



**PROPUESTA DE CONTENIDOS BÁSICOS PARA SER INTEGRADOS EN EL
PROYECTO MODERNIZACIÓN Y LEY DE PLANTAS DE LA DT
PLATAFORMA CONJUNTA ANFUNTCH-APU
JULIO DE 2018**

INTRODUCCION.

En torno al compromiso programático de impulsar un proceso de Modernización de la DT, catalizado además por la larga discusión en torno al proyecto de Reformas Laborales, funcionó al interior del Servicio, entre los meses de abril de 2015 y junio de 2018, la denominada Mesa de Modernización, en la que la autoridad institucional, con participación de las Asociaciones de Funcionarios, estudio y elaboró las ideas matrices de lo que, desde el punto de vista técnico, debiera conformar un proyecto de ley para hacerse cargo de los principales y graves problemas de gestión acumulados en el ámbito de la relación con el personal, a objeto de actualizar nuestra ley de plantas y establecer una auténtica carrera funcionaria.

En el curso de este trabajo ambas Asociaciones, a través de nuestros respectivos Directorios Nacionales, desarrollamos un intenso esfuerzo de debate y convergencia con el objetivo de arribar a una plataforma común, que represente unificadamente a todos nuestros socios/as y colegas, cuyos principales contenidos se manifiestan en este documento y, a la vez, han sido concordados en lo sustancial con la autoridad de la DT en el seno de dicha Mesa de Modernización, que concluyó sus labores a fines de este mes de junio de 2018, por lo que el grueso de las ideas matrices y contenidos también forma parte de las Minutas-Borradores, en especial la segunda de ellas, con que dicha autoridad ha cerrado la labor de dicha Mesa.

Y, ahora, que en esta mes de julio de 2016, ambas Asociaciones hemos sido invitadas a participar de una instancia decisoria con el Gobierno que en su oportunidad la autoridad denominó precisamente "Mesa de Gobierno", la cual tienen como objetivo, a partir del trabajo y los contenidos alcanzados en la citada Mesa de Modernización, elaborar las bases de un proyecto de ley concreto en la materia, ambas Asociaciones hemos acordado, como una forma de contribuir a facilitar y acelerar sus resultados y contar con un proyecto que pueda estar en condiciones de ingresar prontamente al Congreso, suscribir y difundir el presente documento.

I.- EN PRIMER TÉRMINO, VISIÓN GENERAL EN EL ÁMBITO PROCESAL.

Entendemos en primer lugar que, considerando que se trata de contenidos claves para impulsar una auténtica Modernización de la DT orientada a su mayor tecnificación y eficiencia en la atención de sus múltiples usuarios/as, estas propuestas, referidas a una nueva ley de plantas, se integrarán en el Proyecto de Ley que Moderniza la DT, en conjunto con los demás componentes que, en el ámbito de gestión de competencias y facultades, la autoridad determine incluir en él.

En consecuencia, dicho Proyecto de Ley debiera finalmente cumplir y comprender dos objetivos y componentes. El primero, propiamente de ley de plantas y de personal, modificando en concreto la parte del DFL 2 de 1967, relativa al personal y a la estructura orgánica de la DT, que ya está evidentemente caduca desde la anterior ley de planta de 1963 (la Ley 18.240), complementando la demás normativa del Estatuto Administrativo y el Sistema de ADP, de tal forma que no puede utilizarse la técnica de la delegación legal vía DFL. Y el otro objetivo, en la que dice relación a competencias y facultades de la DT, relativo a la posibilidad de mejoras puntuales a dicho DFL 2, de naturaleza sencilla y esencialmente aditiva, cuidando de no afectar ni poner en riesgo el eje de facultades y competencias de la DT como la conocemos, ni ideologizar el debate y retrasar al infinito la aprobación del proyecto de ley en su conjunto.

Luego, entendemos que este Proyecto de Ley debe, aún vinculado temporal y funcionalmente al de Reformas Laborales –coadyuvando o siendo parte de su implementación-, concebirse en forma independiente y más amplia, fundado en sus propias y evidentes necesidades y urgencias. De tal forma que las dificultades en la tramitación de las Reformas Laborales, lejos de afectar este Proyecto de Modernización de la DT, lo apunte como contrapeso procesal a favor del cumplimiento general de los compromisos del Programa de Gobierno en el ámbito de la normativa laboral y los derechos de los trabajadores.

Y, por último, tenemos claridad en que estas propuestas y el Proyecto de Ley que las integro deben discutirse en los tiempos políticos y legislativos de



caso, los cuales, desde todos los ángulos se concentran y parecen expirar como ventana de oportunidad en este segundo semestre del año 2016 en curso, en lo que resta antes de desplegarse plenamente el escenario electoral, primero municipal y después nacional.

II.- EN CUANTO A LOS CONTENIDOS.

EL GRAN EJE, UNA VERDADERA CARRERA FUNCIONARIA.

Obtenerla y dejarla establecida en una nueva ley de plantas, es la principal aspiración para una auténtica modernización y tecnificación institucional. No estamos detrás de un mero arreglo remuneracional que dure un par de años o que sea para unos pocos, o que siga manteniendo los inaceptables criterios de discrecionalidad que actualmente predominan en el ámbito de nuestra relación con el Estado como empleador, y que nos llevan a concluir que hoy NO tenemos una verdadera carrera funcionaria. Querramos un sistema transparente y coherente de ingreso y promoción, basado en el mérito, en el cual contar, sin necesidad de esperar, promover o gestionar individualmente o a través de padrinos decisiones de autoridad adoptadas graciosamente o a dedo, sin criterios claros y sólo para algunos.

Este sistema se construye sobre las siguientes bases:

1.- TECNIFICACION DEL INGRESO A LA DT.

1.1. Ingreso de directivos superiores. A través del sistema de ADP con una lógica estable de tecnificación, no sujeta a cambios de decisión gubernamental discrecional, y con compatibilidad con la carrera funcionaria, esta es, con posibilidad de postular a tales cargos los funcionarios de planta, conservando su puesto en dicha planta en caso de ser seleccionados (razón de tecnificación y valoración de la calificación y experiencia en el desempeño de la función).

1.2. Ingreso a la DT. Mediante un concurso público y normalmente a la contrata, en el grado más bajo del respectivo escalafón (y a función-lugar menos apetecible conforme política complementaria al efecto).

El cargo a contrata tiene una naturaleza transitoria y no tiene derecho a promoción ni puede ejercer cargos de jefatura, y se define un cupo para tales cargos equivalente a un 20% de la dotación total.

1.3. Ingreso a la carrera funcionaria, en un cargo de planta. Mediante concurso público regulado en el Estatuto Administrativo, con la norma aditiva y especial relativa a la valoración de la experiencia calificada en el cargo, de tal forma de



exigir, o a lo menos ponderar con puntaje especial, el desempeño previo en la contrata.

Las plantas de los respectivos escalafones deben estar construidas abarcando el 80% de la actual dotación con forma básicamente piramidal equilátera que garantice seriedad técnica y una fluida promoción por mérito.

El ingreso a una planta se hace conforme las reglas generales, en el respectivo grado base de cada escalafón, con la sola salvedad del escalafón profesional, en que debería ser en los dos o a lo sumo tres últimos grados base, para asimilar la diversidad de requerimientos, no solo propios de ámbito operativo, sino que también de soporte.

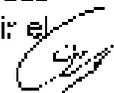
1.4.- Ingreso a suplencias. Regulado por la ley general pero complementado por una adecuada política de personal con un reclutamiento que, siempre expedito y descentralizado en torno a donde se produce la ausencia, vele por la capacidad técnica (especialmente en el caso de los reemplazos a puestos operativos, por ejemplo de fiscalizador), y por la esencial transitoriedad de estos cargos, promoviendo la postulación e ingreso de los mejor evaluados a la contrata, en los correspondientes concursos públicos.

1.5. Ingreso a Honorarios. Conforme la ley general, sólo a funciones que auténticamente correspondan a este tipo de servicios.

2.- LA PROMOCIÓN, COMO CORAZÓN DE LA CARRERA FUNCIONARIA.

Para transitar en escalafones con pirámides organizacionales objetivamente construidas y sin estrangulamientos, de tal forma que se garantice la promoción para todos/as a través de habituales concursos de promoción los mismos establecidos en el Estatuto Administrativo con algunas puntuales pero esenciales mejoras- que se produzcan cada vez que se generen vacantes, las cuales son llenadas con prontitud y simpleza.

Las plantas de los respectivos escalafones, que abarcan el 80% de la actual dotación, deben estar construidas en una forma básicamente piramidal equilátera que garantice la fluidez objetiva de la promoción por mérito. Para ello nuestro planteamiento inicial discutió por la necesidad de proyectar algunas de las plantas por encima de los actuales grados tope y suzi los grados base, por ejemplo, para que el escalafón fiscalizador discorra entre el grado 15 y el grado 8, y el escalafón profesional, entre el grado 14 y el grado 4. Sin perjuicio de lo cual convinimos en aceptar el planteamiento de la autoridad de mantener los actuales grados base pero disminuir sustancialmente la proporción de sus cupos, a objeto de permitir el



ingreso de nuevas contrataciones en tales grados, y considerarlos como de ingreso a las respectivas plantas, con una promoción mucho más pronta que en el resto de la carrera.

Respecto de los concursos internos de promoción, deben contemplarse algunas normas especiales que agregar al sistema del Estatuto Administrativo, cuales son las siguientes, con los objetivos que se indican en cada caso:

- a) Que se establezca, para las plantas de técnicos, fiscalizadores y profesionales, un sistema de funcionamiento habitual y regular de promoción, con concursos simples y claros en evaluar el mérito, desarrollados con periodicidad a lo menos anual, destinados a llenar todas las plazas vacantes en el año anterior, de tal forma que a lo sumo al año siguiente se produzca la vacante en cualquier lugar del respectivo escalafón, ella y todas las que consecuentemente se produzcan, sea llenada y queda vacante una del grado base del respectivo escalafón, a la cual pueden a su vez postular aquellos que quieran ingresar a la planta desde las contrataciones
- b) La promoción debe efectuarse a través de la Multiconcursabilidad, de modo que todas y cada uno de las vacantes deban llenarse en cascada hasta completar todas y cada uno de ellas, en caso de ser necesario.
- c) Que se pueda postular y ascender sólo por parte de los funcionarios de planta, y de grado en grado, con límite de uno, desde el inferior al superior, del mismo u otro escalafón si se cumple con los requisitos legales para acceder a él.

De esta forma, aún con concursos en los que se defina y resuelva el mérito en forma más compleja, este sistema de concursabilidad cumple el criterio de ser automático y no discrecional que se conserva del ascenso por escalafón de mérito en las plantas de auxiliares y administrativos, completando el cuadro de garantizar la promoción, de modo efectivo, para todos los escalafones.

La concurrencia de cada uno de estos elementos, para la promoción de los escalafones de profesionales, fiscalizadores y técnicos, como su obligatoriedad y periodicidad deberán quedar establecidos en la ley.

3.- REGULACIÓN DE LOS CARGOS DIRECTIVOS DE CARRERA.

Con un escalafón directivo de carrera con grados virtuales que se ejercen transitoriamente mientras se ejerce el cargo, conservando el grado base de planta en alguno de los escalafones fiscalizador, profesional o técnico del Servicio.



Estos cargos se ejercen por mandatos de 3 años y sus titulares son seleccionados mediante concursos de jefaturas de Tercer Nivel, en los que sólo pueden participar los señalados funcionarios/as de planta.

El reenvío a la posibilidad de participación en estos concursos al resto de la Administración Pública debiera producirse a la segunda declaración de desierto, al menos respecto de los cargos netamente operativos, pudiendo ser a la primera declaración de desierto en los cargos de soporte.

Debiera contemplarse una limitación a la reelección permanente, por ejemplo, máximo dos periodos sucesivos.

Por último, estos cargos deben tener grados interesantes, que motiven la postulación y ejercicio de los mismos, siendo indispensable igualar los provistos para los inspectores jefes de oficina -a cargo de la inmensa mayoría de los funcionarios/as y de lo más neurálgico de la actuación del Servicio-, a los grados de coordinadores, con una escala de tres grados conforme a las complejidades de los respectivos cargos de acuerdo al tamaño de las oficinas y funcionarios/as dependientes u otro criterio de jerarquización adicional.

4.- OTROS ASPECTOS ORGÁNICOS.

a) Defendemos firmemente que se mantenga la unidad del Servicio abarcando su amplia y diversa gama de competencias y facultades, sin perjuicio de promover una mejor diferenciación de gestión y organización interna de las líneas operativas.

b) En el marco de un escalafón directivo superior de unos 40 cupos, que incluyen desde el Director Nacional y algunos Subdirectores (aceptamos la conveniencia de definir un número acotado de Subdirectores, solo para el ámbito operativo, de gestión de productos estratégicos, más uno adicional para el soporte unificado), hasta las Jefaturas de Departamentos y Direcciones Regionales, acompañados de algunas otras pocas cargos de jefaturas grados 7 al B (por ejemplo, que cubran jefes de gabinete y Subjefes de Departamentos) que hagan que el personal asesor de alto nivel esté decididamente regulado.

c) Planteamos que todos los servicios de la DIJ se deben prestar a nuestros usuarios ordenados en las oficinas locales, con vocación cada vez más de presencia comunal, más cerca de las personas, por lo que somos partidarios de que la conciliación, en los casos en que se alejó de ellas, vuelva a entregarse en las respectivas oficinas sin perjuicio que la mediación pueda quedar en las DRTs. 

5.- ASPECTOS REMUNERACIONALES.



a) Concordamos ampliamente en la conveniencia de establecer algunas asignaciones especiales para resolver mejoras de gestión, previstas a favor de determinados grupos de funcionarios/as. Por ejemplo, asignación de responsabilidad que cubra cargos de segundo, tercer y hasta cuarto nivel (principales jefaturas y/o encargados de unidades de oficinas); asignación de disponibilidad en jornada inhábil para funcionarios/as que aunque no lleguen a prestar servicios efectivos (lo que se acontece da lugar al pago de hrs. extras) deben permanecer disponibles en caso de requerirse eventualmente su labor; y asignación de experiencia calificada respecto de los topados por 5 y 10 años en el grado topa de un escalafón.

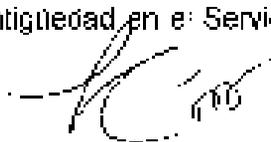
b) Además, planteamos la necesidad de una mejora remuneracional general, de equiparidad y homologación con los demás servicios fiscalizadores, que cubra impactos de las reformas laborales de los últimos años más la actual, y que compense mejor la exclusividad, a favor de todos los funcionarios/as sin distinción, por la vía de mejorar los rangos porcentuales de la asignación de la Ley 19.984 de tal forma que, elevando el actual rango de entre un 9,5 y un 12% queda, siempre sujeta al cumplimiento de los respectivos compromisos de gestión, a un nuevo rango de entre un 16% y un 32%. Ello, sin problemas en vincular la aplicación de los rangos tal asignación, conforme su actual formulación legal, a la definición, con participación de las Asociaciones, de Convenios de Desempeño Institucional.

6.- DISTINCIÓN NÍTIDA ENTRE, POR UNA PARTE, LAS NORMAS PERMANENTES Y, POR LA OTRA, NORMAS TRANSITORIAS, ESPECIALMENTE LAS RELATIVAS AL ENCASILLAMIENTO.

La normativa permanente debe diseñarse sobre criterios altamente técnicos y objetivos, teniendo a la vista el objetivo fundamental de la mejor organización del Servicio para cumplir sus fines institucionales y una real carrera funcionaria.

A su vez, en la etapa final del análisis y de la construcción del proyecto con tales normas permanentes, deben diseñarse las normas transitorias, en especial las que regularan el proceso de encasillamiento mediante el cual se integrarán los funcionarios/as a los nuevos cargos de planta, con criterios objetivos y de clara equidad –as que podrán consagrar excepciones puntuales a las normas permanentes- y garantía de derechos, de tal forma de sustentar la operación en fundamentos de justicia, además evitando todo detrimento respecto de cualquier funcionario/a. Para este último proceso será necesario contar con información fiel y precisa de la situación histórica y actual de cada funcionario/a.

Aunque excepcionales a las reglas permanentes, los criterios que regulan el encasillamiento deben ser siempre objetivos y no discrecionales, en torno a la antigüedad en el Servicio y en el escalafón-grado-función, sin establecer en estas

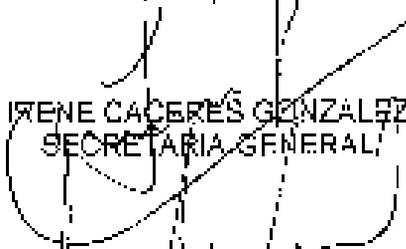


casos diferencias sustantivas entre las plantas y contrata, ni en las funciones efectivas dentro de cada escalafón en el cual se encuentran o desempeñan actualmente los/as colegas.

**DIRECTORIO NACIONAL
ASOCIACION DE PROFESIONALES
UNIVERSITARIOS (APU)**



VICTOR VERDUGO PEREZ
PRESIDENTE



IRENE CACERES GONZALEZ
SECRETARIA GENERAL



ALFONSO YANEZ PING
TESORERO

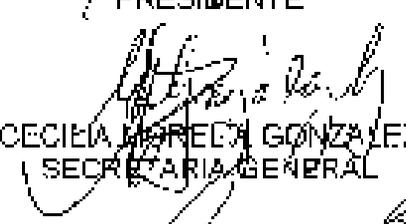
FELIX FUENTES JIMENEZ
DIRECTOR

JAIME ROJAS VASQUEZ
DIRECTOR

**DIRECTORIO EJECUTIVO NACIONAL
ASOCIACION NACIONAL DE
FUNCIONARIOS DEL TRABAJO DE
CHILE (ANFUJITCH)**



RAUL CAMPESANO PALMA
PRESIDENTE



CECILIA MIRECHA GONZALEZ
SECRETARIA GENERAL



ADA TORRES BECERRA
TESORERA



JUAN BELTRAN REYES
DIRECTOR



LUIS CANCINO MARTINEZ
DIRECTOR



MAYRA ELENA ROMO
DIRECTORA

ORIVETTA FUENZALIDA REYES
DIRECTORA