



REPÚBLICA DE CHILE  
PROVINCIA DE LINARES  
I. MUNICIPALIDAD DE COLBUN

---

Concejo Municipal

**SEXAGÉSIMA TERCERA SESION EXTRAORDINARIA**  
**CONCEJO ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COLBUN**

Día	:	Viernes 13 de septiembre de 2019.
Hora	:	14:45 hrs.
Lugar	:	Salón de Concejo.
Preside	:	Sr. Hernán Sepúlveda Villalobos
Concejales Asistentes	:	Sr. Lupericio Díaz Gutierrez Sr. Jorge Espinoza Fuentealba Sr. Ricardo Ureta Ramos Sr. Renato Hernández Bravo Sr. Manuel Ortiz Bustos
Concejales Inasistentes	:	Sr. Jorge Dedes Franco
Secretario	:	Sr. Luis Pinto Troncoso

**TABLA**

1. Presentación Modificación Planta Personal I. Municipalidad de Colbún.

El señor Presidente abre la Sesión en nombre de Dios y la Patria.

**Desarrollo de la Sesión.**

### **3.1 Presentación Modificación Planta Personal I. Municipalidad de Colbún.**

El señor Presidente solicita se inicie la presentación.

Se presenta la señora Lisetti Sotelo, Directora Nacional de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile y señala que la acompaña la señora Lorena Canales, también Directora Nacional de la Confederación de Funcionarios Municipales de Chile y que ellas han realizado variadas capacitaciones en la Región y en una de esas capacitaciones asistieron los dirigentes de ASEMUCH de Colbún y se acercaron para propiciar que se presentaran ante el Concejo Municipal.

Indica que la Ley N° 20.922 parte desde el año 2014 cuando en diciembre de aquel año los funcionarios municipales realizaron el mas histórico paro municipal en la historia de Chile, hubo una paralización de 33 días, producto de varias exigencias, una de ellas era la necesidad de efectuar una actualización de las plantas municipales que desde el año 1994 a la fecha no habían tenido la oportunidad de ser modificadas salvo por leyes especiales, manifiesta que en aquel entonces los petitorios abarcaban varios de los puntos que expondrá.

Señala que el primero de ellos era la recuperación de la asignación profesional que desde el año 1980 se había eliminado de las remuneraciones del personal; el segundo se planteo la necesidad de ampliar las plantas, dado que desde el año 1994 los Municipios pequeños estaban atendiendo al doble y más de comunidad, la población objetivo de las Comunas había crecido y los funcionarios municipales permanecían en la misma planta y por lo demás la enorme cantidad de funciones que se están trasladando desde el Estado, es un estigma permanente. Comenta que terminada la paralización del año 2014 se instala una mesa de negociaciones con el Gobierno, para analizar el tema de la asignación profesional, y el tema de las plantas de las municipalidades.

Señala que participó en las negociaciones con el Gobierno, estuvo casi 8 meses negociando y en el proceso de término se comenzó el trabajo legislativo, partiendo por la Cámara de Diputados y luego en el Senado, en el cual le fue haciendo indicaciones a la Ley y la fue perfeccionando, porque en la mesa habían 3 actores; el Estado, los Alcaldes y los Trabajadores Municipales, los Alcaldes claramente necesitaban ciertos espacios que le permitieran mejorar la gestión y para ellos era importante tener mejoras para los trabajadores.

Manifiesta que las peticiones de los Alcaldes era ampliar la Estructura Orgánica, necesitaban mejorar Direcciones, implementar Jefaturas, que antiguamente ni se pensaban crear, y hoy en día se han implementado Jefaturas tales como de Inmigraciones, Diversidad Sexual, Informática que en algunos lugares aun no existen y otras.

En el año 1994 ocurrieron algunos puntos de inflexiones que alteraron los procesos, en aquella oportunidad se determino que se hicieran las Plantas y se escuchara a las Asociaciones, lo que significo que en mucho de los procesos la planta se hizo a escondidas y se presento a los trabajadores municipales, dieron su opinión y fueron escuchados y no hubo procesos de negociación, en esa oportunidad la Ley se mejoro, se implemento por primera vez un proceso de negociaciones entre las Asociaciones y los Alcaldes, se instalo la

figura de un Comité Bipartito pero que además, fuera Paritario, se sometió en un ambiente democrático y de participación nunca antes visto en la historia del Municipalismo Chileno.

Señala que en la Municipalidad de Colbún en el año 1994 se cerró su Planta con 33 cargos, salvo por Leyes muy especiales aumentó su dotación, la primera de ellas y por acuerdo de Concejo se crea al “Administrador Municipal”, luego a través de una Ley especial se crea el “Juzgado de Policía Local de Colbún” incorporando al Juez de Policía Local generando un aumento de 34 cargos en la Planta, posteriormente se incorpora a la Secretaria Abogado del Juzgado de Policía Local con grado profesional, que es el grado 8° tal como lo determina la Ley que está vigente.

Comenta que a petición de los Alcaldes se crean las figuras de “confianza” creándose la DIDECO, SECPLA y Asesor Jurídico, sin embargo, no solamente se determina tener cargos de exclusiva confianza sino que se plantea la necesidad de tener Unidades que son mínimas para una correcta administración del Municipio, esas unidad en Colbún no existían y se crearon por primera vez la Dirección de Administración y Finanzas y de Control, finalmente la ultima figura que se crea en la planta municipal, es también, un cargo de confianza, con acuerdo de Concejo Municipal que el Director de Seguridad Pública, con esa dotación completa de 42 cargos el Municipio ha enfrentado todas las demandas de la ciudadanía.

Indica que ahora se enfrentan al nuevo proceso de Planta que instaura la Ley N° 20.922 y se divide en 2 partes; la primera, beneficio para los trabajadores y la segunda, la reestructuración de la Planta Municipal.

Comenta que los beneficios para los trabajadores fueron la incorporación de la asignación profesional, incorporación de la asignación Directivo – Jefatura que lamentablemente en el Municipio no se pudo aplicar porque debe ser uno de los pocos Municipios en Chile que en año 1994 no incorporó la Planta de Jefaturas. En segundo lugar se entregaron a los funcionarios mejoras remuneracionales de 1 y 2 grados; 1 grado del 10 al 20; y 2 grados del 15 al 20 cerrado ese proceso en el año 2017 se pudo comenzar con la segunda parte, la incorporación de la Planta Municipal, se dieron los beneficios de los funcionarios pero en la planta también se puede tener no beneficios económicos sino que derechos laborales, el Alcalde debe modificar la planta para mejorar la atención de la Comunidad con la creación de Unidades que le permitan trabajar legalmente regularizando situaciones o creando nuevas unidades que estén enlazadas con el PLADECO y la visión de la Comuna; por lo tanto se aumentara la dotación y se mejorará la Estructura Orgánica del Municipio, indica que se pensó también en entregar derechos tales como que a aquellos funcionarios que desde el año 1994 a la fecha habían sido capacitados por el Municipio o con recursos propios y que habían obtenido una calificación educacional mejorada se le daría la oportunidad de cambiar de escalafón, lo que significa no necesariamente una mejora en la remuneración porque se cambia en el mismo grado pero es un reconocimiento al esfuerzo personal y al tiempo dedicado que se le quito a las familias de cada uno de los funcionarios. Señala que esa posibilidad se generó en la planta dándole el 100% de posibilidades a los trabajadores (as) que cumplieran con los requisitos para cambiarse de escalafón.

Comenta que otro punto fundamental para ellos es la estabilidad funcionaria porque para nadie es desconocido que los funcionarios a contrata cada 31 de diciembre estaban pensado en si seria renovado o no su contratación, se negoció y el día de hoy un

funcionario a contrata con 5 años de antigüedad puede ser encasillado directamente en la Planta, lo que es un logro histórico y nunca antes visto.

Indica que entregada toda la introducción que a su parecer era necesaria, comenta que el Comité Bipartido Paritario funcionó en a lo menos 5 ocasiones, se presentaron propuestas, que fueron analizadas, rechazadas, mejoradas, hasta que finalmente con fecha 11 de septiembre los representantes del Alcalde como de los Funcionarios Municipales llegaron a un acuerdo, la Plata está acordada y defiende los derechos de los trabajadores y permite la modernización de las Municipalidades.

La señorita Lisetti indica que la propuesta que se aprobó en el Comité Bipartido Paritario es la siguiente.

NUEVA PLANTA			
PLANTA	GRADO	NUMERO DE CARGOS	CARGO
ALCALDE	5	1	ALCALDE
DIRECTIVOS	7	1	JUEZ(A) DE POLICIA LOCAL
		1	ADMINISTRADOR(A) MUNICIPAL
		1	SECRETARIO (A) MUNICIPAL
		1	DIRECTOR (A) DE CONTROL
		1	DIRECTOR (A) DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
		1	DIRECTOR (A) DE OBRAS
		1	SECRETARIO COMUNAL DE PLANIFICACION
		1	DIRECTOR DE DESARROLLO COMUNITARIO
	8	1	DIRECTOR (A)
	9	1	DIRECTOR (A)
	10	1	ASESOR (A) JURIDICO
10	1	DIRECTOR (A) DE SEGURIDAD PUBLICA	
10	1	DIRECTOR (A)	
PROFESIONALES	7	1	
	8	2	SECRETARIA JUZGADO POLICIA LOCAL
	9	2	
	10	2	
JEFATURAS	10	1	JEFE (A) DE TESORERIA MUNICIPAL
	11	1	JEFE (A) DE PERSONAL
	12	4	
TECNICOS	10	2	
	11	4	
	12	5	
	13	9	
	14	1	
	15	2	
ADMINISTRATIVOS	16	1	
	12	2	
	13	7	
	14	4	
	15	1	
	16	2	
AUXILIARES	17	1	
	14	2	
	15	1	
	16	1	
	17	2	
TOTAL CARGOS		77	

ESTOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL SON LOS QUE OCURRIRIAN SI LAS CALIFICACIONES DEL PERSONAL NO SON ALTERADAS EN EL PROCESO DE CALIFICACION SEPTIEMBRE DE 2018. SI POR ALGUNAS RAZON LAS CALIFICACIONES SON ALTERADAS, ENTONCES EL MOVIMIENTO DE LOS ASCENSOS SERA EL MISMO, PERO AFECTARA A FUNCIONARIOS DIFERENTES.

PLANTA Y GRADO DE BASE		PLANTA Y GRADO EN LA NUEVA PLANTA		NRO. DE GRADOS QUE ASCENDE	FUNC. BENEFICIADOS
AUX	18	ADM	13	5	1
ADM	17		13	4	1
ADM	16		13	3	2
AUX	18		15	3	
TEC	12		10	2	9
TEC	13		11	2	
TEC	13		11	2	
TEC	13		11	2	
TEC	13		11	2	
CONTRATA ADM	15	TEC	13	2	
CONTRATA ADM	15	TEC	13	2	
CONTRATA ADM	16	ADM	14	2	
AUX	16		14	2	
ALC	6		5	1	
DIR	8		7	1	
DIR	8		7	1	
DIR	8		7	1	
DIR	8		7	1	
DIR	8		7	1	
DIR	8		7	1	
DIR	8		7	1	
DIR	8		7	1	
DIR	9		8	1	

DIR	10		9	1	27
PROF	8		7	1	
PROF	9		8	1	
PROF	10		9	1	
PROF	10		9	1	
TEC	14		13	1	
ADM	13	TEC	12	1	
ADM	13	TEC	12	1	
ADM	13	TEC	12	1	
ADM	13	TEC	12	1	
ADM	13		12	1	
ADM	13		12	1	
ADM	13	TEC	12	1	
ADM	14		13	1	
ADM	14		13	1	
AUX	14	ADM	13	1	
AUX	14	ADM	13	1	
AUX	15		14	1	
CONTRATA AUX	17	AUX	16	1	
DIR	7		7	0	
DIR	7		7	0	
DIR	10		10	0	
PROF	8		8	0	
TEC	10		10	0	
CONTRATA AUX	17	AUX	17	0	
TOTAL					46

Indica que en la última página se puede apreciar que 6 funcionarios no suben de grado, y corresponde a 2 Directivos Grado 7 que son el Juez de Policía Local y Administrador Municipal, 1 Directivo Grado 10 que corresponde al Director de Seguridad Pública, 1 Profesional Grado 8 que es el Secretario Abogado Juez Policía Local y 1 Técnico 10 que no tiene requisito de escalafón.

Indica que de los 42 cargos de la Planta se incorporarán el 100% de los funcionarios a contrata que teniendo los 5 años podían pasar a la planta.

La señorita Lisetti entrega el siguiente cuadro de Comparación Plantas y Porcentaje de creación de cargos nuevos.

COMPARACION PLANTAS Y PORCENTAJE DE CREACION DE CARGOS NUEVOS						
	GRADO	PLANTA ANTIGUA	PLANTA PROPUESTA	CARGOS NUEVOS		
	5		1			
	6	1				
		1	1	0		
DIRECTIVOS	7	2	8			
	8	6	1			
	9	1	1			
	10	2	3			
		11	13	2		
PROFESIONALES	7		1			
	8	2	2			
	9	1	2			
	10	2	2			
	5	7	2	27	75,00	
JEFATURAS	10		1			
	11		1			
	12		4			
	0		6	6		
TECNICOS	10	1	2			
	11		4			
	12	1	5			
	13	4	9			
	14	1	1			
	15	0	2			
	16	0	1			
	7	24	17			
ADMINISTRATIVO	12		2			
	13	7	7			
	14	2	4			
	15		1			
	16	1	2			
	17	1	1			
	18		1			
	11	18	7	9	25,00	
AUXILIARES	14	2	2			
	15	1	1			
	16	1	1			
	17		2			
	18	2	2			
	6	8	2			
	41	77	36	36	100	

ESTAMENTO	CARGOS	GRADO
-----------	--------	-------

ALCALDE	1	1	6
---------	---	---	---

DIRECTIVOS	12	1	7	JPL				
		7	8	SEC MUN Exp ant de a lo menos 3 años	DOM ley GUC	IMP	CONTROL	
		1	9					
		3	10					

ADM	SEOSA	DIBECO
VACANTE		

DRACOR PUBLICA	SEAL	AL SUPLEN HELMITE
ABOGADO	VACANTE	

PROFESIONALES	5	2	8		
		1	9		
		2	10		

TECNICOS	7	1	10				
			11				
		1	12				
		4	13				
		1	14				

											Especcia do e lo moco un slo y caros de
	2	14									
		15									
	1	16									
		17									
	1	18									

AUXILIARES	6	2	14		
		1	15		
		1	16		
			17		
		3	18		

La señora Lisetti indica que el escalafón 2019 ella lo entregará en blanco y la razón es que la planta será efectiva solamente a partir del 01 de enero de 2020 si se logra la aprobación en Contraloría antes del 30 de Noviembre del año en curso, antes no tiene validez, los nombres tendrán otras posiciones relativas porque el proceso de calificaciones es en el mes de septiembre en curso.

Indica que en el siguiente cuadro se puede visualizar lo actual y lo propuesto, se ve claramente cuáles son los nuevos cargos e indica que será la propuesta que se enviará a Contraloría pero una vez aprobada no es la planta final.

ESTABLECIMIENTO	CARGOS	GRADO					
ALCANTARILLAS	1	3	5				
DIRECTIVOS	14	2	PL				
		6	SECRETARÍA	DOM	DAI	CONTROL	
		1	VACANTE				
		1					
		8					
		10					
PROFESIONALES	7	7	VACANTE				
		8	SECRETARÍA ABOGADO	IPA	ABOGADO		
		8	VACANTE				
		10					
OFICINA	6	10	TEC AUDITORIA				
		11	VACANTE				
		12	VACANTE	VACANTE	VACANTE	VACANTE	
TÉCNICA	24	10	VACANTE				
		11	VACANTE	VACANTE	VACANTE	VACANTE	
		12	VACANTE	VACANTE	VACANTE	VACANTE	
		13	VACANTE	VACANTE	VACANTE	VACANTE	
		14	VACANTE	VACANTE	VACANTE	VACANTE	
		15	VACANTE	VACANTE			
		16	VACANTE				

  

ADM	
VACANTE	
SECRETARÍA	DOCENTE

  

OFICINA	100
PUBLICA	AL. IND.
	VACANTE





ADMINISTRATIVOS	18	2	12						
		7	13						
		4	14						
		1	25						
		1	16						
		1	17						
		1	18						

AUXILIARES	8	2	14		
		1	15		
		1	16		
		2	17		
		1	18		

La señora Lisetti indica que en el escalafón de los Técnicos a cada uno de los funcionarios que se encuentran en la planta, los cuales con todas las vacantes que se generaran, llegaron al tope del escalafón, indica que los funcionarios que aparecen en rosado (recuadro de más arriba), son los que se cambiaron de escalafón, de ellos algunos provienen del escalafón administrativo y otros del escalafón auxiliar; finalmente se incorporaron a los funcionarios a contrata que después del ascenso a los planta, también ascienden, para configurar finalmente el escalafón con todas las vacantes.

Comenta que se hizo uso de todas las facultades que la Ley otorgó y fueron beneficiados el 100% de los funcionarios y se han generado 25 vacantes para concurso, es importante mencionar que de esas 25 vacantes ya hay disponibles 2 y que no han sido utilizadas por facultad alcaldicia, que es el cargo del Administrador Municipal y Asesor Jurídico; manifiesta que de los 23 cargos restantes solo se ha puesto requisitos a 2, uno de ellos es

el Directivo 10, el ultimo del escalafón para no entorpecer la carrera funcionaria de nadie y ese requisito fue solicitado con el único objetivo que solucionar un problema legal que Contraloría pudiera objetar en algún determinado momento y es la Subrogancia de la Dirección de Obras Municipales, comenta que en el Municipio el Director de Obras Municipales no cuenta con subrogante legal y el único que podría subrogar es aquel funcionario que tenga los requisitos establecidos en la Ley General de Urbanismo y Construcción, debe ser Arquitecto, Constructor Civil o Ingeniero Civil Constructor, por lo tanto, con la incorporación de esos requisitos se ha solucionado una problemática fuerte y grave del Municipio, señala que es importante advertir que los cargos de exclusiva confianza no formar parte de la dotación de planta del Municipio, se debe asegurar la continuidad del funcionamiento del Municipio.

Manifiesta que el 2° cargo con requisito se genera por una necesidad de funcionamiento interno, la Tesorería Municipal fue creada en un cargo de Jefatura producto que es de alta responsabilidad y con un grado 10.

Indica que la Ley N° 20.922 incorpora por primera vez la obligación de tener una política de recursos humanos y la incorpora como uno de los 4 elementos fundamentales de la administración de los Municipios; Plan Regulador, PLADECO, Presupuesto Municipal y Políticas de Recursos Humanos y como tal es deseable que aquella Unidad hubiese quedado en Dirección sin embargo, dentro del proceso se determino que quedara a cargo de una Jefatura; manifiesta que del resto ha solicitud del señor Alcalde todos los cargos vacantes son, sin requisitos, abiertos, destilables a cualquier Unidad, lo que permite que los funcionarios al ingresar a la planta tengan el máximo de movilidad posible y además permite que el señor Alcalde o Administrador pueda realizar los movimientos de personal y destinaciones según sean los requerimientos de funcionalidad del Municipio.

La señorita Lisetti indica que sobre el 90% de los funcionarios están ascendiendo desde 1 y hasta 5 grados.

Señala que todo lo expuesto tiene un proceso adicional incorporado, que es la facultad del Concejo Municipal para aprobar o rechazar la Planta, y dice relación porque se necesita de disponibilidad presupuestaria y que no se exceda el 42% de gasto en personal e indica con tranquilidad y responsabilidad que junto a su colega señora Lorena Canales ha trabajado arduamente y puede decir que existe la disponibilidad presupuestaria y están ajustados al 42% lo que le parece un proceso exitoso y valioso que beneficia al Municipio y beneficia ampliamente a los trabajadores municipales.

La señorita Lisetti termina su presentación agradeciendo la atención del Concejo Municipal.

La señora Lorena consulta si existe alguna duda respecto de la estructura de la planta.

El señor Presidente indica que quisiera que los señores Concejales se pronunciaran respecto al trabajo realizado.

El Concejel señor Espinoza agradece a las exponentes y a ASEMUCH por realizar los contactos, comenta que es un trabajo complejo y difícil de digerir, es muy técnico pero que sin duda los que han estado en el servicio público saben de la importancia que tiene; se alegra que se llegue a esta instancia, aunque sea un poco tarde porque están contra reloj respecto de la cronología del procedimiento, en otras Comunas ya está resuelto, pero no

quita merito a lo que se está haciendo; valora el esfuerzo de los funcionarios municipales que han generado diversos procesos de capacitación, etc., agradece que se haga el reconocimiento a los funcionarios porque muchos destinaron tiempo de la familia para capacitarse y lo han señalado. Comenta que otra cosa destacable y que se ha tratado en otras oportunidades es que se viene a regularizar situaciones que la Municipalidad lleva a cabo y no escapa a la realidad de muchas Comunas en donde para poder suplir ciertas funciones es necesario recurrir al Departamento de Educación para que financie a los funcionarios y desarrollar las funciones, cree que el proceso contribuye a mejorar esa situación.

Manifiesta que se siente orgulloso de estar en el proceso en el cual, tendrán las instancias con todas las condicionantes que pone la Ley, se pedirá el certificado de la Dirección de Administración y Finanzas, el del Director de Control sabiendo que la Ley puso limitantes que solo el Concejo Municipal puede aprobar, suprimir o rechazar la propuesta que se presenta, se siente orgulloso de estar en la instancia y feliz de poder colaborar; valora el trabajo del Gremio en donde se pudo llegar al modelo de negociación bipartita y en equilibrio, da la confianza el ver a los dirigentes presentes en la sala, porque es ahora donde se debe estar atentos a cualquier situación.

Indica que le asigna un tremendo valor al señor Alcalde a la solidaridad de no aumentar 2 grados, sino que 1 lo que permite que al aumentar solo 1 grado dispone de recursos para poder financiar los demás, es destacable porque muestra el espíritu visionario porque no se hará uso total del instrumento y se da para beneficio de los funcionarios.

Comenta que una vez presentados los certificados correspondientes estará feliz de aprobar y apoyar la moción.

El Concejal señor Ureta indica que apoyara el trabajo realizado porque siempre ha tenido una muy buena acogida de parte de todos los funcionarios.

El Concejal señor Ortiz consulta si de los 23 cargos disponibles que irán a concurso, es el señor Alcalde quien decide el resultado final.

La señorita Lisetti indica que la Ley establece la creación de un Reglamento para el Concurso Público, no se puede realizar un concurso que no cumpla con aquel reglamento por lo tanto, esos concursos estarán consensuados tanto por los trabajadores como la Alcaldía y debe decir con alegría, que los concursos, salvo el de Arquitecto y Tesorero de los 25 cargos, 23 no tienen requisitos lo que podría permitir, por ejemplo, la incorporación de funcionarios a contrata que no tuvieron la oportunidad de tener los 5 años, podría permitir la incorporación de honorarios, de funcionarios de Salud y Educación y personas de afuera con grandes calificaciones concursando de forma totalmente objetiva.

El Concejal señor Ortiz manifiesta que estudiara lo entregado y buscara la mejor manera de apoyar a los funcionarios municipales.

El Concejal señor Hernández indica que no tiene consultas al respecto, y su voluntad es estudiar al máximo lo entregado para poder emitir un pronunciamiento.

El Concejal señor Díaz agradece la exposición e indica que ha conversado bastante con los dirigentes de ASEMUCH y su voluntad es apoyar, por lo tanto estudiará lo expuesto y verá cada caso.

El señor Presidente cede la palabra al señor Marco Alee Rodríguez, Presidente de la Asociación de Funcionarios Municipales.

El señor Alee saluda al señor Presidente, a los señores Concejales y funcionarios presentes e indica la importancia que tiene la nueva modificación de la Planta que desde el año 1994 no ha tenido cambio, hace 25 años no han tenido mejoras y no han podido aumentar la Planta para entregar un mejor servicio a la Comunidad, como también cada año los servicios traspasados piden recursos para diferentes cosas y ellos desde el año 1994 siguen trabajando con los mismos funcionarios y atendiendo a más población y no han tenido mejoras, solicita a los señores Concejales que la decisión que tomen sea pensando en justicia y equidad, pensando en el Municipio y en la Comuna.

La señora Lisetti indica que la decisión tomada debe ser fundamentada e informada, comenta que la información se encuentra a disposición tanto de cargos creados, como de vacantes, ascensos, requisitos específicos y cualquier duda está disponible vía telefónica y vía correo electrónico, todo ello a raíz de que se pretende ingresar la nueva propuesta a Contraloría Regional antes del 30 de septiembre del año en curso, dado que los plazos de estudio de la Contraloría solo permite 60 días, y si se obtiene el visto bueno de la Contraloría, se debe publicar en el Diario Oficial entre el día 1 y 10 aproximadamente para ser publicada durante el mes de Diciembre, si se hace en esas fechas, podrán haber plantas en el mes de Enero de 2020, si no se puede publicar se tendrá que esperar 8 años más.

El señor Presidente consulta cual es el plazo máximo de presentación en Contraloría.

La señora Lisetti indica que el 30 de septiembre porque se ha reunido con Contraloría y han solicitado no menos de 60 días para someter a estudio la propuesta, deben revisar los gastos de los últimos 3 años del Municipio, realizará una proyección para los próximos 8 años y si la proyección calza dentro de los porcentajes legales para el gasto en personal entonces aprobarían sin objeción.

El señor Presidente indica que los habitantes de la Comuna en el año 1994 deben haber sido aproximadamente 10 mil habitantes y el día de hoy se trabaja con la misma Planta Municipal para 21 mil habitantes, lo que significa que se han duplicado los habitantes y se trabaja con la misma Estructura Municipal de hace 25 años atrás.

Indica que en los demás Municipios de la Región los Alcaldes aumentaron 2 grados y todos van a reelección, él tomó otra decisión en una reunión sostenida con el Dirigente de ASEMUCH y el Director de Administración y Finanzas, en donde la petición del señor Alee fue que el señor Alcalde subiera 1 grado y él ya había pensado en que fuera así; y otras personas estimaban que fueran 2 grados porque había recursos, he hizo una reflexión, comenta que a nivel Mundial existe un estudio en donde el último fue el año 2016 y ese año a 194 países estudiaron para determinar cuáles eran los que poseían mayor igualdad y cuales mayor desigualdad; y Chile se encuentra en el número 7 de los países que vive en desigualdad, por lo tanto, a diferencia de otros países que tiene mayores avances como por ejemplo Canadá, el Presidente, Senador y Diputado no alcanza a tener un sueldo superior a 3 ó 4 veces más que el funcionarios más bajo remuneracionalmente, es un país en donde la

igualdad, se hace realidad. Comenta que en la reunión se dijo que los profesionales debían tener una remuneración más alta y se ve reflejado en la Planta, un Directivo tiene el sueldo más alto que un Técnico y un Técnico más que un Auxiliar, manifiesta que la Comuna de Colbún será la única Comuna en la Región que se acercará a la igualdad.

Manifiesta que el trabajo está realizado con los representantes de los funcionarios y de manera humilde y sencilla piensa que no son quienes para decir que no, porque el trabajo nació de los representantes de los funcionarios y si están todos de acuerdo no podría haber una negativa.

El Concejal señor Espinoza indica que quisiera saber cuáles son las nuevas causales de notable abandono de deberes del señor Alcalde y de los señores Concejales está el que se apruebe una Planta desfinanciada donde el cálculo de los últimos 3 años más las proyecciones superen el 42% del límite de gasto en personal y además si el presupuesto futuro estuviera inflado y no con una proyección real o ajustada, eso hace caer en una negligencia por lo tanto, como se prevé esa situación porque es eso lo que estudiara Contraloría.

La señora Lorena indica que Contraloría exige que el Municipio al presentar el programa de Planta Municipal debe hacer un primer ejercicio para ver cuánto dinero hay disponible para hacer una Planta, y ese primer ejercicio es el certificado del límite de gasto en personal que lo emite el Director de Administración y Finanzas, en ese certificado la Contraloría dice a la Municipalidad que tiene que presentar el ingreso propio permanente del año 2018 porque es un año que está cerrado y en base a ese ejercicio pide que revise como está el gasto en personal para el año 2019 proyectado, o sea como se finaliza con los ingresos propios el año 2018 agregando el 62,5% del Fondo Común Municipal sin excluirlo, y se tiene que poner el valor que tiene el presupuesto para la Planta del año; indica que cuando se hizo ese ejercicio y se suma y resta las diferencias que provoca un gasto u otro, el Municipio está gastando solo el 27% del presupuesto, teniendo la posibilidad de llegar al 42%.

Comenta que Contraloría pide hacer otro ejercicio y es que se saque el monto del Fondo Común Municipal de los ingresos propios permanentes y se agregue la remuneración del Alcalde y otras variables a ese gasto, el Municipio solo llega al 31% siendo el límite un 42%, señala que hubo Municipios que no pudieron hacer plantas municipales porque superaban el porcentaje hacia años y por lo tanto, no tenían la posibilidad de hacerlo.

Indica que Contraloría pide proyectar a 8 años la nueva planta municipal y esta planta nueva tiene un costo a partir de 2020 de \$ 1.723.000.000.- (mil setecientos veintitrés millones de pesos), monto que incluye: planta, contrata, código de trabajo, honorarios y otras remuneraciones incluidas como la del Alcalde y alumnos en práctica, pensando que el Alcalde ese año no está gastando el 40% de la contrata sino que solo el 35% y porque se rebaja, porque ingresarían eventualmente funcionarios de la contrata actual que cumplen con el requisito legal para entrar a la planta nueva, por lo tanto, no se usa el tope el primer año que se aplica la nueva planta.

Señala que a partir del año 2021 que se agrega el 40% legal de la contrata y aun agregando ese año el monto no supera el 38% y en la proyección hacia adelante el porcentaje va bajando porque el ingreso propio permanente esta alto, y como esa proyección es más alta que el reajuste que reciben los funcionarios municipales de sector publico no supera el 2.8% en promedio de los 3 años, siempre se gastara menos en relación al ingreso propio

permanente y eso le permite al Municipio mantenerse en los porcentajes del límite, bajo el 40% en el caso de Colbún.

El señor Presidente indica que el presupuesto municipal proyectado para los años venideros se hizo pensando en que no llegarían recursos, pero en la práctica, los presupuestos municipales serán mayores.

La señora Lorena indica que cuando se tomaron los 3 últimos años respecto del crecimiento real, supera el 5% del ingreso efectivo, del reajuste. Señala que otro ejercicio que se hizo fue agregar la remuneración del Alcalde y se bajo el fondo común municipal con la proyección de los 8 años y recién ahí se llega al 40%, no se supera, por tanto en todos los casos y con los ejercicios que Contraloría pide en términos económicos, de considerar el fondo común municipal, de desagregar la remuneración del alcalde, en el primer ejercicio, y en el segundo, de sacar el fondo común y agregar la remuneración del Alcalde no se supera el 40%, recién el año 2021 se llega al 40%, no hay un gasto excesivo ni fuera de la Ley en la proyección.

El ingreso propio permanente se proyecta en base al reajuste del 5% que es lo más bajo y como se proyecta el reajuste de remuneraciones del personal en base al promedio de los últimos 3 años, que es el 2,8%, como se proyecta la recaudación del aporte del 62,5% que va al fondo común municipal por los permisos de circulación, se aplica el IPC y se promedia los 3 últimos años lo que es un 3,9%, es muy real y con instrumentos económicos que existen, esos parámetros son los que revisa Contraloría.

Comenta que por lo tanto, en base a la Planta nueva que presentó su colega señorita Lisetti, la Municipalidad de Colbún y el Concejo Municipal pueden tener la confianza y tendrán certificados disponibles de que en ningún caso se está presentando una propuesta que supere el límite que la Ley permite, porque no se puede poner en riesgo el puesto de trabajo de los funcionarios, porque si se presenta una planta inviable y Contraloría no se da cuenta, pasado los años y frente una fiscalización los que se ven afectados son los funcionarios, no solo los Alcaldes y Concejo Municipal.

Indica que cuando se da estabilidad laboral a un funcionario, se entrega la posibilidad de obtener una casa, de estudios para sus hijos, cosas que no se ven en el diario vivir, estas decisiones mejoran la vida de los trabajadores y familias y se genera en términos sociales, lo que plantea el señor Alcalde respecto a la igualdad, se genera una Sociedad que en términos estructurales se puede sostener y que le dará a aquellos que están en el núcleo la posibilidad de ser mejores ciudadanos, más preparados, es lo que genera en la vida laboral de una trabajadora o un trabajador, no se ve porque están demasiado automatizados, pero es la realidad y como se dice y ellos lo han comprobado, el trabajo dignifica. Señala que el señor Alcalde tendrá la posibilidad dado el presupuesto que tiene de regularizar situaciones del código del trabajo que se plantearon en la discusión del Comité Bipartito porque el presupuesto lo permite, comenta que la documentación estará disponible, el señor Director de Administración y Finanzas tiene los certificados y el Director de Control tiene la información para efectos de análisis y claramente en términos económicos cualquier consulta que exista están disponibles para resolver.

El señor Presidente manifiesta que el punto pasará a aprobación en la sesión ordinaria del día martes 24 de septiembre del año en curso y es importante que los señores Concejales tengan clara su votación a ese día, porque cualquier rechazo o disminución en el gasto

significa un retraso en la entrega a Contraloría y la modificación no podría llevarse a cabo y se tendría que esperar 8 años más para la creación de una nueva planta municipal.

El señor Presidente pone término a la sesión siendo las 15:50 horas.

***Luis Pinto Troncoso***  
***Secretario Municipal***  
***Secretario***