

UFEMUCH

Liderazgo, Participación e Integración



UFEMUCH
Liderazgo, Participación e Integración

UFEMUCH

Liderazgo, Participación e Integración

OBSERVACIONES PROYECTO DE LEY, DE
ORIGEN EN MENSAJE, QUE MODIFICA
DIVERSOS CUERPOS LEGALES CON EL OBJETO
DE FORTALECER LA INTEGRIDAD PÚBLICA,
PROBIDAD Y TRANSPARENCIA EN LAS
MUNICIPALIDADES (BOLETÍN N° 14839-06)

UFEMUCH

Liderazgo, Participación e Integración

NORMATIVA
QUE
INVOLUCRA
EL
PROYECTO
DE LEY

DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 1, DE 2006, DEL MINISTERIO DEL INTERIOR, QUE FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 18.695, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES.

LEY N° 18.883, QUE APRUEBA EL ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES.

LEY N° 20.742, QUE PERFECCIONA EL ROL FISCALIZADOR DEL CONCEJO; FORTALECE LA TRANSPARENCIA Y PROBIDAD EN LAS MUNICIPALIDADES; CREA CARGOS Y MODIFICA NORMAS SOBRE PERSONAL Y FINANZAS MUNICIPALES.

LEY N° 19.602, QUE MODIFICA LA LEY N° 18.695, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES.

LEY N° 19.882, QUE REGULA LA NUEVA POLÍTICA DE PERSONAL A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA.

Antecedentes del Proyecto

(MONTECINOS, Egon [2006]: “Descentralización y Democracia en Chile: Análisis sobre la participación ciudadana en el presupuesto participativo y el plan de desarrollo comunal”, en *Revista de Ciencia Política* 26 [Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile]: 194).

(ANINAT, Isabel y RAZMILIC, Slaven [2017]: *Un Estado para la Ciudadanía. Informe de la Comisión de Modernización del Estado CEP* [Santiago: Centro de Estudios Públicos]: 23).

Al mismo tiempo, la probidad se relaciona con la lucha contra la corrupción, la cual es una de las mayores preocupaciones de la ciudadanía, situación que denota en que el 19,3% de la ciudadanía indicó, en agosto de 2021, que la corrupción es uno de los seis problemas a los que el Gobierno debería prioritariamente abocarse a combatir (Activa Research [2021]: *Pulso Ciudadano N° 51* [Santiago: Activa]: 38).

La Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública (2017) señala que ella “(...) se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público”.

Fundamentos del Proyecto

Tiene por finalidad prevenir, detectar tempranamente y resolver los conflictos de intereses, así como sancionar los actos ejecutados a consecuencia suya.

Se dirige a proteger el interés general y eliminar toda instancia que favorezca el interés particular por sobre el primero, permitiendo el fortalecimiento de la rendición de cuentas.

Se orienta a fortalecer la valoración del mérito y de la idoneidad profesional como principios rectores del ingreso a la función y empleos públicos en municipios.

Contenido del Proyecto

Regulación de contrataciones de personal

Establecimiento de un sistema de alta dirección pública

Regulación de las capacitaciones de concejales

Sistema de Información municipal unificada

Nuevas hipótesis para la remoción de autoridades municipales por incumplimiento de deberes o faltas a la probidad

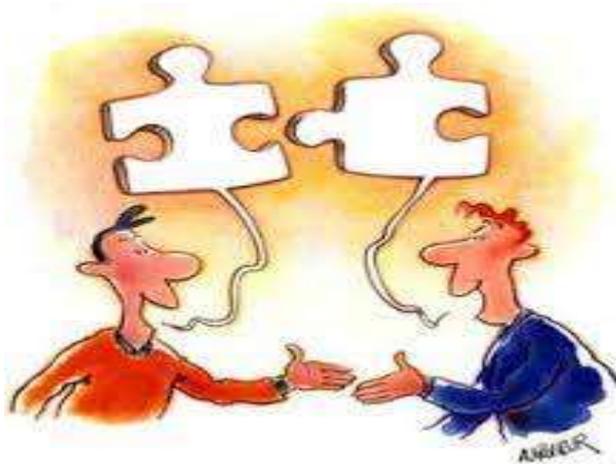
Incremento de los estándares de rendición de cuentas de unidades pertenecientes a municipalidades

Obligación de los concejales a realizar sus votaciones de manera fundada

Obligación de los candidatos a alcaldes a presentar un programa de gestión comunal junto con la declaración de candidatura

Inhabilidades de ingreso y prohibiciones post empleo

FUNDAMENTOS DE RECHAZO AL PROYECTO DE LEY BOLETÍN N° 14839-06 UFEMUCH



Elementos sobre Antecedentes del Proyecto de Ley

- ▶ La presente iniciativa de ley son similares a los indicados con ocasión de las mociones parlamentarias individualizadas mediante los boletines N° 3.061-06, 5.707-06, 7.635-06, 10.829-06, 11.364-06 y 11.717-06, así como del Mensaje Presidencial contenido en el boletín N° 10.140-07, esto es, prevenir, detectar tempranamente y resolver los conflictos de intereses, así como sancionar los actos ejecutados a consecuencia suya, con el solo objetivo de proteger el interés general y eliminar toda instancia que favorezca el interés particular por sobre aquél, permitiendo el fortalecimiento de la rendición de cuentas.
- ▶ De forma específica, el fortalecimiento de la transparencia en relación al actuar de las instituciones públicas ha sido una temática que fue abordada de manera transversal en el Programa de Gobierno presentado, destacándose la necesidad de ampliar las exigencias de transparencia a otros órganos autónomos constitucionales tales como el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Servicio Electoral, entre otros, lo cual se suma a los avances progresivos que durante los últimos 10 años se han realizado en transparencia activa y acceso a la información.

Boletín N° 11.883-06 fortalece la integridad pública

Boletín N° 12.100-07 Ley de Transparencia 2.0

**Concejo
Asesor
Presidencial
contra los
conflictos
de
intereses y
el tráfico de
influencias
y la
corrupción
Comisión
ENGEL
2015**

Los responsables de las unidades clave del municipio como la de Asesoría Jurídica, La Secretaría Comunal de Planificación, la Unidad de Desarrollo Comunitario, la Unidad de Administración y la Unidad de Control, ingresen por concurso público de antecedentes y oposición.

Elaboración de un plan gradual de capacitación y profesionalización del personal que abarque diversos aspectos, destinado a ordenar plantas, a otorgar mayores niveles de estabilidad en el empleo, y una mayor profesionalización de funciones y unidades clave, con la asesoría del sistema de Alta Dirección Pública.

El Concejo Municipal deberá conocer y aprobar anualmente la política de recursos humanos de manera pormenorizada.

Establecer la existencia efectiva de la Unidad de Control en todos los municipios.

Partidos políticos han transformado municipio y gobernaciones en bolsas de empleos y "cajas pagadoras de favores políticos". Familiares contratados en los mimos municipios o las entidades vecinas.

La Municipalidad S.A. genera más puestos de trabajo que las empresas de la zona. Pero la gestión y eficiencia se ve mermada cuando no están los mejores y se prioriza a militantes y adherentes de partidos políticos del gobierno de turno, quienes generalmente no tienen la competencia para los cargos en que son designados.

Deficiencias del Contenido del Proyecto de Ley en Materia de Personal

Código de Ética y un Sistema de Integridad, actualizados cada cuatro años

- No garantiza participación de las organizaciones de trabajadores en el diseño y su evaluación.
- No contempla sanciones para el incumplimiento de este Código.

Nombramiento de cargos Directivos

- No compromete cargos de confianza a excepción del cargo de Seguridad Pública.
- Cercena la Carrera Funcionaria, consagrada en la Constitución.
- La renovación de metas es evaluada por el Concejo Municipal, instancia muchas veces de la misma línea política del alcalde.

Aumento de Funciones a la Unidad Administración y Finanzas y la Unidad de Control

- Extralimita funciones sin otorgar garantías de organización interna que permita cumplir con los objetivos.

Deficiencias del Contenido del Proyecto de Ley en Materia de Personal

Concursos Públicos antes de 180 días corridos antes de la instalación de un nuevo Concejo Municipal

- Esta norma debe ser revisada, dado que puede ser contradictoria con las obligaciones que exige la Ley de Plantas Municipales, en materia de concurso público.

Establece un máximo de 40 horas extraordinarias por funcionario al mes

- Extralimita las normas sobre esta materia en razón de los funcionarios del sector público, ya que establece este máximo para el conjunto de trabajo extraordinarios, diurnas, nocturnas, sábados, domingos y festivos. Aplica Dictamen N° 1473/05 de la Contraloría General de la República.

La retención de la renuncia por parte del alcalde

- Mas que establecer una retención por tema de capacitación al personal de planta, el proyecto debe establecer medidas de compensación para quienes se perfeccionan en razón de nuevas capacitaciones o estudios.
- Asimismo, debe considerar continuidad al personal a contrata que accedido a perfeccionamiento con cargo a recursos del municipio o el Estado de Chile.

Deficiencias del Contenido del Proyecto de Ley en Materia de Personal

Restringe Modificación de Condiciones de estamento y grado del personal a contrata antes de 180 días de asumida las nuevas autoridades

Este norma es contradictoria con la normas vigentes en la Ley de Plantas, que exige cinco años continuos en dicho cargo para poder ser parte de la planta de personal municipal.

Sanciones por falta de envío de información

No existe instancia de apelación que considere todos las deficiencias del sistema para el normal cumplimiento de estas nuevas responsabilidades.

Nombramiento a Contrata

Si bien reconoce un sistema de contratación con estándares establecidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil, igual deja abierta la puerta para un proceso básico de contratación, es decir, arbitrariedad de los Alcalde “cero avance”.

En esta materia debe aplicarse normas de garantías sobre estos funcionarios de continuidad laboral, similares a las contempladas en el sector salud, Ley de Alivio.

Deficiencias del Contenido del Proyecto de Ley en Materia de Personal

Establece periodo de cinco años en los cargos directivos con un máximo de renovación de dos periodos.

- Norma contradictoria con la resolución de la “Comisión Engel”, de otorgar” mayores niveles de estabilidad en el empleo.
- No establece cargos de primer y segundo nivel.

Incorpora en la Ley 19.882, en el sentido de formular directrices para los procesos de selección de los directivos municipales.

- En esta ámbito, el proceso de certificación de competencias laborales, para definir perfiles de cargo, en la actualidad se desarrolla a través de Chile Valora, con participación tripartita **Gobierno-Asociaciones de Alcaldes-Asociaciones de Funcionarios** Igual mecanismo debería establecerse en este tipo de caso.

Modificación a la Ley 20.742, en el sentido de rebajar de cinco a tres años para postular a los fondos de la Academia de Capacitación de la SUBDERE

Esta modificación es básica y de poca relevancia, para lo importante que es esta normativa, debiendo buscarse modificaciones mas profundas, en el sentido de entregar asignaciones o reconocimientos a quienes obtienen títulos con estos fondos, de caso contrario la grúa se llevará a estos trabajadores a otros servicios públicos, más grave aún al sector privado.

Otras materias del Proyecto de Ley que requieren modificación

Programa de Gestión Comunal de los Alcaldes, el que debe ser presentado en conjunto con su candidatura.

- Propuesta que debe ser evaluada por un equipo técnico; además de no tener control de legalidad, esta normativa será letra muerta.

Fundamentar la abstención de los Concejales en las votaciones.

- La fundamentación debe ser revisada por un equipo técnico que valide las argumentaciones, en especial cuando se trate de materias relacionadas con el personal municipal.

Sobre los recursos destinados a financiar la capacitación de los concejales, los que no pueden exceder del diez por ciento de los recursos destinados a capacitación de los funcionarios municipales.

- Primero antes de legislar sobre esta materia, debe garantizarse que los programas de capacitación sean reales y vinculantes con la gestión municipal, además que debe ser sobre el gasto efectivo.

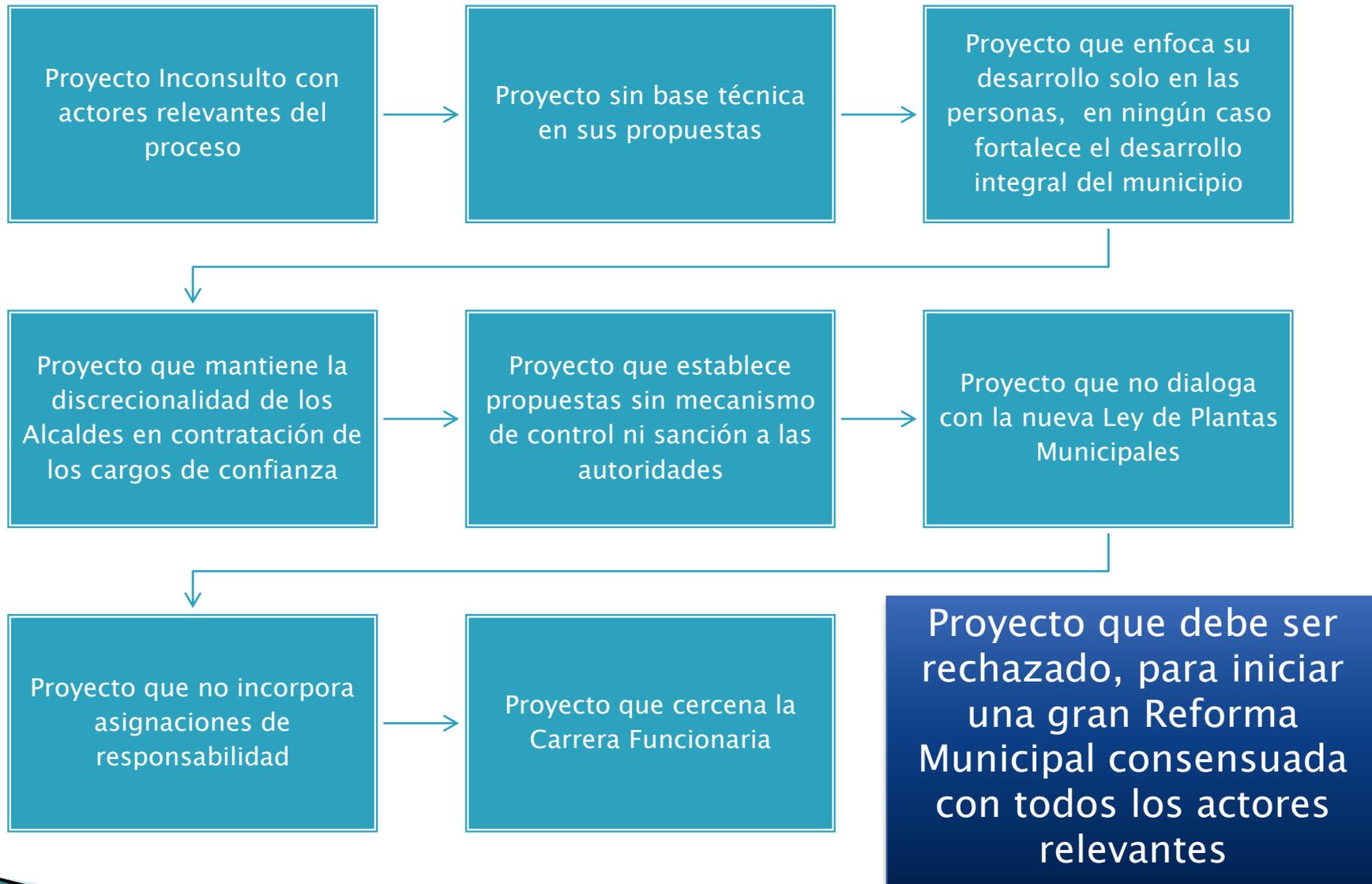
Problemática de la Alta Dirección Pública en la Rotación de Personal

Sobre la duración en los cargos de Directivos Públicos de primer y segundo nivel, Enrique Paris Horvitz (2019), **señala que las más altas tasas de remoción de Altos Directivos Públicos son con ocasión de los cambios de gobierno.** En 2010, al asumir un gobierno de signo político distinto al anterior, aumentaron fuertemente las renunciaciones no voluntarias, fenómeno que volvería a repetirse en 2014 y se ha vuelto a producir en 2018, con mayores tasas de desvinculación en los cargos de primer nivel jerárquico que en los de segundo nivel.

De acuerdo al análisis del citado autor, los egresos incluyen las causales de: renuncia voluntaria, renuncia no voluntaria, término del periodo y otros motivos (por ejemplo, fallecimiento). Estableciendo la causal de “renuncia no voluntaria” como determinante del número de remociones motivadas principalmente por razones políticas⁵, con un aumento de este tipo de renunciaciones durante el primer año de un nuevo gobierno.

Específicamente, “la tasa de desvinculación en el primer nivel jerárquico alcanzó en promedio en 2010 y 2014, primeros años de los gobiernos de los presidentes Piñera y Bachelet, un **62,8%** y en 2018 disminuyó en 9 puntos porcentuales, con una tasa de 53,7% aunque esto significa que 1 de cada 2 directivos ha sido desvinculado antes de terminar su periodo, y con una alta incidencia de los sectores de salud y vivienda que explican más del 42% de las renunciaciones no voluntarias” (Paris: 245). En 2018 el **56,3%** de los egresos corresponde a los directores de los Servicios de Salud y Directores Regionales de los Servicios de Vivienda y Urbanismo, y algo más del 42% de las desvinculaciones por renunciaciones no voluntarias (Paris: 245).

Conclusión UFEMUCH



UFEMUCH

Liderazgo, Participación e Integración



UFEMUCH
Liderazgo, Participación e Integración