



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**LA LEY 18.883 Y SU CUMPLIMIENTO EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE
QUILLOTA, 2014.**

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

Alumno

JUAN VALENZUELA VEGA

Profesor Guía

DIEGO GONZÁLEZ VÁSQUEZ

Valparaíso, Diciembre 2014

ÍNDICE

<u>RESUMEN</u>	4
<u>ABSTRACT</u>	5
<u>INTRODUCCIÓN</u>	6
<u>I. ESTADO Y GOBIERNO</u>	9
<u>I. I Estado</u>	9
<u>I. II Gobierno</u>	11
<u>I. II. I Gobierno Nacional</u>	11
<u>I. II. II Gobierno Regional</u>	12
<u>I. II. III Gobierno Local</u>	13
<u>I. III Sistema de contratación del Estado</u>	13
<u>I. III. I Contratos a nivel Nacional</u>	14
<u>I. III. II Contratos a nivel Regional</u>	15
<u>I. III. III Contratos a nivel Local</u>	16
<u>I. IV Estabilidad laboral y económica</u>	16
<u>II. EL ESTADO CHILENO</u>	19
<u>II. I El Estado Chileno</u>	19
<u>II. II Cómo está constituida la administración del Estado y el tipo de personal que lo constituyen.</u>	20
<u>II. III Sistemas de contratación del Estado chileno</u>	21
<u>III. Las Municipalidades</u>	22
<u>III. I ¿Qué son las Municipalidades?</u>	22
<u>III. II Personal que las componen</u>	22
<u>III. III ¿Qué leyes tienen impactos en las Municipalidades?, y, ¿Qué función tiene sobre ellas?</u>	23
<u>III. IV Marco normativo de contratación</u>	28

<u>IV. METODOLOGÍA DEL TRABAJO</u>	30
<u>IV.I Planteamiento de Problema</u>	30
<u>IV. II Objetivo General</u>	30
<u>IV.III Objetivos Específicos</u>	30
<u>IV.IV Diseño de la Investigación</u>	30
<u>IV. V Instrumentos de recopilación de información</u>	31
<u>V. ANÁLISIS DEL ESTUDIO</u>	32
<u>V.I La ley n°18.883 de Estatuto Administrativo para funcionarios municipales</u>	32
<u>V.II Aplicación de la ley n°18.883 en la Municipalidad de Quillota</u>	35
<u>VI. RECOMENDACIONES</u>	43
<u>CONCLUSIÓN</u>	45
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	48
<u>ANEXO</u>	51
<u>Entrevista a Oscar Calderón</u>	51
<u>Entrevista a Carlos Cortés</u>	56

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 1.....	35
GRÁFICO 1.....	39
TABLA 2.....	40
TABLA 3.....	41
TABLA 4.....	41

RESUMEN

En esta tesis se hace un análisis sobre el cumplimiento de la ley n°18.883 en la Ilustre Municipalidad de Quillota. Se examina las principales partes de la ley que afectan a la estabilidad laboral y económica del personal que trabaje en la Municipalidad de Quillota.

En el proceso de este estudio, lo primero que se observa, es que los Estados y Gobiernos son entes distintos pero que están unidos para el propósito del bien común que tienen cada sociedad. Para realizar estos objetivos, cada gobierno necesita personal, y este personal necesita una estructura, y esta estructura se ve reflejado en el sistema de contratación de cada país para indicar las responsabilidades y atribuciones de cada persona que esté trabajando en el Gobierno, ya que por esto, también se ven reflejados a niveles regionales y municipales, del cual se enfoca más en este trabajo, el sistema de contratación municipal reflejado a niveles internacionales y nacional.

El objetivo de esta investigación es diagnosticar la ley n°18.883, el cumplimiento de esta y también recalcar como la Municipalidad de Quillota ha sabido suplir algunas necesidades que necesitan los trabajadores para un mejor desempeño de ellos, el cual ellos siempre han recalcado que siempre están las ganas y la disposición de querer lograr mejores resultados y beneficios para la comunidad y como dice el slogan de la ciudad mantener una comuna humana, saludable e innovadora y no necesariamente en la comunidad sino que en todos los trabajadores que hacen la Municipalidad de Quillota cada día más grande.

PALABRAS CLAVES: Estabilidad laboral y económica; tipos de contratos; Honorarios; Ley n°18.883; Estado; Gobierno; Quillota.

ABSTRACT

This thesis presents an analysis on the implementation of Law No. 18,883 in the Municipality of Quillota is made. The main parts of the law that affect employment and economic stability of the staff working in the Municipality of Quillota is examined.

In the process of this study, the first thing you notice is that states and governments are separate entities but are bound for the purpose of the common good with each company. To achieve these objectives, each government needs staff, and the staff need a structure, and this structure is reflected in the recruitment system of each country to indicate the responsibilities and duties of each person working in government, since by this also reflected regional and municipal levels, which focuses more on this work, the system of municipal contracting reflected international and national levels.

The objective of this research is to diagnose Law No. 18,883, the implementation of this and also stress as the Municipality of Quillota has managed to meet some needs that need workers for better performance from them, which they have always stressed that they are always the desire and willingness to want to achieve better results and benefits to the community and as says the slogan of the city maintain a humane, healthy and innovative commune and not necessarily in the community but for all workers doing the Municipality of Quillota each greatest day.

KEYWORDS: employment and financial stability; types of contracts; fees; Law No. 18,883; State; Government; Quillota.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se abordará la situación actual de la estabilidad laboral y económica sobre la ley n°18.883 “Estatuto administrativo del funcionario municipal” en la municipalidad de Quillota. El tema se enfoca ante el auge de los problemas de estabilidad laboral y económica de ciertos tipos de trabajadores que no solamente recae en la Municipalidad sino que también en todas las Municipalidades de Chile. También como en la realidad se han podido realizar diferentes acciones para atenuar las diferencias existentes entre distintos contratos para tener una mayor equidad laboral.

La estabilidad laboral de una persona con contrato de honorarios recae solamente en la voluntad del empleador, por ende, hay muchos despidos arbitrarios y/o la mantención del mismo tipo de contrato a honorarios durante años es otra de las situaciones a las que se ven afrontados. También sucede con el personal de contrata, del cual muchas veces se producen despidos carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución (Ministerio del Interior, 2005). Se agrega a esto, que en caso de despido o término de contrato no hay indemnizaciones por años de servicios, pues muchos trabajadores llevan años trabajando en condiciones como Contrata u Honorarios quedando en la más completa indefensión.

En cuanto a las remuneraciones se encuentran, en general, bajo el mínimo de las remuneraciones de otros trabajadores y trabajadoras a nivel nacional. Además es de uso de los empleadores pueden requerir cambios en las remuneraciones dependiendo del presupuesto que tengan cada año disminuir los sueldos al comienzo del año si así lo requieren, sin derecho a apelación, solamente si están dentro del presupuesto se hace anualmente.

En cuanto a las jornadas de trabajos si bien no son escrituradas en el contrato, los honorarios tienen las mismas exigencias que los trabajadores con contrato de Planta o Contrata. En general la exigencia es de ocho horas diarias. Pero, si se debe realizar actividades asociadas a lo laboral, la jornada de trabajo se extiende a la noche, sábados, domingos y/o festivos, del cual muchas veces tienen las mismas exigencias que un Contrata o Planta, pero no se cancelan horas extras o trabajados en días como sábado, domingos o festivos.

Las consecuencias que han tenido se ven reflejado en el planteamiento de problema y el objetivo general de este trabajo. El Planteamiento de problema es, ¿Cumple la Ilustre Municipalidad de Quillota con lo mencionado en la ley n°18.883 respecto a la estabilidad laboral y económica de las personas que la componen? Mientras que el Objetivo general es “Analizar el cumplimiento de la ley n°18.883 en la Municipalidad de Quillota en lo que respecta a la estabilidad laboral y económica de las personas que la componen.”

Por ello es necesario dar una perspectiva más macro, es por esto que el Capítulo I se presenta cómo en distintas partes del mundo existe un estatuto el cual es la columna vertebral de todas las personas que trabajan en un servicio del Estado. Por lo que se necesita una estructura política, en que como los gobernantes puedan ejercer el poder hacia una sociedad que voto por ella. Por lo tanto, se necesita personal para aplicar las políticas públicas del Gobierno, entonces se necesita un sistema de contratación del cual se estructure las formas de contratación que sean necesario para cada gobierno de cualquier país.

Y en Chile, está se ve amparada en la Constitución chilena, la ley de bases generales de la Administración del Estado como y en la Ley de Estatuto Administrativo, el cual está reflejada en el Capítulo II se encuentra el Estado chileno, qué es, como está constituida a través de sus Ministerios, servicios públicos independientes y las empresas del Estado, y por último como los servicios públicos centrales y descentralizados pueden contratar a su personal para la realización de sus diferentes actividades. Gracias a esto, se entiende como a niveles macros como es el Estado chileno y por ende uno de los objetivos de esta tesis es como está se refleja en cada municipalidad en Chile, el cual se ve en el Capítulo III que tiene como misión y más en el estudio respectivo de la tesis, que habla sobre las municipalidades, el cual se explica como son, quiénes la componen y cuáles son las leyes que tienen impactos en ellas. Para realizar todas las actividades que tienen las municipalidades en Chile necesitan de un personal calificado y como ellos están reflejados en los deberes y obligaciones que deben cumplir con el servicio.

Por último las observaciones mencionadas anteriormente desde la perspectiva de Estados Europeo y Sudamericano, también es importante el haber realizado Chile para haber obtenido diferentes miradas sobre lo importante para el para el estudio realizado en el

Capítulo IV y V sobre la Ilustre Municipalidad de Quillota. Es por ello que la metodología es descriptiva pues buscamos especificar las propiedades, características y perfiles del objeto o fenómeno (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Y los instrumentos para realizar este tipo de metodología son las entrevistas a dos personeros de la Municipalidad de Quillota, el cual uno fue al Presidente de la Asociación de Honorarios de la Municipalidad de Quillota señor Carlos Cortés y por último en un análisis más técnico y político al Administrador Municipal al señor Oscar Calderón. También a través de la recopilación de datos de la ley de Transparencia Activa. Gracias a ello se realiza un análisis sobre el cumplimiento de la ley 18.883 en la Municipalidad de Quillota sobre una mirada distinta ante una problemática que no solamente es reflejada en Quillota, sino que también a nivel nacional.

I. ESTADO Y GOBIERNO

Con la Revolución Francesa, la situación de los Estados absolutistas se ve alterada por las ideas liberales dando paso a un Estado más democrático, constitucional y con división de Poderes. Antes de dar una clasificación de los Estados, es necesario precisar dos conceptos: forma de Estado y forma de gobierno.

Referirse a la forma de Estado es atender principalmente a la estructura del poder del cual el Estado es el titular y a su distribución espacial, en tanto que forma de gobierno concierne a la manera que se ejerce el poder y cómo son designados los gobernantes (Congreso Nacional, 2014).

I.1 Estado

El Estado, es la expresión política de la sociedad organizada. En un régimen democrático, además, éste constituye el instrumento por excelencia para la materialización de las decisiones colectivas (Centro de Estudios Públicos, 2014).

La definición que da C.E.P da como principal función que es el bien común, que conlleva la dirección y normativas que tenga una sociedad organizada dentro de un territorio en común.

El Estado como territorio puede verse diferenciado en la estructura de cómo está organizado este, por lo cual, los Estados buscan la mejor manera de cómo organizarse para una mejor entrega de sus servicios, en el mundo existen tres diferentes tipos el cómo los Estados puedan reflejar esta expresión política y estructural de como son:

- Estado Federal: Su actividad la descentralización administrativa sino que también de descentralización política. De tal modo este tipo de Estado reconoce a varias fuentes originarias de poder político, una que corresponde al gobierno central y otra que es propia de los gobiernos regionales, actuando de forma coordinada pero independiente cada uno.
- Estado Unitario: Es aquél que posee sólo un centro de poder, ejercido a través de órganos encargados de diferentes funciones, con sede en la capital del Estado. Las personas obedecen a una sola Constitución y la organización política abarca a todo

el territorio nacional. La administración puede ejercerse de manera centralizada o descentralizada administrativamente.

- Estado Regional: Estado regional es una forma de Estado intermedio entre el Estado federal y el Estado unitario que busca compatibilizar la idea de unidad y descentralización o autonomía. Este tipo de Estado, habitualmente posee divisiones territoriales denominadas regiones y del cual estas regiones tienen como objetivo administrar y dirigir su territorio, dentro de los marcos constitucionales de cada país.

El Estado tiene tres poderes que se consagran en cada constitución que tiene los países como lo expresa Montesquieu que todo estaría perdido: "si el mismo hombre o el mismo cuerpo de principales o de nobles o del pueblo ejercieran estos tres poderes: el de hacer las leyes, el de ejecutar las resoluciones públicas y el de juzgar los crímenes o las diferencias entre los particulares".

Es incuestionable la aportación de Montesquieu a la consolidación del constitucionalismo contemporáneo, llegándose a proyectar en las constituciones del presente siglo (UNAM, 2014). Es por ello que hasta el día de hoy aún existan los tres poderes del Estado, los cuáles son:

- Poder Legislativo: Es el poder del Estado que crea las leyes, que implica las personas naturales y jurídicas que estén en el territorio. El Poder Legislativo puede ser unicameral o bicameral (Diputados y Senadores). El caso de Chile es el Sistema Legislativo bicameral y están encargados netamente de la creación de leyes, los vetos del Presidente de la República y tramitación de las acusaciones constitucionales, a diferencia de Europa, que el Poder legislativo tiene preponderancia a nivel Ejecutivo al elegir al Primer Ministro, quien tendrá a cargo los diferentes Ministros para una mejor organización administrativo del Gobierno.
- Poder Judicial: Es el poder del Estado encargado de impartir justicia a todas las personas naturales o jurídicas que estén dentro de sus competencias que les atribuye cada constitución que tenga en su país respectivo. En Chile el Poder Judicial es un órgano independiente del gobierno central y que está conformado por tribunales de diversa competencia: civil, penal, laboral y familia, y su labor está destinada a otorgar a las personas una justicia oportuna y de calidad.
- Poder Ejecutivo: Es el poder del Estado que tiene como misión ejecutar las políticas públicas del gobierno, que estén facultados en las leyes constitucionales de cada país,

y también, representa al Estado en misiones diplomáticas. En el caso de Chile, el Poder Ejecutivo se encuentra el jefe de Estado y Gobierno, ya que se encuentra en un Sistema Presidencialista, entonces al Presidente recae la responsabilidad de ser Jefe de Gobierno (Encargado de los ministerios), sino que también es ser Jefe de Estado que esté encargada de cada persona natural o jurídica existente en el país.

El Estado ya como expresión política legitimada por una sociedad, necesita un pilar fundamental que sostenga las necesidades que tenga esta sociedad organizada y para ejecutar todos los ejercicios del Estado.

I. II Gobierno

I.II.I Gobierno Nacional

Gobierno tiene un significado muy distinto a lo que es Estado pero están unidos, ya que, el Gobierno puede pasar, cambiar o transformar pero el Estado siempre permanecerá ahí. Por lo cual Cotta explica que el Gobierno es el elemento constante de la política. Pueden faltar los partidos, los parlamentos, las elecciones, los aparatos burocráticos, pero no la estructura de gobierno. Es la función identificadora de la actividad política, el núcleo irreductible, sin el cual parece difícil pensar en la dimensión propia de lo político es el que dirige a nivel administrativo todos los asuntos que rodean a un Estado (Cotta, 1988).

En el mundo los sistemas gubernamentales más usados son:

- **Gobierno Presidencial:** Este tipo de gobierno democrático supone que la misma persona es a la vez Jefe de Estado y Jefe de Gobierno. El Poder Ejecutivo lo preside el Presidente de la República quien es Jefe de Estado, representando los intereses permanentes del Estado y Jefe de Gobierno, dirigiendo la política gubernamental con el respaldo de los ciudadanos-electores, quienes lo han elegido a través del sufragio popular. Como es el caso chileno.
- **Gobierno semipresidencial:** Esta forma de Gobierno democrática es una modalidad del siglo XX. Este sistema se caracteriza porque existe un Ejecutivo dualista, compuesto por el Presidente de la República, elegido por sufragio universal, y por un Gobierno que sólo puede desarrollar sus funciones si el Parlamento no se opone a él. Como por ejemplo Francia y Portugal.
- **Gobierno parlamentario:** Este tipo de régimen democrático es un gobierno representativo de separación flexible o colaboración de poderes, ya que tanto el

Parlamento como el Gabinete Ministerial colaboran en la gestión de gobierno, pudiendo el Parlamento destituir a uno de los ministros con "voto de censura" o "denegación de confianza", como el Ejecutivo (el Gabinete) solicitar al Jefe de Estado la disolución de una de las cámaras o el órgano legislativo completo.

I.II.II Gobierno Regional

Los Gobiernos Regionales son los encargados de dirigir y administrar en la entidad territorial del cual se encuentra, y también, para el desarrollo regional es el mecanismo para garantizar el progreso, la equidad territorial y la igualdad de oportunidades para todos los habitantes del país. Asimismo, el desarrollo regional debe ser acorde a las potencialidades de cada zona del país, las características e intereses de sus comunidades y a la activa participación de los ciudadanos, el sector privado y los centros de estudio y pensamiento (Subsecretaría del Desarrollo Regional, 2014). Por ejemplo, el Estado Federal como sucede en Estados Unidos, sus regiones o Estados tengan una parte de la soberanía que es retenida por las diversas regiones o Estados del territorio, es decir, que ellos pueden generar derechos dentro de las competencias establecidas en la Constitución de cada país.

El sistema Regional, como en España, tiene como principal característica que es unitario pero cada región tiene un estatuto jurídico autónomo, es decir, que tengan personalidad jurídica, electos democráticamente y que estén dentro de las competencias estipuladas dentro de la Constitución Política de cada país, entre muchos otros factores más que inciden en el sistema Regional. La única diferencia sería el origen de las atribuciones: mientras que el Estado federal son los Estados federados los que deciden ceder parte de sus atribuciones a la federación, en el regional es el Estado central el que las cede a las entidades subnacionales que lo componen (Arzúza, 2014).

Y por último, El sistema Unitario, como sucede en Chile, es un sistema que se caracteriza por tener un poder central del cual se desconcentran los poderes a niveles regionales, existiendo siempre un orden jerárquico estricto y solamente los sistemas unitarios descentralizados pueden solamente generar reglamentos pero siempre está sujeta a tutela. En cada Gobierno Regional existen municipalidades que están organizadas dentro de sus territorios, que mantienen un "feedback" entre ellos para mejorar y promover en lo económicos, culturales y sociales para un mejor desarrollo de sus habitantes.

I.II.III Gobierno Local

Los Gobiernos locales tienen rasgos que provienen desde la época romana, las cuales deben tener, un territorio, un pueblo, una organización y una cultura propia que los distingue del resto de las otras comunidades. En Argentina, Los municipios se constituyen como persona jurídica pública estatal que ejerce el gobierno y la administración en una jurisdicción territorial con el objeto de cumplir con las funciones y atribuciones del régimen municipal asignadas la Constitución Provincial, la ley Orgánica Municipal y su respectiva Carta Orgánica. A partir de la dimensión que los procesos de descentralización han adquirido en las últimas dos décadas, nuevas funciones como seguridad, la educación o la salud de la comunidad, anteriormente a cargo del gobierno central o los gobiernos provinciales, como nuevas demandas relativas al cuidado del ambiente, los derechos de los consumidores o los derechos humanos se han incorporado a la órbita de gestión local, como así también la implementación de experiencias de Gobierno electrónico (Gobierno Local, 2014). En Europa se entiende por autonomía local al derecho y la capacidad efectiva de las entidades locales de ordenar y gestionar una parte importante de los asuntos públicos, en el marco de la ley, bajo su propia responsabilidad y en beneficio de sus habitantes. Y en el artículo 4.4: «Las competencias encomendadas a las entidades locales deben ser normalmente plenas y completas. No pueden ser puestas en tela de juicio ni limitadas por otra autoridad central o regional, más que dentro del ámbito de la ley (Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas, 2014).

I.III Sistema de contratación del Estado

Para que cada Estado, Gobierno Regional o Municipalidad puedan ejercer todas sus responsabilidades y atribuciones para el desarrollo de la comunidad, necesita de un personal capacitado que pueda cumplir todas las necesidades que pueda tener la comunidad que estén dentro de sus competencias, por lo tanto, para que se cumplan estas necesidades el personal debe tener un contrato, como expresa la Real Academia Española que un contrato es un pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas (RAE, 2014).

El Estado como creador de servicios públicos debe satisfacer las necesidades que tenga su población, necesita de un Estatuto que regule el personal que opere en estos servicios, sea nacional, regional y local. Por lo tanto, se observa ejemplos como España, un país totalmente desarrollado en el ámbito público y como también lo es Uruguay país en

Sudamérica que está ad portas de un progreso gigantesco y como país modelo a nivel continental.

I.III.I Contratos a nivel Nacional

Todo sistema Nacional debe tener un estatuto o una ley el cual mantengan las directrices de cómo se contrata y las funciones que tengan que cumplir cada personal que esté en el Estado. En España y Uruguay, tiene casi los mismos requisitos para el ingreso a la Administración Pública, las leyes que regulan en España es la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en Uruguay la ley N°19.121 en su artículo 89 del Estado Uruguayo, estipula que el personal contratado por la Administración Central será la excepción al personal presupuestado y la solicitud de contratación deberá estar debidamente fundamentada por el Jefe que lo proponga y autorizada por la Oficina Nacional del Servicio Civil (El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, 2013). Los requisitos mínimos que se necesita para el ingreso a la Administración Pública son casi idénticos en cualquiera de los dos países, esto se da por la globalización y que todo esté en cierta forma estructurado los requisitos de ingresos, que son los siguientes:

- 1) Cédula de identidad.
- 2) Ser ciudadano natural o legal en las condiciones establecidas en la Constitución de la República.
- 3) Los ciudadanos que hayan cumplido 16 (España) u 18 (Uruguay) años de edad.
- 5) Inexistencia de destitución previa de otro vínculo con el Estado.
- 6) Inexistencia de inhabilitación como consecuencia de sentencia penal ejecutoriada.

También sucede en Uruguay, los empleados públicos se rigen a través de la ley n°19.121, de los funcionarios presupuestados y contratados por el poder ejecutivo, el cual expresa en su artículo 2, en su ámbito de aplicación, que el presente Estatuto se aplica a los funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, con excepción de los funcionarios diplomáticos, consulares, militares, policiales y de los magistrados dependientes del Ministerio Público y Fiscal (El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, 2013). Como sucede en España, el personal que no está incluido en este sistema de contratación, de por sí, son administraciones separadas del ámbito central y que tienen un sistema propio de contratación pero regidas también por un estatuto que solamente a ellos los competes.

Es funcionario público todo individuo que, incorporado mediante un procedimiento legal, ejerce funciones públicas en un organismo del Poder Ejecutivo bajo una relación de subordinación y al servicio del interés general.

Existen distintos tipos de contratos que hacen los gobiernos hacia los funcionarios, en España y Uruguay existen los mismos tipos de contratos, se mantienen una estructura similar a lo que sucede en Chile. Los tipos de contratos más normales en estos dos gobiernos y que se parecen mucho a Chile, son:

El primer tipo de Contrato es de Planta como sucede en Chile el cual avalan su carrera administrativa e inamovilidad, a excepción del funcionario político o de particular confianza.

Personal elegido por el Servicio Civil, como sucede en Uruguay y también en Chile, existe para elegir los Gerentes públicos de los servicios públicos y que están por cierta cantidad de años, dependiendo de cómo lo estipule la constitución de cada país. Este tipo de personal, tiene denominación como Directivos públicos o Gerentes públicos, que el CLAD da una definición exacta sobre su función en los servicios públicos, el cual es "... un segmento de cargos de dirección inmediatamente subordinado al nivel político de los gobiernos, cuya función es dirigir, bajo la orientación estratégica y el control de aquél, las estructuras y procesos mediante los cuales se implementan las políticas públicas y se producen y proveen los servicios públicos (CLAD, 2003)."

También existe un tipo de Personal que es de contrato de trabajo, en Chile se da este mismo ámbito a niveles de Honorarios y de Código del Trabajo, el cual esta persona desempeña labores transitorias o excepcionales dentro de los servicios públicos.

I.III.II Contratos a nivel Regional

A nivel Regional no cambia mucho con respecto a nivel Nacional, como sucede en Uruguay, ya que su sistema es presidencialista y su desarrollo es más jerárquico. En España su sistema es Regionalista, una de sus grandes facultades, es que los servicios tiene mayor potestad y facultad para la toma de decisiones, gracias a los niveles de descentralización y desconcentración que tienen a nivel central pero todo bajo el régimen constitucional de cada país que fija los límites a la cual puede llegar cada región de un país determinado. Esto permite una mayor responsabilidad y autonomía al momento de aplicar las políticas

públicas. Como lo expresa la Revista Catalana de Dret públic, que el Estatuto de Cataluña establece que en las materias en que el Estatuto atribuye la competencia a la Generalitat¹ de forma compartida con el Estado, corresponden a la Generalitat la potestad legislativa, la potestad reglamentaria y la función ejecutiva, en el marco de las bases que fije el Estado como principios o mínimo común normativo en normas con rango de ley, excepto en los supuestos que se determinen de acuerdo con la Constitución y el presente Estatuto, añadiendo que en el ejercicio de estas competencias la Generalitat puede establecer políticas propias, y que en estos supuestos el Parlamento debe desarrollar y concretar mediante una ley esas previsiones básicas.

I.III.III Contratos a nivel Local

Los Gobiernos Locales tienen un sistema idéntico al sistema central gubernamental como por ejemplo en Uruguay, ya que su Estatuto de Funcionario Público se encuentra basado y legislado por la ley 19.121. En España, los municipios tienen la legislación de las comunidades autónomas como lo establece el artículo 3 de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público Personal funcionario de las Entidades Locales, que el personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local (Ministerio de la Presidencia, 2007). Como sucede con la región de Cataluña en España que en su Constitución está estipulado que el Estatuto garantiza a los municipios un núcleo de competencias propias que deben ser ejercidas por dichas entidades con plena autonomía, sujeta sólo a control de constitucionalidad y de legalidad.

I.IV Estabilidad laboral y económica

El caso chileno sobre estabilidad laboral y económica, el cual María Angélica Ibáñez en su texto sobre “El mapa de la relación laboral en el gobierno central de la administración pública” Expresa que en la administración pública conviven diferentes regímenes laborales. Legalmente está considerado que así sea, sin embargo la dimensiones que han adquirido, escapa a las normas establecidas y ha sumado al Estado empleador a la corriente flexibilizadora que caracteriza al empleo en el sector privado, con la consiguiente

¹ La Generalitat es el sistema institucional en que se organiza políticamente el autogobierno de Cataluña.

transgresión a los derechos laborales reconocidos... (Ibáñez, 2014). El personal titular de planta, tiene acceso a la carrera funcionaria y se le garantiza la estabilidad en el empleo. En segundo lugar, los funcionarios a Contrata se rigen por el Estatuto Administrativo, por lo tanto son funcionarios públicos, prácticamente para todos los efectos. En relación a esta modalidad de relación laboral, la ley señala 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. En tercer lugar, está el régimen honorarios el cual no se consideran empleados públicos y su actuación se rige por las cláusulas contenidas en el contrato que formaliza la realización de esas labores. Esto corresponde a lo que normalmente se llama prestación de servicios profesionales, es un contrato civil y no se rige por las normas laborales, puesto que es una labor en que no se cumple funciones habituales y regulares, no ejerce labores en el recinto de trabajo, no está sujeto a horarios y como no es un contrato de trabajo laboral no está obligado a cotizaciones para la previsión social (Ibáñez, 2014).

La estabilidad laboral y económica de una persona siempre tiene dos aristas, que es el empleo y la cesación de funciones, es por esto que, dependiendo del tipo de contrato que tenga una persona, sea privado o público, siempre tiene que mantener todas las condiciones necesarias para el desarrollo profesional y económico de una persona.

En el siglo XXI tener una buena remuneración u obtener un contrato indefinido que lo mantenga estable en el área donde se desarrolla no significa que tenga una estabilidad laboral y económica, sino que, ahora en las épocas de hoy el trabajador tiene mayores necesidades las cuales las organizaciones tienen que satisfacer a cada una de ellas.

Organismos Internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y El CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo) han mencionado que la estabilidad laboral y económica es fundamental en las funciones públicas para un mejor rendimiento de la Administración Pública, por ejemplo el CLAD a través de su carta iberoamericana sobre "la función pública" en su capítulo explican cómo se inspiraron para establecer los criterios de la función pública, el cual uno de esos criterios es de la estabilidad del empleo público y su protección frente a la destitución arbitraria, sin perjuicio de la duración, indefinida o temporal, de la duración que se establezca.

La flexibilidad en la organización y gestión del empleo público, necesaria para adaptarse, con la mayor agilidad posible, a las transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la sociedad (CLAD, 2003).

Otro gran ejemplo es la OIT, que en la recomendación n°122 sobre “la política de empleo” dicen que “los empleadores y los trabajadores de los sectores público y privado, y sus respectivas organizaciones, deberían adoptar todas las medidas oportunas para promover la obtención y el mantenimiento del pleno empleo, productivo y libremente elegido...” y que deben promover políticas relativas a los salarios, a las prestaciones sociales y a los precios, que no comprometan al pleno empleo, a la expansión económica, a la elevación del nivel de vida ni a la estabilidad de la moneda, y que no causen tampoco detrimento a los legítimos objetivos de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas; respetar el principio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (OIT, 1966).

Es necesario que a los trabajadores, sea del ambiente privado o público, darles la mayor seguridad posible en el desempeño profesional para mantener una estabilidad laboral y económica, no tan solamente profesional, sino como familiar y personal. Contrario a lo que viene en el mundo entero y en especial en Chile que a través de la “flexibilidad laboral” ²que ha venido amenazando la estabilidad de muchos trabajadores, y en especial, en muchos países subdesarrollados el cual los gobiernos muchas veces no pueden dar las garantías necesarias por no tener los recursos o las capacidades para mantener bienestar del trabajador profesional y personal.

² Flexibilidad Laboral es un modelo regulador de los derechos laborales que elimina los problemas y las regulaciones para contratar y despedir a los trabajadores por parte de las empresas y organizaciones privadas.

II. EL ESTADO CHILENO

II.I El Estado Chileno

El Estado chileno amparado en la Constitución política chilena, siempre está al servicio de la persona humana como se refiere en el artículo 1 , el cual menciona que el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece (Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 2005).

Como primera persona responsable de esto, es el Presidente de la República, ya que él es el gobierno y administración del Estado corresponden al Presidente de la República, quien es el Jefe del Estado. Desde la cabeza del Estado, el Presidente debe ser una persona que esté completamente al servicio de las personas y siempre como único objetivo es el bien común, para que la sociedad siga creciendo en igualdad de condiciones en todo el país expresados en el artículo 3 de la ley Orgánica Constitucional de bases generales del Estado que a través del ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución y la ley, y de la aprobación, ejecución y control de políticas, planes, programas y acciones de alcance nacional, regional y comunal (Ministerio del Interior, 1986), en cada uno de sus funcionarios que estén en la administración del Estado sea centralizado, descentralizado o a través de las empresas que tiene el Estado chileno, el cual a cada uno de ellos se les confiere este objetivo que es el bien común en la sociedad para un mejor país.

El Estado chileno está separado en tres poderes y amparados en la Constitución chilena, el artículo 24 de la Constitución chilena expresa quién está al mando del Poder Ejecutivo, que es el Presidente de la República de Chile encabeza este Poder. Es un Ejecutivo monista en cuanto el Presidente desarrolla las funciones de Jefe de Estado como también las de Jefe de Gobierno. La autoridad del Presidente se extiende a todo cuanto tiene por objeto la conservación del orden público en el interior y la seguridad externa de la República, de acuerdo con la Constitución y las leyes.

El Poder Legislativo está amparado en el artículo 46 de la Constitución chilena, el cual este poder se encuentra el Congreso Nacional, pues está compuesto por una Cámara de Diputados y de Senadores y son los encargados de ejercer la representación de la

ciudadanía, concurrir a la formación y creación de leyes con el Presidente de la República y fiscalizar las acciones que tenga el Gobierno.

El Poder Judicial está avalado en el artículo 76 de la Constitución chilena y cual su función principal es la facultad de conocer las causas sean civiles, criminales, pues a través de estas causas el juzgado debe resolver y ejecutar lo juzgado. Como es un ente descentralizado nadie se puede involucrar en lo que resuelva y ejecute el juzgado.

II.II Cómo está constituida la administración del Estado y el tipo de personal que lo constituyen.

La administración del Estado está constituida por servicios públicos centralizados y descentralizados como menciona el artículo 1 de la ley Orgánica Constitucional de bases generales del Estado están constituidas por los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley (Ministerio del Interior, 1986).

Los Ministros son los máximos colaboradores del Presidente de la República, en lo que respecta al gobierno y a la administración, sobre como manejan ellos los asuntos que son de sus competencias, y como ellos derivan estas competencias hacia el personal para ejecutar de mejor manera en el plano administrativo y gubernamental de las políticas públicas. Por lo cual, la administración del Estado debe tener una ley que determine la organización de éste como es la ley de bases de Administración General de bases del Estado (Ley n°18.575), la cual se define en el artículo 38 de la Constitución Política chilena, como: “una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes.

Cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus organismos o de las municipalidades, podrá reclamar ante los tribunales que determine

la ley, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere afectar al funcionario que hubiere causado el daño (Ministerio del Interior, 1986).”

II.III Sistemas de contratación del Estado chileno

El artículo 1 de la ley n°18.834 dice, que las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 18 de la ley n°18.575 (Ministerio del Interior, 2005).

En el Estatuto Administrativo está estipulado como es el ingreso y como están constituidos los tipos de contratos que tienen la Administración del Estado chileno. Para el ingreso a niveles generales de la administración del Estado, son:

- Ser ciudadano chileno.
- Haber cumplidos el requisito de servicio militar (hombres).
- Salud compatible con el cargo al cual se va desempeñar.
- Haber cumplido educación o dependiendo del tipo de cargo el cual van a ejercer se exige un título profesional o técnico para cumplir determinado cargo.
- No haber cesado en un cargo público por baja calificación o que haya Estado inhabilitado por crimen o simple delito.

En el Estatuto Administrativo se fijan los distintos cargos los cuales tendrán el personal del Estado, estos reflejan la Estabilidad laboral y económica que puedan tener en un servicio público, los tipos de cargos son:

- Planta de Personal: es el cargo permanente que se le asigna al funcionario que está en la institución. puede tener la calidad de titular, suplente o subrogante, y desempeñarse en funciones Directivas, Profesionales, Fiscalizadoras, Técnicas, Administrativas o Auxiliares.
- Empleo de Contrata: Es la persona que está en una institución pública de carácter transitorio y el cual su contrato durará como máximo hasta el 31 de Diciembre de cada año y los empleados que estén en sus funciones hasta la fecha de término estos expiraran su contrato si es que no hubiese una prórroga de su contrato con treinta días de anticipación. Las funciones sobre las cuales se puede desempeñar

este tipo de cargos son Profesionales, Fiscalizadoras, Técnicas, Administrativas y Auxiliares

- Serán cargos de la exclusiva confianza, Los cargos de la planta de la Presidencia de la República; En los Ministerios, los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División o Jefaturas de los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación.
- Los contratos con base de honorarios son 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.

III. Las Municipalidades

III.I ¿Qué son las Municipalidades?

Existe en cada organismo institucional en Chile una orgánica que estructura a nivel constitucional las funciones que debe tener cada institución en Chile, es por esto, que al momento de hablar de las Municipalidades existe la ley n°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, define y estructura las funciones de las municipalidades, es por esto que el artículo 1 describe que, la administración reside local de cada comuna o agrupación de comunas que reside en una municipalidad.

Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad Jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas (Ministerio del Interior, 2006).

III.II Personal que las componen

Expresados en el artículo 2 de la ley n°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, Las municipalidades estarán constituidas por el alcalde, que será su máxima autoridad, y por el concejo (Ministerio del Interior, 2006).

El Alcalde y el Concejo del municipio correspondiente a cada comuna el cual fueron sufragados, son los grandes entes que administran, le dan dirección y vigilan las funciones

de las Municipales. En la ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, sale expresado las facultades, funciones y atribuciones que debe tener el Alcalde y los Concejales en su quehacer diario como entidades públicas de la comuna. Entre los Artículos 56 y 63 expresa las facultades, funciones y atribuciones que tienen los Alcaldes en las Municipalidades.

El alcalde es la máxima autoridad de la municipalidad y en tal calidad le corresponderá su dirección y administración superior y la supervigilancia de su funcionamiento. En la condición antedicha, el alcalde deberá presentar, oportunamente y en forma fundada, a la aprobación del consejo, el plan municipal, el plan regulador, las de salud y educación y demás incorporados a su gestión, y las políticas y normas generales sobre licitaciones, adquisiciones, concesiones y permisos.

III.III ¿Qué leyes tienen impactos en las Municipalidades?, y, ¿Qué función tiene sobre ellas?

Son diferentes las leyes que tienen impactos en las Municipalidades comenzando desde la principal de todas la Constitución de Chile, la forma en cómo se organiza, capacitación de sus funcionarios, las formas en cómo se contrata al personal, presupuestos entre muchas leyes que tienen influencias en las municipalidades en funcionamiento.

Principales leyes que impactan en las municipalidades, son:

Constitución Política de la República de Chile: Es la Carta Fundamental de la República, que establece las Bases de la Institucionalidad y Ciudadanía, Derechos y Deberes Constitucionales, Gobierno, Bases Generales de la Administración del Estado, Estado de Excepción, Congreso Nacional, Materias y Formación de ley, Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Justicia Electoral, CGR, FFAA, de Orden y Seguridad, Consejo de Seguridad Nacional, Banco Central; y Gobierno y Administración del Estado.

Ley n°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades: Esta ley regula la naturaleza y constitución de las municipalidades, sus funciones y atribuciones, su patrimonio y financiamiento, su organización interna, el régimen de bienes, sistema de fiscalización, regula al Alcalde, al Concejo, al CESCO, sus respectivas funciones y atribuciones, las elecciones municipales, plebiscitos comunales, corporaciones, fundaciones y asociaciones municipales.

Ley n°18.575, Orgánica de la Bases de la Administración del Estado: Este cuerpo legal regula los principios generales aplicables a toda la administración del Estado, incluidas las municipalidades en su parte general.

Ley n°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales: Esta normativa regula la relación jurídica entre los funcionarios y la municipalidad, conteniendo disposiciones sobre las siguientes materias: sistema de ingreso, capacitación, calificaciones, sistema de promoción, obligaciones funcionarias, prohibiciones, incompatibilidades, derechos funcionarios, responsabilidad administrativa, cesación de funciones y extinción de la responsabilidad administrativa.

Decreto Ley 3.063, Sobre Rentas Municipales: Regula el sistema y mecanismos de ingresos o rentas municipales, se refiere asimismo al producto de los bienes, explotaciones y establecimientos municipales, impuestos municipales, aporte fiscal, Fondo común Municipal, recursos por concesiones, permisos o pagos de servicios, rentas varias, del cobro judicial; y de las sanciones por infracciones a sus disposiciones.

Ley n°19.418, Sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias: Establece la constitución, organización, finalidades, atribuciones, supervigilancia y disolución de las Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias. Asimismo, establece la manera que se forma su patrimonio, el FONDEVE (Fondo Desarrollo Vecinal), normas sobre constitución y funcionamiento de Uniones Comunales de Juntas Vecinales y demás organizaciones comunitarias.

Decreto con Fuerza de Ley n°458 DE 1975, Ministerio Nacional de Vivienda y Urbanismo, Ley General de Urbanismo y Construcciones: Contempla disposiciones sobre el desarrollo urbano, exigencias para la construcción, loteos, subdivisiones, modificaciones y demoliciones. Establece las facultades para la DOM en esta materia, en especial en materia de otorgamiento de permisos y recepciones finales de obras; y las competencias de los organismos del Ministerio respectivo, principalmente respecto de su potestad reglamentaria en este tema. Asimismo, establece disposiciones sobre el Plan Regulador Comunal y su objetivo de regular los diferentes usos del suelo y la adecuada armonía que debe haber entre las distintas actividades que se desarrollan en la comuna, para el desarrollo, seguridad y bienestar de la población.

Ley 15.231, sobre Organización y funcionamiento de los Juzgado de Policía Local: Regula la organización y funcionamiento de los referidos tribunales, estableciendo asimismo su competencia y atribuciones.

Ley n°18.287, Sobre procedimiento ante los juzgados de policía local: Contempla las disposiciones que regulan el conocimiento de los procesos por contravenciones y faltas; y las materias de orden civil que sean de competencia de estos Juzgados. Sus normas fijan las diferentes etapas de las denuncias, demanda y querellas que llegan al conocimiento del Juzgado, hasta su resolución final mediante la sentencia respectiva.

Ley n°18.290, Sobre tránsito: Esta ley entrega los principales conceptos que se utilizan con motivo de la circulación de vehículos en la vía pública, regula las exigencias para los conductores y otorgamiento de las respectivas licencias, contempla normas el Registro de Vehículos Motorizados, Registro de Conductores, de la enseñanza de las normas de tránsito y escuelas de conductores. Dispone asimismo medidas de seguridad, normas sobre señalización, regulación de la conducción, sobre uso de las vías, de la responsabilidad por los accidentes y procedimientos policiales administrativos. Esta ley tipifica asimismo las infracciones, su clasificación y penalidad.

Ley n°19.300, Sobre bases de protección del medio ambiente: Contempla normas generales para la protección del medio ambiente y establece medidas de resguardo, supervigilancia y fiscalización respecto del desarrollo de actividades que pueden causar perjuicios en esta materia.

Ley n°19.296, Sobre asociaciones de funcionarios: Este cuerpo legal contempla disposiciones sobre la constitución, objetivos y funciones de las Asociaciones de Funcionarios, básicamente para la ejecución de actividades de resguardo de sus derechos, de cooperación y solidaridad y para el desarrollo personal de sus integrantes.

Decreto Ley n°799 de 1974, sobre uso de vehículos estatales.

Esta normativa regula las condiciones y limitaciones en el uso de los vehículos estatales, resguardos y responsabilidades administrativas, que pueden llevar a la sanción máxima de destitución, previo sumario administrativo que debe sustanciar la CGR.

Ley n°17.235, sobre impuesto territorial: La referida ley establece el impuesto a los bienes raíces que se aplica sobre su avalúo. Se dispone el mecanismo de tasación de los bienes raíces. Considera la formación de los roles de avalúos y contribuciones, sus modificaciones y reajustabilidad.

Ley n°17.105, sobre alcoholes: Este cuerpo legal establece las condiciones para la producción y comercialización de las bebidas alcohólicas, estableciendo una patente comercial especial a este respecto, con clasificaciones y limitaciones en resguardo de la población, en especial para la mantención del orden público y la moralidad.

Ley n°18.700, sobre votaciones populares y escrutinios: Esta ley resulta asimismo aplicable en el mecanismo de elección de alcaldes y concejales, con las especificidades propias que contempla la legislación municipal a este respecto.

Ley n°10.336, Ley orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República: Se considera en este cuerpo legal la organización, funcionamiento y atribuciones del referido organismo contralor, en resguardo del adecuado uso de los recursos públicos y para el ajustamiento de las actuaciones de la Administración a la Legalidad. Contempla los mecanismos de control y fiscalización de los actos administrativos y de configuración de eventuales responsabilidades.

Decreto 2.186 de 1979 Expropiaciones: La referida normativa reemplaza las disposiciones que contempla la Ley General de Urbanismo y Construcciones, estableciendo las condiciones y procedimiento para proceder a la expropiación de inmuebles y determinación de las correspondientes indemnizaciones.

Decreto Ley 1.263 de 1975, sobre administración financiera del Estado.

Contempla las normas que regulan la administración de los recursos financieros de los organismos del Estado, incluidas las municipalidades, fijando procedimientos y mecanismos de control e información. Considera facultades de la CGR en esta materia.

Ley de Presupuesto de la Nación: Esta legislación se dicta anualmente y en general contiene normas de interés municipal en materia de administración de bienes, recursos financieros y recursos humanos.

Ley 19.284, sobre integración de personas discapacitadas: Esta normativa establece conceptos sobre la condición de discapacitados, reconociéndoles su derecho a una plena integración social. En esta materia las municipalidades tienen importantes funciones que cumplir, como parte de su Política de Desarrollo Social.

Ley 19.070, Estatuto Docente: Regula las normas por las cuales se rigen los profesionales de la Educación, su mecanismo de ingreso, sus categorías, calificaciones, sistema de contratación, mecanismo para hacer efectiva su responsabilidad, derechos y obligaciones.

Ley 19.378, Estatuto de atención primaria de Salud: Esta ley norma las materias sobre administración, régimen de financiamiento y coordinación de la atención primaria de salud, de los establecimientos traspasados a las municipalidades. Establece además el régimen laboral, derechos y obligaciones del personal, remuneraciones y carrera funcionaria.

Ley 19.754 Bienestar: Autoriza a las municipalidades para otorgar prestaciones de Bienestar a sus funcionarios.

Ley 19.803 PMG: Establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal.

Estas son las leyes o Decretos que impactan en las funciones en cada Municipalidad en Chile, el cual regula desde la forma de hacer presupuestos, de contratación de personal, sobre votaciones populares, entre otras leyes y decretos que hacen funcionar a cada Municipalidad en Chile.

III.IV Marco normativo de contratación.

Las Municipalidades de Chile tiene la misma estructura de contratación que el Estatuto Administrativo, ya que el Estatuto Administrativo es la base de cómo se hace la carrera funcionarios, los deberes, obligaciones, responsabilidades y cesación de los cargos de cada persona que esté trabajando en la Administración Pública de este país. Es por esto que los requisitos son los mismos que estipulan en el Estatuto Administrativo como se puede observar en la Ley 18.883 y los cuales son los siguientes:

- Ser ciudadano chileno.
- Haber cumplidos el requisito de servicio militar (hombres).
- Salud compatible con el cargo al cual se va desempeñar.
- Haber cumplido educación o dependiendo del tipo de cargo el cual van a ejercer se exige un título profesional o técnico para cumplir determinado cargo.
- No haber cesado en un cargo público por baja calificación o que haya estado inhabilitado por crimen o simple delito.

Cada cargo que tiene cada uno de los trabajadores de una Municipalidad tiene la misma base estructural del Estatuto Administrativo pero se agrega otro contrato que es el Código del Trabajo. Los tipos de contratos que estipula la ley n°18.883 son cuatros pero también están incluidos el Estatuto docente Ley 19.090 y también se encuentra el Estatuto de Salud Primaria ley n°19.378, en los tipos de contratos:

- Planta de Personal: es el cargo permanente que se le asigna al funcionario que está en la institución. Puede tener la calidad de titular, suplente o subrogante, y desempeñarse en funciones Directivas, Profesionales, Fiscalizadoras, Técnicas, Administrativas o Auxiliares.
- Empleo de Contrata: Es la persona que está en una institución pública de carácter transitorio y el cual su contrato durará como máximo hasta el 31 de Diciembre de cada año y los empleados que estén en sus funciones hasta la fecha de término estos expiraran su contrato si es que no hubiese una prórroga de su contrato con treinta días de anticipación. Las funciones sobre las cuales se puede desempeñar este tipo de cargos son Profesionales, Fiscalizadoras, Técnicas, Administrativas y Auxiliares
- El empleo bajo la modalidad del Código del Trabajo, establece que son todas aquellas actividades transitorias el cual las municipalidades cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación.

- Los contratos con base de honorarios son 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.
- Estatuto Docente: Serán expresados bajo el Decreto ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título. Se desmenuza tres tipos de Contratos, el de reemplazo (durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario), El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo y por último contrato indefinido (es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato).
- Estatuto de personal de Salud: La ley n°19.378 regulará, en lo pertinente, la relación laboral, carrera funcionaria, deberes y derechos del respectivo personal que ejecute acciones de atención primaria de salud. Existen personal que podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido. Son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal y contrato fijo para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario.

IV. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

IV.I Planteamiento de Problema

¿Cumple la Ilustre Municipalidad de Quillota con lo mencionado en la ley n°18.883 respecto a la estabilidad laboral y económica de las personas que la componen?

IV. II Objetivo General

Analizar el cumplimiento de la ley n°18.883 en la Municipalidad de Quillota en lo que respecta a la estabilidad laboral y económica de las personas que la componen.

IV.III Objetivos Específicos

1. Describir la ley n°18.883
2. Explicar los Tipos de Contratos que existen en el Estatuto Municipal de Quillota.
3. Establecer la realidad laboral de la Municipalidad de Quillota.
4. Identificar la escala de sueldos y remuneraciones de los trabajadores de la Municipalidad de Quillota
5. Determinar el cumplimiento de lo establecido en la ley n°18.883 en la Ilustre Municipalidad de Quillota

IV.IV Diseño de la Investigación

El enfoque no responde a cabalidad con un estudio cuantitativo, pues a pesar de seguir un orden lógico, tener análisis numéricos, no hay una hipótesis a validar o negar. Tampoco podríamos hablar de uno completamente cualitativo, pues por la delimitación del problema, a un espacio físico, temporal e institucional específicos, no respondemos solo a la visión de la realidad que se define a través de las interpretaciones de los participantes en la investigación respecto de sus propias realidades (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Por eso, el enfoque es realmente mixto.

Dado el planteamiento del problema, podemos afirmar que la investigación es descriptiva, pues buscamos especificar las propiedades, características y perfiles del objeto o fenómeno (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

IV. V Instrumentos de recopilación de información

Para efectos de la investigación a realizar se realizaron dos entrevistas a diferentes personeros de la Municipalidad de Quillota para conocer las opiniones y sugerencias sobre el diagnóstico de la ley n°18.883 de la Función Pública de las Municipalidades. Se eligió este instrumento de medición debido a su validez, midiendo la variable, en este caso fueron elegidas las entrevistas porque muestra el grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido.

Una de las entrevistas fue realizada al Administrador Público de la Ilustre Municipalidad de Quillota, quién es el colaborador más directo del Alcalde, en las tareas de coordinación y gestión permanente del municipio, también en la elaboración y seguimiento del Plan Anual de Acción Municipal, como asimismo en cualquier otra función que el reglamento municipal establezca o aquellas que le delegue el propio alcalde. Se considera una persona realmente capacitada y necesaria para cumplir con el objeto de éste diagnóstico al cual se conoce su percepción del tema.

También se realizó una entrevista al Presidente de la Asociación de Honorarios de Quillota, que es otra perspectiva importante al momento del diagnóstico, ya que ellos presentan una función importante en la Municipalidad de Quillota.

Y por último, los datos que se recopilaron y son mostrados en los gráficos es por la Ley de Transparencia Activa, pues está se encuentra en la página de la Ilustre Municipalidad de Quillota.

V. ANÁLISIS DEL ESTUDIO

V.I La ley n°18.883 de Estatuto Administrativo para funcionarios municipales

La ley n°18.883 consta de siete Títulos más un Título basado en Disposiciones Varias.

El título primero es el de Normas Generales, del cual se explican, los cuatros tipos de contratos existentes (Planta, Contrata, Honorarios y Código del Trabajo), requisitos mínimos para el ingreso a la Administración Municipal en Chile y quien es la persona quién hace el nombramiento de los ascensos.

El título segundo es sobre la Carrera Funcionaria, sobre como es el ingreso para ser funcionario de planta a través de los concursos públicos. El segundo párrafo es la Capacitación de los funcionarios públicos, del cual existen tres tipos de capacitación el (Ascenso, perfeccionamiento y el voluntario). El tercer párrafo son las calificaciones, expresados en el artículo 29, es un sistema que tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para el ascenso, los estímulos y la eliminación del servicio. (Ministerio del Interior, 1989). Por último, las Promociones, del cual se harán por ascenso o excepcionalmente por la vía del concurso.

El título tercero son las Obligaciones de Funcionarios, el primer párrafo incluye las Normas Generales, que tienen como finalidad la imposición que se le da al Funcionario que debe contraer para su funcionamiento de la mejor manera. El segundo párrafo habla sobre la Jornada de Trabajo expresado en el artículo 62, dice que a jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias (Ministerio del Interior, 1989), también que los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones. El párrafo tres habla sobre las Destinaciones, Comisiones de Servicio y Cometidos de Funcionarios, las destinaciones se dan solamente cuando van a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados dentro de la municipalidad correspondiente, las Comisiones de servicio son para que los funcionarios desempeñen que estén ajenas al cargo de uno y por últimos los Cometidos de funcionarios es para cuando los obliguen a desplazarse dentro o fuera de su lugar de desempeño habitual para realizar labores específicas inherentes al cargo que sirven.

El Título cuarto son los Derechos del Funcionario el cual consta de seis párrafos. El primero párrafo son las Normas Generales el cual expresa en el artículo 87 y que es una de las importantes causas sobre este trabajo habla de la estabilidad laboral y económica de un funcionario pues dice que, todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, y a participar en las acciones de capacitación, de conformidad con las normas del presente Estatuto. Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo (Ministerio del Interior, 1989). El segundo párrafo son las Remuneraciones y Asignaciones el cual describe como los funcionarios tengan remuneraciones como estipule la ley y también las siguientes asignaciones que están estipulados en el artículo 97 y son: pérdida de caja, movilización, horas extraordinarias, cambio de residencia, viáticos, pasajes u otros análogos, Otras asignaciones contempladas en leyes especiales y las asignaciones de antigüedad. El tercer párrafo habla sobre los Feriados que es el descanso que tiene cada funcionario de 15 días hábiles si ellos tienen menos de 15 años de servicio al momento de tener más años de servicios se aumentan los días hábiles para descanso. Como por ejemplo si está entre 15 a y menos 20 años de servicios tendrán 20 días hábiles, si tienen igual o más de 20 años de servicios tendrán 25 días hábiles. El Quinto párrafo habla sobre las Licencias Médicas el cual expresan que es un derecho que tiene el funcionario ante cualquier problema de salud que tenga él o ella para su restablecimiento de salud. Y, el último párrafo de Prestaciones Sociales habla sobre los problemas que puedan ocurrir ante el deceso de un funcionario y también ante los accidentes que pueda tener el funcionario y como estos aseguran a sus familiares ante estas posibles catástrofes que atañen a la familia y a la institución.

El título cinco habla sobre la Responsabilidad Administrativa, es cuando el funcionario ante cualquier problema de disciplina que haya tenido o que escrito en su hoja de vida, es por esto que ante cualquier sanción que tendrá este funcionario será estipulados a medida de una amonestación verbal o si es de mayor de gravedad el Alcalde pondrá un Fiscal, que tendrá misma jerarquía o mayor al funcionario culpado, para evaluar el sumario Administrativo. Los funcionarios podrán ser objetos de las siguientes medidas disciplinarias,

como, censura, multa, suspensión del empleo entre treinta días hasta tres meses y la destitución del funcionario.

El título sexto es el de Cesación de Funciones, el cual existen seis formas el cual se deja de desempeñar un cargo en la Municipalidad correspondiente, estas están expresadas en el artículo 144 de la ley de Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las cuales son: la renuncia; obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo municipal; declaración de vacancia; destitución; supresión del empleo y el fallecimiento (Ministerio del Interior, 1989).

El título séptimo es la Extinción de la Responsabilidad Administrativa, describe el término de las sanciones sobre responsabilidades que haya tenido un funcionario, el cual son cuatro forma el cual se puedan extinguir y esta es por el fallecimiento del funcionario quién está sancionado y esta queda sin efecto; por haber cesado funciones- si es que este funcionario no tuviese aún sumario administrativo- por el cumplimiento de la sanción y la prescripción de la acción disciplinaria³.

Y por último, el título final establece algunas Disposiciones Varias, el cual funcionario puede apelar ante la Contraloría General de la República sobre vicios de legalidad el cual pudiesen haber tenido, también en los contratos del código del trabajo no podrán exceder el sueldo en comparación al Alcalde y por último estipula algunos derogamientos de diferentes artículos de la ley n°18.883.

³ La prescripción de la acción disciplinaria es el término de un derecho por la falta del ejercicio durante un tiempo establecido por la ley.

V.II Aplicación de la ley n°18.883 en la Municipalidad de Quillota

En la Municipalidad de Quillota existen tres tipos de Contratos que están involucrados con la ley n°18.883, excepto uno que es el Código del trabajo, pues la Municipalidad de Quillota no tiene corporaciones o exista balneario que puedan generar este tipo de contratos.

- **Planta de Personal:** es el cargo permanente que se le asigna al funcionario que está en la institución de la Municipalidad de Quillota. Los únicos cargos que serán plantas son, los Directivos, Profesionales, Jefaturas, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.
- **Empleo de Contrata:** Es la persona que está en una institución pública de carácter transitorio y el cual su contrato durará como máximo hasta el 31 de Diciembre de cada año y los empleados que estén en sus funciones hasta la fecha de término estos expiraran su contrato si es que no hubiese una prórroga de su contrato con treinta días de anticipación.
- Los contratos con base de honorarios son 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.

Tabla N°1

	Planta	Contrata	Honorarios
Estabilidad	Permanente	Cada un año	Servicios temporales
Ingresos a la Municipalidad	Concursos Públicos	Concursos Públicos	No
Capacitación	Sí	Sí	No
Sistema de Calificación	Sí	Sí	No
Promociones	Sí	Sí	No
Jornada de Trabajo	Sí	Sí	Dependiendo del tipo de acuerdo con el sostenedor.
Destinaciones, Comisiones de Servicio y Cometido de Funcionarios	Sí	Sí	No
Subrogación	Sí	Sí	No
Derechos a ser Defendidos ante cualquier problema	Sí	Sí	No

Remuneración	Sí	Sí	Sí
Asignaciones	Sí	Sí	No
Feridos	Sí	Sí	No
Permisos	Sí	Sí	No
Licencias Médicas	Sí	Sí	No
Responsabilidad Administrativa	Sí	Sí	Sí
Cesación de Funciones	Sí	Sí	No

Fuente: Elaboración Propia con datos de Ley transparencia activa del sitio web www.quillota.cl

Como es posible diferenciar y expresado en la ley n°18.883 se demuestra que la estabilidad que tenga en el tiempo los empleados Municipales, por ejemplo un trabajador de Planta tiene un contrato permanente hasta su Cesación de Funciones, mientras que los trabajadores a Contratas tienen una permanencia de un año con opción de renovación y por último los Honorarios que son para ocasiones temporales, por ende los Contratas y los Honorarios no tienen la misma estabilidad laboral que una persona que sea Planta.

También las capacitaciones son importantes en la Municipalidad pero no da la opción de querer profesionalizar de mejor manera a sus trabajadores, ayudar a sus trabajadores a impartir Magister como por ejemplo, el Administrador Público Oscar Calderón expuso que solamente existe capacitación pero para cosas mínimas pero que no existen herramientas económicas para una profesionalización de los trabajadores. Los honorarios a través del convenio que tienen con la Municipalidad, ellos también tienen capacitaciones porque ellos son parte fundamental del andamiaje del servicio (Calderón, 2014).

Las calificaciones son para todos los funcionarios y son estipuladas por ley, y esto no ha causado problemas entre los trabajadores, sino que el único problema que existe es que la forma en cómo se evalúa debe ser cambiado y tener un nuevo paradigma sobre eso como expreso Oscar Calderón.

Las promociones como establece en el artículo 52 de la ley n°18.883, que las promociones es el derecho de un funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, sujetándose estrictamente al escalafón (Ministerio del Interior, 1989). Como aparece en la tabla n°1 que solamente los funcionarios de Plantas y Contratas tienen derecho a los ascensos mientras sean hábiles para exigir el cargo correspondiente.

La ley n°18.883 expresa todos los derechos y responsabilidades que pueda tener un Funcionario municipal, del cual tienen los beneficios que tienen son las asignaciones, permisos, feriados y las licencias médicas el cual cumple con todo los requisitos estipulados en la ley, por lo mismo es por esto que muchas veces la realidad suele ser distinto a lo que expresa muchas veces la ley. En la entrevista que se sostuvo con Carlos Cortés, Presidente de la Asociación de Honorarios de la Ilustre Municipalidad de Quillota, sostuvo que, “entonces estamos sujetos a un régimen de un trabajo de jornada completa y en el caso por ejemplo nuestro de los municipales muchos, la mayoría de los problemas exceden la jornada completa y hoy día se ha tenido que crear una figura nosotros no nos pagan hora extraordinarias por eso se ha tenido que crear una figura de compensación horaria para que entonces podamos trabajar más de lo que es el horario, trabajar fines de semana y poder compensar esas horas en otros días de semanas, tomarnos como días libres a partir de las horas que hemos trabajado extraordinarias, entonces esa es como la problemática”. Existe un respeto que se logra a nivel de Alcalde a Honorarios o entre el mismo departamento, con respecto a las jornadas de trabajo, como dice Carlos Cortés, “este equipo trabajamos súper comprometidos con lo que hacemos, somos comprometidos, tratamos de mantener un buen clima laboral y de instaurarse el auto cuidado, de conversar las cosas, de tener algunas flexibilidades también con respecto al horario porque de repente hay compañeros que están trabajando hasta la noche entonces al otro día no necesariamente van a llegar a las 8:30 aquí sino que pueden llegar un poco más tarde puede ser que trabajamos en las mañana en la oficina del municipio y en las tardes hacemos terreno con las organizaciones y cuando hay gente que tiene sabe que va tener actividades de las seis para adelante se puede ir al mediodía e ir a trabajar después en la noche con organizaciones que tienen que atender entonces eso que la gente esté trabajando tranquila”. Al igual que las Licencias Médicas, el personal de honorarios no tiene ninguna previsión, sea de salud o A.F.P, es por ello que cabe recalcar en la entrevista que se hizo a Carlos Cortes, que se han logrado muchas cosas pero que aún no son suficientes pero que igual ayudan en cierto modo ante la precariedad del contrato como por ejemplo pre y post natal.

Lo otro, es que los contratos a niveles de Planta y Contrata tiene muchos beneficios en contraste de los trabajadores a Honorarios que no tienen ningún beneficio, como se ve expresado en la Tabla n°1, porque las leyes estipulan que son para los Funcionarios y no para ellos, y por el tipo de contrato que ellos tienen debe ser solamente temporal y para

ciertos trabajos específicos pero en la actualidad no se ve eso, como expreso Carlos Cortés, que le sucedió antes de llegar a la Municipalidad el cual dijo “trabajaba en el CONACE del Ministerio del Interior, nosotros teníamos metas que cumplir y a fin de año, como en Diciembre nos “*chicoteaban*”⁴ que teníamos que enviar los verificadores hasta el último día de Diciembre, porque ellos llevaban la cuenta en Santiago, porque ellos, los que eran de planta y de contrata, recibían un bono por esta “*pega*”⁵ que hacíamos nosotros los honorarios en todo el país”.

Los beneficios que se han logrado, dentro de la Municipalidad de Quillota, se han obtenido mediante la gestión del alto mando que dirige el Alcalde Dr. Luis Mella, quien basa su estrategia focalizada en el respeto que se deben tener todos los trabajadores para que ellos puedan tener una mejor estancia y crecimiento profesional, como por ejemplos los pre y post natal de 3 meses para las mujeres, las horas extraordinarias se cancela por días de descansos, capacitaciones, aguinaldos (navidad o fiestas patrias), entre otros. Este es uno de los grandes exponentes que caracteriza a esta municipalidad que es el marcar una comuna humana, saludable e innovadora para todos.

Por lo tanto, es importante destacar que los funcionarios a Contratas y el personal a Honorarios, mantienen su entrega y respeto al mundo laboral municipalizado, ya que, dentro de los meses de Noviembre y Diciembre, se da a entender de forma tácita que comenzando el siguiente año desde el 2 de enero, ellos continúan con sus puestos laborales y principalmente cumpliendo la función que se les ha confiado, debido a que no existe mayor personal que los pueda suplir ante esa necesidad buocrática que tiene el sistema municipalizado.

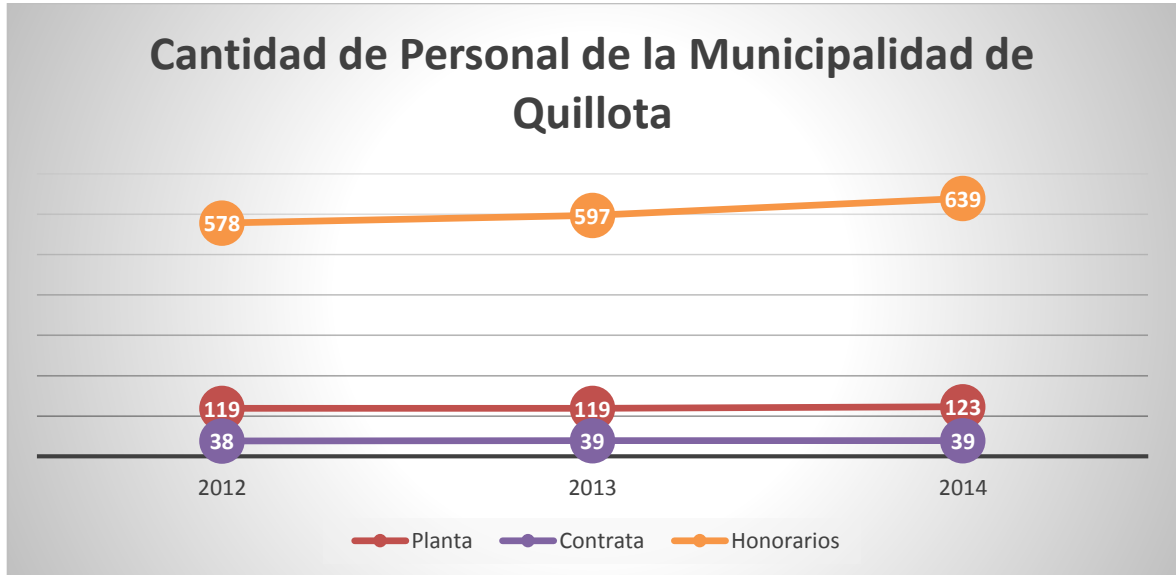
En la cesación de funciones las Plantas, aparte que también pueden ser destituidos ante cualquier responsabilidad administrativa que ellos hayan tenido reciben incentivos económicos al momento de su jubilación, mientras que las personas que tengan contratos de tipo Contrata u Honorarios ellos ante el momento de la cesación de funciones, no tienen ningún incentivo para el término de sus trabajos aunque hayan pasado muchos años en el trabajo el cual ellos estuvieron, como dijo Carlos Cortés en una experiencia antigua que él tuvo, dijo lo siguiente, “Yo trabajé como doce años en el Gobierno, en el CONACE, ahora

⁴ Chicoteaban: Apresurar.

⁵ Pega: Trabajo.

SENDA y cuando me despidieron me dijeron "chao no más", ninguna indemnización, nada, sin derecho a nada, entonces esa es la realidad en que vivimos".

Gráfico n°1



Fuente: Elaboración Propia con datos de Ley transparencia activa del sitio web www.quillota.cl

La tabla n°2 se puede apreciar una clara tendencia a mantener una estabilidad en los contratas y Plantas, mientras que los trabajadores de Honorarios existe un claro aumento de un 6% cada año, la razón es porque cada año los servicios son mayores y necesitan mayor personal, y como las Plantas ya están designadas desde el año 1994, como explico Oscar Calderón, Administrador Municipal de Quillota.

Las Plantas ya están designadas en la Municipalidad de Quillota, en los cargos creados y en los que sucesivamente vayan quedando vacantes con motivo de la provisión de los primeros (Ministerio del Interior, 1993) y también en el artículo 1 del Decreto ley 316 Adecua, Modifica y establece Planta de personal de la Municipalidad de Quillota, dice "Adécuanse la planta y escalafones del personal de la Municipalidad de Quillota a lo dispuesto en el artículo 7° de la ley n°18.883, en la forma que se señala" (Municipalidad de Quillota, 2014). Es por esto, la gran cantidad de Honorarios existentes en la Municipalidad de Quillota ya que al pasar los años las exigencias y el aumento de la población hacia los servicios que presta esta son cada vez más.

Tabla N°2

Presupuesto año 2014	Gastos en Personal M\$
Gastos en Personal	4.517.500
- Personal de Planta	1.818.356
- Personal de Contrata	468.598
- Otras remuneraciones	85.367
- Otros Gastos Personal	2.145.179

Fuente: **Municipalidad de Quillota**

El artículo 2 de la ley n°18.883, dice respecto del Personal de Contrata que éstos no podrán representar un gasto superior al veinte por ciento del gasto de remuneraciones de la planta municipal, en consecuencia, la Municipalidad de Quillota sobrepasa la representación en el presupuesto para contratos de tipo Contratas, ya que equivale al 25,7% de él y no está dentro de los márgenes de la ley, ya que la máxima cantidad de recursos financieros que pueden tener hasta un máximo de 20% del presupuesto del personal de Planta , no obstante, los contratos de tipo Honorarios que no alcanza el 10% del gasto contemplado en el presupuesto municipal por concepto de remuneraciones de su personal de planta como está expresado en el artículo 13 de la ley n°19.280 (Ministerio del Interior, 1993), y solamente alcanza un 4,6% del gasto en total. En consecuencia, el personal de Contrata tiene un exceso de un 5,7% del presupuesto destinado para su contratación, mientras que los honorarios no llegan al 5% esto significa que no alcanza la mitad del presupuesto contemplado para el personal de Honorarios. Los funcionarios de la Municipalidad de Quillota tienen la siguiente escala de sueldo, que está establecida en la siguiente tabla

Tabla n°3

ESTAMENTO	GRADO	UNIDAD MONETARIA	SUELDO BASE	RENDA BRUTA INCREM. 21,50%
ALCALDE	4	PESOS	472.160	2.307.427
DIRECTIVO	5	PESOS	445.989	2.098.925
DIRECTIVO, PROFESIONAL	7	PESOS	368.498	1.481.728
DIRECTIVO, PROFESIONAL, JEFATURA	8	PESOS	325.201	1.197.505
DIRECTIVO, PROFESIONAL, JEFATURA	9	PESOS	296.759	985.637
JEFATURA, TÉCNICO	10	PESOS	276.248	817.120
JEFATURA, TÉCNICO	11	PESOS	255.756	683.616
PROFESIONAL, TÉCNICO, ADMINISTRATIVO	12	PESOS	236.852	639.165
TÉCNICO, ADMINISTRATIVO	13	PESOS	219.306	551.270
TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, AUXILIAR	14	PESOS	203.067	485.285
TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, AUXILIAR	15	PESOS	188.110	430.814
ADMINISTRATIVO, AUXILIAR	16	PESOS	173.684	413.694
AUXILIAR	17	PESOS	161.001	368.566
AUXILIAR	18	PESOS	149.065	350.501
AUXILIAR	19	PESOS	139.043	346.703

Fuente: Municipalidad de Quillota

Tabla N°4

Escala de Sueldos y Remuneraciones 2014

ESTAMENTO	GRADO	UNIDAD MONETARIA	SUELDO BASE	RENDA BRUTA INCREM. 21,50%
ALCALDE	4	PESOS	499.498	2.427.331
DIRECTIVO	5	PESOS	471.596	2.207.889
DIRECTIVO, PROFESIONAL	7	PESOS	397.358	1.568.493
DIRECTIVO, PROFESIONAL, JEFATURA	8	PESOS	357.380	1.276.722
DIRECTIVO, PROFESIONAL, JEFATURA	9	PESOS	328.029	1.054.884
JEFATURA, TÉCNICO	10	PESOS	304.708	875.773
JEFATURA, TÉCNICO	11	PESOS	282.126	734.298
PROFESIONAL, TÉCNICO, ADMINISTRATIVO	12	PESOS	261.255	686.385
TÉCNICO, ADMINISTRATIVO	13	PESOS	241.897	592.959
TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, AUXILIAR	14	PESOS	223.968	522.608
TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, AUXILIAR	15	PESOS	207.440	464.413
ADMINISTRATIVO, AUXILIAR	16	PESOS	191.735	445.760
AUXILIAR	17	PESOS	177.655	397.448
AUXILIAR	18	PESOS	164.491	377.714
AUXILIAR	19	PESOS	153.554	373.223

Fuente: Municipalidad de Quillota

Sobre las remuneraciones en la tabla demuestra la escala de sueldos y de grado que tienen los funcionarios de la Municipalidad de Quillota, reflejadas en la tabla n°4 y 5. Respecto aquello las condiciones de remuneración y previsionales sobre los honorarios, Carlos Cortes dice que, “nosotros no tenemos previsión pese que hoy día el 2015 supuestamente se nos va a descontar la previsión de la AFP y el 2018 el de salud completo, lo cual también viene en desmedro de nosotros que a nosotros nos descuentan el 10% del impuesto más un 20% que hay entre salud y AFP, nos van a descontar un 30% de los honorarios que tenemos y los honorarios tampoco son altos, por lo tanto mucha gente se va a ver afectada, porque la gente está acostumbrada a vivir con el líquido que les queda después del 10%, y ese 10% lo toman como una suerte de cuenta de ahorro después al otro año y ahora les van a quitar como el 30% de un “paraguazo”⁶, se les va a reducir el líquido en forma bastante importante”. Por ejemplo, un Coordinador de Apoyo Social Comunitario, tiene un sueldo el año 2013 de \$708.750, mientras que el año 2014 es de \$744.188, cada año va aumentando los sueldos para obtener así una mejor igualdad ante los otros trabajadores de la Municipalidad. Pero con la nueva La ley n°20.255, se estableció que los trabajadores a honorarios están obligados a realizar cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y salud (Previsión Social, 2014), por ende, disminuirán sus remuneraciones y ante la entrevista realizada a Carlos Cortés, éste demostró su descontento ya que su remuneración se vería afectado porque este no aumentará sino que se reducirá considerablemente porque ellos van a tener que cancelar la previsión social (salud y AFP) y no la Municipalidad como normalmente lo hace con los funcionarios de Planta y Contrata. También ellos no reciben finiquito de trabajo por la cantidad de años que estuvieron en la Municipalidad trabajando esto perjudica moralmente a los trabajadores de honorarios que no pueden percibir dinero por el trabajo que ellos han realizado.

⁶ Paraguazo: se va rápido el dinero que uno tiene.

VI. RECOMENDACIONES

La Municipalidad de Quillota cumple con la ley n°18.883 pero ante la estructuración de los cargos de Planta que están estipulados en la ley n°19.280, que son inamovibles y solamente pueden ser removidos ante problemas de responsabilidades administrativas o si se van jubilados, es por esto, la estabilidad laboral y económica está desnivelado ante las personas que trabajan de Contrata y de Honorario ya que ellos siempre van a tener la inseguridad de si el día de mañana van o no van estar trabajando.

Una de las recomendaciones es cambiar la ley n°19.280 y el Decreto Ley 316 para establecer una nueva forma de estructuración de las Plantas en la Municipalidad de Quillota. Por lo tanto, debe haber una nueva estructuración el cual deben aumentar las cantidades de Plantas y cambiar la forma de ver a los Contratas y Honorarios que deben ser solamente para trabajos solamente eventuales y que no sean durante muchos años en el mismo trabajo, como sucede en la Municipalidad de Quillota, sino cambiar la estructura como sucede como los privados, si llegasen a estar más de un año los empleadores deberán contratar a estos trabajadores de forma permanente.

Segundo, debe haber un cambio en como se ve la Municipalidad y lo dice Oscar Calderón sostuvo que la única forma de poder cambiar este sistema es cambiar en que la municipalidad no debe ser un ente administrativo, sino que, debe ser un municipio que gestione más para así poder tener ellos mayores recursos, sea financieros o políticos, para tener un mejor despliegue a niveles laborales como también de políticas públicas.

Tercero, al momento de las capacitaciones debe haber cambios en la ley n°18.883 el cual todas las personas dependiendo del departamento donde se haga la capacitación, todas estén involucradas y no sea solamente de funcionarios. También que estas capacitaciones no sean solamente grupales, también el apoyo individual a cada uno de los trabajadores para tener un mejor grupo profesional y que las personas que sean capacitadas individualmente, puede ser desde sacar un diplomado o un magíster, este pueda quedarse por lo menos 5 años, el cual no pueda renunciar, por lo tanto, este trabajador pueda retribuir todos sus conocimientos hacia la Municipalidad.

Cuarto, los problemas de calificación de personal deben ser cambiados porque son antiquísimo, y debe haber un cambio estructural de cómo se debe afrontar la calificación de una manera en que las personas, unidades y departamentos se vean calificados por objetivos y que de ahí se saque conclusiones sobre los cumplimientos de metas, no como existe hoy que solamente se evalúa la hora de ingreso del trabajador y la hora salida de este, como dijo Oscar Calderón en la entrevista.

Quinto, sea cualquier tipo de contratación que tenga un trabajador, ellos deberían tener un respaldo legal sobre previsión de salud o A.F.P el cual ante cualquier problema que hubiese ocurrido y esto perjudicase a la persona en un futuro como profesional, y ayudar financieramente las licencias médicas que fueron producidas durante los servicios entregados hacia la municipalidad.

Debe existir un cambio estructural de todas las leyes que tengan competencias las municipalidades a nivel nacional, para que estas tengan facultades de poder percibir más recursos y con ellos hacer lo más eficientes y eficaces a los funcionarios para un mejor cumplimiento de las necesidades que tengan a nivel internos como institución y externos a nivel de ciudadanía de cada comuna.

CONCLUSIÓN

El presente trabajo tuvo como por objetivo ver el cumplimiento de la ley n° 18.883 sobre el Estatuto Administrativo del funcionario municipal.

Lo primero fue analizar los indicadores de la ley n°18.883 y cuáles eran los lineamientos legales que forman la estructura y funcionalidades de las municipalidades en Chile. Después de haber descrito los contenidos de la estructura de la ley n°18.883, se desarrolló un análisis en relación a los tipos de contrato que presentan en la actualidad en la Municipalidad de Quillota, el cual se clasifican en tres: Plantas, Contrata y Honorarios. Es Menester destacar que los contratados de Planta tienen una estabilidad permanente, mientras que los contratos de tipo Contrata tiene una estabilidad de un año con opción de renovación y por último los Honorarios solamente para efectos eventuales. Debido a esto y a la creciente satisfacción de necesidades que tienen los habitantes de la ciudad de Quillota, han aumentado la cantidad de trabajadores en la Municipalidad, en especial de Honorarios que cada año va aumentando, con la finalidad de cumplir con las necesidades que planteas los habitantes de la comuna, paralelamente, también, es preciso recalcar que existe un aumento considerable de Contratas que superan el porcentaje máximo del presupuesto que se les asigna no como los honorarios que está dentro de los rangos que estipula la ley. Es por esto que deben haber cambios en la estructura de cómo se determinaron las personas contratadas a Planta en las leyes n°19.290 y el Decreto Ley n°316, que determinan una cierta cantidad de Plantas y por lo tanto se necesita cambiar estas leyes y actualizarse en estos nuevos tiempos en que las municipalidades puedan tener mayor facultad a la hora de aumentar las cantidades de Plantas existentes en una municipalidad. Esta necesidad va enmarcada ante el gran progreso que ha enmarcado la ciudad de Quillota como unas de las más importantes de la Quinta región.

El efecto de ir aumentando la cantidad de trabajadores a través de los años, independiente de su tipo de contrato, provoca un cambio y un mayor compromiso con el trabajador en ir fomentando diversas capacitaciones que hacen y producen que la gestión de la Municipalidad de Quillota pueda obtener mejores resultados y la comunidad sea directamente, la mayor beneficiada. Por tanto, es relevante desarrollar un plantel de constante cuestionamiento y evaluaciones de sus procesos de trabajo, ya que, se debe dar cumplimiento con los objetivos anuales que plantea la Municipalidad de Quillota y poder

llevar un equipo de eficacia y productividad de manera transversal a través de todos los departamentos que se compone.

Los Contratas u Plantas tienen todos los beneficios que se les otorga en la ley n°18.883, el cual los Honorarios no reciben beneficios ya que la ley determina que son solamente para funcionarios de la municipalidad. Es necesario que los beneficios sean equitativos para todos y que no sea solamente para los funcionarios de la Municipalidad, sino que, deben ser para todas las personas que estén en cada departamento de la municipalidad. Por lo tanto los derechos y responsabilidades que tiene el personal de la Municipalidad, es necesario que se enfoquen en los cambios estructurales para los trabajadores Honorarios, ya que la ley n°18.883 se cumple en los funcionarios de la Municipalidad de Quillota, pero los Honorarios son los que han llevado la carga de tener años trabajando y sin beneficios pero ante las entrevistas realizadas se ha manifestado el respeto sobre los derechos de los trabajadores desde el alto mando de la Municipalidad hacia los Honorarios, por lo tanto han surgido muchas manifestaciones de beneficios hacia ellos de los cuales tienen vacaciones, pre y post natal, entre otros beneficios pero aún no es suficiente por lo que debe existir cambios necesarios en la ley n°18.883 para una equidad laboral.

En tanto las remuneraciones, son establecidas por grados y dependiendo del tipo de cargo estos cada año van subiendo de sueldos por la actualización de las leyes que los sustentan, mientras tanto en lo que respecta a las personas con contrato de Honorario van a tener que reducir considerablemente sus remuneraciones y cada vez se ven mayormente perjudicados en lo económico por la previsión social que van a tener que cancelar su previsión y no la municipalidad como el resto de los trabajadores. Es por ello, que deba existir respaldo legal sobre la salud y A.F.P ante cualquier problema que ocurriese durante la etapa laboral.

Si bien el presente trabajo abordó la ley n°18.883 y su cumplimiento en la Municipalidad de Quillota, aunque ya es un tema el cual se ha tocado mucho a nivel nacional, pero no se ha dado un énfasis más riguroso sobre la realidad que presenta los trabajadores de la Municipalidad de Quillota, el cual se pueden sacar varios resultados positivos ante la interacción del empleador (Alcalde Luis Mella) con los trabajadores el cual el respeto es una palabra muy importante en la sincronía entre empleador y trabajador, es por esto que entre ellos se tienen veneración, aprecio y reconocimiento. El respeto es uno de los valores

morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad. Respetar no significa estar de acuerdo en todos los ámbitos con otra persona, sino que se trata de no discriminar ni ofender a esa persona por su forma de vida y sus decisiones, siempre y cuando dichas decisiones no causen ningún daño, ni afecten o irrespeten a los demás, ya que la Municipalidad de Quillota tiene como por objetivo ser formadora de felicidad dentro y afuera para tener una mejor cohesión en lo económico, profesional, y personal con los trabajadores de la municipalidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Arzúza, R. (26 de Noviembre de 2014). *El Herald*. Obtenido de El Herald:
<http://www.elheraldo.co/columnas-de-opinion/estado-regional-presidente-candidato-hagale-150948>
- Calderón, O. (21 de Noviembre de 2014). Diagnóstico de la ley 18.883 . (J. Valenzuela, Entrevistador)
- Centro de Estudios Públicos. (26 de Noviembre de 2014). *CEP*. Obtenido de CEP:
http://www.cepchile.cl/dms/archivo_3527_1757/refor2_04_marcel.pdf
- CLAD. (15 de Noviembre de 2003). *Centro Latinoamericano para el Desarrollo*. Recuperado el 18 de noviembre de 2014, de Centro Latinoamericano para el Desarrollo:
<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>
- Congreso Nacional. (26 de Noviembre de 2014). *Biblioteca Congreso Nacional*. Obtenido de Biblioteca Congreso Nacional: <http://www.bcn.cl/ecivica/estado/>
- Cortés, C. (2 de Septiembre de 2014). Diagnóstico de la Ley 18.883 en la Municipalidad de Quillota. (J. Valenzuela, Entrevistador)
- Cotta, M. (1988). *Los Gobiernos*. Madrid, Valparaíso, Chile: Alianza.
- El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (28 de Agosto de 2013). *Parlamento de Uruguay*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de Parlamento de Uruguay:
<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=19121&Anchor=>
- Gobierno Local. (17 de 11 de 2014). *Gobierno Local de Argentina*. Recuperado el 17 de 11 de 2014, de Gobierno Local de Argentina:
http://www.gobiernolocal.gob.ar/wiki/doku.php?id=gobierno_local
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación Social*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.
- Ibáñez, M. A. (2 de Diciembre de 2014). *Friedrich-Ebert-Stiftung* . Obtenido de Friedrich-Ebert-Stiftung : <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08480.pdf>
- Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas. (17 de Noviembre de 2014). *Secretaría de Estado de Administraciones Públicas*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2014, de Secretaría de Estado de Administraciones Públicas:
http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Monografias/parrafo/011111111111111111111118/text_es_files/Libro-Blanco-Gobierno-Local.pdf

Ministerio de la Presidencia. (13 de Abril de 2007). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>

Ministerio del Interior. (5 de Diciembre de 1986). *Ley Chile*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de Ley Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29967>

Ministerio del Interior. (29 de Diciembre de 1989). *Ley Chile*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2014, de Ley Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30256>

Ministerio del Interior. (29 de Diciembre de 1989). *Ley Chile*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de Ley Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30256>

Ministerio del Interior. (16 de Diciembre de 1993). *Ley Chile*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2014, de Ley Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30647&idParte=8517670>

Ministerio del Interior. (18 de Marzo de 2005). *Biblioteca Congreso Nacional*. Obtenido de Biblioteca Congreso Nacional: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30210>

Ministerio del Interior. (26 de Julio de 2006). *Ley Chile*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de Ley Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=251693>

Ministerio Secretaría General de la Presidencia. (22 de Septiembre de 2005). *Ley Chile*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de Ley Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

Municipalidad de Quillota. (30 de Noviembre de 2014). *Ley Chile*. Obtenido de Ley Chile: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=5406>

OIT. (15 de Julio de 1966). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312267

Previsión Social. (20 de Noviembre de 2014). *Previsión Social*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2014, de Previsión Social: <http://www.previsionsocial.gob.cl/cotizacion-honorarios/pagina1.html>

RAE. (22 de Noviembre de 2014). *Real Academia Española*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2014, de Real Academia Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=contrato>

Soy Chile. (6 de Mayo de 2014). *Soy Chile*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2014, de Soy Chile: <http://www.soychile.cl/Quillota/Sociedad/2014/05/06/247394/Quillota-y->

La-Calera-destacan-en-ranking-nacional-de-comunas-con-mejor-calidad-de-
vida.aspx

Subsecretaría del Desarrollo Regional. (26 de Noviembre de 2014). *SUBDERE*. Obtenido de SUBDERE: <http://www.subdere.cl/gobiernos-regionales>

UNAM. (26 de Noviembre de 2014). *UNAM*. Obtenido de UNAM: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/92/art/art3.htm>

ANEXO

Entrevista a Oscar Calderón

Juan Valenzuela: Con fecha 26 de Octubre de 2014, comienza la entrevista con Oscar Calderón, Administrador Municipal de la Ilustre Municipalidad de Quillota.

Oscar Calderón: Y en Punta Arenas te mueres de frío, debiesen adaptado definitivamente las necesidades de cada una de las comunas por lo tanto, se necesita urgentemente una modernización en los conceptos de personal dentro de las municipalidades, lamentablemente forma parte de una ley, la municipalidad no tiene la facultad para hacer esas modificaciones; segundo, no tenemos nosotros incentivos acordes al estamento público, los incentivos que se entregan a la municipalidad son restringidos y de un valor sumamente inferior relacionados a los que son de un sector público, por lo tanto cuando hay una persona que hace bien su *“pega”* o la quiere hacer bien tú no tienes otro incentivo más que hacerle una anotación de mérito por ejemplo y muchas gracias, que también forma parte de los conceptos motivacionales, pero no puedes darles las gracias por el resto de sus días o decirle *“que bien lo hace”*, también los incentivos económicos tienen que ir tomados de la mano con la habilidad de plata que cada uno tiene.

Juan Valenzuela: También tiene que ver un poco que ver con la descentralización que puede tener al nivel país Chile, darles más dinero a través de impuestos que caigan en la región y que no se vayan mucho a Santiago, por ejemplo lo que pasa más con las patentes municipales que pagan las empresas grandes y se va todo eso a Vitacura por ejemplo.

Oscar Calderón: Las municipalidades del sur de Chile, la municipalidad de Mulchén, es una comuna forestal, eminentemente forestal, los camiones que entran hacen *“tira”* las calles, dejan sucio por el tema del barro, van y sacan los árboles, los refrendan, pero hacen todo el trabajo, pero toda esta patente la tienen en Santiago, destruyen las calles, el ecosistema y resulta que la patente está en otro lado, eso por un lado y lo segundo tiene que ver a propósito con el punto de la descentralización, a propósito del concepto de los incentivos, las municipalidades están cerradas sin capacidad de financiar para el concepto de movilización del Estado, nosotros no podemos, por ejemplo, calificar en una Universidad a un funcionario, no podemos mandarlo a especializarse, no podemos pagar un pos título, ¡no se puede! Y resulta que todas las empresas éxitos en el mundo hacen eso, invierten en capital humano y nosotros no podemos. Un curso, un diplomado por ahí, pero es un

pincelazo, pero no puedes formar personal ni calificar, también te coarta el tema, se habla de la modernización del Estado, pero no te entregan las herramientas para invertir en el capital humano y modernizarlo.

Juan Valenzuela: Que es un poco lo que pasa y más se exige, pero tampoco se ha dado en los ambos más políticos de la voluntad de querer hacer eso.

Oscar Calderón: En el discurso de mayo de la presidenta, planteó la necesidad de transformar la gestión de las municipalidades desde administración de una ciudad a una gestora del desarrollo local, la diferencia entre administrar y gestar es que administrar es que los recursos que tú tienes tratar de hacerlos eficientes y eficaces, gestionar es a esos recursos que los haces eficientes y eficaces atraes además a otros recursos.

Juan Valenzuela: Entonces es un concepto más amplio.

Oscar Calderón: Bienvenido ese concepto, para transformarnos en gestores del desarrollo local, como nosotros lo tenemos súper claro, nosotros nos metemos en todo aquí en esta comuna, en la calle, en la vereda, eso es bueno y también nos pasa la cuenta también, pero también tenemos que tener los instrumentos y el principal instrumento es el capital humano, si hoy en día todos los libros dicen que efectivamente avanzan más rápido cuando el capital humano tiene la camiseta puesta, cuando está calificado, cuando está motivado y sabe hacer la pega.

Juan Valenzuela: Y por lo que más he visto, la municipalidad de Quillota que en comparación con otras municipalidades es que el capital humano está comprometido.

Oscar Calderón: ¡Absolutamente!

Juan Valenzuela: Eso es un gran aliciente.

Oscar Calderón: ¡Absolutamente!, pero a veces yo no tengo todas las herramientas de administración que quisiera tener o que me gustaría tener, tenemos una muy buena relación los funcionarios, ¡buenísima!, pero a veces da “*lata*” el nivel de exigencia. La feria “Yo creo en Quillota”, la que se hace en el estadio, la hacen los funcionarios municipales, alguien podrá pensar “¿Quién contrata tremenda productora para este evento?”, ¡Pero no!, son los funcionarios municipales, todo lo que ocurre en esta ciudad, en general se hace con fuerza propia, entonces hay un compromiso real con la ciudad, pero no tenemos los instrumentos necesarios para poder devolver efectivamente ese concepto, entonces genera esfuerzos,

esfuerzos grandes, de verdad que no es fácil para los trabajadores ni para los que tenemos que administrar.

Juan Valenzuela: Se da harto lo que es la responsabilidad de compromiso, de los que nos compete que es el bien común para todos

Oscar Calderón: Lo que pasa es que la estrategia administrativa que nosotros proponemos y desarrollamos junto con lo directivo es trabajar por objetivo, tratar de que los funcionarios municipales sepan cual es el objetivo de su “pega” y sobre eso cumplirlo, entonces cuando está claro le genta va para donde tiene que ir, esa es la estrategia que nosotros planteamos, por eso aparece el compromiso, por eso destacamos afectivamente a niveles regionales, esta es una de las municipalidades que destaca a niveles nacional por los indicadores que tenemos y buena parte de eso por los funcionarios que saben que es lo que tienen que hacer, es ese como el tema de fondo.

Juan Valenzuela: Pasa en muchos servicios públicos que no se da muy bien los aspectos de trabajo, ¿Qué se hace?, al menos en esta estructura se hace esto y esto por ejemplo, se da un parámetro de las cosas.

Oscar Calderón: Sabes, yo tengo una hipótesis y me gustaría comprobarla, pero no está el tiempo para hacer el estudio de análisis, yo estoy convencido que la estrategia privada, “dicen que es tan exitosa” para administrar una empresa o un personal es perfectamente implementable en el sector público, lo que pasa es que no se atreven a hacerlo, pero es perfectamente posible, si lo que falta es que cuando hablamos de modernización del Estado es que faltan las herramientas para motivar, ni siquiera para echar gente. Yo estoy convencido que todas las personas trabajan bien cuando tú logras identificar el puesto de trabajo que más a fin con su personalidad y esa es “pega” de administración, va a ser tu trabajo cuando salgas titulado, hasta el más flojo si tú le buscas las capacidades que tiene en otro empleo te va a funcionar súper bien.

Juan Valenzuela: Es tratar de buscarle siempre las motivaciones a la gente.

Oscar Calderón: ¡Pero claro!, si pasas diez horas al día en el trabajo y haces algo que no te gusta, obviamente vas a hacer mal tu “pega”, hay que motivar, motivar y motivar, entonces desgasta mucho para nosotros estar preocupados siempre de eso, porque el nivel de exigencia siempre es alto y no tenemos las herramientas. Yo te digo hoy día se habla

de modernización del Estado y no se incorporan en esa modernización a las municipalidades.

Juan Valenzuela: En las municipalidades es donde la gente va más que en otros servicios públicos.

Oscar Calderón: Seguimos siendo la segunda institución pública más creíble en Chile, primero están los carabineros y después vienen las municipalidades, a pesar de las críticas seguimos siendo la segunda institución con más credibilidad en Chile, entonces en una municipalidad donde un alcalde que lleva veintidós años, que tiene una estabilidad política y social, ahora porque el alcalde siempre ha sido elegido por una votación va para arriba, te da estabilidad, por funcionarios comprometidos y que gran parte de estos funcionarios en estos veintidós años forman parte de este equipo, los que llegaron con esta gestión. Tercero, con la película clara, con un proyecto claro, con una ciudad que tú entiendes para donde tenemos que “tirar”, con hartito tecnicismo, el equipo técnico es súper calificado que hay acá y nos faltan las herramientas de planificación que puedan sensibilizar, motivar, calificar, capacitar y ahí incentivar económicamente a los funcionarios y así todos nos resultaría. Por eso cuando los funcionarios municipales plantean sus reivindicaciones, el alcalde y yo que somos la cadena de autoridades que estamos acá no tenemos otra cosa que decir “los apoyamos”, porque estamos absolutamente de acuerdo, porque sabemos nosotros el nivel de exigencia que tenemos que hacer. Los inspectores en esta comuna son siete para cien mil habitantes, trabajan sábado y domingo con notificaciones y todo eso, entonces tú tienes a una persona con un “slogan” que habla de lo humano, lo saludable y la felicidad de las personas y lo tienes trabajando de lunes a domingo, ¿Cuándo ve a la familia?, ¿Cuándo descansa?, ¿Cuándo se va a tomar un helado?, ¿Cuándo se toma un asado y se toma una cerveza?, es que tenemos una plata tan rígida que no podemos tener más inspectores, ¿Entiendes? Entonces nos faltan las herramientas efectivamente para esto, ahora no todo es tan malo, por eso tenemos los resultados que tenemos, pero si hay cosas que no están acorde con el concepto de modernización, que faltan y que la administración moderna te lo va diciendo, el concepto de desarrollo organizacional, que incluso puede cambiar hasta lo que se está haciendo bien tienes que tener las herramientas necesarias para poder hacer capacitación y nosotros no los tenemos.

Juan Valenzuela: ¿Usted cambiaría los métodos de calificación que se les da a los funcionarios?

Oscar Calderón: ¡Absolutamente!, el proceso de calificación es antiguo y añejo, porque yo califico a un funcionario que entra a las ocho y media y sale a las cinco y media, no califico al funcionario respecto a lo que hizo en esas horas

Juan Valenzuela: ¡Son dos cosas muy distintas!

Oscar Calderón: Por eso nuestro concepto es por objetivo, pero la legalidad dice que tiene que ir por tarea.

Juan Valenzuela: Mientras más se cumplan los objetivos...

Oscar Calderón: ¡Claro!, hay gente que atiende público y que a las nueve de la mañana tiene que abrir la cortina y empezar a atender, pero eso es el 40% de la municipalidad, el otro 60% trabaja en planificaciones, en operaciones, tienes que tener un horario distinto, la unidad de planificación de la municipalidad, la que hace proyectos y trae plata para acá, tiene que estar tranquilo y a lo mejor no entrar a las ocho y media, entra a las diez de la mañana y salir a las ocho, uno tiene que adaptarse un poco más a las realidades de los trabajos y el sistema de calificación hoy en día yo tengo que calificar que el funcionario entre a las ocho y media y salga a las cinco y media, pero en ninguna parte lo califico por si trata bien o mal al cliente externo, que es como un concepto distinto. Ejemplo: tú vas a buscar un servicio a Francia, tú quieres sacar tu licencia de conducir, ¿Qué te interesa a ti?, menor tiempo y la mejor atención posible, ¿Por qué?, porque estás pagando, pero no califico al funcionario por como atendió, yo lo califico si estaba ahí atendiendo, son dos cosas distintas. Entonces también está “añejo”, porque esto lo hemos hablado hartito con las asociaciones y están absolutamente de acuerdo.

Juan Valenzuela: Cambiaría mucho la perspectiva de como ellos hacen el trabajo

Oscar Calderón: ¡Por supuesto!, porque el concepto del autocontrol es mejor, uno tiene que estar día a día auto controlándose en la pega, en el estudio, en la familia, con los amigos, pero hoy día no, aparece un control sancionado, “tú llegas a las ocho y media, sino te pongo una anotación de mérito” y estás mal calificado, pero da lo mismo si atiendes bien o mal.

Juan Valenzuela: Lo que más se necesita prontamente son los instrumentos para poder desarrollar todas las competencias posibles para mejorar el capital humano y también de infraestructura, todo lo que es posible para poder ayudar a la comunidad, en resumidas cuentas, es decir, tratar de mejorar esta ley.

Oscar Calderón: ¡Así es!, efectivamente, yo creo que es entregarle las herramientas necesarias a la municipalidad para que podamos hacer gestión, la hacemos igual, pero deberíamos tener más herramientas de apoyo y la segunda que efectivamente se modernice la relación con los trabajadores, tanto nivel de calificación o la evaluación, el tema de los incentivos, el tema de las plantas y de las tipologías de contrato.

Juan Valenzuela: Si, porque hay hasta cuatro tipos de contratos en la municipalidad y también está el código del trabajo.

Oscar Calderón: Plata, honorarios y le sumo dos más: Estatuto de atención primaria y Estatuto docente, son siete, porque estamos dejando afuera educación y salud y en Quillota también depende de salud y educación de la municipalidad.

Juan Valenzuela: Si, porque Viña del Mar es distinto porque es corporación, entonces son otros métodos.

Oscar Calderón: Nosotros no, aquí somos un departamento más, tenemos plantas, contratos, honorarios, código laboral, estatutos administrativos, estatutos de atención primaria, son seis tipologías de contratos que tenemos.

Entrevista a Carlos Cortés

Juan Valenzuela: Con fecha 2 de Septiembre de 2014, comienza la entrevista a Carlos Cortés, Presidente del Sindicato de Honorarios de la Ilustre Municipalidad de Quillota.

Juan Valenzuela: Comenzando un poco por la base, ¿Cuáles son los problemas más o menos que tienen los honorarios a través de la historia y como esto también afecta un poco a las funciones que tiene la Municipalidad de Quillota? y ¿usted como presidente del sindicato de honorarios cómo puede ver una solución a futuro sobre esto?

Carlos Cortés: Este tema del contrato de honorarios es un tema que ya tiene sus buenos años y responde yo creo a todo lo que fue el proceso de desregulación que había en esos tiempos de la economía, tu “cachai” que esta es una economía regulada hasta el golpe militar, de ahí pa atrás independientemente de que haya habido un gobierno de Unidad Popular, el Estado regulaba la economía a través de diversos mecanismos y por lo tanto también regulaba los contratos de trabajos, entonces los sueldos estaban fijados, habían

leyes que de alguna manera u otra tanto en el sector público como en el sector privado regulaba dijéramos los sueldos, de hecho, por ejemplo, el gremio de la construcción a través de todo el país tenía una cosa que se llamaba “el tarifado de la construcción”, como yo soy más viejo que tú, entonces yo siempre me acuerdo que en el tiempo de la dictadura cuando teníamos reunión, asambleas, así dijéramos, estábamos en contra del gobierno militar y acudieron antiguos ya en ese tiempo dirigentes sindicales de la construcción, ellos levantaban la mano y decían “y nosotros queremos luchar para que se reponga el tarifado de la construcción”, o sea, había un sindicato grande digamos en eso tiempo los sindicatos negociaban por sectores de producción había por ejemplo una confederación del cuero y calzado, había una confederación de la construcción y estos negociaban los tarifados con los cuales tenían que medirse y los gobiernos decretaban a través de leyes estos son las tarifas que se deben observar para obtener sueldo en la construcción, cuero y el calzado, la minería, etc... de acuerdo a los distintos tipos de ámbitos de producción o de servicios que a los cuales se desempeñan los trabajadores, por lo tanto, ese era el tema de la regulación. Con el gobierno militar y con la neoliberalización de la economía se desregula todo porque se establece que el Estado ser más pequeño, que tenga que intervenir menos y por lo tanto el Estado también se empieza achicar, se empieza achicar el Estado porque el Estado de los profesores en todo el país eran del Estado por lo tanto el Estado como se tiene que ir achicando de acuerdo al modelo neoliberal se deshace de los profesores y los traspasa a los municipios y además fomenta el tema de la subvención escolar del tal manera que el sector privado se haga cargo, que se yo, parte de esta masa de trabajadores como son los profesores y que ellos los privados se entiendan con ellos, y además hagan negocio ya que la competencia va generar, que se yo, mejoría en los servicios, “bla bla bla”. Entonces como el Estado se achica se aparece esta figura que se llamaba tercerización de los servicios, el Estado dijéramos empieza con muchas cosas que hacía ya empieza a terciarizar se le empieza a entregar a privados, porque el Estado ahí ahorra porque si yo tengo por ejemplo, el Estado tenía el agua potable también ahí tenía que invertir en agua potable pero a su veces pagarle a los viejos que trabajan en el agua potable, a los que van hacer las reparaciones y todas esas cosas que muchas veces están parados, no están trabajando, entonces saca en cuenta realmente no nos conviene esto pasemos a otros problemas también tercerizan y a su veces los privados también tercerizan porque también subcontratan gente pa que hagan las cuestiones eventualmente pagarle por temas eventual, por lo tanto el Estado dijo lo mismo, nosotros vamos hacer lo mismo y por lo tanto lo cierto vamos a tercerizar, vamos a subcontratar por así decirlo, personal para que hagan

cuestiones que hacemos nosotros, entonces que son a veces eventuales cierto, que no son todo el tiempo y entonces vamos a establecer esta figura del contrato a honorario, que los privados también lo pueden usar y el Estado también los usa, entonces que es lo que sucedió se empezaron a contratar personas a honorarios, entendido que el contrato de honorario supuestamente es un contrato eventuales por un tiempo determinado, yo te digo a ti, yo necesito que tú me hagas un estudio sobre el rendimiento, que se yo, del rendimiento de los trabajadores de esta oficina y para eso tengo dos millones de pesos y te lo pido que en cuatro meses esté hecho, de acuerdo, de acuerdo, firmamos un contrato y entonces tú cada mes te voy a pagar tanto, te voy a pagar tu sueldo en cuotas, que así eran el tenor de los contratos, que yo tenía contrato de honorarios de mucho años antes, entonces a ti te decían por esta pega que tú vas hacer te vamos a pagar veinte millones en el año, dividido en doce cuotas de tanto, de acuerdo, de acuerdo y tú me emites una boleta cada fin de mes y yo te pago la cuota correspondiente a ese mes, entonces fue el principio del tema de los honorarios pero el Estado se dio cuenta, el Estado ante la imposibilidad de hacer crecer las plantas porque las plantas están fijadas por ley, en los ministerios y en los municipios, están todas fijadas por ley las plantas.

Juan Valenzuela: Y si no estoy mal los honorarios tienen un cierto porcentaje.

Carlos Cortes: Pero hoy en día se excede del total, entonces las Plantas están fijadas por ley y yo necesito hacer muchas otras más cosas y además el gobierno de turno cuando el gobierno me dice mire ahí tiene plata para que haga reducción del consumo de drogas, ahí tiene plata para que proteja el derecho de los niños, ahí tiene plata para que cuide el medio ambiente, hágalo y vea usted como lo hace y tiene plata para contratar personal de recursos humanos y esos recursos humanos son contratados a honorario y entonces funciones que eran eventuales empezaron hacerse permanentes y por una buena cantidad de año las funciones son permanentes, entonces hoy día queremos un trabajador honorario trabaja desde el 2 de Enero hasta el 31 de Diciembre y al año siguiente vuelve a trabajar desde el 2 de Enero hasta el 31 de Diciembre y así sucesivamente. Un trabajador de honorarios tiene horario, hoy día que algunos digan que no que el trabajador honorarios no tienen horario, tienen horarios, tenemos horarios determinados.

Juan Valenzuela: Eventualmente los honorarios no deberían tener horarios sino hacen esa pega eventual.

Carlos Cortés: Yo podría estar en mi casa haciendo esa parte de la pega y venir pa acá para hacer algunas cosas que tengo que hacer en terreno y después irme, y a lo mejor tener dos o tres pega de honorario y nadie podría decirme “oye gallo nosotros aquí te estamos pagando por una jornada completa y estai trabajando media jornada por un lado, no po, y yo estoy a honorarios supuestamente del punto de vista neoliberal es como el “gallo” que ejerce su profesión independientemente y que puede asesorar a un montón de empresas y ahí como le va yendo entonces ven los pagos correspondientes, y entonces estamos sujetos a un régimen de un trabajo de jornada completa y en el caso por ejemplo nuestro de los municipales muchos, la mayoría de los problemas exceden la jornada completa y hoy día se ha tenido que crear una figura nosotros no nos pagan hora extraordinarias por eso se ha tenido que crear una figura de compensación horaria para que entonces podamos trabajar más de lo que es el horario, trabajar fines de semana y poder compensar esas horas en otros días de semanas, tomarnos como días libres a partir de las horas que hemos trabajado extraordinarias, entonces esa es como la problemática, nosotros no tenemos previsión pese que hoy día el 2015 supuestamente se nos va a descontar la previsión de la AFP y el 2018 el de salud completo, lo cual también viene en desmedro de nosotros que a nosotros nos descuentan el 10% del impuesto más un 20% que hay entre salud y AFP, nos van a descontar un 30% de los honorarios que tenemos y los honorarios tampoco son altos, por lo tanto mucha gente se va a ver afectada, porque la gente está acostumbrada a vivir con el líquido que les queda después del 10% y ese 10% lo toman como una suerte de cuenta de ahorro después al otro año y ahora les van a quitar como el 30% de un “paraguazo”, se les va a reducir el líquido en forma bastante importante, entonces ese es un tema de los que estamos peleando, que se postergue, que se resuelva de otra manera este tema, que se nos cambie el modo de contrato que tenemos, nosotros decimos que lo mejor si por ley no se pueden aumentar las plantas, pero sí que a lo mejor el Estado piense en la posibilidad de que nos hagan contrato por código del trabajo, lo cual significaría que por el código del trabajo tendríamos otras garantías que no tenemos ahora, tendríamos la posibilidad de negociar lo imposible, si fuera así, a no ser que hicieran una ley de excepción que no negociaran...

Juan Valenzuela: Tendrían seguro de cesantía...

Carlos Cortés: ¡Claro!, tendríamos seguro de cesantía, tendríamos indemnización hasta el día que nos despidan.

Yo trabajé como doce años en el Gobierno, en el CONACE, ahora SENDA, y cuando me despidieron me dijeron "chao no más", ninguna indemnización, nada, sin derecho a nada, entonces esa es la realidad en que vivimos. Nosotros si tenemos un accidente de trabajo, no tenemos ninguna cobertura en nada, no estamos afiliados ni a la mutual de seguro, ni al IST, ni a nada y a ninguno de esos, aquí graciosamente el alcalde concede un mes de prenatal y tres meses de postnatal, porque es una voluntad del municipio, pero no está establecido que sea así.

Juan Valenzuela: En otros lugares no dan nada...

Carlos Cortés: No hay licencias médicas, nosotros tampoco tenemos, ósea las licencias médicas ahí estamos en un tema de tensión, conversando para que se respeten las licencias médicas, porque también he ahí un problema para el empleador, un trabajador de honorarios sale un mes o dos meses con licencia médica, el empleador se ve en la disyuntiva, te sigo pagando honorarios, podría ser, te sigo pagando honorarios, aquí hay una política a los derechos de las personas, es bastante fuerte entonces el municipio le sigue pagando sus honorarios, sin embargo si la persona no tiene previsión el municipio, su sistema de salud tendría que pagarle a él su licencia y el municipio podría contratar un reemplazante que va a estar dos meses fuera, pero no lo puede hacer tampoco, porque mucha de la gente no tiene previsión de salud sale con licencia médica queda de brazos cruzados, entonces el municipio le sigue pagando los honorarios, pero no puede haber nadie que lo reemplace, son varias las dificultades que plantea.

Juan Valenzuela: Esto afecta mucho las funciones que uno hace en la municipalidad.

Carlos Cortés: Mira, no, yo diría que estoy hablando de este caso en particular, de este municipio tiene la suerte de tener este alcalde que tiene un carisma bastante importante y tiene una mirada de alto respeto, tiene una mirada del trabajo por la gente que contagia, entonces por lo tanto los equipos que trabajan por honorarios acá son súper responsables y además trabajan mucho más de lo que corresponde y vienen domingos y qué se yo, son el motor de la Municipalidad, tú sabes que la Municipalidad son 120 de planta, treinta y tanto de contrata y casi 500 honorarios, esa es la proporción.

Juan Valenzuela: De esos más o menos, la cantidad de honorarios, de los que están así como de hace mucho tiempo igual es una cantidad acá en la Municipalidad que han estado permanente. Igual es bien interesante de lo que se dice un poco del respeto que se da en el personal de honorario, porque muchos lugares como “Facebook”, “Youtube” a través de redes sociales en internet que en muchos lugares no se respeta, más cuando yo le hablé a mi profesor que existían sindicatos de honorarios en la Municipalidad de Quillota quedó sorprendido, porque no hay no sé cuántos lugares en Chile los hay, sé que hay en Recoleta...

Carlos Cortés: Hay en Peñalolén y Maipú que son los más fuertes que están liderando, nosotros mañana tenemos un movimiento nacional, entonces nosotros somos sindicato desde el año pasado, pero antes también hubo organización de honorarios acá, antes que nosotros, varios años y producto de esta organización de honorarios que ya lleva varios años en la comuna es que en el contrato nuestro hay cosas que no están en los contratos de otros municipios, el tema de vacaciones, el tema de este pre y postnatal, nosotros recibimos aguinaldo que otros honorarios no tienen, “igual queremos más, porque igual estamos en desmedro de aquí de otra gente que es planta” (irónico), yo trabajaba en el CONACE del Ministerio del Interior, nosotros teníamos metas que cumplir y a fin de año, como en Diciembre nos “chicoteaban” que teníamos que enviar los verificadores hasta el último día de Diciembre, porque ellos llevaban la cuenta en Santiago, porque ellos los que eran de planta y de contrata recibían un bono por esta “pega” que hacíamos nosotros los honorarios en todo el país, ¿Te das cuenta que son injusticias tremendas?, ¡Está bien!, estamos mejor que en otras partes respecto al tema de contrato acá en Quillota, pero en relación a lo que debiera ser aún no es nada, porque resulta que este es el contrato más precario que existe, el contrato de honorario debe ser el contrato más precario que existe y es más, dentro del Municipio existen algunos casos de contratos más precarios aún, de contratos a trato, que es contrato que en algunos casos tienen la gente que trabaja como... y trabajan trato, digitan fichas de protección social y ellos ganan de acuerdo a la cantidad de fichas que digitan, es complicado en el tema que tienen que buscar a la gente, encuestar, entonces los encuestadores van entregando y ellos van ganando una plata de acuerdo a las fichas que digitan eso una pega a trato, es como el temporero tanto kilos de uva que corta tanto le pagan, por lo tanto, esa gente de repente puede estar trabajando hasta en la noche en su casa pa poder ganar un poco más...

Juan Valenzuela: Entonces en cierta forma por todo lo que se han conseguido los honorarios cuando a las funciones no lo afectan mucho sino que le afectan a uno mismo en lo personal, se ha alcanzado hartos logros no es lo mismo que una persona que es planta, pero igual es algo. ¿Cuál sería los objetivos de como sindicato de como poder cambiar esto para así un mejor desarrollo personal? Uno tiene mejor desarrollo personal también va tener un mejor desarrollo profesional, va a tener una solvencia económica para estar tranquilo.

Carlos Cortés: Sí, para mucho de nosotros el peor día del mes es el día de pago porque hay que ir a pagar las cuentas que se yo, y un montón de cosas, “cachai” y hay tú te das cuentas que el resto del mes trabajamos al menos este equipo trabajamos súper comprometidos con lo que hacemos, somos comprometidos, tratamos de mantener un buen clima laboral y de instaurarse el auto cuidado, de conversar las cosas, de tener algunas flexibilidades también con respecto al horario porque de repente hay compañeros que están trabajando hasta la noche entonces al otro día no necesariamente van a llegar a las 8:30 aquí sino que pueden llegar un poco más tarde puede ser que trabajamos en las mañana en la oficina del municipio y en las tardes hacemos terreno con las organizaciones y cuando hay gente que tiene sabe que va tener actividades de las seis pa adelante se puede ir al mediodía e ir a trabajar después en la noche con organizaciones que tienen que atender entonces eso que la gente esté trabajando tranquila.

Juan Valenzuela: igual es bueno que se tengan un respeto en ese sentido con los horarios, muchas veces no, a esta hora o a esta hora, tienen que seguir y no respetan mucho.

Carlos Cortés: La contraloría permite descontar a los honorarios si es que están convenido a un horario y no viene. El tema solamente se va a cambiar en la medida que haya un cambio de ley y un cambio bien complejo porque es un cambio de ley Orgánica Constitucional de municipalidades que debería aumentar definitivamente las plantas municipales porque si mira, si somos 500 honorarios en Maipú son más de 1000.

Juan Valenzuela: yo también por lo que he leído y hablando con un amigo de Derecho que al final las contratas y los honorarios no son contratos algo como en cierta forma son ilegales en cierta forma como se dan eso.

Carlos Cortes: Nuestro régimen, en un régimen privado por ejemplo si tú tienes un contrato como temporal de tres meses y después te lo renuevan ya a la tercera vez tiene que ser indefinido.

Juan Valenzuela: y a veces los trabajos de asesoría son trabajos de asesoría ¿Por qué sucede eso de que a veces siguen en un año al final la necesidad siga como un honorario a través de los años o por esos trabajos eventuales?

Carlos Cortés: que ya no son trabajos eventuales, todos los honorarios que estamos en la municipalidad no hacemos trabajos eventuales, son permanentes.

Juan Valenzuela: Que ya les dicen pal próximo año están.

Carlos Cortés: es un hecho porque tú para el 2 de Enero vení a trabajar igual no más a no ser que te digan lo contrario, a lo mejor que el jefe te llame y te diga “no te vamos a contratar”, todo se da por todo y es así.

Juan Valenzuela: Igual es bueno saberlo, que hay muchas veces que no se da eso, entonces es como un hecho permanente que se va a venir a trabajar y todo eso, al final, la solución más rápida que tienen para esto, es que los contraten como código del trabajo, esa es una de las posibilidades.

Carlos Cortés: Eso también debe ser porque no está permitido que contraten como código del trabajo, no sé si hay excepciones.

Juan Valenzuela: ¡Sí!, si hay excepciones con los lugares turísticos como en Viña del Mar...

Carlos Cortés: Porque hay una ley sobre los balnearios que permite, pero el resto de los municipios no.

Juan Valenzuela: Entonces de por si debe ser algo más de ley que al final lo que se trata de hacer es que hay que aumentar la cantidad de Planta, así tenemos una solvencia más económica y así a la larga si uno no cotiza antes va a ser un problema para él, por eso cuando supuestamente llega la edad de jubilación van a tener que seguir trabajando en

cualquier otra cosa, entonces igual es grato saber de qué acá se trata con mucho respeto, hay muchas veces que en las municipalidades no se da el respeto.

Bueno, finalmente como conclusión es bueno lo que se da acá lo del respeto que se da con los honorarios y porque igual deberían tener mayores facilidades para una mayor solvencia de vida y para su futuro también y que en cierta forma gracias a ese respeto que se da las funciones de la Municipalidad no se ve afectada porque igual tienen el compromiso de todos, ya sea planta, honorarios y contrata para tratar de arreglar esto, si al final todo se va por un mismo rumbo que es el bien común y para surgir adelante como municipio, sociedad.