**CARRERA FUNCIONARIA (GRUPO N° 1)**

En este ámbito, es importante indicar que la Carrera Funcionaria, está constituida por cuatro pilares fundamentales:

1. **Estabilidad Laboral.**
2. **Derecho al Ascenso.**
3. **Capacitación y perfeccionamiento**
4. **Sistema de Calificaciones.**

En este marco, es menester señalar que la Carrera Funcionaria encuentra su sustento jurídico en la Constitución Política de la República de Chile artículo 38°; la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado N° 18.575 artículo 45°; la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695 artículo 42° y en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Ley N° 18.883, artículo 5° letra e.

En este contexto, el grupo de trabajo N° 1, desarrolló un conjunto de iniciativas que implican necesariamente modificaciones a las Políticas de Recursos Humanos y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las cuales se desglosan a continuación:

**1.- Estabilidad Laboral:**

* En materia de concursos para ingresar formalmente al mundo municipal, consideramos de suma relevancia priorizar el concurso interno como instancia fundamental y posteriormente realizar concursos públicos.
* En términos de una adecuada gestión y administración municipal, se propone que los funcionarios y funcionarias municipales puedan asumir cargos de exclusiva confianza, sin perder la titularidad de sus cargos en sus grados y escalafones correspondientes.
* Consideramos inadecuado e improcedente la contratación de Directivos a través del sistema de Alta Dirección Pública, prevaleciendo el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

**2.- Derecho a la Ascenso:**

* En materia de ascensos, se deben considerar las instancias de formación y perfeccionamiento para ascender de grado al interior del mismo escalafón, en virtud de esos méritos formativos, como se lleva a cabo en el área de la salud municipal, sea a través de un Diplomado, Postítulo, Magister y/o Doctorado.
* Vinculado al punto anterior, es menester señalar que, si no se logra lo anterior, cuando los funcionarios municipales logren cursar y aprobar satisfactoriamente una instancia de formación como un Diplomado, Postítulo, Magister o Doctorado, éste debe ser reconocido a través de un Bono de Perfeccionamiento.

**3.- Oportunidades de Capacitación y perfeccionamiento**

* La Academia de Capacitación Municipal y Regional, debe incorporar dentro de sus programas formativos, los estudios de Postgrado como Magíster y Doctorado, en términos de potenciar los ya existentes como son los Diplomados y Postítulos.

**4.- Sistema de Calificaciones.**

* Resulta fundamental mejorar el sistema de calificaciones, en términos de sus contenidos y formato, incorporando nuevos criterios de evaluación, que reflejen adecuadamente el amplio quehacer laboral de los funcionarios y funcionarias municipales como, por ejemplo, reconocimiento a la trayectoria municipal, trabajo colaborativo interdepartamental, cursos de perfeccionamiento, estudios de carreras profesionales, técnicas, diplomados, postítulos, magíster y doctorados.
* La Junta Calificadora debe estar constituida paritariamente, es decir, igual cantidad de representantes del Alcalde y de los Funcionarios Municipales, considerando ciertamente al representante de la Asociación de Funcionarios Municipales con derecho a voz y voto.
* En el marco de las precalificaciones, resulta fundamental respetar la evaluación del jefe directo, debido a la intromisión indebida de muchos Directores.

Asimismo, se plantearon otras medidas vinculadas a los siguientes puntos:

1. Una aspiración concreta y ampliamente anhelada por el conjunto de funcionarios y funcionarias municipales del país, dice referencia al reconocimiento de la Asignación Técnica y de Especialidad, destinada a Conductores e Inspectores Municipales (Certificación de Competencias Laborales).

b) El reconocimiento efectivo de la Asignación Profesional para todos los escalafones de la planta municipal, como se otorga en el sector público centralizado.

1. En aras de mejorar las condiciones de trabajo y estabilidad laboral de los Prestadores de Servicios a Honorarios Extrapresupuestarios (Convenios entre Ministerios y Municipalidades), se propone que éstos sean contratados en la modalidad Código del trabajo.
2. En materia de Destinaciones de funciones a los Funcionarios Municipales en calidad jurídica de Planta o Contrata, se sugiere que éstos reciban la respectiva inducción en pro de un adecuado desenvolvimiento de funciones, por lo tanto, esta medida debiera quedar consignada en las diferentes Políticas de Recursos Humanos.
3. Se requiere de una ley de incentivo al retiro voluntario de carácter permanente para todos los funcionarios municipales del país, que se encuentran ad portas de jubilar.
4. Recuperación de los quinquenios y cancelación efectiva en el marco de las suplencias.