

COMUNICADO PÚBLICO ASEMUCH N°28 DEL 23-10-2026

MATERIA:

- **ASAMBLEA NACIONAL EXTRAORDINARIA DE SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA, VI REGION PARA ACORDAR POSTURA ANTE LA COMISION ASESORA MINISTERIAL PARA LA MODERNIZACION DEL EMPLEO PUBLICO**
- **EXPOSICION DE ASEMUCH PRÓXIMO MARTES 27 DE OCTUBRE**

La Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile-ASEMUCH, saluda cordialmente a nuestras Asociaciones de Base, a las Federaciones Regionales, a sus Directivos y Afiliados. El motivo particular de este comunicado tiene como finalidad informar las acciones que la Confederación a estado desarrollando en relación con la creación de la Comisión Asesora Ministerial de análisis y propuestas para un nuevo Empleo Público en el país propiciado por el actual gobierno.

ASEMUCH a través de sus equipos técnicos como la Comisión de Estudios, la Comisión de Capacitación, la Comisión Mixta para la Reforma al Empleo Público, y el Ejecutivo de la Confederación han diseñado e implementado una estrategia para abordar esta temática que pudiera afectar al Empleo Público Municipal en el país. Una de estas tareas ha sido la convocatoria a la Asamblea Nacional Extraordinaria efectuada en la ciudad y comuna de San Vicente de Tagua Tagua el pasado 09 de octubre de 2026, a la cual concurrieron dirigentes y representantes de Asociaciones y Federaciones de funcionarios municipales del país.

La Asamblea Nacional Extraordinaria tuvo como objetivo abordar esta importante temática que pretende modificar el carácter del Empleo Público centralizado o gubernamental y qué de acuerdo con funcionarios de Subdere y Dipres, por esta vez, se centraría sólo en la ley 18.834. Ante esta situación y previendo alguna medida que pudiera afectar al empleo municipal, El Directorio de la Confederación y la Comisión Mixta para la Reforma al Empleo Público (Directorio y Consejo de Presidentes), recepcionó el trabajo de las bases de nuestra Confederación y elaboró un informe con los aportes de 147 asociaciones, representadas en particular, agrupaciones y federaciones regionales de Antofagasta a Chiloé, respondiendo al llamado de la Confederación para evaluar el tema. El Directorio ha presentado las conclusiones de este informe y su postura, que han sido expuestas en esta Asamblea Extraordinaria por los Directores Nacionales Claudia Díaz Galaz y Wladimir Tapia Mandiola. Correspondiendo a la Presidenta Nacional Sra. Lisetty Sotelo Canales orientar, presentar y conducir el desarrollo de la Asamblea.

- La Asamblea Extraordinaria que contó con la presencia de 125 dirigentes en representación de 53 asociaciones analizó las posibles reformas al Empleo Público y definió una postura institucional para defender los derechos laborales y modernizar el Empleo Público Municipal.



- La Confederación aprobó continuar el trabajo, consultar a las bases y presentar una posición común ante la Comisión Gubernamental y las autoridades que corresponda.
- La Confederación reafirmó la importancia de la Carrera Funcionaria, la Planta permanente, la Estabilidad Laboral y los Derechos Adquiridos.
- Se sostuvo que los principales problemas provienen de incumplimientos y de una fiscalización insuficiente, no necesariamente del diseño completo del sistema.
- La Asamblea Nacional Extraordinaria aprobó por unanimidad la continuidad del trabajo y otorgó un voto de confianza al Directorio Nacional para continuar con su labor en representación de los funcionarios municipales del país.

El Directorio Nacional ha solicitado, formalmente la audiencia correspondiente ante la Comisión Ministerial para dar a conocer la posición oficial de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, la cual será realizada el día 27 de octubre, y en la cual participaran la Presidenta Nacional Sra. Lisetty Sotelo y la Comisión Técnica a través de sus coordinadores Sr. Antonio Riquelme y Claudia Díaz.

En un breve Resumen, en atención a los cuatro pilares de la carrera funcionaria se aprobó:

INGRESO POR CONCURSO:

- 1.- Un diagnóstico previo de la dotación de personal y de las vacantes.
- 2.- Actualización de plantas según las características reales de cada Municipio, dentro de los límites de gasto vigentes y la autonomía de estos.
- 3.- Concursos con perfiles previos y bases públicas ajustadas a reglamentos objetivos.
- 4.- Que la Comisión de concursos no esté integrada por funcionarios de confianza.
- 5.- Que exista trazabilidad y posibilidad de reclamo efectivo.
- 6.- Eliminación de la terna. Se deberá respetar la evaluación con mayor puntaje y que sólo en situación de empate decida el alcalde.
- 7.- Participación de las Asociaciones en la Comisión de Concursos.
- 8.- Delimitar legalmente los cargos de Confianza y proveer por concurso los de carácter técnico y permanente. Periodo de carencia para que un cargo de confianza concurre en el municipio en el que trabaja.
- 9.- Posibilidad de prestar servicios en otras entidades públicas, conservando la planta.
- 10.- Mejorar el Sistema de Permuta.

CAPACITACION:

- 1.- Piso mínimo presupuestario protegido. (Modificaciones presupuestarias dejan sin fondos la partida)
- 2.- Capacitación descentralizada (No solo en Santiago) y con efecto verificable en Puntaje de las calificaciones. (Obligación de incluir y no solo anotación de mérito)



- 3.- Efecto verificable en capacitación para el ascenso (Indicada en el estatuto y que hoy es inexistente.)
- 4.- Buscar el mecanismo para otorgar asignaciones por capacitación pertinente. (Incentivo real para capacitarse, con asignación inexistente en los municipios) Tampoco existe asignación por post grados o grados académicos) No hay incentivo para la capacitación.
- 5.- Implementación efectiva y obligatoria del Comité de Capacitación, para asignar o distribuir oportunidades de capacitación por requerimientos del municipio de manera equitativa (no discrecional del alcalde, incorporando la equidad de género, entre otros factores).

CALIFICACIONES:

- 1.- Evaluación objetiva y verificable (razones fundadas) (No se cumple con las etapas de la calificación, entre ellas los informes de desempeño en tiempo y forma)
- 2.- Tener conocimiento previo de las metas y retroalimentación. (Debe existir en Manual de funciones actualizado por las que se calificará)
- 3.- Proceso que garantice imparcialidad. (Para evitar las calificaciones como forma de apremio político)
- 4.- Reformular factores y subfactores. (Algunos de los cuales se encuentran obsoletos o no son cuantificables convirtiéndolos en subjetivos)
- 5.- Que la Anotación de Mérito, sea considerada de la misma forma que la Anotación de Demérito
- 6.- Junta Calificadora se integre no por el orden jerárquico de la planta, sino por el orden jerárquico del escalafón de mérito, es decir con exclusión de cargos de confianza. (Para evitar persecuciones discriminatorias)
- 7.- Criterios laxos que rara vez ubican a alguien en la lista más baja (Dado que las calificaciones afectan los ascensos, poner bajas calificaciones afecta la promoción o ascenso y genera mal clima laboral)
- 8.- Criterios de calificación NO uniformes en los distintos municipios (Ej.; Ítem asistencia y puntualidad con distintas tablas)

PROMOCIONES:

- 1.- Carrera con verdaderas posibilidades de ascenso, no vinculada a la existencia de vacantes, con criterios objetivos y revisables. (Ej: se puede evaluar ascensos por antigüedad, luego de determinada cantidad de años en el mismo grado u otros mecanismos de mérito basados en requisitos objetivos que no dependan de terceros, como el envío a capacitaciones)
- 2.- Cargos de confianza usados más allá de lo que la ley permite. (Existe abuso de funciones en los cargos de confianza y también en contratas y honorarios que en los municipios NO pueden ejercer cargos de jefatura o directivos)



3.- Se debe conservar el ascenso estatutario y perfeccionar los factores del ascenso, no solo por vacantes.

4.- La capacitación para el ascenso hoy establecida en el estatuto administrativo, no tiene reglamentación y por lo tanto es inexistente.

ESTABILIDAD:

1.- Fiscales especializados e independientes del alcalde. Los fiscales no pueden ser cargos de confianza

2.- En sumarios plazos claros y su incumplimiento con sanción efectiva. (Largos sumarios incluso con suspensiones de meses y años)

3.- Defensa efectiva y protección de denunciantes y víctimas, respetando las atribuciones de Contraloría.

4.- Derecho a abogado defensor y asesoría jurídica a funcionarios de todos los escalafones.

5.- El acoso, violencia y mal clima laboral afecta la estabilidad en el empleo por afectación de la salud. Se requiere Protocolo preventivo con canales independientes, acompañamiento a la víctima sin perjuicio de su situación funcionaria y formación obligatoria de jefaturas en temas afines.

6.- Eliminación de la vacancia por Salud Incompatible / Irrecuperable. (Hay abuso con enfermedades recuperables)

7.- Estabilidad en funciones permanentes con causales objetivas de cese y debido proceso.

CONTRATAS:

1.- La Contrata no puede verse perjudicada o afectada por un retroceso.

2.- Contrata solo para necesidades transitorias, con perfiles y fundamento de la no renovación.

3.- Regularización por etapas, con concurso y reconocimiento de la experiencia, sin paso automático a la planta.

4.- Se requiere certeza jurídica en el plazo de la Confianza Legítima (3 a 5 años)

5.- Tope de Contrata de 10% a 20%

6.- Propuesta: Establecer un mecanismo que permita la extinción de la Contrata de manera progresiva, entregándole Legítima Confianza hasta su extinción.

HONORARIOS:

1.- Honorarios solo para tareas accidentales o específicas, nunca permanente. Las funciones permanentes se regularizan con la planta.

2.- Reconocer los años de servicio



CODIGOS DEL TRABAJO

- 1.- Delimitar los supuestos del art. 3 Estatuto, en caso de los Código del Trabajo
- 2.- ASEMUCH no valida la figura del Código del Trabajo, salvo para trabajos temporales como Balnearios y Vigilantes. Con la renovación de tres contratos son indefinidos, con seguro de cesantía, negociación colectiva y otros. Son una planta paralela con indemnización por despidos negociados.

ASEMUCH espera una carrera funcionaria efectiva, acompañada de evaluación real, responsabilidad, control jerárquico, debido proceso, protección al denunciante y trazabilidad, que reduce espacios de discrecionalidad indebida y fortalece la capacidad institucional para prevenirlos y detectarlos.

Este es precisamente el aspecto que la experiencia municipal puede aportar al debate nacional.

No se trata de defender privilegios.

Se trata de defender una Administración donde quien decide tenga competencia, quien controla pueda controlar, quien advierte pueda hacerlo sin temor y quien incurre en una irregularidad responda conforme a derecho.

Por tanto, se espera: Modernizar sí; profesionalizar más; evaluar mejor; exigir responsabilidad; incorporar tecnología; pero también respetar la ley, la jerarquía, la carrera funcionaria y los controles que protegen los recursos públicos.

Porque cuando el control depende de la voluntad de quien está siendo controlado, deja de existir verdadero control.

Y cuando advertir una irregularidad se transforma en un riesgo para el funcionario que cumple la ley, el problema deja de ser individual y pasa a ser institucional.

Se adjuntan al presente comunicado, Presentación sobre los orígenes de la Comisión Gubernamental para la Reforma al Empleo Público y Presentación de Conclusiones de los Aportes de las Bases y Opinión general del Directorio

Por el Directorio Nacional

Saluda cordialmente



Ramón Chanqueo Filumil
Secretario General



Lisetty Sotelo Canales
Presidenta Nacional

