimiento de las políticas, normas y programas pertinentes, emitiendo instrucciones aplicables a la elaboración de los Instrumentos de Planificación Territorial.

3.3.1.4 División Jurídica:

La misión principal de esta división es velar y colaborar porque las actuaciones y los actos administrativos en que intervenga este Ministerio estén ajustados a derecho y a la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, así como también prestar apoyo jurídico al Gabinete ministerial, al Gabinete de la Subsecretaría, a las otras Divisiones y Unidades del Ministerio,

como asimismo a las Secretarías Regionales Ministeriales y a los Servicios de Vivienda y Urbanización, cuando éstos lo requieran.

3.3.1.5 División Administrativa:

Apoyar la gestión de las diferentes unidades del Ministerio para que este tenga un buen funcionamiento, así como también la mantención de los edificios institucionales, encargarse de la gestión de personas en lo referido a concursos, nombramientos, contrataciones, calificaciones, escalafones, remuneraciones y capacitaciones, la prevención de riesgos, el servicio de bienestar, y la documentación oficial que ingresa y sale del ministerio.

3.3.1.6 División de Informática:

Proveer los recursos y soluciones informáticas a las diferentes unidades y procesos del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, con herramientas tecnológicas de vanguardia, que permitan procedimientos más fluidos y transparentes y que aseguren un servicio de alta calidad y amplia cobertura, de modo de satisfacer las necesidades de información tanto internas como de la ciudadanía.⁴

3.3.1.7 División Financiera:

Esta tiene como principal función velar por el correcto uso del presupuesto asignado al ministerio, y para esto debe coordinar los procesos de Planificación, Presupuestos, Programación y Control de Gestión de los compromisos del sector, de acuerdo a la política de gobierno, en los ámbitos habitacional, urbano y de gestión.

⁴http://www.minvu.cl/opensite_20070227165957.aspx

3.3.2 Parque Metropolitano de Santiago

El Parque metropolitano se pudo conformar como tal el 28 de Septiembre de 1917, a través de la ley 3295 que permitió la creación de este gran parque público. Este recinto es un servicio público dependiente administrativamente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo

Este es el gran pulmón verde de la capital, siendo el espacio más grande del país en destinarse a un parque inserto en el centro de una ciudad. Su extensión es de 722 hectáreas y su altura máxima llega a los 8880 m.s.n.m. y está ubicado en cuatro comunas Vitacura, Huechuraba, Recoleta y Providencia.

En este lugar hay espacio para todas las personas y todo tipo de ideas que tengan para recrearse, una que se está llevando a cabo y es una muy novedosa iniciativa es mejorar el acceso a personas con dificultad para desplazarse. Algunas de sus instalaciones son jardines, plazas, miradores, senderos, piscinas, zonas deportivas, zonas de picnic, un santuario, un bosque educativo, el zoológico nacional y centros de eventos, entre muchas otras. Así como también tiene lugares reconocidos por todos los habitantes de Santiago y extranjeros que visitan el lugar, como la virgen y el teleférico, transformándose en iconos de todos.

- b) Estudiar, conjuntamente con los organismos correspondientes, los planes de desarrollo sectoriales;
- c) Preparar el anteproyecto de presupuesto regional en la esfera de su competencia, en coordinación con el ministerio respectivo;
- d) Informar permanentemente al gobierno regional del cumplimiento del programa de trabajo del respectivo sector;
- e) Llevar a cabo las tareas que sean propias de su respectivo ministerio, de acuerdo con las instrucciones del ministro del ramo;
- f) Realizar tareas de coordinación, supervigilancia o fiscalización sobre todos los organismos de la Administración del Estado que integren su respectivo sector;
- g) Cumplir las demás funciones que contemplen las leyes y reglamentos, y
- h) Ejercer las atribuciones que se les deleguen por los ministros respectivos.

3.3.4 Servicio Regional de Vivienda y Urbanismo

El servicio fue creado en el año 1976 con la reestructuración del Minvu, el cual define que se deben fusionar las cuatro Corporaciones existentes en materia de vivienda la Corporación de Servicios Habitacionales (Corhabit), Corporación de Mejoramiento Urbano (Cormu), Corporación de Vivienda (Corvi) y la Corporación de Obras Urbanas (Cou), para así conformar el Servicio Regional de Vivienda y Urbanización (Serviu), este tiene como función llevar a cabo la política habitacional que consiste en contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes, a través de programas de vivienda, pavimentos, equipamientos comunitarios, subsidios, parques urbanos y vialidad urbana. Teniendo como idea principal el mejoramiento de la calidad y la integración social, y así de esta forma disminuir drásticamente el déficit habitacional del 20% más pobre de la población, además aumentar la superficie de las viviendas sociales y asegurar su calidad. Todo esto apuntando a revertir la segregación social de la ciudad, mejorando la oferta de casas y barrios existentes, y seguir ayudando a los sectores medios que necesitan del apoyo del estado para alcanzar su vivienda propia.

Este es un servicio descentralizado, de carácter autónomo, a pesar de contar con límites en cuanto a la administración del personal y el manejo del presupuesto. Además se le otorgan las capacidades para subcontratar con terceros las tareas de ejecución, se faculta para la gestión ejecutiva relacionada con su misión, se obliga a la entrega del dominio de las viviendas y se le permite delegar la recaudación a otras instituciones. De esta forma el SERVIU como ente ejecutor autónomo, responde en principio directamente a las SEREMI, las que a su vez, forman parte de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, por cuanto es desde aquí que recibe sus orientaciones de gestión, es supervisada su acción y recibe el apoyo técnico e institucional. Así lo define el DS 355 (V y U) de 1976, que regula y norma a los SERVIU, donde dice en su artículo 1° "...son Instituciones Autónomas del Estado, relacionadas con el Gobierno a través del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, con personalidad jurídica de derecho público, con patrimonio distinto del Fisco, y de duración indefinida. Pueden utilizar la sigla "SERVIU" para su denominación, agregando la mención relativa a la región correspondiente."

Este servicio tiene como objetivos los siguientes puntos que se desarrollaran a continuación:

1. Ejecutar eficientemente los Programas Habitacionales, aprobados por el MINVU, para disminuir el déficit Habitacional de los sectores más vulnerables, reducir la inequidad y fomentar la integración social de los habitantes de la región Metropolitana
2. Ejecutar eficientemente el Programa de Recuperación de Barrios vulnerables con deterioro habitacional y urbano, generando inversiones en los espacios comunes, favoreciendo las redes sociales y posibilitando una equilibrada inserción de estos en las ciudades de la Región Metropolitana.
3. Ejecutar eficientemente los Programas y Proyectos de Desarrollo Urbano aprobados por el MINVU, que promueven el desarrollo de las ciudades, aseguran su planificación, aumentan la inversión en infraestructura para la conectividad y los espacios públicos que fomentan la integración social en la Región Metropolitana.
4. Ejecutar eficientemente programas y proyectos que mejoran la calidad y estándar de las inversiones en vivienda, barrio y ciudades, en la Región Metropolitana, fortaleciendo las siguientes etapas del proceso de gestión de calidad: organización de la demanda, preparación y evaluación de proyectos, supervisión técnica y habilitación social.
5. Realizar una adecuada y oportuna información a los(as) ciudadanos(as), fortaleciendo los procesos de participación en la gestión y uso de las inversiones en viviendas, barrios y ciudades de la Región Metropolitana.
6. Promover una gestión participativa y comprometida de los(as) funcionarios(as) con el logro de la misión y los objetivos del servicio, basada en el trabajo en equipo, en el desarrollo de las competencias necesarias y en el mejoramiento.⁷

Para cumplir con los objetivos propuestos por la SEREMI y el SERVIU que son concordantes con los del MINVU, por un lado el primer organismo se encarga de la planificación, coordinación y control en el MINVU, ya que se materializa mediante las SEREMI y el rol ejecutor lo realiza el SERVIU, siendo este quien ejecute y se encargue de realizar la parte operatoria de las distintas funciones que a continuación se expondrán:

⁷http://www.dipres.gob.cl/574/articles-141115_informe_final.pdf

- Subsidios Habitacionales
- Vialidad
- Espacios Públicos
- Fiscalización de Obras de Pavimentación y de Aguas Lluvias
- Pavimentos Participativos
- Condominios Sociales
- Programa Recuperación de Barrios
- Proyectos Habitacionales de viviendas básicas, saneamientos de título y asistencia técnica
- Proyectos Integrales, se refiere a proyectos de gran envergadura que tienen por objetivo mejorar el desarrollo de la ciudad y su barrio
- Programa de Campamentos

La realización de estas funciones se encuentran contenidas en el artículo 3° del DS 355 (V y U) de 1976, donde se estipula que será el SERVIU quien “estará encargado de adquirir terrenos, efectuar subdivisiones prediales, formar loteos, proyectar y ejecutar urbanizaciones, proyectar y llevar a cabo remodelaciones, construir viviendas individuales, poblaciones, conjuntos habitacionales y barrios, obras de equipamiento comunitario, formación de áreas verdes y parques industriales, vías y obras de infraestructura y, en general, cumplir toda otra función de preparación o ejecución que permita materializar las políticas de vivienda y urbanismo y los planes y programas aprobados por el Ministerio.”

3.4.- Secretaria Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo, Región de Valparaíso

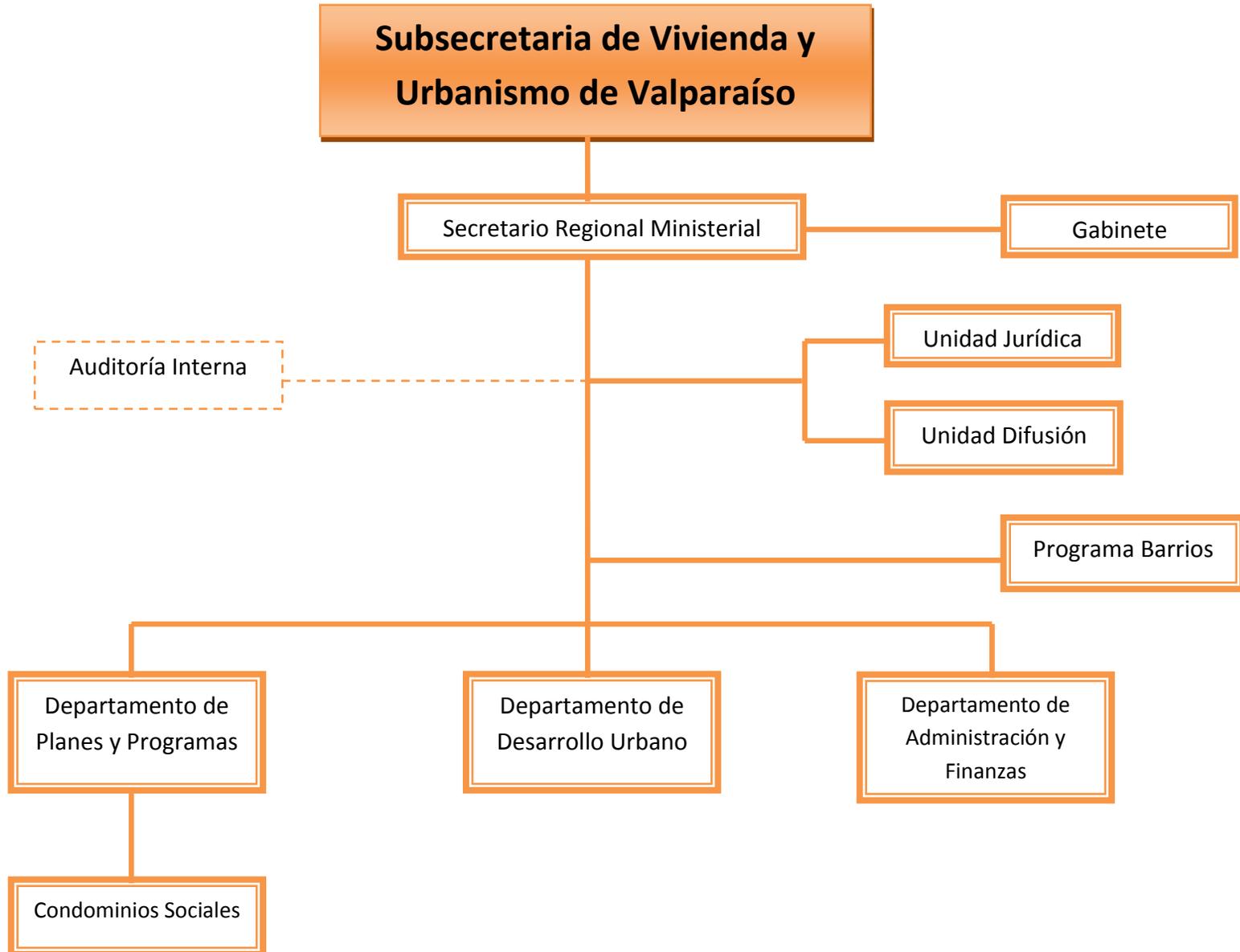
La SEREMI MINVU es un órgano desconcentrado territorialmente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, por lo que existe uno de ellos en cada región del país. Específicamente estudiaremos la realidad de los funcionarios a honorarios en la SEREMI MINVU de la Región de Valparaíso.

Esta SEREMI está dirigida por un Secretario Regional Ministerial, Don Rodrigo Uribe Barahona, el cual es la máxima autoridad del servicio, y por su condición es el representante del MINVU en la región.⁸ Además, es el colaborador directo del intendente, estando subordinado en todo lo relativo a la elaboración, ejecución y coordinación de las políticas, planes, presupuestos, proyectos de desarrollo y demás materias que sean de competencia del gobierno regional. Esto está señalado en el artículo 4° del DS 397 (V y U) de 1976, el cual dice que “Los Secretarios Ministeriales de Vivienda y Urbanismo serán los representantes del Ministerio en las respectivas Regiones, debiendo actuar como colaboradores directos de los Intendentes en lo relativo a vivienda, urbanismo y equipamiento”.

A continuación veremos la estructura orgánica de la SEREMI, con el fin de que podamos comprender como funciona el organismo al interior del, y también como se distribuyen las tareas los distintos departamentos que lo integran, ordenándose de la siguiente forma:

⁸La Ley Nº 18.575, D.O. de 05.12.86, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, dispuso en su artículo 23 que los Ministerios se desconcentrarán territorialmente en Secretarías Regionales que representan al Ministerio en la respectiva región.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29967>

3.5 Organigrama SEREMI MINVU Región de Valparaíso



3.6 Funciones internas de las áreas de la SEREMI MINVU Valparaíso

Ahora pasaremos a describir cada departamento y las funciones que estos realizan:

3.6.1 Gabinete

Esta área está compuesta por el Seremi, su Jefe de Gabinete, el Asesor y su Secretaria. Aquí es donde finalmente se toman las decisiones, y se planifica y organiza las distintas acciones de cada departamento y unidades, ya que es un área de carácter estratégico, porque es ahí donde se encuentra su máxima autoridad, el cual es un cargo de confianza política, por lo que su tarea es apoyar e ir en sintonía con las políticas que emanen del MINVU central.

3.6.2 Departamento de Administración y Finanzas

Su tarea es apoyar la gestión de las diferentes unidades de la SEREMI para que esta se mantenga en constante funcionamiento, así como también se encarga de la gestión de personas en lo referido a concursos, nombramientos, contrataciones, calificaciones, escalafones, remuneraciones y capacitaciones, la prevención de riesgos, el servicio de bienestar, y la documentación oficial que ingresa y sale del servicio. A continuación detallaremos lo que realiza cada unidad, ya que este Departamento se compone de varias áreas a diferencia de los otros.

a) Área de Bienestar

El Servicio de Bienestar MINVU-SERVIU tiene como objetivo ser la entidad encargada de crear, mantener y mejorar las condiciones de desarrollo integral de los afiliados y sus cargas familiares a través de Programas Sociales, de Salud, Culturales, Recreativos y en todos aquellos ámbitos que permitan el mejoramiento de su calidad de vida integral.

b) Área de Capacitación

Esta área busca contribuir en la formación y capacitación de los funcionarios, poniendo énfasis en el desarrollo de las competencias generales y específicas necesarias para cada cargo, para así realizar una mejora continua en los conocimientos, funciones y tareas a desempeñar por cada funcionario perteneciente a esta SEREMI.

c) Área de Compras

Esta área tiene como objetivo gestionar la provisión de los bienes y servicios, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y el correcto funcionamiento de esta Seremi, de manera oportuna y de calidad, para así proveer los distintos insumos, servicios y productos, contemplados en el plan anual de compras, y el programa de compras y contrataciones.

d) Área de Finanzas

Esta área tiene como objetivo gestionar la provisión de los bienes y servicios, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y el correcto funcionamiento de esta Seremi, de manera oportuna y de calidad, para así proveer los distintos insumos, servicios y productos, contemplados en el plan anual de compras, y el programa de compras y contrataciones.

e) Área de Informática

La Unidad de Informática, tiene como objetivo gestionar eficiente y eficazmente los recursos computacionales, y dar soporte a los servicios tecnológicos de la institución, mediante la administración, mantención, desarrollo de sistemas de información, y servicios informáticos que apoyen los procesos realizados por los usuarios internos.

f) Área de Oficina de Partes

Esta área es la encargada de hacer la digitalización, ingreso, distribución, y consulta de los distintos documentos que son utilizados al interior de esta Secretaría Regional Ministerial y otros Servicios Asociados, de forma eficiente y oportuna, cumpliendo así eficazmente lo dispuesto en la Ley 20.285 de Transparencia, y del PMG de Seguridad de la información, velando por su custodia y acceso.

g) Área de Gestión de Personas

El área de Gestión de Personas (Ex Recursos Humanos) tiene como objetivo propiciar una política transparente de mantención que garantice el ciclo de vida

laboral de cada funcionario de acuerdo a la misión Institucional y marco valórico, al Código de Buenas Prácticas Laborales y a la Política de Gestión de Personas vigente en el MINVU.

h) Área de Servicios Generales

Esta área tiene como misión apoyar la gestión del servicio a través de la provisión y entrega de los distintos insumos que se requieren, siendo un aporte en las tareas de coordinación, dirección y control en la prestación de Servicios Generales, dando soporte humano y material a las distintas unidades que se encuentran, con el fin de asegurar el correcto y normal funcionamiento de este organismo.

3.6.3 Departamento de Planes y Programas

Aquí se desarrollan y aprueban una serie de documentos que tienen que ver con materias de política habitacional, como asignaciones directas, prorrogas de subsidio, localización, el programa de campamentos, reconstrucción, gestión habitacional, y también algunas materias urbanas como los espacios públicos, parques urbanos, pavimentos participativos, y vialidad.

3.6.4 Departamento de Desarrollo Urbano

Esta departamento en su mayoría compuesto por arquitectos, realiza una función muy importante dentro del servicio, que es la interpretación de las distintas normas existentes en la región en materia de vivienda y urbanística, dentro de los cuales esta como el más importante el Plan Regulador Metropolitano de Valparaíso, junto al satélite Borde Costero Norte y satélite Borde Costero Sur, el Plan Regulador Comunal, también permisos e interpretación de modificación y restauración de zonas de conservación histórica, subdivisiones, demoliciones, entre otras.

3.6.5 Unidad de Difusión

Esta área la componen en su mayoría periodistas y es la encargada de dar a conocer las distintas actuaciones que se están llevando por esta SEREMI, y también informar de manera interna a los funcionarios las distintas iniciativas que se promueven a nivel Ministerial, y en general toda la información relevante que sea para el conocimiento de los funcionarios.

3.6.6 Unidad de Jurídica

Es la encargada de revisar y visar toda la documentación oficial que sea emanada por esta SEREMI MINVU de Valparaíso, junto a ello tiene la tarea de asesorar al Seremi y su gabinete en las actuaciones en la cuales ellos incurran.

3.6.7 Auditoria Interna

Unidad encargada de hacer seguimiento de las acciones de la SEREMI MINVU de Valparaíso, e investigar cuando proceda según la petición que, la cual puede derivar en procesos sancionatorios si se detectara alguna irregularidad en ellos. Por esta razón que la independencia y buen funcionamiento de esta unidad debe prevalecer para que exista un buen funcionamiento al interior del servicio.

3.6.8 Programa Barrios

Esta iniciativa surge en el año 2006 como una iniciativa presidencial de la Presidenta Michelle Bachelet para fortalecer el vínculo del Barrio con la ciudad.

El Programa Barrios realiza en la región intervenciones a escala de barrios, es decir entre la vivienda y su relación con la ciudad, por medio de las distintas plazas de juegos, las áreas verdes, iniciativas de mejoramiento de los espacios públicos, remodelación de fachadas, entre otras iniciativas. De esta forma las personas en conjunto con el municipio, a través de un proceso participativo comienzan a tomar decisiones en su barrio, fortaleciendo la vinculación con este.

La SEREMI tiene por ley descritas las funciones que deben realizar, las cuales siempre tienen que ir en concordancia con la política habitacional del Ministerio, ya que este organismo tiene como misión atender y gestionar la política que tiene el MINVU, siendo este servicio el encargado de:

- a) Concretar la política nacional de vivienda, urbanismo y equipamiento en sus regiones;
- b) Planificar el desarrollo urbano regional e intercomunal y apoyar la planificación comunal;
- c) Planificar la actividad regional en materia habitacional;
- d) Programar la inversión regional en materia de vivienda, urbanización y equipamiento, dentro de las disponibilidades presupuestarias;

- e) Controlar y evaluar la labor que se cumple por el Sector dentro de la región;
- f) Promover y difundir las políticas habitacionales;
- g) Velar por el estricto cumplimiento por parte del SERVIU de los planes, programas, normas e instrucciones impartidas por el Ministro y por el Subsecretario de Vivienda y Urbanismo y, especialmente, porque sus inversiones se ajusten a los presupuestos aprobados para ellos, y
- h) En general, dar cumplimiento a las tareas que les encomienden las leyes y los reglamentos vigentes.⁹

Como dijimos anteriormente las funciones antes mencionadas son las que por ley deben realizar las Seremis MINVU, pero a continuación veremos las distintas tareas y materias que deben realizar, ya que este listado de funciones las engloba de manera general, pero no permite saber de manera práctica que es lo que hace el MINVU diariamente para ocuparse de las distintas necesidades habitacionales y de vialidad existentes, para esto existen diversos programas, subsidios, y fiscalizaciones, las cuales revisaremos a continuación con el fin de comprender de mejor forma que se realiza en la práctica en la mencionada SEREMI:

- a) Prorrogas de subsidio, asignaciones directas y plazos de vigencia de los subsidios DS1, DS 19, DS 49, DS 116 y DS 225 del Programa de Protección Familiar (PPPF).
- b) Resuelven las nóminas complementarias o de reemplazos de postulantes a subsidios, y reemplazos de socios en Comités de subsidio
- c) Fiscalización de Entidades Patrocinantes(EP)
- d) Fiscalización de Obras de Pavimentación y de Aguas Lluvias
- e) Procesos Sancionatorios
- f) Registros técnicos, como solicitudes de ingreso de EP

⁹<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=13007>

- g) Programa de Pavimentación Participativa
- h) Programa de Campamentos
- i) Subsidio de Localización
- j) Parques Urbanos
- k) Espacios Públicos
- l) Programa Recuperación de Barrios
- m) Interpretación de la norma del Plan Regulador Metropolitano de Valparaíso y del Plan Regulador Comunal, y toda la normativa vigente en la región en materias de urbanismo y vialidad.

Dentro de los temas fuertes que se manejan y que se encuentra en la contingencia regional y nacional son los distintos campamentos existentes, ya que en el caso de Viña del Mar, ciudad que cuenta con el campamento más grande Chile, llamado “Manuel Bustos”, además también es la comuna que tiene más campamentos. Y por otro lado en Valparaíso con las distintas situaciones de catástrofe que han ocurrido la última década, han visto que ha aumentado el tamaño de los campamentos y el número de ellos, es por esto que se encuentra como la segunda comuna con más campamentos del país.¹⁰

De esta forma vemos que para la región existe una situación bastante particular, de la cual se deben hacer cargo, ya que además de estos, hay otros que se ubican en otras comunas de la zona que hacen aún más compleja esta materia. En total suman un número de 145 Campamentos en la región, siendo un 21,9% de los 660 campamentos que forman parte del total de campamentos que hay en el país.

A continuación se nombraran todos los campamentos existentes en la región, para que así tengamos una idea más clara de la magnitud e importancia de esta área.

¹⁰<http://www.techo.org/paises/chile/wp-content/uploads/2016/09/Catastro-Nacional-de-Campamentos-2016.pdf>

➤ Campamentos¹¹

- AMANECER Viña del Mar
- AMPLIACIÓN PRAT - LOMAS DE PEÑABLANCA Villa Alemana
- AMPLIACIÓN VIENTO SUR Valparaíso
- AREA VERDE Valparaíso
- BACKER Quilpué
- BAJO GUSTAVO LORCA Viña del Mar
- BELLAVISTA Valparaíso
- BUENA ESPERANZA (Nva. Hamburgo) Viña del Mar
- BUENA VISTA Valparaíso
- CALLEJON NAVIA Nogales
- CALLEJON OLEGARIO CONTRERAS, LA POZA Panquehue
- CAMINANDO HACIA MI CASA - ADELANTO PUYEHUE Viña del Mar
- CAMPAMENTO FERROCARRIL ANDINO Llaillay
- CAMPANILLA Valparaíso
- CARLOS IBAÑEZ San Antonio
- CERRO LA VIRGEN San Felipe
- CHILE NUEVO Viña del Mar
- COCHAMO Valparaíso
- COLO COLO Valparaíso
- COUSIÑO SAN PEDRO Quillota
- CRISTO REDENTOR Valparaíso
- DOMINGO JOFRE El Tabo
- EBENEZER Viña del Mar
- EL BOSQUE, LONCURA Puchuncaví
- EL ESCORIAL Llaillay
- EL GRAN FUTURO Valparaíso

¹¹ M. TELIAS, ENCARGADA REGIONAL DE CAMPAMENTOS, SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 04 DE MAYO DE 2017.

- EL LITRE Limache
- EL PALTO - JUAN LUIS TREJO Viña del Mar
- EL PEUMO Viña del Mar
- EL TREBOL Valparaíso
- EL VERGEL ALTO Valparaíso
- ESFUERZO Y ESPERANZA -
RENACER Y FUTURO Viña del Mar
- EX SILA-BICICROSS Los Andes
- FE Y ESPERANZA Viña del Mar
- FINAL DE CALLE PEDRO DE
VALDIVIA Calera
- FRANCISCO VERGARA Valparaíso
- GASPAR CABRALES Quilpué
- GRANADILLA 4 Viña del Mar
- GUYANA Viña del Mar
- HERNAN MERY Valparaíso
- ILUSION Y PROGRESO
(Checoslovaquia) Viña del Mar
- JOHN KENNEDY Valparaíso
- JUAN PABLO II Viña del Mar
- JUVENTUD UNIDA (La Plaza) Viña del Mar
- LA CANTERA Cabildo
- LA FLECHA Valparaíso
- LA FRONTERA Valparaíso
- LA ILUSION Valparaíso
- LA ISLA Valparaíso
- LA ISLA Viña del Mar
- LA PLAYITA Casa Blanca
- LA TETERA Quillota
- LA TORTUGA Valparaíso
- LA UNION (Villa Hermosa y Familiar) Viña del Mar
- LA UNION / ELIAS LAFFERTE Viña del Mar
- LAGUNA ZAPALLAR Zapallar

- LAS ALONDRAS Valparaíso
- LAS CHILCAS (Las Acacias) Viña del Mar
- LAS GAVIOTAS Quintero
- LAS PALMERAS Concón
- LAS VIÑAS - IRENE FREÍ Villa
- LOMA VISTA AL MAR Alemana
- LOMAS DE BE.LLAVISTA Viña del Mar
- LOS ALMENDROS (Escuela El Líbano) Villa
- LOS ARTESANOS Alemana
- LOS COLONOS Viña del Mar
- LOS FALUCHOS Viña del Mar
- LOS FLETEROS Quilpué
- LOS FONOLLA Cartagena
- LOS FUNDADORES Valparaíso
- LOS LANCHEROS DEL BONGO Casa Blanca
- LOS MOLLES/LOS PAJARITOS Quilpué
- LOS OLIVOS Valparaíso
- LOS PAJARITOS Nogales
- LOS SOILES-GALLINEROS Villa
- MANUEL BUSTOS Alemana
- MANUEL RODRIGUEZ Valparaíso
- MANUEL RODRIGUEZ Viña del Mar
- MANZANA 33 Villa
- MESANA ALTO Alemana
- MIRAFLORES Valparaíso
- MIRANDO EL MAR Viña del Mar
- MONTE SINAI II San Antonio
- NUEVA AURORA Viña del Mar
- NUEVA ESPERANZA Valparaíso

- NUEVA ESPERANZA 2 Valparaíso
- NUEVA GENERACION Viña del Mar
- NUEVA JERUSALEN Valparaíso
- NUEVO HORIZONTE - LOS BOLDOS –
MUTRIHUE Viña del Mar
- PAMPA ILUSION Valparaíso
- PARCELA 11 Viña del Mar
- PARCELA 15 Viña del Mar
- PASAJE LAS TORRES Valparaíso
- PASAJE LORENA Valparaíso
- PEZOA VELIZ Valparaíso
- POBLACION ESTADIO Zapallar
- POMPEYA SUR Quilpué
- PROGRESO EN LA COMUNIDAD Valparaíso
- PUEBLO HUNDIDO Valparaíso
- PUNTA TORREJON SECTOR CERRO Hijuelas
- RECINTO ESTACION SAN PEDRO Quillota
- REÑACA ALTO Viña del Mar
- RIO VALDIVIA Viña del Mar
- RUCAMANQUI Viña del Mar
- SAN ANDRES-RENACER DE OCOA Hijuelas
- SAN EXPEDITO Viña del Mar
- SANTA FE - ALLIPEN Viña del Mar
- SECTOR TERRAPLEN Los Andes
- SIMON BOLIVAR Valparaíso
- SIMPSON Valparaíso
- SIN NOMBRE 10 Valparaíso
- SIN NOMBRE 13 Valparaíso
- SIN NOMBRE 14 Valparaíso
- SIN NOMBRE 15 Valparaíso
- SIN NOMBRE 16 Valparaíso
- SIN NOMBRE 17 Valparaíso
- SIN NOMBRE 5 Valparaíso

- SIN NOMBRE 9 Valparaíso
- SOFIA 35 Valparaíso
- TERESITA DE LOS ANDES Viña del Mar
- TIRO AL BLANCO Valparaíso
- ULISES POIRIER Viña del Mar
- VALLE DE LA LUNA (AMPL. LAGO
CONDOR) Viña del Mar
- VIENA 15 Valparaíso
- VILLA ALEGRE Viña del Mar
- VILLA EL DORADO Viña del Mar
- VILLA EL SOL PLACILLA Valparaíso
- VILLA ESPERANZA II - LA
ESPERANZA -PROGRESIVA MILENIO Viña del Mar
- VILLA EUCALIPTUS 122 JORGE
WASHINGTON Valparaíso
- VILLA INDEPENDENCIA
ACHUPALLAS Viña del Mar
- VILLA ITALIA TURIN Valparaíso
- VIOLETA PARRA Valparaíso
- VISION DE CRECER Valparaíso
- VISTA AL MAR Valparaíso
- VISTA HERMOSA La Ligua¹²

PARA OBTENER MAYOR INFORMACION AL RESPECTO, CONSULTAR EL ANEXO N°3, DONDE SE ENCUENTRA EL LISTADO COMPLETO CON DETALLE DE CADA CAMPAMENTO.

3.7.- Dependencia de Planta, a Contrata, Honorarios y Código del trabajo en la Administración Pública

Primero cabe mencionar que en nuestro país la Administración Pública se relaciona con su personal a través de distintos tipos de contratación y regímenes jurídicos, algunos de carácter estatutario de derecho público, otros regidos por la legislación laboral común, y finalmente los que están regidos por el derecho civil a través de la figura de los honorarios.

Por esto “la doctrina administrativista tradicional, en relación al vínculo jurídico que tiene el personal que presta servicios al sector público con el Estado, distingue entre funcionarios públicos y personas contratadas a honorarios. Los primeros son aquellas personas que ejercen un cargo público por medio del cual realizan una función administrativa, y su relación laboral se encuentra regulada por las normas del Estatuto Administrativo, en tanto que los segundos son las personas contratadas bajo las reglas civiles de arrendamiento de servicios inmateriales y, por ende, se rigen por el respectivo contrato.”¹³

De esta forma es que existen distintos tipos de personal dentro del sector público chileno, los que se pueden clasificar de la siguiente forma:

- a) Personal Funcionarial: En este tipo de personal se encuentran los funcionarios de planta y contrata, los cuales están sujetos a un régimen jurídico de derecho público, de carácter estatutario y no contractual, es decir que a quienes les rige el Estatuto Administrativo como cuerpo normativo son este tipo de funcionarios.
- b) Personal Laboral: Estos se encuentran regidos por el Código del Trabajo como revisaremos más adelante, pero tienen la calidad de empleados públicos, toda vez que lo determinante para tal calificación no es el régimen jurídico al cual se encuentran afectos, sino la naturaleza pública del servicio en el cual se desempeñan.
- c) Personal a Honorarios: Estos están regidos por el contrato, que se crea para la incorporación y vinculación del funcionario con el servicio, de forma que es este compromiso del funcionario a honorario suscrito con la Administración lo que

¹³ Enrique Rajevic, Felipe Goya y Carlos Pardo, Los puestos directivos en el Estado Chileno. Hacia un sistema de gerencia pública, pp. 59-61.

https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160304/asocfile/20160304093610/refor2_01_rajevic.pdf

establece su ordenamiento jurídico, de tal forma que ante alguna reclamación es el Código civil que lo regula.

De esta forma al tener distintos regímenes jurídicos dentro de la Administración del Estado, ha provocado que se genere una constante precarización del empleo público, esto porque de un modelo de estabilidad característico de los regímenes de función pública pasamos a un modelo de transitoriedad e inestabilidad, debido a la cada vez más creciente utilización de la contratación de empleos a contrata y honorarios, ya que la continuidad del vínculo pasa a estar definida por los criterios políticos de la autoridad de turno o por el plazo fijo de duración que se estipulo, y se tratan de formas de contratación que carecen de estabilidad y garantías, en sus derechos laborales, lo cual veremos con mayor profundidad más adelante.

3.7.1 Funcionario de Planta

Quien se encuentre afecto a este tipo de contrato será parte del personal permanente del servicio, es decir son el conjunto de cargos estables que se asignan a cada servicio formando así parte de la dotación continua de funcionarios con que cuenta el servicio, como lo define el artículo 3 letra b) del Estatuto Administrativo “es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución...”, de esta manera se entiende que son los únicos que tienen estabilidad en cuanto a su permanencia, ya que para que cese de sus funciones solo puede darse por el incumplimiento de estas, y se debe llevar a cabo a través de un sumario, así como también las evaluaciones de desempeño que este tenga. Otra forma es la renuncia por voluntad del empleado, jubilación, supresión del empleo o por motivos de fuerza mayor como el fallecimiento de este o un estado de salud incompatible. Este tipo de funcionarios pueden ocupar las plantas ya sea de directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. Así como también estos pueden ejercerlo en calidad de titular, suplente o subrogante. Siendo la suplencia y la subrogación mecanismos para ocupar un puesto que se encuentre desocupado para darle continuidad a las funciones que realiza el servicio.

- Titulares: Funcionarios titulares o de planta son aquéllos que han sido nombrados para ocupar en propiedad un cargo vacante en la planta.
- Suplencia: Son aquellos funcionarios designados en los cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días.
- Subrogación: Son aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo del titular o suplente por el solo ministerio de la ley, cuando éstos se encuentran impedidos de desempeñarlos por cualquier causa.

La diferencia entre la suplencia y la subrogación recae en que la “subrogación es el medio inmediato de proveer la ausencia temporal o definitiva de los funcionarios que ejercen un cargo de planta; opera de pleno derecho y procede también cuando un cargo se encuentra vacante, mientras se nombra un suplente o un titular. La suplencia, en cambio, puede ser ordenada cuando la autoridad llamada a extender el nombramiento lo estima conveniente, siempre que la ausencia o impedimento del

titular haya de prolongarse por un lapso no inferior a 15 días o cuando el cargo esté vacante”¹⁴. De esta forma la suplencia opera como un mecanismo para los cargos que están libres y se necesita alguien que desarrolle aquella función, siempre y cuando el titular no estuviese por una razón debidamente justificada que supere los 15 días. En cambio la subrogación opera de forma automática y con todas las facultades propias del cargo, cuando una función que se debe proveer no está siendo proporcionada por el servicio, otra característica es que no tiene fecha de duración, ya que este ocupará el cargo hasta que se llene la vacante del puesto.

¹⁴http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/Formas_de_contrataci%C3%B3n_laboral_en_el_sector_p%C3%BAblico-22-05-2012.pdf

3.7.2 Funcionarios a Honorarios

Uno de los tipos de contratación que se puede utilizar en la Administración Pública es a través del tipo de contrato a honorarios. De esta manera que se especifica que el uso de este tipo de contratos podrá utilizarse para contratar sobre la bases de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante una resolución por parte de la autoridad correspondiente. Así también de la misma forma, se podrá contratar a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se puede contratar sobre la base de honorarios, a personas que presten servicios para cometidos específicos que se necesiten realizar.

Este tipo de prestación de servicios se afirma a través de un contrato donde se establecen las reglas que regirán al funcionario y no les serán aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo que rigen a los empleados públicos. Como lo establece el artículo 11 del Estatuto.

De esta forma el vínculo entre el empleado y el empleador se origina a través de un contrato, el cual debe ser respetado el contenido que este tenga, así como también el Código Civil que es la norma que lo regirá según la jurisprudencia administrativa. Por esta razón de estar sujeto a un contrato de trabajo ordinario y al código civil, que este tipo de funcionario no es considerado como funcionario público, ya que “los profesionales, técnicos o expertos contratados sobre la base de honorarios, prestan servicios particulares a la Administración del Estado mediante un convenio o contrato. No invisten la calidad de empleados públicos y sus derechos y obligaciones se rigen por el respectivo contrato; no rigen a su respecto las disposiciones del Estatuto Administrativo ni las del Código del Trabajo...”. (Contraloría General de la República) Por esta razón es que para ellos el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo no les serán aplicables, con excepción de lo estipulado en materia de probidad administrativa en el título III de la ley 18.575 que es para todos los que desempeñan labores en la administración pública.

Los contratados a Honorarios se pueden clasificar en: asimilados a grado, a suma alzada y pagados por mensualidades

- Asimilados a grado: implica que el monto del pago de sus servicios se relaciona con un grado de la planta del servicio de que se trate.
- A suma alzada: corresponde a la contratación por una suma fija previamente definida, que normalmente se divide en cuotas de igual monto, pero que también puede ser una sola.
- Pagados por mensualidades: son aquellos casos en que la contratación se efectúa mediante pagos mensuales.

Quienes estén afecto a este tipo de contrato no podrán obtener algunos beneficios o garantías, como ser parte de la asociación de funcionarios, ya que estos no pueden afiliarse por no tener la calidad de funcionarios públicos, como lo estipula el artículo 13 de la ley 19.296 que reglamenta la constitución de las asociaciones, donde dice que “Para efecto de lo dispuesto en los incisos anteriores se considerará que integran el personal de la respectiva repartición los funcionarios de planta y los a contrata.”¹⁵

Por otra parte tampoco pueden ser parte del servicio de bienestar que tiene a disposición cada servicio para sus funcionarios y sus cargas familiares, quedando sin los beneficios y garantías sociales como reembolsos médicos, subsidios, becas, prestamos, entre otros que son proporcionados por esta área. Esto queda estipulado en un dictamen emanado por la contraloría estimando que es “improcedente que personas contratadas a honorarios se afilien a un servicio de bienestar...pues dichas dependencias tienen como propósito esencial el otorgamiento de prestaciones de seguridad social a los funcionarios públicos, carácter que no poseen los contratados a honorarios”¹⁶. Este fragmento deja claro que los funcionarios que se encuentran desempeñando funciones a honorarios no pueden afiliarse al servicio de bienestar por no poseer la calidad de funcionarios públicos como lo exige la ley.

Otro aspecto en que el contratado a honorarios no tiene garantías, es sobre las imposiciones previsionales, ya que el empleador no realiza los descuentos previsionales directo de sus remuneraciones, sino que cada empleado debe hacer sus cotizaciones de forma propia donde el estime más conveniente, como prueba de ello la Contraloría General de la República se pronuncia al respecto indicando que “ los

¹⁵ <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30663#publico0>

¹⁶ <http://www.contraloria.cl/LegisJuri/DictamenesGeneralesMunicipales.nsf/FrameSetConsultaWebAnonima?OpenFrameset>

contratados a honorarios están impedidos de efectuar válidamente cotizaciones previsionales en el organismo que corresponda por el periodo en que se desempeñan como tales, porque la aceptación de un criterio diverso significaría un reconocimiento de una calidad jurídica que la ley no les otorga. Además, las cotizaciones previsionales se calculan, en general, en relación con los sueldos asignados al respectivo empleo, no poseyendo los honorarios esta calidad de prestación”¹⁷

Por otro lado tampoco se les realizan descuentos de sus sueldos por concepto de salud, es decir que el empleador no le deduce de las remuneraciones el pago de la isapre o fonasa, careciendo de las garantías sociales por el tipo de contrato de que este tiene, como lo establece la Contraloría General de la República “es improcedente efectuar descuentos por previsión y salud en los estipendios que se pagan a quienes se desempeñan sobre la base de honorarios, salvo acuerdo en contrario”, es decir que no se podrá descontar por conceptos de salud a excepción de que esto sea estipulado en el contrato que regulara a ambas partes.¹⁸

¹⁷<http://www.auditoriainternadegobierno.cl/wp-content/themes/gobCL1.5/assets/images/factbook/documents/D03B80D63B7CB67983A3CC18A8342CB6150D2927.html>

¹⁸<http://www.contraloria.cl/LegisJuri/DictamenesGeneralesMunicipales.nsf/DetalleDictamen?OpenForm&UNID=5C0AB3D61BFD9DFC84257211005B971B>

3.7.3 Funcionarios a Contrata

Dentro de los tipos de contratos más utilizados en la Administración Pública es bajo la modalidad de contrata, y estos son contratados cuando se requiere personal para realizar funciones propias o inherentes del servicio, siendo de esta forma parte importante del total de la dotación de personal que se encuentra desempeñando funciones en la Administración del Estado, como lo establece el art. 2 del EA con los “cargos a contrata solo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar...”. Pero sin embargo su desempeño será de carácter temporal, como lo especifica el artículo 3 letra c) del EA, el cual dice que el “empleo a contrata: Es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución. Y como lo indican algunos fallos de la CGR cuando “precisa que las designaciones a contrata constituyen empleos esencialmente transitorios que se consultan en la dotación de una institución, cuya finalidad es la de complementar el conjunto de cargos permanentes que forman parte de la planta de personal de un servicio, según lo requieran las necesidades de éste”,¹⁹ aunque sea un contrato de carácter transitorio estos se pueden renovar por el periodo de un año prolongando de esta forma la permanencia del funcionario por un año más en el cargo, ya que “durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos,”²⁰ esto solo si se decide que continúe con sus labores, ya que para prescindir de sus labores no es necesario dar aviso con anterioridad, de esta manera se entenderá que si no se da aviso con treinta de anticipación el funcionario será desvinculado. Además “La autoridad administrativa puede poner término en cualquier momento a los servicios de un funcionario designado a contrata bajo la fórmula ‘mientras sean necesarios sus servicios’. En tal caso, el cese en el empleo se produce el preciso día en que se notifica al empleado la total tramitación del decreto o resolución que haya dispuesto la cesación de funciones”. (CGR Dictamen 10.794/96)

Es así que existe una relación unilateral entre empleado y empleador, esto da cuenta cuando se estipula que el funcionario prestara sus servicios al 31 de diciembre de cada año y si no se renueva, este cesara de sus funciones por el solo ministerio de la

¹⁹<http://www.contraloria.cl/LegisJuri/DictamenesGeneralesMunicipales.nsf/FrameSetConsultaWebAnonima?OpenFrameset>

²⁰<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236392>

ley o ya sea por la disposición antes mencionada “mientras sean necesarios sus servicios”, esto demuestra la voluntad unilateral existente en esta relación laboral, ya que se pone fin a su contrato solo por disposición legal. Al finalizar sus labores en el servicio o institución este “no tiene derecho a indemnización alguna por dicho cese, ni subsiste, de parte del empleador, ninguna otra obligación a su respecto.” (CGR Dictamen 28.375/92)

Por otra parte el artículo 10 del EA hace referencia a la cantidad de contrata que pueden estar trabajando al interior de un servicio en proporción a los otros tipos de contratos, específicamente respecto de la dotación de planta que se encuentre, ya que “el número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta.”²¹ Este quizás es de los puntos más interesantes respecto de este tipo de contrato, ya que por ley no pueden superar el 20% de los funcionarios de planta de un servicio, lo que fija un límite máximo del número de personas que pueden ser contrata. Pero por el contrario con el tiempo cada vez aumentan más las contrata. Para esto el Estado se ha valido de una herramienta legal para aumentar la dotación legítimamente, a través de una ley donde se contempla en el presupuesto anual un gasto en las glosas presupuestarias de los distintos servicios destinando recursos para la contratación del personal a contrata.

Por esto como se dijo en un comienzo este tipo de contrato constituye la mayor parte de la dotación de personal de la administración del Estado, según cifras de la DIPRES, de manera que no se cumple con lo establecido en el Estatuto Administrativo, algo que sin duda convierte al Estado en un mal empleador por no cumplir el ordenamiento jurídico que los rige.

Por otra parte si bien se consideran parte de la dotación estable de un servicio, estos no pueden ocupar cargos directivos o de jefaturas que impliquen decisiones de jefaturas, resolutivas o de carácter decisorio, porque se entiende que quien cumpla esta función debe hacerlo de manera permanente por la importancia que significa para el funcionamiento del servicio, por lo tanto “los cargos de jefatura sólo pueden ser desempeñados por funcionarios de planta, puesto que la naturaleza de los empleos directivos supone la estabilidad de quienes los sirven y las funciones inherentes a

²¹<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236392>

ellos tienen el carácter de permanentes y habituales, todo lo cual se contrapone con la transitoriedad de los empleos a contrata” (CGR Dictámenes 8.148/94 y 19.194/99)

Los contrataes son regidos por el Estatuto Administrativo al igual que los funcionarios de planta, en lo que se refiere a obligaciones, derechos funcionarios, calificaciones, prohibiciones, incompatibilidades, responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, siendo lo único que no se aplica para ellos, el principio de carrera funcionaria por la transitoriedad que implica al ser contrata, como fue expuesto anteriormente. Es por esto que la normativa que los rige será aplicable en todo, menos lo referente a la carrera funcionaria, porque esto es para quienes se encuentren cumpliendo funciones permanentes y que se trate del personal estable de la dotación del servicio, es así que “La diferencia entre un funcionario de planta y un empleado a contrata se refiere a la transitoriedad de la función que a este último corresponde realizar; debiendo aplicarse al funcionario a contrata, en lo demás, toda la normativa básica que rige al funcionario público en general” (CGR, Dictamen 60.690/79)

3.7.4 Funcionarios por el Código del trabajo

Las personas que están sujetas a este tipo de contrato, son funcionarios públicos si realizan labores propias del servicio, y estas deben perdurar durante el tiempo en el entidad que se desempeñe, por lo que aunque no tengan las mismas condiciones laborales que los funcionarios de planta, honorario o contrata, "los funcionarios regidos por el Código del Trabajo que desempeñen funciones en órganos o entidades de la administración, son funcionarios públicos, pero ese cuerpo normativo se convierte en su estatuto y tiene para ellos una naturaleza de derecho público."²², de esta forma la CGR define que si estamos ante un funcionario público cuando hablamos de personas que están contratadas bajo el CT, ya que ocupan un cargo público en una entidad pública. Otro pronunciamiento interesante de la CGR acerca de "...la situación laboral de trabajadores, aun cuando se rijan por el Código del Trabajo, se encuentran sometidos a la fiscalización de la misma Contraloría General de la República, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo directo con un ente público como es la Municipalidad."²³

También la Dirección del Trabajo se pronuncia acerca de un funcionario contratado por el código del trabajo en la Ilustre municipalidad de Santiago que se quiere afiliar a la asociación de funcionarios en el siguiente extracto, "de este modo, basta detentar la calidad de trabajador de la Administración del Estado, o de las municipalidades, para poder afiliarse o constituir una Asociación de Funcionarios, sin que la ley distinga para ello cual es el estatuto jurídico laboral que lo vincula con la repartición en la cual trabaja, sea el Estatuto Administrativo o el Código del Trabajo."²⁴

El Código del Trabajo es una relación contractual distinta a la que se da comúnmente en la administración pública, ya que regularmente esta se produce a través de nombramientos que suponen una relación unilateral de voluntad, ya que no se origina de un acuerdo de voluntades, no así la contratación bajo el CT que es de acuerdo mutuo de ambas partes.

²²http://www.contraloria.cl/NewPortal2/portal2/ShowProperty/BEA%20Repository/Portal/Destacados/Cap_acitacion/2012/Archivos/20120312/002

²³<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-62802.html>

²⁴<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-63572.html>

En el art. 1 del CT se manifiesta lo siguiente con respecto al cuerpo normativo que regirá a los funcionarios públicos, “Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.”²⁵

Es decir que los trabajadores que se encuentren en la administración pública se regirán por las normas propias de cada relación laboral planta, contrata y honorarios. Sin embargo cuando se contrate a un funcionario público por el CT este se regirá por esta norma, pero además también le será aplicable la normativa del EA respecto a materias de probidad administrativa.

Como se dijo anteriormente al estar sujetos al CT, decimos que estos funcionarios tienen responsabilidad administrativa, ya que sin perjuicio de que se les apliquen las normas de probidad administrativas contenidas en el EA, también les serán aplicables las sanciones propias contenidas en el CT, que especifica las distintas causales para ser amonestados o desvinculados según sea la gravedad de los casos:

- a) Terminación de sus contratos de trabajo, por alguna de las causales establecidas en artículo 160 del CT, que deberán establecerse mediante una breve investigación.
- b) Infracciones no revisten gravedad, solo podrá sancionárseles con alguna de las medidas disciplinarias contempladas en art. 154 nro. 10 del CT, esto es, amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25 por ciento de la remuneración diaria, en la medida que estén contempladas en el respectivo reglamento interno del servicio.

²⁵<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>

3.8 Dotación de Funcionarios en la SEREMI MINVU, Región de Valparaíso

En este apartado solamente nos vamos a circunscribir a los funcionarios que en las diferentes modalidades cumplen funciones en la SEREMI MINVU de la Region de Valparaíso. En consecuencia esta investigación no abordara al SERVIU de la misma región antes mencionada.

Es relevante saber para nuestro objeto de estudio cuantos funcionaron conforman la dotación de este servicio, así también como está compuesta. Así además de saber cuántos son, podremos ver bajo qué calidad jurídica están contratados. Si están bajo la modalidad de Planta, Contrata, Honorario u otro mecanismo.

Resulta de vital importancia estos antecedentes, ya que en base a esta información comenzaremos a interiorizarnos de la forma en que se distribuye el personal en el servicio, y también será interesante ya que obtendremos los primeros datos que nos van a reflejar cómo se encuentra este servicio respecto del número de funcionarios que debiera tener en cada tipo de contratación existente.

Dotación de Funcionarios SEREMI MINVU, Region de Valparaíso.

| DOTACION DE FUNCIONARIOS SEGÚN CALIDAD JURIDICA | |
|---|----|
| Contrata | 48 |
| Planta | 12 |
| Honorarios | 47 |

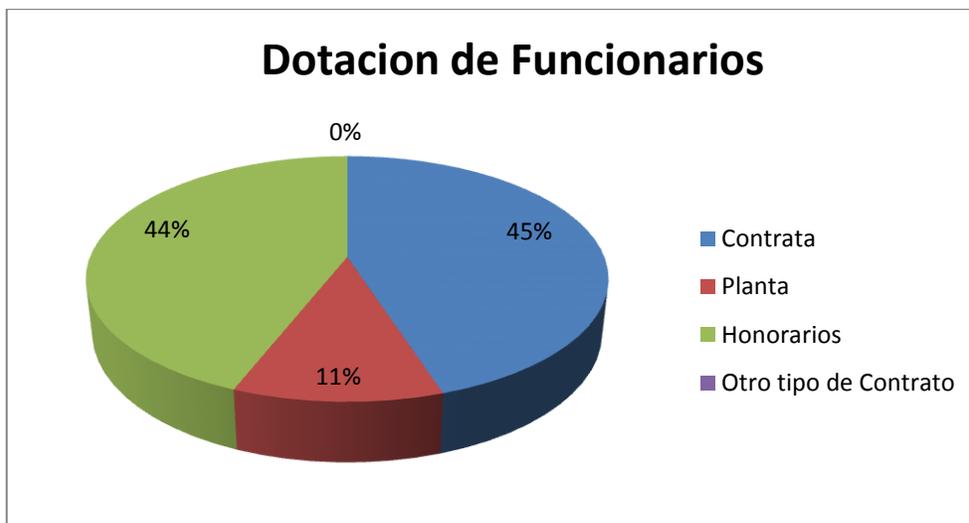
²⁶

Como podemos ver en el listado la SEREMI está compuesta por un total de 107 funcionarios, de los cuales 48 son Contratas correspondiendo a un 45% del total de funcionarios, hay 47 Honorarios que corresponden al 44% del total de funcionarios, y por ultimo 12 funcionarios contratados como Planta que representan el 11% del total de la dotación.

De esta forma vemos como en su mayoría el personal de este servicio está compuesto por funcionarios a Contrata y Honorarios, formando parte casi de la totalidad de

²⁶ B. QUEZADA, ENCARGADA DE GESTION DE PERSONAS, SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 26 DE ABRIL DE 2017. DONDE SE SOLICITO LISTADO DE DOTACION DE FUNCIONARIOS A TRAVES DE TRANSPARENCIA, PARA VER LISTADO COMPLETO CONSULTAR EL ANEXO N° 2.

funcionarios, ya que representan un 89%, siendo una mínima parte ocupada por cargos de planta. Lo cual como veremos más adelante, la distribución según tipo de contratos en su mayoría se debiera componer por funcionarios de Planta, Contratas y en situaciones específicas contratar mediante Honorarios o por el Código del Trabajo.



Como vimos anteriormente la dotación de funcionarios de la SEREMI MINVU de Valparaíso se compone en su mayoría por contrata y honorarios, siendo casi la mitad de los funcionarios que se encuentran en el servicio los que están mediante un contrato a honorario. Por lo tanto como se dijo recién casi la mitad de los funcionarios se encuentran en una situación de desventaja en cuanto a los derechos de cada funcionario, porque aunque realizan las mismas funciones, en cuanto a su complejidad, a la duración en el tiempo ejerciendo el cargo y a las condiciones que se encuentran para su ejercicio (como por ejemplo marcación en reloj biométrico, un lugar físico definido en el escritorio asignado, entre otras características que hacen que casi no exista diferencia entre quienes son honorario y los otros tipos de relación contractual existente dentro del servicio. Por lo tanto podemos decir que las obligaciones son las mismas pero los derechos y garantías son diferentes.

Esto porque en la SEREMI MINVU se han logrado homologar algunos “derechos que son propios de las funciones que les corresponde hacer a los honorarios, y que con el transcurso del tiempo, se ha ido logrando por la buena voluntad del Ministerio. Algunos derechos y garantías como la homologación de grado, el derecho a viatico, a vacaciones, a días administrativos, a compensación de horas cuando hicieran horas extras. Todo esto

se logró gracias a la buena voluntad de las autoridades de turno del MINVU más que a un lineamiento político o a una decisión del Gobierno.

Pero existen otros que aún no son para los honorarios, y que les corresponde por ley a quienes desempeñan funciones de manera permanente, como el derecho obligatorio a pre y post natal, el acceso a sala cuna y al servicio de bienestar, no se les da aumento de vacaciones por año de servicio, tampoco hay para la caja de compensaciones, la filiación y el pago de la mutual es de responsabilidad del trabajador, no les corresponden las gratificaciones legales como funcionario público por no ser considerado como tal, como las bonificaciones por meta, en las cuales muchos honorarios participan en post de alcanzar las metas, ya que por lo general los honorarios son los que ejecutan los programas de políticas habitacionales en este caso y los otros(contrata-planta) realizan labores mayormente administrativas. Y por último las licencias médicas sobre 3 días no se pagan, lo cual en un comienzo fue un día, luego dos y con el paso de los años se logró que se alcanzara a tres días.”²⁷

Es por esta razón que gran parte del personal a honorarios de este organismo se ha preocupado de movilizarse y demandar las condiciones desfavorables en las que actualmente se encuentran respecto de sus pares dentro del servicio. De esta forma han buscado visibilizar su problemática y así avanzar hacia una mejora en sus condiciones, para esto los honorarios del servicio a través de su asociación de honorarios, se han unido al que conformaron los honorarios de Serviu de la Región de Valparaíso, para así ser un mayor número que tenga mayor capacidad de negociación y así a futuro lograr una mayor igualdad.

²⁷ D. VILLAMOUR, ASISTENTE SOCIAL PROGRAMA BARRIOS Y PRESIDENTE DEL ASOCIACION A HONORARIOS SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 11 DE MAYO DE 2017.

IV Marco Operativo

En este capítulo vamos analizar el tema central de la investigación, el cual dice relación con observar la situación de los distintos prestadores de servicios en la modalidad de honorarios, que se desempeñan en la SEREMI MINVU de Valparaíso.

Tal como dijimos en el capítulo 3, apartado 6, la cantidad de funcionarios de la dotación total del servicio es de 107 personas. De las cuales 48 son Contratas correspondiendo a un 45% del total de funcionarios, hay 47 Honorarios que corresponden al 44%, y por último 12 funcionarios contratados como Planta que representan el 11% del total de la dotación.

Por esto que la cantidad de honorarios y contrataciones de la cual se dota el servicio, se encuentra totalmente a la inversa en relación a como debiera estar compuesta su dotación, porque el servicio en su mayoría debiera estar compuesto por funcionarios de planta, luego los “funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal” como lo establece el artículo 10 del Estatuto Administrativo, y el personal a honorarios solo para casos puntuales que sean funciones específicas y con un tiempo determinado de duración.

Esta anomalía que se da en esta SEREMI MINVU, pero que también tiene lugar en otras reparticiones públicas, debe ser subsanada por el Estado de Chile en un lapso que debe tener fechas acotadas.

En este sentido ha sido muy importante el acuerdo que se ha arribado en 2015 entre la CUT y la ANEF con el Gobierno central, en lo relativo a la adecuación de las personas que cumplen funciones a honorarios en el Estado. Lo que debe ocurrir es que esas fechas y plazos deben estar aún más acotados. La necesidad de contar con funcionarios en régimen se hace patente en la institución pública en estudio, en la cual solo se cuenta con 12 funcionarios de planta, siendo que el Estado en este solo Ministerio regional debiese tener 105 funcionarios en régimen.

La diferencia en esta SEREMI se encuentra dada prácticamente con iguales números entre contrataciones y honorarios.

4.1 Tipos de Funcionarios

| Tipos de Contratos de Funcionarios a Honorarios | |
|---|----|
| Tipo 1 Asimilado a contrata | 42 |
| Tipo 2 Para una función específica | 0 |
| Tipo 3 Para un programa | 4 |
| Tipo 4 Otro tipo de Honorario | 0 |

28

En este recuadro podemos ver la cantidad de honorarios según su tipo de contrato, por lo cual se puede distinguir que son 42 contratados por el Programa 01 de Subsecretaría, correspondiendo a un 91%, y 4 personas contratadas por el Programa 04 Recuperación de Barrios, lo que corresponde a un 9%. De esta manera vemos como casi la totalidad de ellos se encuentran contratados bajo el mismo programa, siendo la glosa 01 casi la única forma de contratación de honorarios en la Seremi Minvu de Valparaíso. Esta situación fue preguntada a la Encargada de Gestión de Personas, la Srta. Belén Quezada, donde nos señala que “por compromiso ministerial para el traspaso de honorarios a contrata se cambió el Programa al cual eran asignados algunos, como por ejemplo los que se contrataban por el Programa de Gestión de Calidad (PGC), situación que desde este año cambió. Esto porque para hacer efectivo el traspaso solo se puede realizar si estos se encuentran en los dos tipos de contratación existentes la glosa 01 y 04.”²⁹

Así también señalo, el Jefe del Departamento de Administración y Finanzas, Jaime Antúnez, quien señala que “en los años anteriores no se producía esta situación, donde todos los honorarios tienen la misma fuente de financiamiento, siendo asignado a distintos programas. Esta situación cambió este año por un tema netamente administrativo y contable, ya que, para que los funcionarios a honorarios sean traspasados a contrata deben estar asignados a la glosa 01 de Subsecretaría. Por esta razón que por ejemplo donde se encuentran mayor cantidad de honorarios es en el Programa Barrios, y ahí estaban todos asignados a la glosa 04 correspondiente a este mismo programa, pero la

²⁸ Ver anexo N° 4.

²⁹ B. QUEZADA, ENCARGADA GESTIÓN DE PERSONAL, SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 26 DE ABRIL 2017.

situación antes mencionada desde este año cambio, y debieran en un futuro estar todos asignados a la glosa 01 de subsecretaria.”³⁰

También cabe mencionar que estos dos tipos de contratos el asimilado a grado y por programas, se diferencian porque la fuente de financiamiento es distinta. El financiamiento del contrato realizado mediante la glosa 01 proviene del presupuesto asignado a la subsecretaria, en cambio el otro tipo de contrato realizado mediante la glosa 04, los recursos provienen del presupuesto asignado al Programa Barrios, siendo esto lo que principalmente los distingue, ya que las funciones y demás condiciones como derechos, garantías y obligaciones, son las mismas.

Otro punto importante, es que cualquiera sea la forma de contratación de los honorarios, todos ellos tienen dependencia jerárquica. Esto porque ellos pertenecen a un departamento o unidad con su jefatura claramente establecida e individualizada en una persona. Además todas las decisiones oficiales que resuelvan mediante oficio, resolución, carta u otro tipo de documento oficial deben ser visados o firmados por su jefatura directa en todos los casos.

Por último veremos en qué área se están desempeñando los honorarios al interior de la SEREMI.

| HONORARIO SEGÚN DEPARTAMENTO O AREA DE DESEMPEÑO | | | |
|--|-------------|--------------|-------------|
| Calidad Jurídica | Estamento | Grado | Dependencia |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 23 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 08 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 09 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 09 | BARRIOS |

³⁰ J. ANTUNEZ, JEFE DEPARTAMENTO ADMINISTRACION Y FINANZAS, SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 24 DE MAYO 2017.

| | | | |
|------------|----------------|--------------|--------------------|
| Honorarios | TECNICO | Asimilado 12 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 08 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 9 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | GABINETE |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 08 | GABINETE |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | JURIDICA |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | JURIDICA |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 14 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | ADMINISTRATIVO | Asimilado 23 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | EXPERTO | Asimilado 10 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | ADMINISTRATIVO | Asimilado 21 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | PLANES Y PROGRAMAS |

| | | | |
|------------|-------------|--------------|--------------------|
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 14 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | PLANES Y PROGRAMAS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | PLANES Y PROGRAMAS |

31

En este recuadro se observa la situación antes mencionada por el Jefe del Departamento de Administración y Finanzas, Jaime Antúnez, donde los honorarios en su mayoría se encuentran realizando funciones en el Programa Barrios y en el departamento de Planes y Programas de la SEREMI MINVU de Valparaíso, siendo un total de 22 los que trabajan en el Programa Barrios, 21 se encuentran en el Departamento de Planes y Programas, 2 en Jurídica e igual número en Gabinete. De esta forma vemos como los funcionarios se encuentran designados a un departamento o área para desempeñarse en sus funciones, y que estos lugares son parte propias de la SEREMI, ya que todos a excepción del Programa Barrios se encuentran trabajando en funciones que son propias del servicio. Y respecto del Programa Barrios, este ya dejó de tener un carácter de transitorio o de ser un programa propiamente tal, ya que desde su creación ha funcionado de manera ininterrumpida, de manera que sus contratos son fijados y firmado de forma anual, y cada año ha crecido más el número de sus funcionarios. Por lo que, en cuanto a sus características no se proyecta como un programa estimado en un tiempo fijo, tampoco sus funciones son ajenas a las propias del servicio, ya que son la parte ejecutora en lo referente a escala de barrios y condominios sociales, por lo que se encuentran íntimamente ligados en sus funciones al departamento de Planes y Programas, por cuanto hace que se parezcan masa funcionarios propios del servicio, que ha funcionados contratados para un programa en específico.

³¹B. QUEZADA, ENCARGADA DE GESTION DE PERSONAS, SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 26 DE ABRIL DE 2017. DONDE SE SOLICITO LISTADO DE DOTACION DE FUNCIONARIOS A TRAVES DE TRANSPARENCIA, PARA VER LISTADO COMPLETO CONSULTAR EL ANEXO N° 2.

4.2 Tiempo de Permanencia por años

| DOTACION DE FUNCIONARIOS A HONORARIOS SEGÚN AÑOS DE PERMANENCIA | |
|--|----|
| 1 AÑO | 4 |
| 2 AÑOS | 6 |
| 3 AÑOS | 8 |
| 4 AÑOS | 6 |
| 5 AÑOS O MAS | 23 |

³²

Este recuadro muestra el tiempo transcurrido desde que se integran al servicio los distintos funcionarios a honorarios, siendo 4 las personas que llevan 1 año de permanencia lo que corresponde a un 8% de los honorarios del Servicio, con 2 años hay 6 personas correspondientes al 13%, con 3 años hay 8 personas que equivalen al 17%, con 4 años hay 6 personas que corresponden al 13%, y por último con 5 años o más de permanencia hay 23 personas que representan el 49%. Por lo que podemos ver, el periodo de permanencia de la mayoría de los honorarios supera los 5 años, siendo casi el 50% de ellos los que se encuentran realizando funciones en esta Seremi por un tiempo igual o superior a los 5 años, siendo su desempeño de forma permanente en el tiempo, sin interrupciones y en un lugar físico establecido al interior de la Seremi. Así también con los otros honorarios que han ingresado en los últimos años.

También otro factor relevante es que los funcionarios a honorarios cumplen horario fijo al interior del servicio, al igual que el resto de la dotación de la SEREMI. En la cual cumplen funciones trabajando de lunes a viernes, teniendo que cumplir las mismas 9 horas cronológicas de lunes a jueves y 8 horas los días viernes, además de tener la misma hora de entrada y salida que el resto de los funcionarios. Además se les exige el mismo mecanismo de control que los demás, las marcaciones en el reloj biométrico para registrar la entrada y salida del funcionario.

De esta forma el funcionario a honorario tiene que cumplir con un horario establecido como el resto de sus compañeros, situación que antiguamente no sucedía en la mayoría de los honorarios de esa época, según relata Denis Villamour, quien expresa que “se

³² Detalle disponible consultando el Anexo N° 2.

desempeñaba como honorario en el año 2007 en la Oficina Provincial de Serviu en La Ligua, donde no tenían registro de marcación de entrada y salida, tampoco contaban con un lugar físico para sus funciones, no tenían responsabilidad administrativa, no tenían que cumplir metas, todas estas características que son propias de los honorarios.”³³

Por otro lado es importante para saber la permanencia de los Honorarios en la Seremi, el motivo por el cual se han desvinculado en los últimos 7 años los distintos honorarios que ya no se desempeñan en este servicio. Para esto a continuación se mostraran la cantidad de funcionarios y razones por la cual ya no se desempeñan más cada uno de ellos en este servicio. Esto con el fin de saber si la desvinculación con el servicio es por razones propias de cada funcionario o porque sus labores ya concluyeron.

| RENUNCIA O TERMINOS DE CONTRATO DE HONORARIOS | | | |
|---|-------------|------------|-----------------------|
| Honorarios | PROFESIONAL | 24-01-2011 | Renuncia Voluntaria |
| Honorarios | PROFESIONAL | 01-10-2014 | Renuncia Voluntaria |
| Honorarios | PROFESIONAL | 27-10-2014 | Renuncia Voluntaria |
| Honorarios | PROFESIONAL | 14-08-2015 | Renuncia Voluntaria |
| Honorarios | PROFESIONAL | 08-02-2016 | Renuncia Voluntaria |
| Honorarios | PROFESIONAL | 26-11-2012 | Renuncia Voluntaria |
| Honorarios | TÉCNICO | 11-09-2014 | Reemplazo |
| Honorarios | PROFESIONAL | 14-03-2016 | Ajuste Presupuestario |
| Honorarios | PROFESIONAL | 01-08-2016 | Ajuste Presupuestario |
| Honorarios | PROFESIONAL | 26-03-2012 | Renuncia Voluntaria |

³⁴

³³ D. VILLAMOUR, ASISTENTE SOCIAL PROGRAMA BARRIOS Y PRESIDENTE DE LA ASOCIACION A HONORARIOS SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 11 DE MAYO DE 2017.

³⁴ B. QUEZADA, ENCARGADA DE GESTION DE PERSONAS, SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 26 DE ABRIL DE 2017. DONDE SE SOLICITO LISTADO DE DOTACION DE FUNCIONARIOS A TRAVES DE TRANSPARENCIA, PARA VER LISTADO COMPLETO CONSULTAR EL ANEXO N° 3.

Lo que se puede observar en el recuadro que desde el año 2010 son 10 los honorarios que ya no están vinculados con la SEREMI MINVU de Valparaíso. De los cuales 7 concluyeron su vínculo por decisión propia, 2 por Ajuste Presupuestario y 1 por reemplazo.

Por lo que si analizamos estos datos podemos fijarnos que en la mayoría de los casos no fue el servicio quien dejó de prescindir de los funcionarios, por el contrario fueron estos los que terminaron de forma voluntaria su relación contractual. Es por esto que podemos decir que a solo una persona se le terminó el contrato por funciones propias de un honorario, como lo es el técnico que fue desvinculado por estar realizando un reemplazo, ya que es una tarea que dura un plazo determinado, como lo indica la ley para este tipo de contratación. Los 2 que fueron desvinculados por ajuste presupuestario, responde a razones que la ley la define como necesidades de la empresa o del servicio para este caso, ya que se le puede colocar término a un contrato de honorario por necesidades de la empresa, siempre cuando esta sea con razón fundada, es decir que luego del ajuste presupuestario no se haya contratado otros honorarios para realizar las mismas labores de los desvinculados.

Por lo tanto los 7 que hicieron su renuncia voluntaria se entiende que se desempeñaban al igual que todos los honorarios de forma continua y permanente en la SEREMI.

Así vemos como el comportamiento a través de los años es sumar cada vez más honorarios en el tiempo, ya que estos han ido en aumento, y tal como vimos anteriormente su permanencia en los años fue contrastada con los despidos o renunciaciones que hubo en los últimos 7 años, pudiendo concluir que han ido en aumento el número de honorarios que cumplen funciones en la SEREMI, lo que reafirma el mal uso de este tipo de contrato.

Este punto es fundamental, ya que al tener el mismo horario, formas de control y permanencia en el tiempo, hace que el uso del contrato a honorarios se iguale tanto a los otros funcionarios. Además este punto es uno de los que se considera cuando se falla reconociendo que un honorario cumple las mismas funciones que uno de planta o contrata, así lo indica la jurisprudencia administrativa y judicial.

4.3 Acuerdos Gremios-Gobierno para tratamiento de las personas en modalidad a honorarios

4.3.1 Compromiso Presidencial Cuenta Publica año 2.015

En el año 2015 antes de finalizar su segunda cuenta pública la Presidenta Michelle Bachelet anuncio que comenzara el traspaso de honorarios a contrata en el Estado, confirmando así que “no habrá más trabajadores que desempeñen funciones permanentes a honorarios en el Gobierno Central a honorarios.”³⁵

En un comienzo se propone una implementación de un plan de traspasos de 8800 trabajadores a contrata, lo que también será acompañado de los cambios legales que sean necesarios para evitar el uso de funcionarios a honorarios en funciones permanentes, como lo señaló la Presidenta.

A este punto también se manifestó la ex Ministra del Trabajo y Previsión social, Ximena Rincón, donde recalco que “al término del periodo presidencial no habrá trabajadores desempeñando funciones permanentes en el Gobierno central a honorarios; por lo tanto, nuestra labor es continuar trabajando para avanzar en diseños institucionales acordes con lo que señala la OIT en materia de empleo decente.”³⁶

Por otro lado Raúl de la Puente, ex presidente histórico de la ANEF sostuvo que “estamos muy satisfechos de la firma de este protocolo marco, que tiene una metodología, frutos claros a conseguir y en que hemos adelantado algunos criterios sobre las cuales vamos a hacer esta negociación que lleva temas que son estratégicos para la administración pública.”³⁷

De esta forma vemos como el Gobierno asume un compromiso por cambiar esta situación, ya que después de lo que ha señalado recientemente la jurisprudencia en los últimos años, la cual ha clarificado que las personas a pesar de estar bajo un contrato a honorarios, si cumplen con ciertas condiciones propias de un funcionario del servicio, como cumplir con horarios fijos, marcación de hora de entrada y salida, tener un espacio físico establecido de trabajo, la subordinación, y la realización de tareas permanentes y

³⁵ http://www.gob.cl/cuenta-publica/2015/2015_mensaje_presidencial.pdf

³⁶ <http://www.gob.cl/2015/07/02/gobierno-y-aneffirmaron-protocolo-de-acuerdo-para-fortalecer-condiciones-laborales-del-sector-publico/>

³⁷ <http://www.gob.cl/2015/07/02/gobierno-y-aneffirmaron-protocolo-de-acuerdo-para-fortalecer-condiciones-laborales-del-sector-publico/>

que son propias de la institución. Por esto nos encontramos con funcionarios que si tienen una relación laboral con su empleador, independiente del tipo de contrato que tenga. Esto porque la existencia de estas características son propias de una relación laboral de subordinación, que debiera ser regulada por el código del trabajo.

4.3.2 Artículo 24 Ley anual de Presupuesto de la nación

Artículo 24.- Fijase para el año 2017 en 8.000 el número máximo de personas que podrá modificar su calidad jurídica de honorario a suma alzada a contrata.

A partir del 1 de enero de 2017, a solicitud de los respectivos servicios e instituciones del Sector Público, la Dirección de Presupuestos podrá modificar el límite máximo de la dotación de personal fijada en las respectivas glosas presupuestarias, con cargo a una modificación equivalente en el número de personas contratadas a honorarios, fijado en las glosas presupuestarias correspondientes, asociadas a los Subtítulos 21 y 24.

Los ajustes derivados de la aplicación de este artículo serán establecidos por medio de decretos del Ministerio de Hacienda, dictados conforme a lo dispuesto en el artículo 70 del decreto ley N° 1.263 de 1975, y deberán ser informados mensualmente, dentro de los treinta días siguientes al mes respectivo, a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos.

En todo caso, los funcionarios que cambien de calidad jurídica de acuerdo al mecanismo regulado por este artículo, mantendrán sus remuneraciones brutas.³⁸

En este artículo se establece la decisión del Ministerio de Hacienda a través de la Ley anual de Presupuesto donde considera un número determinado de personas que podrán ser traspasados a Contrata. Esto deja de manifiesto la voluntad del Gobierno de concretar el traspaso a Contrata de los honorarios, para lo cual establece un tope máximo 8.000 personas en el año 2017. De los cuales tienen que ser distribuidos entre los distintos organismos del Gobierno central.

Junto a esto el Ministerio de Hacienda el día 6 de Abril del 2017 emitió el oficio circular N° 6, mediante el cual establece las condiciones que deben cumplir los distintos honorarios para ser traspasados como contrata, las cuales son:³⁹

- a) Cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el DFL N° 1/19.653 del año 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en

³⁸ <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1098001>

³⁹ Para ver detalle completo consultar Anexo N° 5

el artículo N° 12 del DFL N° 29 de 2005 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

- b) Que cumplan los requisitos específicos establecidos en la ley de plantas del servicio para el cargo en el cual serán contratados (requisitos del artículo N° 3 de la Ley N° 19.179 en el caso de esta Secretaría de Estado).
- c) Que tengan una antigüedad continua de a lo menos un año, contada al 1 de Enero de 2017, a jornada completa y contrato a honorarios vigente al momento del traspaso.
- d) Que el servicio prestado sea un cometido específico de naturaleza habitual para la Institución.

4.3.3 Compromiso Ministerial de traspaso de Honorarios

De acuerdo a lo expuesto anteriormente el Ministerio de Vivienda y Urbanismo ha comenzado los traspasos de Honorarios a Contrata, para lo cual tiene un número de cupos máximos establecidos anualmente, de los cuales para el MINVU hay 407 cupos para este año 2017, y para la SEREMI MINVU de Valparaíso le corresponden 15 de estos cupos. Para llevar a cabo dicha tramitación la Subsecretaria del MINVU emitió la Resolución exenta N° 5.332, que aprueba el criterio de priorización para el traspaso a honorarios a calidad jurídica de contrata, en conformidad al artículo 24 de la ley N° 20.981 y el oficio circular N° 6, los que fueron ya citados anteriormente.

Para hacer efectivo este traspaso como criterio para definir quiénes serán los que pasaran a contrata, será por el tiempo de antigüedad que tengan los distintos funcionarios, siendo los de mayor tiempo los que resulten elegidos para dicho cambio.

Como se dijo anteriormente el criterio de selección será la antigüedad, es por esto que la cantidad de personas en cada región que pasaran a contrata será dado por el tiempo que lleven en sus funciones, y no a criterios como el tamaño de los servicios, o por el cargo que desempeñe la persona.

Por lo tanto si son 15 los que serán traspasados este año en el servicio antes nombrado, es porque estos honorarios se encuentran en el rango de edad que lleva más tiempo dentro de la SEREMI, y que los demás honorarios del MINVU, ya que los 407 cupos disponibles para traspasos en este Ministerio son para quienes llevan más tiempo desempeñando funciones de manera permanente en el, esto a nivel nacional.

Por último revisaremos el ya mencionado criterio de priorización que fue el motivo de la Resolución exenta n° 5332, de fecha 27 de abril del 2017, el cual dice lo siguiente:

“Antigüedad continua en el Servicio de a lo menos un año, contada al 1 de Enero de 2017, en jornada completa, teniendo un contrato a honorarios vigente al momento del traspaso a contrata. A este respecto, tendrán prioridad los contratados a honorarios con mayor antigüedad. Para efectos de contabilizar la antigüedad, se podrán considerar también los periodos servidos en esta Secretaria de Estado, bajo otra calidad jurídica.”⁴⁰

⁴⁰ Para revisar el documento completo consultar el anexo N° 6.

4.4 Contratación y permanencia de personal contratado a Honorarios según Legislación chilena actual

4.4.1 Artículo 10º del Estatuto Administrativo

El presente artículo hace referencia a las condiciones reglamentarias bajo las que se encuentran afecto los funcionarios contratados a honorarios, donde se menciona escasamente alguna regularización para los honorarios. Más bien se detalla que la situación de estos funcionarios será reglamentada por el contrato que suscribió con el empleador, y no por el Estatuto administrativo ley que rige a los funcionarios públicos.

“Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.”⁴¹

De acuerdo a lo anterior estos contratos se definen como un mecanismo de prestación de servicios, el cual permite contar con asesorías de especialistas en determinadas materias, siempre que se trate de realizar funciones propias del respectivo servicio, y en cuanto a las labores de este, que sean de forma ocasional y no habitual.

Por último es preciso señalar que el inciso 1º hace referencia a que las labores en las que se desempeñe la persona son labores accidentales y no habituales de la institución. Mientras que el inciso 2º alude a cometidos específicos y determinados, los que se pueden desarrollar de manera habitual, pero se deben realizar en un tiempo determinado, no pudiendo reiterarse las mismas actividades periódicamente.

⁴¹ <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30210>

4.4.2 Código Civil

En primer lugar es necesario aclarar que los honorarios no son regidos por el Código del Trabajo, y es el Código Civil la normativa que contiene este tipo de relación contractual, específicamente en “las reglas de arrendamiento de servicios inmateriales, en el párrafo 9, Título XXVI del Libro IV”.

Cuando se hace alusión a este párrafo del Código Civil es porque los que están contratados como honorarios, no se rigen por el CT y es el Código Civil el que contiene la normativa respecto de este tipo de contratos. Aunque se refiere solo de forma superficial, ya que el citado párrafo regula las labores de arrendamiento de servicios inmateriales, pero no establece mayores requerimientos, derechos o deberes, por lo que finalmente como se ha dicho anteriormente será el contrato que firmen ambas partes y lo que hay se estipule, lo que finalmente primara en este tipo de relación contractual.

Es por esta razón que este tipo de funcionarios tienen una situación laboral muy particular carente de derechos, pero con las obligaciones laborales de un contratado como horario, subordinación, tareas específicas, un lugar físico y establecido de trabajo, entre otras. Esto hace que finalmente bajo la figura de honorario la persona cumpla las mismas funciones que los otros tipos de funcionarios, pero en desmedro de sus derechos, lo que para el empleador resulta bastante beneficioso, ya que no se tiene que hacer cargo de obligaciones como cotizaciones previsionales y de salud, así como también carece de derechos como los feriados por años de servicio, vacaciones o indemnización por años de antigüedad, protección a la maternidad o negociación colectiva por ejemplo.

4.4.3 Código del Trabajo

El contrato de trabajo está definido en el artículo 7° del Código del Trabajo, y dice lo siguiente: " Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Como complemento a esto el Artículo 8° del Código del Trabajo señala que "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo." Por lo que no hace necesario la existencia de un contrato, sino basta con la sola prestación de servicios a cambio de una remuneración. Siendo el contrato individual de trabajo un pacto consensual, lo que significa que se perfecciona con el acuerdo de las partes.

Pero independiente a esto en el artículo 9° del Código del Trabajo dice que "ordena escriturar el contrato y el plazo para hacerlo es de 15 días por regla general o de 5 días tratándose de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días"

Estos artículos son los que más se aproximan para identificar si un contrato es regido por el código del trabajo, ya que dicen que no es necesario que exista un contrato propiamente tal, para que exista una relación contractual, y además se hace referencia a la dependencia y subordinación que un trabajador tiene para con su empleador. Por lo que la Dirección del Trabajo establece que cuando existen los siguientes factores, hay una relación laboral, los cuales son:

- a) La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.

- b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.
- c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.
- d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.
- e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

Después de revisar estos criterios podemos ver que hay numerosos funcionarios a honorarios que cumplen con las funciones antes mencionadas, es por esto que es importante que se legisle en relación a la cantidad de personas que se encuentran desarrollando labores propias de los servicios en la Administración del Estado, ya que como es sabido se ha hecho una constante del Estado hacer contratos de prestación de servicios (contrato a honorarios). Es importante que sean cambiados porque este tipo de relación laboral carece de toda formalidad, consagrando la precariedad en el empleo y vulnerando los derechos irrenunciables de los trabajadores en materia previsional, lo que para el Estado como empleador resulta bastante beneficioso.

4.4.4 Fallo de la Corte Suprema

La cuarta sala de la Corte Suprema presidida por el Ministro Carlos Cerda, es la encargada de legislar en cuanto a materias laborales, y desde su llegada los razonamientos cambiaron. Esto fue cuando “el 1 de abril del año 2015, el máximo tribunal cambió un criterio que ha regido por décadas al cuestionar la legalidad de una contratación a honorarios de la Municipalidad de Santiago que duró 4 años en servicios no transitorios. La Suprema declaró que, al contrario de lo que hasta ahora se sostenía, existía una relación laboral en los términos del Código del Trabajo, y la alcaldía – encabezada por Carolina Tohá– tiene la obligación de pagar las prestaciones laborales y de seguridad social, lo que implica cancelar las indemnizaciones por término de contrato, feriados y cotizaciones de seguridad social y previsionales.”⁴²

El fallo emitido por el Ministro de la corte Suprema Carlos Cerda, fallando a favor de un funcionario de la Ilustre Municipalidad de Santiago, y dictando que se le deben devolver todos los dineros no pagados desde su ingreso hasta el término de sus funciones, y de esta manera se reconoce su calidad de funcionario público, lo que conlleva a un tema no menor para el Estado, ya que significa el reconocimiento de todos los derechos y obligaciones que tiene como empleador para con sus trabajadores.

Esto nunca ha sido reconocido por parte del Estado como empleador, sino que ha sido la justicia administrativa en algunas ocasiones y la justicia ordinaria en los últimos años, con el Ministro Carlos Cerda a la cabeza de la cuarta sala de la Corte Suprema que se pronuncia sobre materias laborales, desde ese entonces la justicia cambio su criterio, y comenzó fallando a favor de los funcionarios a honorarios, quienes reclamaban su condición de ser sujetos de derechos ante su empleador, por cuanto si existía una relación laboral, permanente, subordinada y en consecuencia los tribunales determinan que cumplen con los mismos requisitos que sus pares, por lo que no corresponde su calidad jurídica de honorarios. Por lo tanto después de este reconocimiento, si todos los otros miles de empleados que se encuentran bajo este tipo de contrato demandan al Estado, se generaría una ola de demandas y un gran problema para las arcas fiscales si esta situación comienza a suceder. Por lo que el Gobierno después de esto debe tomar decisiones respecto y generar cambios en las leyes para que regulen esta materia.

⁴²<http://www.elmostrador.cl/mercados/2015/04/15/suprema-vuelve-a-correr-el-cerco-y-genera-riesgo-para-el-fisco-ahora-reconoce-derechos-laborales-a-trabajadores-a-honorarios/?v=desktop>

4.5 Dictámenes Contraloría

- Dictamen N° 57.959

“...se estipuló, en lo que interesa, que cualquiera de las partes podría ponerle término anticipado, decisión que el Instituto Nacional de Estadísticas adoptó y fue comunicada personalmente a la solicitante, quien dejó de concurrir a prestar servicios.

Por su parte, sobre la vigencia del fuero maternal en este caso, se ha señalado que las personas contratadas bajo la referida modalidad carecen de prerrogativas como el fuero maternal y las normas de protección a la maternidad establecidas en el Código del Trabajo, a menos que ello se haya estipulado expresamente en la convención, lo que no aconteció en la situación analizada.”

En este caso vemos como cada parte estipulo en el contrato que cualquiera de ellas podía poner término a la prestación de servicios, por lo que cualquier parte podía dejar de prescindir de la otra. Ya que la norma principal que regule su relación será el contrato y lo que este establezca.

Pero aún más grave y desprovista se encuentra la persona ya que en el caso de estar embarazada, como resulta en este caso, la persona no tendrá derecho alguno al fuero maternal y a las normas de protección del trabajo que están establecidas en el código del trabajo, esto porque no se estableció en el contrato. Lo que resulta bastante llamativo, ya que en la cotidianidad cuando se celebran contratos con la Administración del Estado difícilmente la persona preverá la situación de un embarazo. Además diversos organismos internacionales se han pronunciado numerosas veces en cuanto al tiempo previo, durante y posterior de embarazo, reconociendo esta situación como un derecho de las mujeres, por ello también cabe mencionar que el funcionario a honorarios es regido por el Código del Trabajo, ya que es un contrato entre las partes el que reglamenta su relación laboral. Pero para estos casos no se reconoce lo que estipula el Código del Trabajo, ya que prima lo que diga dicho contrato.

Y lo que dice el CT es que la denunciante se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 174 del referido Código, norma que prescribe que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa de un Juez del Trabajo,

quien la puede conceder si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

- Dictamen N° 23.247

“...finalizar anticipadamente su contrato a honorarios, por cuanto, a su juicio, no se le habría notificado debidamente de tal decisión.

...contempla en su cláusula décima la posibilidad de poner fin al mismo con anterioridad al plazo estipulado y sin expresión de causa, dando aviso por escrito a la otra parte de su intención.

...comunicó su decisión de terminar el convenio mediante carta certificada, la cual fue remitida al domicilio que la afectada...

En lo referente a la procedencia de haber finalizado el contrato a honorarios durante el uso de licencia médica, es preciso indicar que la cláusula séptima del mismo documento establece que el empleado tendrá derecho a presentar los referidos permisos médicos, por causa de enfermedad o accidente sobreviniente, con goce de honorarios.

Es dable señalar que la autoridad administrativa se encuentra facultada para disponer la terminación anticipada del contrato, cuando así se hubiese previsto en el mismo y razones de conveniencia hagan necesario, en su concepto, la adopción de tal medida, supuestos que concurren en la especie, sin que para esto sea óbice que el servidor afectado se encuentre haciendo uso de licencia médica.

En consecuencia, y en virtud de lo expuesto precedentemente, cabe concluir que el cese anticipado de la contratación a honorarios de la señora Gajardo Fontecilla se ajustó a derecho.”

Como ya sabemos primara el contrato que celebren las partes, y para este caso como dice en el dictamen se estipulo el fin de las prestaciones cuando alguna de las partes prescindiese de la otra. Pero en este caso la persona se encontraba haciendo uso legal de su licencia médica, a lo cual la CGR dice que aun haciendo uso de la licencia médica,

el servicio podrá dejar de requerir los servicios del demandante. Porque si no es señalado en el contrato, no se podrá hacer exigible este derecho

Por lo tanto, podemos ver que este tipo de contratación no contempla el derecho legal de los trabajadores. Más aun cuando la Dirección del Trabajo por otro lado sostiene que “el goce de licencia médica sólo impide al empleador poner término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, esto es, por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo.”⁴³

- Dictamen N° 28.235

“.. Contratado a honorarios en el servicio nacional de la mujer, tiene derecho a percibir el beneficio de la sala cuna, en la medida que su contrato especificó que "tendrá derecho, en las mismas condiciones que el personal de planta y a contrata... a sala cuna, conforme a las disponibilidades presupuestarias". Ello, porque las personas contratadas bajo la modalidad de honorarios en la administración no poseen la calidad de empleados públicos y no se registrarán por las normas del estatuto aplicable al servicio en que laboren, careciendo de los derechos que rigen para los funcionarios públicos, aplicándoseles los derechos y obligaciones que establecen sus respectivos convenios, de manera que no poseen más beneficios que los que emanan expresamente de estos. Así, pueden gozar de feriados, licencias médicas, permisos y otros que la ley confiere a los empleados públicos solo si se ha convenido expresamente, como en este caso, respecto de la sala cuna. No obstante, no se aplican el resto de las disposiciones que benefician a los empleados públicos”

En este dictamen vemos cómo un derecho que no le corresponde a un funcionario que está a honorarios se otorga de igual forma, ya que si se especifica en su contrato que recibirá tal beneficio este se le debe atribuir, siempre que estos sean igual o menores a los beneficios percibidos por los funcionarios de planta y contrata, es decir que se pueden asimilar los derechos que poseen los que son contratados a honorarios con los derechos que tienen los funcionarios públicos (planta y contratas). Por lo tanto si bien este tipo de relación jurídica carece de derechos, si se reglamenta en el contrato que es su

⁴³<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60495.html>

relación contractual los distintos derechos o beneficios que les corresponden, estos deben ser considerados para el honorario.

- Dictamen N° 20.327

“La mencionada repartición deberá adoptar las medidas tendientes a regularizar la situación descrita, pagando los honorarios que el afectado haya debido recibir, informando de ello a la Contraloría Regional de Arica y Parinacota en el lapso de 20 días hábiles contado desde la notificación del presente pronunciamiento.

...dado que aparece que la decisión de poner fin prematuramente a sus servicios fue ajena a la voluntad o comportamiento del interesado, y que este no pudo razonablemente prever que ello acontecería sin estar contemplada esa posibilidad en su contrato, debe entenderse que en la especie se dan los supuestos de inimputabilidad e imprevisibilidad.

...por lo que el señor Carevic Troche debe percibir las sumas correspondientes a su convenio, a contar de la data en que ejerció las respectivas acciones judiciales, o desde el día en que acredite haberle reclamado al servicio por su desvinculación, si fuere anterior, por cuanto desde ese momento se configura una situación de fuerza mayor que le impidió el desarrollo de sus labores, lo que justifica el pago de sus estipendios hasta la fecha en que debió cesar legalmente en sus tareas.

Por lo expuesto, la mencionada repartición deberá adoptar las medidas tendientes a regularizar la situación descrita, pagando los honorarios que el afectado haya debido recibir, informando de ello a la Contraloría Regional de Arica y Parinacota en el lapso de 20 días hábiles contado desde la notificación del presente pronunciamiento.”

En este caso podemos ver como la Contraloría se pronuncia a pesar de haber un fallo de la Corte de Apelaciones, ya que considera que es de su competencia también referirse a dicha situación. En la cual cómo podemos leer considera injustificado el despido de un funcionario a honorario del GORE de Arica y Parinacota, ya que en el contrato de trabajo que es el convenio que rigió su relación laboral con el servicio, no contiene ninguna cláusula que permita al empleador en este caso a poner término anticipado a la relación laboral. Por lo que la CGR dictamina que el funcionario debe reintegrarse a sus labores y se le debe cancelar todas las remuneraciones desde su reclamación por su

desvinculación. Podemos ver como entonces a este tipo de funcionarios solo les rige el contrato suscrito como, y será este el que regirá su relación contractual.

V Conclusiones

Como vimos en este trabajo de investigación donde se expuso la situación laboral bajo la cual están sujetos los contratados a Honorario dentro del Estado, lo cual resulto muy interesante para mí como alumno de Administración Pública, esto porque al recopilar información, pude notar que no existían mayores datos al respecto, no siendo este un tema muy investigado. Por esta razón cuando se comenzó a analizar la información, quedo en evidencia que este tipo de contrato carecía totalmente de fundamento legal para su aplicación, y la utilización de este mecanismo de prestación de servicio no tiene mayor control por las entidades fiscalizadoras que corresponden, sino que a través de la acción de particulares, mediante los tribunales de justicia han descubierto y reclamado ante esta irregular relación contractual.

Específicamente en este trabajo analizamos la realidad de los contratados a honorarios que prestan servicios en la SEREMI MINVU de la región de Valparaíso, en donde pudimos ver que las condiciones de los honorarios son desfavorables en comparación a sus pares, teniendo que cumplir igual cantidad de labores, además de encontrarse en una situación de ilegalidad, al momento que se falta a la norma, mal utilizando el mecanismo de contratación a honorarios, y convirtiéndose en el empleador de Chile con más funcionarios a honorarios en el País, vulnerando el derecho y las garantías que debiese tener un trabajador mientras le presta servicios a su empleador.

En los funcionarios a honorarios al interior de la SEREMI MINVU su situación es muy particular, ya que a través de los años, se les han reconocido algunos derechos respecto de la de otros funcionarios públicos que se encuentran prestando servicios en otras instituciones. Esto porque se han homologado algunos derechos que antes solo tenían los contratados y plantas, gracias a la lucha que han sostenido los honorarios del MINVU, que a través de un asociación nacional se han organizado, y comenzaron a negociar distintos beneficios que antes no tenían con las autoridades. Pero sin embargo siguen existiendo muchos derechos y obligaciones que no poseen y que debieran ser propias de los funcionarios que se encuentran dentro de la Administración del Estado.

Por esta situación para muchos el “Estado es un mal empleador”⁴⁴ al hacer caso omiso a esta situación por muchos años y no dando el ejemplo que debiese para no incentivar

⁴⁴<https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=10854%20&prmTIPO=TEXTOSESION>, pagina 10.

malas prácticas en el mundo público y privado, como la utilización de un tipo de contrato cuando en realidad los servicios prestados eran otros. Manteniendo una política discriminatoria y que vulnera los derechos de estos, y así careciendo de cualquier sentido de lo público, entendiendo que es ahí donde se debe comenzar por dar el ejemplo, así como también el cumplimiento de la normativa que esté vigente en las distintas materias.

Además esta masiva utilización del contrato a honorarios como fue demostrado en la investigación, ha provocado que el Estado como empleador también sea un Estado subsidiario, como se ha visto en cuanto a su visión de cómo se deben prestar algunos servicios en el país. Y junto a ello por consecuencia la dificultad para la organización de sus trabajadores, de manera tal que la función pública se ha vuelto cada vez más precaria en este sentido, ya que termina afectando la calidad del servicio y perdiendo todo sentido de lo público.

Esta situación como ha sido explicado anteriormente produce una serie de carencias en derechos que le son propios a los trabajadores o funcionarios que se desempeñen en la Administración Pública. La cual además de ser difundida y reclamada en los últimos años, ha sido visibilizada por un factor determinante para el reconocimiento de esta, que son los diversos fallos Judiciales de las distintas cortes, de Contraloría General de la República, y de la Dirección del Trabajo, donde sin lugar a dudas el que ha marcado un precedente en la jurisprudencia chilena es el fallo emitido por el Ministro de la Corte Suprema Carlos Cerda, el cual ha servido para que el Estado comience a pronunciarse a favor de los honorarios y se preocupe de este tema.

Tras las sentencias de la justicia ordinaria, la cual reconoce que existe una relación laboral con el servicio cuando un funcionario a honorario se desempeña de forma permanente en el, y por lo tanto ese trabajador debiera ser un sujeto derechos y garantías que establece el código del trabajo. A raíz de esto, desde que se cambia el criterio cuestionando la legalidad de los contratos a honorarios en la Administración Pública, y se unifica la jurisprudencia fallando a favor de los honorarios, se vislumbra una causa que puede ser un gran problema para el Estado, el cual podría recibir una ola de demandas que puede producir un gran problema en las arcas fiscales, si estos funcionarios en su mayoría o totalidad decide demandar al estado, y los tribunales fallan como lo han estado haciendo los últimos años.

Además de tener estos pronunciamientos, cabe precisar que es el Estado el encargado de promover e impulsar leyes para los trabajadores, a través de instituciones como la Dirección del Trabajo, o el Ministerio de Desarrollo Social por ejemplo, que son justamente los encargados de supervigilar los derechos vulnerados antes expuestos. Por esto que es de vital importancia que el Estado tome algunas iniciativas para revertir esta problemática, de manera que arregle, regularice y subsane esta situación.

Los pronunciamientos antes mencionados han ayudado bastante a la organización de los honorarios y a asentar jurisprudencia al respecto, de manera que cada vez hay más funcionarios a Honorario dentro de la Administración del Estado que se están organizando para reclamar derechos que les corresponden y hacer que se tomen medidas al respecto, prueba de ello es el crecimiento exponencial que han tenido las Asociaciones de honorarios en la Administración Pública, siendo un “total de 81 a nivel nacional, de los cuales 72 han sido constituidos en los tres últimos años, y hasta el año 2013 solo habían 9 oficialmente a nivel nacional”⁴⁵. En el caso de la SEREMI MINVU de Valparaíso ellos cuentan con un asociación de honorarios que se constituyó en el año 2012, el cual se formó para “crear una fuerza colectiva que fuese un respaldo para los trabajadores a honorarios que hasta el momento no contaban con nadie que velara por su situación, ya que no forman parte del servicio y además no tienen una ley que los ampare en cuanto a sus derechos, ya que ellos solo se rigen por su contrato firmado.”⁴⁶

Este tipo de contrato merma la calidad del trabajo y las condiciones para el trabajador, ya que no se le reconoce por parte del Estado la calidad de funcionario, por consecuencia la persona carece de una serie de derechos como vimos durante esta investigación. Lo cual no se puede permitir en la institucionalidad chilena, ya que el Estado es el más grande empleador del país, y donde además dentro de sus organismos existen algunos encargados de promover y velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, cosa que resulta impropia visto desde la situación antes mencionada. Por lo que es imprescindible que se trabaje y se aúnan esfuerzos y voluntades para revertir esta situación, y regularizar las relaciones contractuales que tiene el Estado con sus funcionarios, y cumplir con la normativa ajustándose a la ley.

⁴⁵ <http://ciperchile.cl/2016/01/15/falsos-honorarios-hacia-una-reforma-estructural-en-las-formas-de-contratacion-del-estado/>

⁴⁶ D. VILLAMOUR, ASISTENTE SOCIAL PROGRAMA BARRIOS Y PRESIDENTE DEL ASOCIACION A HONORARIOS SEREMI MINVU VALPARAISO, ENTREVISTA PERSONAL, 11 DE MAYO DE 2017.

Para esto se deben tomar algunas medidas, por lo que se propone primero que el proceso de transferencia de Honorarios a Contrata, sea de la forma más transparente posible, y para ello es necesario tener bien definido el mecanismo por el cual se harán los traspasos, las condiciones que tendrán los traspasos, si se mantendrá el grado de cada funcionario, si sus remuneraciones tendrán alguna variación, entre otras condiciones de las cuales no se tiene mayor información, y por último resulta imprescindible que este proceso sea llevado a cabo con la participación de los honorarios organizados, para que así se garantice la participación y transparencia del proceso, y así estar acorde con la nueva forma de gestión pública.

Por otro lado también es necesario que las sanciones que tengan, ya sean privados o públicos respecto a la indebida utilización de un contrato a honorarios para una prestación de servicios, sean mayores, ya que no solo basta con restituir los derechos vulnerados, sino también se deben aplicar sanciones para quien haga un mal uso de este tipo de contratación, más aun cuando se produce de forma sostenida en el tiempo. Por lo que una modificación en el Código del trabajo donde se establezca una mayor sanción, donde se individualicen las responsabilidades de quienes insistan en continuar con este tipo de relación contractual. Lo cual sería un aporte para disminuir y sancionar estas malas prácticas.

Por último para llevar a cabo el proceso de traspasos, este debe tener un tiempo determinado donde se calcule el traspaso de la totalidad de los honorarios. Por lo que el Estado se debe colocar un plazo para terminar con este proceso, y establecer una metodología para determinar con que gradualidad se harán y en qué año se finalizara, de manera tal que se puedan establecer metas tangibles a alcanzar en cada etapa o año, y así también que se establezca un año determinado como meta final para concluir con los traspasos de honorarios a contrata, y así como dijo la Presidenta Michelle Bachelet Jeria en su cuenta pública del año 2015, que "al finalizar el período presidencial, no habrá trabajadores desempeñando funciones permanentes en el Gobierno central a honorarios". Lo cual claramente ya no se alcanzó hacer, pero justamente la idea es que no sea solo un discurso el querer terminar con los contratos a honorarios, sino que esta intención sea medible a través de la fijación de plazos para llevar a cabo esta enorme tarea; y así aterrizar esta propuesta para trabajar con metas a cumplir, para que finalmente se transforme el Estado en un empleador que respeta las normas y sobre todo a sus trabajadores en su dignidad y derechos.

Bibliografía

Bravo, S. (1985). *Sierra Bravo*, pagina 289.

CGR Dictamen 10.794/96.

CGR Dictamen 28.375/92.

CGR Dictámenes 8.148/94 y 19.194/99.

CGR, Dictamen 60.690/79.

CGR, Dictamen 7.266/05

Contraloría General de la República. (s.f.). <http://www.auditoriainternadegobierno.cl/wp-content/themes/gobCL1.5/assets/images/factbook/documents/D03B80D63B7CB67983A3CC18A8342CB6150D2927.html>. Obtenido de <http://www.auditoriainternadegobierno.cl/wp-content/themes/gobCL1.5/assets/images/factbook/documents/D03B80D63B7CB67983A3CC18A8342CB6150D2927.html>

Hernández Sampieri, F. C. (2010).

Martínez Godínez, V. L. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*.

MINVU (25 de Marzo de 2017) [minvu.cl](http://www.minvu.cl) Obtenido de http://www.minvu.cl/opensite_20061113164636.aspx

MINVU (25 de Mayo de 2017) [minvu.cl](http://www.minvu.cl) Obtenido de http://www.minvu.cl/opensite_20061113164619.aspx

MINVU (27 de Marzo de 2017) [minvu.cl](http://www.minvu.cl) Obtenido de http://www.minvu.cl/opensite_20070212172123.aspx

MINVU (03 de Abril de 2017) [minvu.cl](http://www.minvu.cl) Obtenido de http://www.minvu.cl/opensite_20070227165957.aspx

DIPRES (05 de Abril de 2017) [dipres.gob.cl](http://www.dipres.gob.cl) Obtenido de http://www.dipres.gob.cl/574/articles-141115_informe_final.pdf

Ley 18.575 (03 de Abril de 2017) *Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29967>

Decreto de Ley 397 (05 de Abril de 2017) *Reglamento Orgánico de las Secretarías Ministeriales de Vivienda y Urbanismo*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=13007>

Fundación un Techo para Chile (10 de Abril de 2017) *techo.org* Obtenido de <http://www.techo.org/paises/chile/wp-content/uploads/2016/09/Catastro-Nacional-de-Campamentos-2016.pdf>

Rajevic, Goya y Pardo (2000) *Los Puestos Directivos en el Estado Chileno*. Santiago de Chile, Centro de Estudios Públicos

Escuela Sindical Universidad de Chile (21 de Abril de 2017). *Escuelasindical.org* Obtenido de http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/Formas_de_contrataci%C3%B3n_laboral_en_el_sector_p%C3%ABlico-22-05-2012.pdf

Ley 19.296 (25 de Abril de 2017) *Establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30663#publico0>

Consejo de Auditoría General de Gobierno (22 de Abril de 2017) *auditoriainternadegobierno.gob.cl* Obtenido de <http://www.auditoriainternadegobierno.cl/wp-content/themes/gobCL1.5/assets/images/factbook/documents/D03B80D63B7CB67983A3CC18A8342CB6150D2927.html>

Ley 18.834 (30 de Abril de 2017) *Estatuto Administrativo*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236392>

Contraloría General de la República (03 de Mayo de 2017) *contraloría.cl* Obtenido de <http://www.contraloria.cl/NewPortal2/portal2/ShowProperty/BEA%20Repository/Portal/Destacados/Capacitacion/2012/Archivos/20120312/002>

Dirección del Trabajo (08 de Mayo de 2017) *dt.gob.cl* Obtenido de <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-62802.html>

Dirección del Trabajo (08 de Mayo de 2017) *dt.gob.cl* Obtenido de <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-63572.html>

Decreto con Fuerza de Ley (10 de Mayo de 2017) *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.* Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>

Cuenta Pública, Michelle Bachelet Jeria (2014) *gob.cl* Obtenido de http://www.gob.cl/cuenta-publica/2015/2015_mensaje_presidencial.pdf

Gobierno (23 de Mayo de 2017) *gob.cl* Obtenido de <http://www.gob.cl/2015/07/02/gobierno-y-anef-firmaron-protocolo-de-acuerdo-para-fortalecer-condiciones-laborales-del-sector-publico/>

Ley 20.981 (15 de Junio de 2017) *Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2017.* Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1098001>

Fallo Judicial Corte Suprema (29 de Junio de 2017) *elmostrador.cl* Obtenido de <http://www.elmostrador.cl/mercados/2015/04/15/suprema-vuelve-a-correr-el-cerco-y-genera-riesgo-para-el-fisco-ahora-reconoce-derechos-laborales-a-trabajadores-a-honorarios/?v=desktop>

Dirección del Trabajo (04 de Julio de 2017) *dt.gob.cl* Obtenido de <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60495.html>

Cámara de Diputados, Republica de Chile (07 de Julio de 2017) *camara.cl* Obtenido de <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=10854%20&prmTIPO=TEXTOSesion>

Centro de Investigación Periodística (20 de Junio de 2017) *ciperchile.cl* Obtenido de <http://ciperchile.cl/2016/01/15/falsos-honorarios-hacia-una-reforma-estructural-en-las-formas-de-contratacion-del-estado/>

Anexos

Anexo N°1

| Nombre | Nombre alternativo | Región | Provincia | Comuna | Tipo | Catastro 2011 | | |
|--|--------------------|------------|-------------------------|---------------|--------|---------------|------------|-------------|
| | | | | | | N° Viviendas | N° Hogares | N° Personas |
| 27-feb | | Valparaíso | San Antonio | Cartagena | Urbano | 35 | 37 | 120 |
| AMANECER | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 55 | 55 | 189 |
| AMPLIACIÓN PRAT - LOMAS DE PEÑABLANCA | | Valparaíso | Marga Marga | Villa Alemana | Urbano | 108 | 114 | 368 |
| AMPLIACIÓN VIENTO SUR | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 9 | 9 | 29 |
| AREA VERDE | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 15 | 18 | 51 |
| BACKER | | Valparaíso | Marga Marga | Quilpué | Urbano | 24 | 26 | 68 |
| BAJO GUSTAVO LORCA | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 17 | 18 | 60 |
| BELLAVISTA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 17 | 18 | 45 |
| BUENA ESPERANZA (Nva. Hamburgo) | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 19 | 22 | 67 |
| BUENA VISTA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 26 | 36 | 91 |
| CALLEJON NAVIA | | Valparaíso | Quillota | Nogales | Urbano | 16 | 16 | 43 |
| CALLEJON OLEGARIO CONTRERAS, LA POZA | | Valparaíso | San Felipe de Aconcagua | Panquehue | Rural | 10 | 13 | 38 |
| CAMINANDO HACIA MI CASA - ADELANTO PUYEHUE | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 47 | 51 | 143 |
| CAMPAMENTO FERROCARRIL ANDINO | | Valparaíso | San Felipe de Aconcagua | Llailay | Urbano | 8 | 8 | 25 |
| CAMPANILLA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 72 | 75 | 225 |
| CARLOS IBAÑEZ | VILLA FELIX | Valparaíso | San Antonio | San Antonio | Urbano | 17 | 17 | 57 |

| | | | | | | | | |
|--|---|------------|----------------------------|--------------|--------|----|----|-----|
| | VERGARA | | | | | | | |
| CERRO LA VIRGEN | ALGARROBAL 1 | Valparaíso | San Felipe de Aconcagua | San Felipe | Rural | 23 | 24 | 74 |
| CHILE NUEVO | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 46 | 49 | 160 |
| COCHAMO | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 18 | 21 | 54 |
| COLO COLO | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 15 | 15 | 67 |
| COUSIÑO SAN PEDRO | | Valparaíso | Quillota | Quillota | Rural | 13 | 14 | 48 |
| CRISTO REDENTOR | MANUEL RODRIGUEZ - CRISTO REDENTOR | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 42 | 48 | 123 |
| DOMINGO JOFRE | | Valparaíso | San Antonio | El Tabo | Urbano | 10 | 11 | 29 |
| EBENEZER | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 23 | 25 | 76 |
| EL BOSQUE, LONCURA | | Valparaíso | Valparaíso | Puchuncaví | Urbano | 14 | 14 | 44 |
| EL ESCORIAL | | Valparaíso | San Felipe de Aconcagua | Llailay | Urbano | 17 | 17 | 47 |
| EL GRAN FUTURO | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 31 | 34 | 102 |
| EL LITRE | | Valparaíso | Marga Marga | Limache | Urbano | 9 | 10 | 38 |
| EL PALTO - JUAN LUIS TREJO | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 29 | 29 | 94 |
| EL PEUMO | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 24 | 24 | 71 |
| EL TREBOL | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 14 | 15 | 46 |
| EL VERGEL ALTO | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 85 | 94 | 251 |
| ESFUERZO Y ESPERANZA - RENACER Y FUTURO | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 66 | 69 | 214 |
| EX SILA-BICICROSS | | Valparaíso | Los Andes | Los Andes | Urbano | 38 | 39 | 84 |
| FE Y ESPERANZA | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 12 | 12 | 35 |
| FINAL DE CALLE PEDRO DE VALDIVIA | | Valparaíso | Quillota | Calera | Urbano | 56 | 68 | 209 |
| FRANCISCO VERGARA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 12 | 12 | 40 |

| | | | | | | | | |
|--|------------------|------------|-------------|--------------|--------|-----|-----|-----|
| GASPAR CABRALES | | Valparaíso | Marga Marga | Quilpué | Urbano | 15 | 17 | 57 |
| GRANADILLA 4 | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 20 | 27 | 90 |
| GUYANA | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 24 | 24 | 82 |
| HERNAN MERY | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 40 | 43 | 148 |
| ILUSION Y PROGRESO (Checoslovaquia) | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 14 | 19 | 44 |
| JOHN KENNEDY | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 14 | 14 | 47 |
| JUAN PABLO II | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 79 | 80 | 267 |
| JUVENTUD UNIDA (La Plaza) | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 16 | 16 | 58 |
| LA CANTERA | EL QUEMADO | Valparaíso | Petorca | Cabildo | Rural | 19 | 19 | 64 |
| LA FLECHA | LA PLANCHADA | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 10 | 10 | 27 |
| LA FRONTERA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 13 | 14 | 44 |
| LA ILUSION | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 15 | 16 | 43 |
| LA ISLA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 103 | 112 | 401 |
| LA ISLA | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 17 | 17 | 55 |
| LA PLAYITA | | Valparaíso | Valparaíso | Casa Blanca | Rural | 47 | 48 | 156 |
| LA TETERA | | Valparaíso | Quillota | Quillota | Urbano | 9 | 11 | 27 |
| LA TORTUGA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 21 | 21 | 69 |
| LA UNION (Villa Hermosa y Familiar) | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 48 | 49 | 169 |
| LA UNION / ELIAS LAFFERTE | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 31 | 36 | 124 |
| LAGUNA ZAPALLAR | FRANJA FISCAL | Valparaíso | Petorca | Zapallar | Rural | 8 | 10 | 35 |
| LAS ALONDRAS | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 43 | 48 | 134 |
| LAS CHILCAS (Las Acacias) | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 15 | 16 | 49 |
| LAS GAVIOTAS | | Valparaíso | Valparaíso | Quintero | Rural | 26 | 27 | 86 |
| LAS PALMERAS | | Valparaíso | Valparaíso | Concón | Urbano | 21 | 22 | 81 |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------------|------------|-------------|---------------|--------|-----|-----|------|
| LAS VIÑAS - IRENE FREÍ | | Valparaíso | Marga Marga | Villa Alemana | Urbano | 28 | 28 | 99 |
| LOMA VISTA AL MAR | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 31 | 31 | 108 |
| LOMAS DE BELLAVISTA | | Valparaíso | Marga Marga | Villa Alemana | Urbano | 41 | 45 | 135 |
| LOS ALMENDROS (Escuela El Líbano) | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 12 | 12 | 43 |
| LOS ARTESANOS | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 44 | 49 | 154 |
| LOS COLONOS | | Valparaíso | Marga Marga | Quilpué | Urbano | 142 | 145 | 561 |
| LOS FALUCHOS | JOSE ARELLANO | Valparaíso | San Antonio | Cartagena | Urbano | 27 | 43 | 137 |
| LOS FLETEROS | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 55 | 58 | 200 |
| LOS FONOLLA | | Valparaíso | Valparaíso | Casa Blanca | Rural | 11 | 12 | 35 |
| LOS FUNDADORES | | Valparaíso | Marga Marga | Quilpué | Urbano | 136 | 146 | 464 |
| LOS LANCHEROS DEL BONGO | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 162 | 183 | 621 |
| LOS MOLLES/LOS PAJARITOS | | Valparaíso | Quillota | Nogales | Urbano | 20 | 21 | 65 |
| LOS OLIVOS | | Valparaíso | Marga Marga | Villa Alemana | Urbano | 14 | 14 | 33 |
| LOS PAJARITOS | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 12 | 15 | 48 |
| LOS SOILES-GALLINEROS | | Valparaíso | Quillota | Hijuelas | Rural | 63 | 64 | 168 |
| MANUEL BUSTOS | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 845 | 924 | 2813 |
| MANUEL RODRIGUEZ | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 14 | 17 | 44 |
| MANUEL RODRIGUEZ | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 17 | 18 | 69 |
| MANZANA 33 | | Valparaíso | Marga Marga | Villa Alemana | Urbano | 20 | 20 | 61 |
| MESANA ALTO | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 103 | 109 | 289 |
| MIRAFLORES | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 94 | 102 | 335 |
| MIRANDO EL MAR | | Valparaíso | San Antonio | San Antonio | Urbano | 25 | 31 | 99 |
| MONTE SINAI II | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 222 | 236 | 708 |
| NUEVA AURORA | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 69 | 77 | 272 |
| NUEVA ESPERANZA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 11 | 11 | 31 |
| NUEVA ESPERANZA 2 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 17 | 19 | 63 |

| | | | | | | | | |
|---|--|------------|-------------|--------------|--------|-----|-----|------|
| NUEVA GENERACION | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 65 | 68 | 215 |
| NUEVA JERUSALEN | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 14 | 14 | 41 |
| NUEVO HORIZONTE - LOS BOLDOS - MUTRIHUE | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 46 | 47 | 157 |
| PAMPA ILUSION | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 146 | 161 | 481 |
| PARCELA 11 | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 434 | 463 | 1332 |
| PARCELA 15 | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 216 | 227 | 797 |
| PASAJE LAS TORRES | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 17 | 20 | 47 |
| PASAJE LORENA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 17 | 18 | 51 |
| PEZOA VELIZ | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 9 | 9 | 22 |
| POBLACION ESTADIO | | Valparaíso | Petorca | Zapallar | Urbano | 47 | 48 | 147 |
| POMPEYA SUR | | Valparaíso | Marga Marga | Quilpué | Urbano | 4 | 4 | 18 |
| PROGRESO EN LA COMUNIDAD | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 40 | 42 | 142 |
| PUEBLO HUNDIDO | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 45 | 50 | 112 |
| PUNTA TORREJON SECTOR CERRO | | Valparaíso | Quillota | Hijuelas | Rural | 10 | 11 | 30 |
| RECINTO ESTACION SAN PEDRO | | Valparaíso | Quillota | Quillota | Rural | 18 | 24 | 77 |
| REÑACA ALTO | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 524 | 551 | 1835 |
| RIO VALDIVIA | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 52 | 57 | 198 |
| RUCAMANQUI | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 31 | 32 | 120 |
| SAN ANDRES-RENACER DE OCOA | | Valparaíso | Quillota | Hijuelas | Rural | 14 | 19 | 52 |
| SAN EXPEDITO | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 26 | 28 | 82 |
| SANTA FE - ALLIPEN | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 33 | 33 | 104 |
| SECTOR TERRAPLEN | | Valparaíso | Los Andes | Los Andes | Rural | 23 | 25 | 77 |
| SIMON BOLIVAR | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 28 | 35 | 108 |
| SIMPSON | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 23 | 23 | 69 |

| | | | | | | | | |
|--|--|------------|------------|--------------|--------|-----|-----|-----|
| SIN NOMBRE 10 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 28 | 33 | 85 |
| SIN NOMBRE 13 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 13 | 15 | 43 |
| SIN NOMBRE 14 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 18 | 20 | 55 |
| SIN NOMBRE 15 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 18 | 21 | 52 |
| SIN NOMBRE 16 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 10 | 10 | 19 |
| SIN NOMBRE 17 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 7 | 13 | 41 |
| SIN NOMBRE 5 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 7 | 8 | 21 |
| SIN NOMBRE 9 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 13 | 18 | 48 |
| SOFIA 35 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 33 | 40 | 113 |
| TERESITA DE LOS ANDES | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 9 | 9 | 39 |
| TIRO AL BLANCO | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 27 | 32 | 86 |
| ULISES POIRIER | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 15 | 19 | 52 |
| VALLE DE LA LUNA (AMPL. LAGO CONDOR) | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 25 | 28 | 87 |
| VIENA 15 | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 58 | 61 | 192 |
| VILLA ALEGRE | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 16 | 16 | 55 |
| VILLA EL DORADO | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 88 | 94 | 301 |
| VILLA EL SOL PLACILLA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 28 | 33 | 106 |
| VILLA ESPERANZA II - LA ESPERANZA - PROGRESIVA MILENIO | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 103 | 104 | 341 |
| VILLA EUCALIPTUS 122 JORGE WASHINGTON | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 16 | 19 | 61 |
| VILLA INDEPENDENCIA ACHUPALLAS | | Valparaíso | Valparaíso | Viña del Mar | Urbano | 67 | 75 | 234 |
| VILLA ITALIA TURIN | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 25 | 25 | 79 |
| VIOLETA PARRA | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 84 | 94 | 235 |
| VISION DE CRECER | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 18 | 19 | 62 |
| VISTA AL MAR | | Valparaíso | Valparaíso | Valparaíso | Urbano | 24 | 25 | 79 |

| | | | | | | | | |
|---------------|--|------------|---------|----------|--------|----|----|----|
| VISTA HERMOSA | | Valparaíso | Petorca | La Ligua | Urbano | 17 | 17 | 54 |
|---------------|--|------------|---------|----------|--------|----|----|----|

Anexo N° 2

| Calidad Jurídica | Estamento | Grado | Fecha Ingreso al Ministerio | Dependencia | Titulo/Experiencia | Cargo/función |
|------------------|-----------------|--------------|-----------------------------|--------------------|---|---|
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 01-07-2013 | PLANES Y PROGRAMAS | INGENIERO CONSTRUCTOR | Analista PGC |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-02-2016 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Profesional PGC Planes y Programas |
| Planta | ADMINISTRATIVO | 15 | 30-07-1980 | ADMINISTRACIÓN | SECRETARIA EJECUTIVA | Secretaria Unidad Difusión y Jurídica |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 14-08-2006 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | Apoyo Programa Recuperación de Barrios |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 9 | 17-07-2014 | BARRIOS | ARQUITECTO | Profesional Barrios |
| Contrata | TECNICO | 17 | 12-03-2014 | ADMINISTRACIÓN | TECNICO NIVEL SUPERIOR ELECTRÓNICA EN COMPUTACIÓN | Analista de Informática (Técnico) |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 01-09-2010 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Supervisión de Obras (MCCSS-Eficiencia Energética) |
| Planta | JEFE DE SECCION | 8 | 08-10-1975 | ADMINISTRACIÓN | CONTADOR | Jefe de Administración y Finanzas |
| Contrata | PROFESIONAL | 9 | 26-09-2016 | AUDITORIA | CONTADOR AUDITOR | Auditor Interno |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 08-02-2016 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Fiscalización Planes y Programas |
| Contrata | PROFESIONAL | 7 | 12-05-2003 | DESARROLLO URBANO | INGENIERO CIVIL | Analista Desarrollo Urbano |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-10-2013 | BARRIOS | ARQUITECTO | Gestión y Adm. Comunas La Calera- Viña del Mar Barrios |
| Contrata | PROFESIONAL | 13 | 01-02-2008 | ADMINISTRACIÓN | CONTADOR AUDITOR | Encargada Servicios Generales/ Encargado Gestión de Calidad |
| Contrata | PROFESIONAL | 5 | 09-01-2017 | BARRIOS | ARQUITECTO | Secretario Técnico Programa Barrios |

| | | | | | | |
|------------|----------------|--------------|------------|--------------------|---|--|
| Contrata | PROFESIONAL | 8 | 18-05-2009 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista de Desarrollo Urbano |
| Planta | PROFESIONAL | 5 | 11-04-1980 | PLANES Y PROGRAMAS | CONSTRUCTOR CIVIL | Analista de Planes y Programas |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 14 | 18-05-2015 | PLANES Y PROGRAMAS | INGENIERO CONSTRUCTOR | Honorario PGC |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 23 | 14-05-2015 | BARRIOS | TRABAJADOR SOCIAL | Honorario Barrios |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 01-12-2010 | DIFUSIÓN | PERIODISTA | Analista de Difusión, RRPP y Comunicaciones |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 01-09-2011 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Fiscalizador Proyecto |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | 01-04-2015 | PLANES Y PROGRAMAS | ASISTENTE SOCIAL | Honorario PGC |
| Contrata | PROFESIONAL | 7 | 11-05-2009 | JURIDICA | ABOGADA | Asesor Jurídico |
| Contrata | PROFESIONAL | 13 | 24-06-2015 | DIFUSIÓN | ADMINISTRADOR PUBLICO | Analista de Difusión y RRPP |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 03-10-2016 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Analista PGC |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 01-04-2017 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | Encargada PGS Barrios |
| Contrata | ADMINISTRATIVO | 18 | 07-08-2007 | ADMINISTRACIÓN | ENSEÑANZA MEDIA APROBADA | Encargado Oficina de Partes |
| Contrata | PROFESIONAL | 9 | 02-01-2008 | PLANES Y PROGRAMAS | CONTADOR AUDITOR | Encargado Registro Técnico |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 02-09-2015 | JURIDICA | ABOGADA | Abogado CCSS /Abogado Unidad Jurídica |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 08 | 01-06-2016 | BARRIOS | PERIODISTA | Encargado Barrios BIR |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 03-01-2017 | JURIDICA | ABOGADO | Abogado Unidad de Jurídica |
| Planta | TECNICO | 12 | 13-06-1988 | ADMINISTRACIÓN | ADMINISTRADOR PUBLICO | Encargada de Contabilidad |
| Honorarios | ADMINISTRATIVO | Asimilado 23 | 02-05-2017 | PLANES Y PROGRAMAS | EGRESADO CARRERA ADMINISTRACIÓN PUBLICA | Administrativo - Analista Planes y Programas |
| Contrata | AUXILIAR | 19 | 03-10-2011 | ADMINISTRACIÓN | EXPERIENCIA COMO AUXILIAR DE APOYO ADMINISTRATIVO | Auxiliar de Apoyo Administrativo Oficina de Partes |

| | | | | | | |
|------------|-------------|--------------|------------|--------------------|------------------------------|---|
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-03-2012 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | Apoyo Programa Recuperación de Barrios |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 01-08-2014 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | Profesional Social Barrios BIR |
| Planta | PROFESIONAL | 7 | 01-03-1974 | PLANES Y PROGRAMAS | ASISTENTE SOCIAL | Analista de Planes y Programas |
| Contrata | PROFESIONAL | 7 | 24-04-2006 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista Desarrollo Urbano |
| Contrata | PROFESIONAL | 8 | 01-10-2010 | JURIDICA | ABOGADA | Asesor Jurídico |
| Planta | PROFESIONAL | 5 | 28-04-1977 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Analista de Planes y Programas |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 14 | 27-10-2014 | PLANES Y PROGRAMAS | GEOGRAFO | Plan de Gestión de la Calidad |
| Contrata | PROFESIONAL | 6 | 03-06-2008 | AUDITORIA | CONTADOR PÚBLICO AUDITOR | Auditora Interna Regional |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 04-08-2015 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Profesional PGC Reconstrucción área técnica |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 14-08-2006 | BARRIOS | PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA | Apoyo Programa Recuperación de Barrios |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 05-10-2009 | PLANES Y PROGRAMAS | ASISTENTE SOCIAL | PGC. Fiscalizador Proveedores |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | 10-12-2012 | PLANES Y PROGRAMAS | TRABAJADOR SOCIAL | Profesional de Condominios Sociales |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 23-09-2014 | BARRIOS | PERIODISTA | Periodista |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | 19-11-2012 | BARRIOS | ARQUITECTO | Profesional Programa Recuperación de Condominios Sociales |
| Contrata | PROFESIONAL | 13 | 01-10-1990 | ADMINISTRACIÓN | ADMINISTRADOR PUBLICO | Asist. Tecnico de Contabilidad |
| Contrata | PROFESIONAL | 8 | 03-09-2007 | DESARROLLO URBANO | GEÓGRAFO | Analista Desarrollo Urbano |
| Contrata | PROFESIONAL | 8 | 01-04-2008 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista Desarrollo Urbano |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | 23-04-2012 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | Profesional Programa |

| | | | | | | |
|------------|----------------|--------------|------------|--------------------|--|--|
| | | | | | | Recuperación de Condominios Sociales |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | 01-02-2016 | PLANES Y PROGRAMAS | TRABAJADOR SOCIAL | Profesional PGC Planes y Programas |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | 24-01-2011 | BARRIOS | SOCIÓLOGO | Multisectorialidad Barrios |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 09 | 19-11-2012 | BARRIOS | ARQUITECTO | Gestión y Adm. Comunas San Antonio- Valparaíso Barrios |
| Honorarios | EXPERTO | Asimilado 10 | 15-01-2007 | PLANES Y PROGRAMAS | EXPERTO (A) EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA | Encargado de Condominios Sociales Barrios |
| Contrata | PROFESIONAL | 16 | 26-04-1993 | DIFUSIÓN | EDUCADORA DE PARVULOS | Difusión y Relaciones Públicas |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 14-08-2006 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | Apoyo Programa Recuperación de Barrios |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 09 | 19-11-2012 | BARRIOS | ARQUITECTO | Gestión y Adm. Comunas Limache Barrios |
| Contrata | PROFESIONAL | 8 | 15-01-2007 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Arquitecto Desarrollo Urbano |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 26-09-2011 | DESARROLLO URBANO | GEÓGRAFO | Analista Desarrollo Urbano |
| Contrata | ADMINISTRATIVO | 16 | 25-10-2007 | ADMINISTRACIÓN | EXPERIENCIA EN CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS MOTORISADOS | Conductor de vehículos motorizados SEREMI |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 04-05-2015 | DIFUSIÓN | PERIODISTA | PERIODISTA SIAC |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 05-11-2007 | BARRIOS | INGENIERO COMERCIAL | Control de Gestión y RRHH Barrios |
| Contrata | PROFESIONAL | 7 | 17-04-2002 | DIFUSIÓN | PERIODISTA | Encargado de Oficina Información y Relaciones Públicas |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 02-03-2015 | PLANES Y PROGRAMAS | INGENIERO CONSTRUCTOR | PGC Reconstrucción |
| Honorarios | TECNICO | Asimilado 12 | 04-02-2008 | BARRIOS | TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN DE | Gestión Adm. y Contable Barrios |

| | | | | | | |
|------------|-------------------|--------------|------------|--------------------|---|---|
| | | | | | EMPRESAS CON MENCIÓN EN MARKETING | |
| Contrata | PROFESIONAL | 9 | 02-01-2008 | PLANES Y PROGRAMAS | INGENIERO COMERCIAL | Encargado Espacios Públicos/ Analista de Inversiones |
| Planta | JEFE DEPARTAMENTO | 5 | 20-10-1992 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | jefe de Departamento de Planes y Programas |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 18-02-2015 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | PGC Reconstrucción |
| Contrata | PROFESIONAL | 9 | 01-02-2011 | AUDITORIA | CONTADOR PÚBLICO AUDITOR | Auditora Interna |
| Planta | PROFESIONAL | 5 | 30-03-1977 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista Desarrollo Urbano |
| Contrata | PROFESIONAL | 13 | 20-05-2013 | ADMINISTRACIÓN | ADMINISTRADOR PÚBLICO | Encargada de Capacitación y RRHH |
| Honorarios | PROFESIONAL | | 05-06-2017 | GABINETE | LICENCIADO EN HISTORIA | Honorarios Asesor Gabinete |
| Contrata | TECNICO | 14 | 01-01-2014 | GABINETE | SECRETARIA EJECUTIVA | Secretaria Gabinete |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-04-2013 | BARRIOS | GEÓGRAFO | Geógrafo Barrios |
| Planta | PROFESIONAL | 5 | 22-03-1977 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista Desarrollo Urbano |
| Contrata | PROFESIONAL | 8 | 01-10-2007 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista Desarrollo Urbano |
| Contrata | PROFESIONAL | 9 | 26-06-1997 | PLANES Y PROGRAMAS | CONSTRUCTOR CIVIL | Registro Técnico |
| Contrata | PROFESIONAL | 13 | 23-05-2016 | ADMINISTRACIÓN | ADMINISTRADOR PÚBLICO | Encargado de Compras |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-04-2013 | BARRIOS | ARQUITECTO | Supervisión de Obras (MCCSS- Convenio CONAF) |
| Contrata | AUXILIAR | 19 | 01-05-2008 | ADMINISTRACIÓN | EXPERIENCIA COMO AUXILIAR DE APOYO ADMINISTRATIVO | Auxiliar de Apoyo Administrativo |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 08 | 03-01-2017 | GABINETE | ARQUITECTO | Gabinete-Honorario PGC |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 01-08-2014 | BARRIOS | SOCIOECONOMISTA CON MENCIÓN EN DESARROLLO LOCAL | Profesional Social Barrios BIR |

| | | | | | | |
|------------|----------------|--------------|------------|--------------------|--|--|
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 03-06-2013 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | Apoyo Programa Recuperación de Barrios |
| Contrata | ADMINISTRATIVO | 18 | 01-07-2014 | ADMINISTRACIÓN | SECRETARIA EJECUTIVA | Apoyo Administrativo Administración |
| Honorarios | ADMINISTRATIVO | 21 | 03-01-2011 | PLANES Y PROGRAMAS | TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR DE EJECUCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS | Secretaria Administrativa Barrios |
| Contrata | PROFESIONAL | 8 | 02-05-2014 | GABINETE | ADMINISTRADOR PÚBLICO | Asesor Gabinete |
| Contrata | PROFESIONAL | 9 | 20-07-2012 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista Desarrollo Urbano |
| Contrata | AUXILIAR | 19 | 01-12-2014 | ADMINISTRACIÓN | EXPERIENCIA EN CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS MOTORISADOS | Conductor de Vehículos Motorizados |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-10-2016 | BARRIOS | TRABAJADOR SOCIAL | Honorario PGC-PROGRAMA BARRIOS |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-03-2012 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | Profesional Programa de Condominios Sociales |
| Contrata | PROFESIONAL | 7 | 20-04-2009 | PLANES Y PROGRAMAS | INGENIERO CONSTRUCTOR | Fiscalizador Proyectos |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | 17-02-2014 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Profesional Aldeas y Campamentos |
| Planta | PROFESIONAL | 3 | 07-04-2016 | GABINETE | PROFESOR ESTADO HISTORIA Y GEOGRAFÍA | Secretario Regional Ministerial |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 01-10-2008 | PLANES Y PROGRAMAS | SOCIÓLOGO | Analista de Planes y Programas |
| Planta | TECNICO | 10 | 22-04-1971 | ADMINISTRACIÓN | PROGRAMADOR COMPUTACIONAL | Coordinador Informático |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 08 | 14-02-2011 | BARRIOS | ARQUITECTO | Encargado Segunda Oportunidad Barrios |

| | | | | | | |
|----------------------|----------------|--------------|------------|--------------------|-----------------------------------|---|
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | 01-03-2012 | PLANES Y PROGRAMAS | ASISTENTE SOCIAL | Fiscalizador de Proveedores |
| Jefe de Departamento | PROFESIONAL | 5 | 01-09-2010 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Jefe (A) Departamento de Desarrollo Urbano |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-08-2011 | PLANES Y PROGRAMAS | ASISTENTE SOCIAL | Profesional de Condominios Sociales |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | 19-11-2012 | BARRIOS | TRABAJADOR SOCIAL | Profesional Programa Recuperación de Condominios Sociales |
| Planta | PROFESIONAL | 7 | 02-05-1988 | PLANES Y PROGRAMAS | CONSTRUCTOR CIVIL | Analista de Planes y Programas/Encargada de Espacios Públicos |
| Contrata | ADMINISTRATIVO | 14 | 11-02-1991 | DESARROLLO URBANO | SECRETARIA EJECUTIVA | Secretaria Administrativa Desarrollo Urbano |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 10 | 01-03-2015 | BARRIOS | ARQUITECTO | Profesional |
| Contrata | PROFESIONAL | 6 | 15-01-2007 | BARRIOS | ARQUITECTO | Encargado PGO Barrios |
| Contrata | PROFESIONAL | 8 | 09-07-2012 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista Desarrollo Urbano |
| Contrata | AUXILIAR | 18 | 15-01-2007 | ADMINISTRACIÓN | TÉCNICO UNIVERSITARIO EN SOFTWARE | Conductor de vehículos motorizados SEREMI |

Anexo N° 3

| Calidad Jurídica | Estamento | Grado | Fecha Ingreso al Ministerio | Dependencia | Título/Experiencia | Cargo/función | Fecha Renuncia /Termino |
|------------------|-------------|--------------|-----------------------------|--------------------|--|---|-------------------------|
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 08 | 24-01-2011 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Fiscalizador Proyectos | 01-02-2016 |
| Contrata | PROFESIONAL | 13 | 02-12-2010 | ADMINISTRACIÓN | ADMINISTRADORA PÚBLICA | Encargada de Compras y Licitaciones | 01-04-2016 |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 08 | 01-10-2014 | BARRIOS | EXPERTO EN TEMAS DE GESTIÓN SOCIAL | Coordinador Barrios BIR | 28-04-2016 |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 27-10-2014 | BARRIOS | Profesor Educación Física | Profesional Barrios BIR. Programa Barrios | 02-05-2016 |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 14-08-2015 | PLANES Y PROGRAMAS | ARQUITECTO | Profesional PGC Reconstrucción área técnica | 10-06-2016 |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 11 | 08-02-2016 | BARRIOS | ASISTENTE SOCIAL | BARRIOS BIR | 18-07-2016 |
| Contrata | PROFESIONAL | 9 | 02-08-2010 | BARRIOS | CONTADOR AUDITOR | Auditora Interna | 05-07-2016 |
| Contrata | PROFESIONAL | 5 | 01-08-2014 | BARRIOS | INGENIERO COMERCIAL Y CONTADOR AUDITOR | Secretario Técnico | 18-11-2016 |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 09 | 26-11-2012 | BARRIOS | ARQUITECTO | Supervisión de Obras (Barrios- MCCSS) | 21-11-2016 |
| Honorarios | TÉCNICO | Asimilado 20 | 11-09-2014 | BARRIOS | TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN GESTIÓN DE ORGANIZACIONES CON MENCIÓN COMPUTACIÓN | Apoyo Contable | 19-12-2016 |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 14-03-2016 | BARRIOS | INGENIERO COMERCIAL | Control de Gestión y RRHH Barrios | 01-01-2017 |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 12 | 01-08-2016 | BARRIOS | SOCIOLOGO | PROFESIONAL BARRIOS BIR | 01-01-2017 |
| Honorarios | PROFESIONAL | Asimilado 13 | 26-03-2012 | JURIDICA | ABOGADO | Abogada Barrios /Abogado Unidad Jurídica | 01-01-2017 |

| | | | | | | | |
|----------|-------------|----|------------|-------------------|------------------|---|------------|
| Planta | PROFESIONAL | 5 | 10-03-1977 | DESARROLLO URBANO | ARQUITECTO | Analista de Desarrollo Urbano | 31-12-2016 |
| Contrata | PROFESIONAL | 10 | 01-09-2000 | DIFUSIÓN | PEDAGOGÍA INGLES | Analista de Difusión, RRPP y Comunicaciones | |

Anexo N° 4

| | Calidad Jurídica | Programa |
|----|------------------|-------------------------------------|
| 1 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 2 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 3 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 4 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 5 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 6 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 7 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 8 | Honorario | Programa 04 Recuperación de Barrios |
| 9 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 10 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 11 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 12 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 13 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 14 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 15 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 16 | Honorario | Programa 04 Recuperación de Barrios |
| 17 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 18 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 19 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |

| | | |
|----|-----------|-------------------------------------|
| 20 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 21 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 22 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 23 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 24 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 25 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 26 | Honorario | Programa 04 Recuperación de Barrios |
| 27 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 28 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 29 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 30 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 31 | Honorario | Programa 04 Recuperación de Barrios |
| 32 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 33 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 34 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 35 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 36 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 37 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 38 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 39 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 40 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 41 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |

| | | |
|----|-----------|----------------------------|
| 42 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 43 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 44 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 45 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |
| 46 | Honorario | Programa 01 Subsecretaría. |



Reg. N° 030/05.04.2017
DD

8

OFICIO CIRCULAR N° 6

ANT.: Artículo 24 de la ley N°20.981 y
Artículo 18 de la ley N°20.948

MAT.: Instrucciones para la aplicación del artículo 24 de la ley N°20.981, sobre traspaso de personal a Honorarios a Contrata, modificando la dotación máxima de personal; y del artículo 18 de la ley N°20.948, sobre reposición de vacantes a contrata que se produzcan por la aplicación de dicha ley.

SANTIAGO, 06 ABR 2017

DE: MINISTRO DE HACIENDA

A: MINISTROS DE ESTADO, SUBSECRETARIOS, INTENDENTES Y JEFES SUPERIORES DE SERVICIO

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 24 de la ley N°20.981, Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2017, y al artículo 18 de la ley N°20.948, durante el año 2017 los ministerios y servicios deberán sujetarse a las siguientes instrucciones:

1. Instrucciones para la aplicación del artículo 24 de la ley N°20.981, Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2017

1.1. Los servicios podrán solicitar a la Dirección de Presupuestos la modificación del límite máximo de la dotación de personal fijada en las respectivas glosas presupuestarias, con cargo a una modificación equivalente en el número de personas contratadas a honorarios, fijado en las glosas presupuestarias correspondientes, asociadas a los Subtítulos 21 y 24.

Los cupos a contrata que se generen sólo podrán ser utilizados para nombrar a las personas que previamente se encontraban contratadas a honorarios por el mismo Servicio y cuyos cupos fueron reducidos en virtud de lo señalado en el párrafo anterior, siguiendo el procedimiento que a continuación se indica. En todo caso, los funcionarios que cambien de calidad jurídica de acuerdo al mecanismo regulado por la presente instrucción, mantendrán sus remuneraciones brutas, definidas según se detalla en el punto 1.5. del presente oficio.

02960/2017



Reg. N° 030/05.04.2017

DD

El número máximo de personas que podrá modificar su calidad jurídica de honorario a suma alzada a contrata será de 8.000 para el año 2017.

- 1.2. Sólo podrán pasar a ser contratados bajo la modalidad a contrata los servidores a honorarios que reúnan las siguientes condiciones:
- Que cumplan con los requisitos de ingreso a la Administración Pública establecidos en el decreto con fuerza de ley N°1/19.653, del año 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en el estatuto de personal que rija el respectivo Servicio.
 - Que cumplan con los requisitos específicos establecidos en la ley de plantas del servicio para el cargo en el cual serán contratados.
 - Que tengan una antigüedad continua en el Servicio de a lo menos un año, contada al 1 de enero de 2017, a jornada completa, y tengan un contrato a honorarios vigente al momento del traspaso a la contrata.
 - Que el servicio prestado sea un cometido específico de naturaleza habitual en la institución.
- 1.3. Los servicios e instituciones públicas que soliciten modificar sus glosas para los fines antes señalados, deberán remitir, a más tardar el 31 de mayo de 2017, mediante oficio dirigido al Director de Presupuestos, una nómina con todos los potenciales honorarios que pudieran ser traspasados a la contrata y que cumplan las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Una vez recibidos los respectivos oficios, la Dirección de Presupuestos evaluará los antecedentes y determinará la procedencia de las solicitudes.

Realizada la evaluación anteriormente indicada, mediante oficio del Director de Presupuestos, se informará al respectivo Jefe de Servicio si su solicitud fue acogida o rechazada. En caso de que fuese acogida, total o parcialmente, se indicará el número de cupos en que será aumentada la dotación máxima para el traspaso y la equivalente disminución de la cantidad de honorarios.

Los ajustes derivados del aumento máximo de la dotación serán establecidos por medio de decretos del Ministerio de Hacienda, dictados conforme a lo dispuesto en el artículo 70 del D.L N°1.263, de 1975.

- 1.4. Con posterioridad a la dictación de los decretos que modifiquen la dotación máxima de personal, cada Jefe de Servicio deberá asignar los cupos autorizados por la Dirección de Presupuestos y que se reflejan en las respectivas glosas presupuestarias modificadas, a través de la disminución de cupos de contratación a honorarios y aumento en la dotación máxima de personal. Los nuevos cupos en la dotación máxima deben ser asignados exclusivamente a los contratados a honorarios anteriormente indicados, e individualizados en las nóminas señaladas con ocasión de estas instrucciones.



Reg. N° 030/05.04.2017
DD

A más tardar el 28 de abril de 2017, los Jefes de Servicio, mediante resolución, determinarán los criterios de priorización del personal que cambiará de calidad jurídica de honorario a contrata, considerando a lo menos la mayor antigüedad de la persona contratada a honorarios en el Servicio cumpliendo cometidos específicos de naturaleza habitual en la institución. Para efectos de contabilizar la antigüedad, se podrán considerar también los períodos contratados en el servicio bajo otra calidad jurídica.

En caso que algún trabajador no acepte traspasar su calidad jurídica de honorarios a la contrata, el respectivo Jefe de Servicio deberá ofrecer el cupo a quien le siga en la nómina según los criterios de priorización establecidos en la respectiva resolución, hasta completar los cupos que le han sido asignados a su Servicio. Si, no obstante lo anterior, el Jefe de Servicio verifica que en su institución no se utilizará el total de cupos que le han sido asignados, deberá comunicarlo mediante oficio dirigido al Director de Presupuestos a más tardar el 31 de agosto de 2017. En esos casos, el Director de Presupuestos informará mediante oficio la reasignación de dichos cupos a otros Servicios.

Las contrataciones deberán realizarse mediante resoluciones dictadas por el Jefe de Servicio, cumpliendo las formalidades dispuestas por la ley.

1.5. Para el traspaso de calidad jurídica y fijación del grado de asimilación se estará a los siguientes criterios, cuando corresponda:

- a. Se deberá mantener la renta bruta que perciben actualmente los funcionarios que se traspasen, asimilándose al grado más cercano en la contrata que no signifique reducción de su renta bruta.
- b. Para determinar el grado de asimilación en la escala de sueldo de la respectiva institución, deberán considerarse los componentes remuneracionales brutos mensualizados asignados al grado más cercano a la renta bruta mensual del honorario.
- c. Para lo anterior, se considerarán los componentes remuneracionales a que tenga derecho el funcionario conforme a la normativa vigente y a los requisitos exigidos para su otorgamiento, en la respectiva institución. Un ejemplo de remuneración que no forma parte de la asimilación, es el incremento colectivo de la ley N°19.553, que conforme a los requisitos exigidos por la normativa vigente, el funcionario no tiene derecho a ella durante el año en que se efectuó la contratación.
- d. Respecto de los aportes de cargo de los empleadores, ellos no forman parte del cálculo de asimilación, por lo que el mayor costo que se genera producto del aumento del personal a contrata será de cargo de la institución. Entre estos costos se considerarán: la ley N°16.744, de seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; Seguro de Invalidez y Sobrevivencia; Aporte a bienestar; Aporte al fondo de retiro de la ley N°19.882, según corresponda.



Reg. N° 030/05.04.2017

DD

2. Instrucciones para la aplicación, durante el año 2017, del artículo 18 de la ley N°20.948, sobre reposición de vacantes a contrata que se produzcan por la aplicación de la citada ley.

Las instrucciones que a continuación se indican, son aplicables a los servicios que se encuentren afectos a lo dispuesto en la ley N°20.948.

En el caso que durante el año 2017 se produzcan vacantes de empleos a contrata afectos a la dotación máxima de personal fijada en la Ley N°20.981, por la dejación voluntaria de los cargos que realicen los funcionarios a contrata que se acojan a la mencionada ley, dichas vacantes, sólo podrán reponerse modificando la calidad jurídica de los contratos a honorarios a personal a contrata, reduciéndose por el solo ministerio de la ley el número de honorarios fijados en las glosas presupuestarias del respectivo servicio, en igual cantidad.

Lo anterior se formalizará, mediante una resolución del jefe de servicio respectivo, cuya copia deberá ser remitida a la Dirección de Presupuestos, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la total tramitación de la resolución correspondiente.

Para efectos de lo dispuesto en este numeral, sólo podrán pasar a la modalidad de contrata, los servidores a honorarios que reúnan las siguientes condiciones:

- a. Que cumplan con los requisitos de ingreso a la Administración Pública establecidos en el decreto con fuerza de ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en el estatuto de personal que rija al respectivo Servicio.
- b. Que cumplan con los requisitos específicos establecidos en la ley de plantas del servicio para el cargo en el cual serán contratados.
- c. Que tengan una antigüedad continua en el servicio de a lo menos un año, contada al 1 de enero del año en que se produzca la vacante, a jornada completa, y tengan un contrato a honorarios vigente al momento del traspaso a la contrata.
- d. Que el servicio prestado sea un cometido específico de naturaleza habitual en la institución.

En todo caso, los funcionarios que cambien de calidad jurídica de honorarios a personal a contrata, de acuerdo al mecanismo regulado en este numeral, mantendrán sus remuneraciones brutas según lo indicado en el numeral 1.5 anterior.

Los traspasos de honorarios a contrata que se produzcan con motivo del artículo 18 de la ley N°20.948 son adicionales a los 8.000 cupos fijados en la ley de Presupuestos para el año 2017.

En caso de quedar cupos disponibles para empleos a contrata luego del proceso anteriormente señalado, éstos podrán reponerse previa autorización de la Dirección de Presupuestos.

Para efectuar las reposiciones conforme a este numeral, la institución respectiva deberá contar con disponibilidad presupuestaria suficiente para financiar dichas reposiciones, lo que será certificado por la autoridad del servicio, sobre la base del informe de su unidad de finanzas. Tal certificación se acompañará al respectivo acto administrativo.



Reg. N° 030/05.04.2017
DD

El acto administrativo que disponga la reposición, deberá contener la identificación de los decretos o resoluciones de cesación de funciones en que se fundamenta.

3. Publicidad y Transparencia Activa

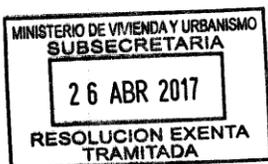
Los servicios públicos afectos a las presentes instrucciones deberán reflejar en sus respectivas páginas web institucionales el resultado de la implementación de lo dispuesto en los numerales 1 y 2 antes indicados, de conformidad a lo establecido en el artículo 7º letra d) de la ley N°20.285, identificando los cambios realizados en virtud de los artículos 24 de la ley N°20.981 y 18 de la ley N°20.948, según corresponda.



RODRIGO VALDÉS PULIDO
Ministro de Hacienda



SGA/JRC/PD/cf

**APRUEBA CRITERIO DE
PRIORIZACION PARA EL TRASPASO
DE SERVIDORES A HONORARIOS A
CALIDAD JURÍDICA DE CONTRATA,
EN CONFORMIDAD AL ARTÍCULO N°
24 DE LA LEY N° 20.981 Y EL OFICIO
CIRCULAR N° 6, DE 6 DE ABRIL 2017,
DEL MINISTERIO DE HACIENDA.**

26 ABR 2017

RESOLUCIÓN EXENTA N° 5332

VISTO:

HOY SE RESOLVIO LO QUE SIGUE

Lo dispuesto en el artículo 11, del DL N° 1305 de 1975 que Reestructura y Regionaliza el Ministerio de Vivienda y Urbanismo; el artículo N° 24 de la Ley N° 20.981, de Presupuestos del Sector Público, correspondiente al año 2017; el Oficio Circular N° 6 de 06.04.2017, del Ministerio de Hacienda; el DFL N° 1/19.653 del año 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el artículo N° 12 del DFL N° 29 de 2005 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el artículo N° 3 de la Ley N° 19.179 de 1992 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo que modifica planta nacional de cargos del Ministerio de Vivienda y Urbanismo y Servicios Dependientes; la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón y sus posteriores modificaciones y

TENIENDO PRESENTE:

a) Que el artículo N° 24 de la Ley N° 20.981, de Presupuestos del Sector Público, correspondiente al año 2017, dispone, en lo que interesa que "Fijase para el año 2017 en 8.000 el número máximo de personas que podrá modificar su calidad jurídica de honorario a suma alzada a contrata.

A partir del 1 de enero de 2017, a solicitud de los respectivos servicios e instituciones del Sector Público, la Dirección de Presupuestos podrá modificar el límite máximo de la dotación de personal fijada en la respectivas glosas presupuestarias, con cargo a una modificación equivalente en el número de personas contratadas a honorarios, fijado en las glosas presupuestarias correspondientes, asociadas a los Subtítulos 21 y 24.

Los ajustes derivados de la aplicación de este artículo serán establecidos por medio de decretos del Ministerio de Hacienda, dictados conforme a lo dispuesto en el artículo 70 del decreto ley N°1.263 de 1975,....".

b) Que, el Oficio Circular N° 6, del Ministerio de Hacienda, de 6 de abril 2017, que imparte instrucciones para la aplicación del artículo 24 de la ley N° 20.981, sobre traspaso de personal a honorarios a contrata, modificando la dotación máxima de personal, establece que sólo podrán pasar a ser contratados bajo la modalidad a contrata, los servidores a honorarios que cumplan con las siguientes condiciones:

i. Cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en el DFL N° 1/19.653 del año 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y

sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en el artículo N° 12 del DFL N° 29 de 2005 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

ii. Que cumplan los requisitos específicos establecidos en la ley de plantas del servicio para el cargo en el cual serán contratados (requisitos del artículo N° 3 de la Ley N° 19.179 en el caso de esta Secretaría de Estado).

iii. Que tengan una antigüedad continua de a lo menos un año, contada al 1 de enero de 2017, a jornada completa y contrato a honorarios vigente al momento del traspaso.

iv. Que el servicio prestado sea un cometido específico de naturaleza habitual para la Institución.

c) Que el mismo documento en su numeral 1.4, en lo que interesa señala que: "A más tardar el 28 de abril de 2017, los Jefes de Servicio, mediante resolución determinarán los criterios de priorización del personal que cambiará de calidad jurídica de honorario a contrata, considerando a lo menos la mayor antigüedad de la persona contratada a honorarios en el Servicio cumpliendo cometidos específicos de naturaleza habitual en la institución".

RESOLUCION:

Apruébese el siguiente criterio de priorización del personal que cambiará de calidad jurídica de honorario a contrata:

CRITERIO DE PRIORIZACIÓN:

Antigüedad continua en el Servicio de a lo menos un año, contada al 1 de enero de 2017, en jornada completa, teniendo un contrato a honorarios vigente al momento del traspaso a contrata. A este respecto, tendrán prioridad los contratados a honorarios con mayor antigüedad. Para efectos de contabilizar la antigüedad, se podrán considerar también los períodos servidos en esta Secretaría de Estado, bajo otra calidad jurídica.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE



CE/WAP/RDP/HSM
DISTRIBUCIÓN

- Secretarios Regionales Ministeriales VyU, todas las Regiones
- Directores SERVIU, todas las Regiones
- Gabinete Sra. Ministra
- Gabinete del Sr. Subsecretario
- Jefes de División (7)
- Contraloría Interna Ministerial
- Asesoría Jurídica DIVAD
- Depto. Gestión de Personas
- Archivo DIVAD

LO QUE TRANSCRIBO PARA SU CONOCIMIENTO

PABLO ZAMBRANO JORQUERA
INGENIERO DE EJECUCIÓN
MINISTRO DE FE
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO

Anexo N° 7 Entrevistas

Entrevista Denis Villamour

1.- ¿En qué año ingresaste al Ministerio de Vivienda y Urbanismo, y como eran las condiciones laborales en ese momento?

Yo ingresé en el año 2007 trabajando en la oficina provincial de La Ligua específicamente en la OIRS, en ese entonces los honorarios eran realmente honorarios, lo que quiero decir que cumplíamos con la figura de una prestación de servicio, ya que no teníamos registro de marcación de entrada y salida, tampoco contábamos con un lugar físico para sus funciones, no tenían responsabilidad administrativa, no tenían que cumplir metas, todas estas características que son propias de los honorarios. Por lo tanto si éramos honorarios del Estado.

2.- Como son los derechos en la actualidad de los funcionarios a Honorarios

En la SEREMI MINVU los honorarios con el transcurso del tiempo hemos ido logrando de a poco que se reconozcan algunos derechos que son propios de las funciones que les corresponde hacer a los honorarios, y que con el transcurso del tiempo, se ha ido logrando por la buena voluntad del Ministerio. Algunos derechos y garantías como la homologación de grado, el derecho a viático, a vacaciones, a días administrativos, a compensación de horas cuando hicieran horas extras. Todo esto se logró gracias a la buena voluntad de las autoridades de turno del MINVU más que a un lineamiento político o a una decisión del Gobierno. Y también junto a esto ayudó la organización que logramos conformar desde el año 2012, que no constituimos como honorarios organizados, a través de una asociación de honorarios y desde ahí comenzar a ejercer presión y reclamar las notables diferencias entre un tipo de funcionario y otros. Es así que comenzamos a ser una fuerza colectiva que fuese un respaldo para los trabajadores a honorarios que hasta el momento no contaban con nadie que velara por su situación, ya que no forman parte del servicio y además no tienen una ley que los ampare en cuanto a sus derechos, ya que ellos solo se rigen por su contrato firmado.

Pero existen otros que aún no son para los honorarios, y que les corresponde por ley a quienes desempeñan funciones de manera permanente, como el derecho obligatorio a pre y post natal, el acceso a sala cuna y al servicio de bienestar, no se les da aumento de

vacaciones por año de servicio, tampoco hay para la caja de compensaciones, la filiación y el pago de la mutual es de responsabilidad del trabajador, no les corresponden las gratificaciones legales como funcionario público por no ser considerado como tal, como las bonificaciones por meta, en las cuales muchos honorarios participan en post de alcanzar las metas, ya que por lo general los honorarios son los que ejecutan los programas de políticas habitacionales en este caso y los otros(contrata-planta) realizan labores mayormente administrativas. Y por último las licencias médicas sobre 3 días no se pagan, lo cual en un comienzo fue un día, luego dos y con el paso de los años se logró que se alcanzara a tres días.

Entrevista Belen Quezada

1.- Revisando la tabla de contrato de honorarios según subtítulo presupuestario, se ve que en su mayoría son contratados por la glosa 01 y 04, ¿a qué se debe esa situación?

Esta situación responde al compromiso presidencial adquirido el año 2014 en la cuenta pública, donde se hizo un compromiso de traspasar todos los funcionarios de honorarios a contrata que se desempeñan en nivel central del Gobierno. Y por esto se tuvieron que asignar todo los funcionarios a la glosa 01, por esta razón se cambió el Programa al cual eran asignados algunos, como por ejemplo los que se contrataban por el Programa de Gestión de Calidad (PGC), situación que desde este año cambio. Esto porque para hacer efectivo el traspaso solo se puede realizar si estos se encuentran en los dos tipos de contratación existentes la glosa 01 y 04.

Entrevista Jaime Antunez

1.- Revisando la tabla de contrato de honorarios según subtítulo presupuestario, se ve que en su mayoría son contratados por la glosa 01 y 04, ¿a que se debe esa situación?

Esta situación se debe a algo netamente operacional, y que tiene relación solo con el cambio en el mecanismo de financiamiento de los funcionarios que están a honorarios. Porque recuerdo que en los años anteriores no se producía esta situación, donde todos los honorarios tienen la misma fuente de financiamiento, siendo asignado a distintos programas. Esta situación cambio este año por un tema netamente administrativo y contable, ya que, para que los funcionarios a honorarios sean traspasados a contrata deben estar asignados a la glosa 01 de Subsecretaria. Por esta razón que por ejemplo donde se encuentran mayor cantidad de honorarios es en el Programa Barrios, y ahí estaban todos asignados a la glosa 04 correspondiente a este mismo programa, pero la situación antes mencionada desde este año cambio, y debieran en un futuro estar todos asignados a la glosa 01 de subsecretaria, para que se puedan realizar efectivamente los traspasos. Pero este cambio de asignación a otra glosa, como dije anteriormente responde solo a un tema operativo para efectuar los traspasos de honorarios a contrata.