





El nuevo empleo público

Qué se está proponiendo y qué defendemos desde el mundo municipal

Análisis del marco legal vigente, la agenda de reforma y la postura de las bases
rumbo a la Asamblea de Octubre 2026

Septiembre 2026

Wladimir Tapia Mandiola
Director Nacional
Asemuch Chile

Por qué esto está sobre la mesa ahora

Cuatro hitos, en menos de trece meses, convergen en una misma agenda: revisar el empleo público.



JUL 2025

● **CPC publica “Motores para el crecimiento”**

50 propuestas de 80+ empresarios; el Motor 35 plantea un nuevo régimen de empleo público.

MAR 2026

● **Bases programáticas del nuevo gobierno**

Priorizan crecimiento económico y seguridad; la modernización del Estado se lee como condición habilitante.

ABR 2026

● **CEP + Centro Políticas Públicas UC + CPC**

“Modernizar el Estado”: agenda corta de 15 propuestas, incluye empleo público y probidad municipal.

AGO 2026

● **Decreto 240 crea la Comisión Asesora**

El Ministerio de Hacienda convoca una comisión ministerial para la modernización del empleo público.

La Comisión Asesora Ministerial



Decreto exento N° 240

Ministerio de Hacienda · 21 de agosto de 2026

12	integrantes, ad-honorem y a título personal
120	días de duración desde su tramitación
1	informe final con diagnóstico y propuestas
100%	consultiva: sin facultades ejecutivas propias

Puede recibir en audiencia a asociaciones de funcionarios, sociedad civil y expertos — un espacio formal que las bases pueden y deben usar.

Materias sobre las que debe recomendar

- 1 Modalidades contractuales, ingreso, concursabilidad y filtros de mérito
- 2 Movilidad entre categorías contractuales y teletrabajo
- 3 Evaluación de desempeño y sus efectos en promoción y cese
- 4 Metas de gestión y su efecto en remuneraciones
- 5 Causales de cesación de funciones y mecanismos de compensación
- 6 Mecanismos de solución de conflictos laborales
- 7 Uso de inteligencia artificial en las tareas de los funcionarios

Quiénes redactaron la propuesta

Dos documentos del mundo empresarial y académico anteceden y alimentan a la Comisión Asesora.



CEP · Centro de Políticas Públicas UC · CPC

“Modernizar el Estado: una agenda prioritaria de corto plazo”

Abril 2026 · 15 propuestas, 7 ejes

- **Propuesta 11: nuevo régimen de empleo público**
- **Propuesta 14: agenda corta de probidad municipal**

CPC (Confederación de la Producción y del Comercio)

“Motores para impulsar el crecimiento sostenible de Chile”

Julio 2025 · 50 “motores”, 6 ejes · 80+ empresarios y expertos

- **Motor 35 (prioritario): nuevo régimen de empleo público**
- **Entregado a los candidatos presidenciales**

Los números con los que justifican la propuesta



x5

crecieron los funcionarios públicos desde 1990 (CPC)

7% del PIB

gasto en personal del Gobierno General en 2024 (era 5% en los 90)

60%

de la dotación es hoy “a contrata”, pese a un tope legal de 20%

16% / 24%

confianza ciudadana en el gobierno / en las municipalidades (CEP, 2025)

97,7%

cumplimiento de convenios de desempeño — lo leen como poco exigentes

23%

de los chilenos confía en los funcionarios públicos: la mitad del promedio OCDE

Fuentes: CPC “Motores para el crecimiento” (2025); CEP Encuesta N° 93 (2025); OCDE.

El nuevo régimen de empleo público

Motor 35 (CPC, prioritario) y Propuesta 11 (CEP–UC–CPC) coinciden en el mismo diseño.



Desvinculación automática	Evaluado en el 5% más bajo de desempeño del servicio, dos años consecutivos.
Alcance	Voluntario para la planta actual; obligatorio para nuevas contrataciones, contrataciones y renovaciones.
Dos categorías de funcionarios	“De gobierno” (confianza, temporales) vs. “de la Administración Pública” (técnicos, permanentes).
El Servicio Civil	pasaría a operar como la “división de recursos humanos del Estado”.
Implementación	Proyecto de ley + plan piloto en 3 servicios públicos dentro de los primeros 3 meses.

Lo que cambiaría día a día



1

Contrata

Pasa de renovación anual a contrato a plazo fijo, indefinido recién tras 5 años.

2

Nueva causal de despido

“Necesidades de la institución”: reestructuración, recorte presupuestario o desempeño deficiente.

3

Personal de confianza política

Estamento explícito: ingreso directo sin concurso, sin indemnización al cesar.

4

Planta

Extinción gradual de los cargos de planta a medida que quedan vacantes.

5

Promoción y movilidad

Ascensos por concurso de mérito objetivo; movilidad horizontal entre servicios.

6

Probidad municipal

Fiscalización de Contraloría a corporaciones municipales; responsabilidad hasta 6 meses post-cese.



La carrera funcionaria no es un privilegio es un mandato constitucional

“Artículo 38”

“Una ley orgánica constitucional... garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso... como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes.”

“Artículo 19 N° 17”

“La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes.”

Base del ingreso por mérito y concurso — no por designación política.



Cómo funciona hoy la carrera funcionaria municipal

Ley 18.883 (Estatuto Administrativo Municipal) y Ley 18.695 (Orgánica de Municipalidades).

1 Ingreso Concurso público obligatorio (art. 15/33), evaluado por un comité de selección independiente del alcalde.	2 Nombramiento El alcalde elige solo entre los 3 postulantes mejor puntuados (art. 20). No es una decisión libre.	3 Carrera Escalafón público por mérito y antigüedad (arts. 34, 49-50).	4 Calificación Listas 1 a 4, decididas por una junta con un representante elegido por el personal (art. 32).	5 Cesación Causales tasadas (art. 144): no existe la “necesidad del servicio” como causal discrecional.
--	--	---	---	--

La carrera funcionaria municipal ya funciona con concurso, mérito y participación gremial — no es un vacío que haya que llenar desde cero.

Estabilidad con reglas, no inamovilidad ciega



Causales tasadas de cesación (art. 144, Ley 18.883)

- Renuncia voluntaria
- Jubilación - Retiro Voluntario
- Declaración de vacancia por salud, pérdida de requisitos, lista 4
- Destitución (previo sumario)
- Supresión del empleo por supresión del cargo (con indemnización)
- Fallecimiento

El debido proceso en un sumario

- **Fiscal designado**
investiga hasta 20 días (prorrogable a 60)
- **Formulación de cargos**
y descargos del funcionario en 5 días
- **Período de prueba**
hasta 20 días
- **Resolución del alcalde**
con recurso de reposición
- **Reclamo ante Contraloría General de la República**
última instancia de revisión

Cuatro dimensiones de una posición común



01

Rechazo a la concepción actual

Del empleo público tal como se está planteando: tercerización, debilitamiento de la carrera y desconocimiento del mérito y la experiencia.

02

Fortalecimiento de los 4 pilares de la carrera funcionaria

Ingreso por concurso público, estabilidad en el empleo, capacitación, y acceso y promoción según mérito y antigüedad.

03

Delimitar lo que no aceptamos

Definir con precisión qué líneas rojas no están disponibles para negociar, antes de sentarnos a discutir detalles.

04

Lectura política realista

El proceso legislativo es largo: no corresponde generar alarma innecesaria, sino trabajo sostenido y bien informado.

NO ES UN “NO” A TODO

Ya identificamos qué sí hay que cambiar



Algunos puntos pendientes de modificación, tales como:

Ley 20.922 y sus efectos sobre la carrera funcionaria municipal

Duración de los sumarios hoy se extienden mucho más allá de los plazos legales

Concursos Publicos Límites a la discrecionalidad del Alcalde en la terna

Aplicación de calificaciones criterios no uniformes entre municipios y falta de supervisión

Que la reforma termine sirviendo a otro objetivo

Una reforma mal orientada puede convertir los cargos públicos y municipales en un botín político al servicio de los ganadores electorales de turno.

No es falta de mecanismos de control — es que hoy no se aplican con rigor

Calificaciones	Sumarios	Contrataciones	Nombramientos
criterios laxos que rara vez ubican a alguien en la lista más baja	se extienden muy por sobre los plazos que la propia ley fija	límites de contrata (20%) superados ampliamente en la práctica	cargos de confianza usados más allá de lo que la ley permite

El sistema puede funcionar si se aplica bien



Incluso el propio diagnóstico empresarial confirma el punto:

La propia CPC reconoce que la contrata equivale hoy al 60% de la dotación del sector público, pese a que la ley la define como excepcional y con un tope de 20%.

Es decir: el problema no es la ausencia de reglas — es que las reglas vigentes no se cumplen.

Diagnóstico compartido

Falta de planificación de dotaciones, evaluación poco efectiva, mal uso de la contrata y de los honorarios.

Nuestra lectura

Se resuelve exigiendo el cumplimiento de la ley vigente y corrigiendo su aplicación — no desmontando la carrera funcionaria.

Su propuesta

Un régimen nuevo, con desvinculación automática y extinción gradual de la planta.

No solo un documento interno

Explicar a las bases y a la comunidad qué se está defendiendo, y por qué.



1

Encuesta a las bases

Realizar encuestas a las bases con preguntas breves y concretas.

2

Redes sociales

Explicar en lenguaje simple los efectos sobre selección, evaluación, promoción y desvinculación.

3

Contacto parlamentario

Listado de contactos y seguimiento del proyecto de ley en el Congreso.

4

Respaldo jurídico y académico

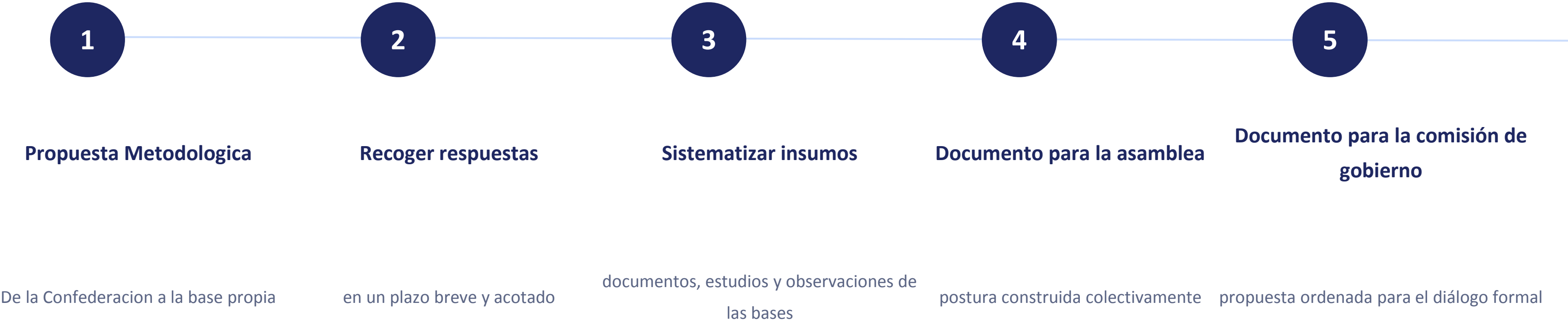
Documentos, estudios y jurisprudencia ya sistematizados por nuestra Organización sindical.

5

Audiencia ante la Comisión

Usar el canal formal del art. 5° del decreto para presentar la postura.

Camino a la Asamblea de Octubre



Dos productos, un mismo trabajo de base: uno para ordenar el debate interno en la asamblea, y otro para llevar una propuesta sólida a la mesa con la comisión de gobierno.

DEMOCRATIZAR EL DEBATE

Llegar a octubre con una postura construida colectivamente

- Participación real de las bases, no solo de la dirigencia
- Argumentos jurídicos y técnicos ya sistematizados, listos para usar
- Un canal formal ante la Comisión Asesora, que no debemos dejar vacío





GRACIAS