



INFORME PARA LA REFORMA DEL EMPLEO PÚBLICO

**APROBADO POR ASAMBLEA NACIONAL
EXTRAORDINARIA**

9 DE OCTUBRE DE 2026

**A
S
E
M
U
C
H**



✓ **Marco Oficial:**

El Decreto Exento N°240 crea una Comisión Asesora de carácter consultiva de Hacienda, con 12 integrantes y 120 días de plazo, que “puede” recibir en audiencia a Asociaciones de Funcionarios. NO menciona a los municipios, ni a la Ley 18.883; su estatuto de referencia es la Ley 18.834.

Nota: Los comisionados no se han desempeñado en ningún municipio



OBJETIVO:

- ✓ **ELABORAR UN INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE ASEMUCH A LA POSIBLE REFORMA DEL EMPLEO PÚBLICO, A RAÍZ DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO CONSTITUIDA MEDIANTE EL DECRETO N°240 DEL MINISTERIO DE HACIENDA.**

**A
S
E
M
U
C
H**

PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE SUBSIDIARIEDAD DEL ESTADO

En nuestro país, la Constitución Política de la República establece de manera tácita, que el Estado prestará servicios y cobertura en beneficios y derechos, sobre todo aquello que no pueda ser satisfecho por privados o particulares.

De esta manera, todo el aparataje estatal funciona a través de sus funcionarios, cuyo régimen laboral está establecido en el artículo 38 de la Constitución política del Estado, el cual se denomina “Carrera Funcionaria”

Constitución política del Estado:

Artículo 38.-

Una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, **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 a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes.**

Cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus organismos o de las municipalidades, podrá reclamar ante los tribunales que determine la ley, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere afectar al funcionario que hubiere causado el daño.

Ley 18695 Organiza Constitucional de Municipalidades

Artículo 40.- El Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los artículos siguientes.

Para los efectos anteriores, se entenderá que son funcionarios municipales el alcalde, las demás personas que integren la planta de personal de las municipalidades y los personales a contrata que se consideren en la dotación de las mismas, fijadas anualmente en el presupuesto municipal.

Ley 18695 Organiza Constitucional de Municipalidades

Artículo 40.- El Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los artículos siguientes.

Para los efectos anteriores, se entenderá que son funcionarios municipales el alcalde, las demás personas que integren la planta de personal de las municipalidades y los personales a contrata que se consideren en la dotación de las mismas, fijadas anualmente en el presupuesto municipal. (...)

Artículo 41.- El ingreso en calidad de titular se hará por concurso público y la selección de los postulantes se efectuará mediante procedimientos técnicos, imparciales e idóneos que aseguren una apreciación objetiva de sus aptitudes y méritos.

Artículo 42.- El personal estará sometido a un sistema de carrera que proteja la dignidad de la función municipal y que guarde conformidad con su carácter técnico, profesional y jerarquizado. Le serán aplicables las normas sobre probidad administrativa establecidas por el título III de la Ley N° 18.575, para el personal de la Administración Pública.

La carrera funcionaria se fundará en el mérito, la antigüedad y la idoneidad de los funcionarios de planta, para cuyo efecto existirán procesos de calificación objetivos e imparciales.

Las promociones podrán efectuarse, según lo disponga el estatuto, mediante ascenso en el respectivo escalafón o, excepcionalmente, por concurso, aplicándose en este último caso las reglas previstas en el artículo anterior.

Artículo 43.- El personal gozará de estabilidad en el empleo y sólo podrá cesar en él por renuncia voluntaria debidamente aceptada; por jubilación, o por otra causal legal basada en su desempeño deficiente, en el incumplimiento de sus obligaciones, en la pérdida de requisitos para ejercer la función, en el término del periodo legal o en la supresión del empleo. Lo anterior es sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47.

El desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones deberá acreditarse en las calificaciones correspondientes o mediante investigación o sumario administrativo.

Los funcionarios municipales sólo podrán ser destinados a funciones propias del empleo para el cual han sido designados.

Los funcionarios municipales podrán ser designados en comisiones de servicio para el desempeño de funciones ajenas al cargo, en la misma municipalidad. Las comisiones de servicio serán esencialmente transitorias y no podrán significar el desempeño de funciones de inferior jerarquía a las del cargo, o ajenas a los conocimientos que éste requiere o a la municipalidad.

Artículo 49.- La municipalidad velará permanentemente por la carrera funcionaria y el cumplimiento de las normas y principios de carácter técnico y profesional establecidos en este párrafo, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes.

Ley 18883 Estatuto Administrativo Municipal

TITULO II De la Carrera Funcionaria

PARRAFO 1° DEL INGRESO

Artículo 15.- El ingreso a los cargos de planta en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante ascensos.

Las municipalidades deberán dictar un reglamento de concurso público.

Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones.

Artículo 16.- El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá al alcalde, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer.

En cada concurso deberán considerarse a lo menos los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La municipalidad los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.

No obstante lo anterior, en el caso de los requisitos para cargos directivos municipales, éstos podrán considerar perfiles ocupacionales definidos por el Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, a que se refieren los artículos 4° y siguientes de la ley N° 20.742.

Artículo 17.- Producida una vacante que no pueda ser provista por ascenso, el alcalde comunicará por una sola vez a las municipalidades de la respectiva región la existencia del cupo, **para que los funcionarios de ellas puedan postular.**

Artículo 18.- El alcalde publicará un aviso con las bases del concurso en un periódico de los de mayor circulación en la comuna o agrupación de comunas y mediante avisos fijados en la sede municipal, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que la autoridad estime conveniente adoptar. Entre la publicación en el periódico y el concurso no podrá mediar un lapso inferior a ocho días.

El aviso deberá contener a lo menos la identificación de la municipalidad solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha, lugar de recepción de éstos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición si procediere, y el día en que se resolverá el concurso.

Para los efectos del concurso, los requisitos establecidos en las letras a), b) y d) del artículo 10 serán acreditados por el postulante, mediante exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos de los cuales se dejará copia simple en los antecedentes. Asimismo, los requisitos contemplados en las letras c), e) y f) del mismo artículo, serán acreditados mediante declaración jurada del postulante. La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Artículo 19.- El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por **el Jefe o Encargado del Personal y por quienes integran la junta a quien le corresponda calificar al titular del cargo vacante, con excepción del representante del personal.**

Para efectos de proveer cargos destinados a los juzgados de policía local, el comité de selección estará integrado, además, por el respectivo juez.

Respecto de las municipalidades con una planta inferior a veinte cargos, el concurso será preparado y realizado por el Secretario Municipal; con todo, si se tratare de proveer cargos destinados a los juzgados de policía local, el juez participará en la realización del concurso.

Con el resultado del concurso el comité de selección o el Secretario Municipal, **en su caso, propondrá al alcalde los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.**

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

Artículo 20.- El alcalde seleccionará a una de las personas propuestas con especial consideración de los factores señalados en el inciso segundo del artículo 16 y notificará personalmente o por carta certificada al interesado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo y acompañar, en original, copia autenticada ante Notario o a través de documento electrónico suscrito con las formalidades que en cada caso exija la ley, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso señalados en el artículo 11 dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciere, la autoridad deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Artículo 21.- Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

Ley 18883 Estatuto Administrativo Municipal

PARRAFO 2° DE LA CAPACITACION

Artículo 22.- Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

Artículo 23.- Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:

a) La capacitación para el ascenso que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario;

b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y

c) La capacitación voluntaria, que corresponda a aquella de interés para la municipalidad, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. El alcalde determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

Artículo 24.- Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad de la municipalidad.

Aquellas actividades que sólo exijan asistencia y las que tengan una extensión inferior a veinte horas pedagógicas, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria.

Artículo 25.- Las municipalidades deberán considerar en sus programas de capacitación y perfeccionamiento el tipo y características de la comuna y su beneficio para la eficiencia en el cumplimiento de las funciones municipales. Dichos programas deberán contemplar, a lo menos, cursos sobre derecho administrativo, probidad administrativa, contabilidad y gestión financiera municipal, estas dos últimas materias preferentemente para aquellos funcionarios que se desempeñen en áreas afines.

Estas actividades podrán también llevarse a cabo mediante convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.

Dos o más municipalidades podrán desarrollar programas o proyectos conjuntos de capacitación y perfeccionamiento y coordinar sus actividades con tal propósito.

Artículo 26.- En los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, conservará éste el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes.

La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

Artículo 27.- Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

Lo anterior, implicará la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la municipalidad respectiva a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la municipalidad todo gasto en que ésta hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedará inhabilitada para volver a ingresar a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República.

Artículo 28.- Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37 de la ley N° 18.695, el proyecto de presupuesto municipal deberá consultar los fondos necesarios para desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento. Podrán otorgarse para estos efectos becas a los funcionarios municipales.

En las municipalidades podrán existir comités bipartitos que desarrollen tareas consultivas en materias de capacitación del personal.

Ley 18883 Estatuto Administrativo Municipal

PARRAFO 2° DE LA CAPACITACION

Artículo 22.- Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

Artículo 23.- Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:

a) La capacitación para el ascenso que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario;

b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y

c) La capacitación voluntaria, que corresponda a aquella de interés para la municipalidad, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. El alcalde determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

Artículo 24.- Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad de la municipalidad.

Aquellas actividades que sólo exijan asistencia y las que tengan una extensión inferior a veinte horas pedagógicas, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria.

Artículo 25.- Las municipalidades deberán considerar en sus programas de capacitación y perfeccionamiento el tipo y características de la comuna y su beneficio para la eficiencia en el cumplimiento de las funciones municipales. Dichos programas deberán contemplar, a lo menos, cursos sobre derecho administrativo, probidad administrativa, contabilidad y gestión financiera municipal, estas dos últimas materias preferentemente para aquellos funcionarios que se desempeñen en áreas afines.

Estas actividades podrán también llevarse a cabo mediante convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.

Dos o más municipalidades podrán desarrollar programas o proyectos conjuntos de capacitación y perfeccionamiento y coordinar sus actividades con tal propósito.

Artículo 26.- En los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, conservará éste el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes.

La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

Artículo 27.- Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

Lo anterior, implicará la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la municipalidad respectiva a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la municipalidad todo gasto en que ésta hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedará inhabilitada para volver a ingresar a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República.

Artículo 28.- Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37 de la ley N° 18.695, el proyecto de presupuesto municipal deberá consultar los fondos necesarios para desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento. Podrán otorgarse para estos efectos becas a los funcionarios municipales.

En las municipalidades podrán existir comités bipartitos que desarrollen tareas consultivas en materias de capacitación del personal.



Ley 18883 Estatuto Administrativo Municipal

PARRAFO 3° DE LAS CALIFICACIONES

Artículo 29.- El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para el ascenso, **los estímulos** y la eliminación del servicio.

NOTA: 1

El Artículo Transitorio de la Ley N° 19.165, publicada en el "Diario Oficial" de 1° de septiembre de 1992, dispuso que las calificaciones del personal afecto a las leyes N°s. 18.834 y 18.883, se regirán por las disposiciones de la presente ley, a contar de la fecha de su publicación. No obstante, para la primera calificación se considerará el tiempo transcurrido desde el 1° de septiembre de 1991 al 31 de agosto de 1992. El inciso segundo de este Artículo Transitorio establece que por esta única vez en el proceso calificadorio, no serán consideradas las anotaciones de mérito y demérito de los funcionarios.

Artículo 30.- Todos los funcionarios deben ser calificados anualmente, en alguna de las siguientes listas: Lista N° 1, de Distinción; Lista N° 2, Buena; Lista N° 3, Condicional; Lista N° 4, de Eliminación.

El Alcalde será personalmente responsable del cumplimiento de este deber.

Artículo 31.- No serán calificados el Alcalde, los funcionarios de exclusiva confianza de éste y el Juez de Policía Local. Los miembros de la Junta Calificadora serán calificados por el Alcalde.

El delegado del personal que integre la Junta podrá ser calificado por ésta, cuando así lo solicitare. En tal caso, la Junta se reunirá y resolverá con exclusión de aquél.

Si no lo pidiere, mantendrá su calificación anterior.

Artículo 32.- Las Juntas Calificadoras estarán compuestas, en cada Municipio, **por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico**, con excepción del Alcalde y el Juez de Policía Local, y por un representante del personal elegido por éste. Si hubiere más de un funcionario en el nivel correspondiente, se integrará la Junta de acuerdo con el orden de antigüedad, según la forma que se expresa en el artículo 49.

Para efectos de la calificación de los funcionarios adscritos a los juzgados de policía local, la Junta Calificadora estará conformada, además, por el respectivo juez.

Los funcionarios elegirán un representante titular y un suplente de éste, el que integrará la Junta Calificadora en caso de encontrarse el titular impedido de ejercer sus funciones.

Si el personal no hubiere elegido su representante, actuará en dicha calidad el funcionario que posea la mayor antigüedad en el Municipio.

La Asociación de Funcionarios de la Municipalidad con mayor representación, tendrá derecho a designar a un delegado que sólo podrá participar con derecho a voz.

NOTA 1

El Artículo Transitorio de la Ley N° 19.165, publicada en el "Diario Oficial" de 1° de septiembre de 1992, dispuso que las calificaciones del personal afecto a las leyes N°s. 18.834 y 18.883, se regirán por las disposiciones de la presente ley, a contar de la fecha de su publicación. No obstante, para la primera calificación se considerará el tiempo transcurrido desde el 1° de septiembre de 1991 al 31 de agosto de 1992. El inciso segundo de este Artículo Transitorio establece que por esta única vez en el proceso calificadorio, no serán consideradas las anotaciones de mérito y demérito de los funcionarios.

Artículo 33.- La Junta Calificadora será presidida por el funcionario a quien corresponda subrogar al Alcalde.

En caso de impedimento de algún miembro de la Junta, ésta será integrada por el funcionario que siga según el orden a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 34.- La calificación se hará por la Junta Calificadora en cada Municipalidad; comprenderá los doce meses de desempeño funcionario que se extienden entre el 1° de septiembre de un año y el 31 de agosto del año siguiente.

A
S
E
M
U
C
H



Ley 18883 Estatuto Administrativo Municipal

PARRAFO 3° DE LAS CALIFICACIONES

Artículo 29.- El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para el ascenso, **los estímulos** y la eliminación del servicio.

NOTA: 1

El Artículo Transitorio de la Ley N° 19.165, publicada en el "Diario Oficial" de 1° de septiembre de 1992, dispuso que las calificaciones del personal afecto a las leyes N°s. 18.834 y 18.883, se regirán por las disposiciones de la presente ley, a contar de la fecha de su publicación. No obstante, para la primera calificación se considerará el tiempo transcurrido desde el 1° de septiembre de 1991 al 31 de agosto de 1992. El inciso segundo de este Artículo Transitorio establece que por esta única vez en el proceso calificadorio, no serán consideradas las anotaciones de mérito y demérito de los funcionarios.

Artículo 30.- Todos los funcionarios deben ser calificados anualmente, en alguna de las siguientes listas: Lista N° 1, de Distinción; Lista N° 2, Buena; Lista N° 3, Condicional; Lista N° 4, de Eliminación.

El Alcalde será personalmente responsable del cumplimiento de este deber.

Artículo 31.- No serán calificados el Alcalde, los funcionarios de exclusiva confianza de éste y el Juez de Policía Local. Los miembros de la Junta Calificadora serán calificados por el Alcalde.

El delegado del personal que integre la Junta podrá ser calificado por ésta, cuando así lo solicitare. En tal caso, la Junta se reunirá y resolverá con exclusión de aquél.

Si no lo pidiere, mantendrá su calificación anterior.

Artículo 32.- Las Juntas Calificadoras estarán compuestas, en cada Municipio, **por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico**, con excepción del Alcalde y el Juez de Policía Local, y por un representante del personal elegido por éste. Si hubiere más de un funcionario en el nivel correspondiente, se integrará la Junta de acuerdo con el orden de antigüedad, según la forma que se expresa en el artículo 49.

Para efectos de la calificación de los funcionarios adscritos a los juzgados de policía local, la Junta Calificadora estará conformada, además, por el respectivo juez.

Los funcionarios elegirán un representante titular y un suplente de éste, el que integrará la Junta Calificadora en caso de encontrarse el titular impedido de ejercer sus funciones.

Si el personal no hubiere elegido su representante, actuará en dicha calidad el funcionario que posea la mayor antigüedad en el Municipio.

La Asociación de Funcionarios de la Municipalidad con mayor representación, tendrá derecho a designar a un delegado que sólo podrá participar con derecho a voz.

NOTA 1

El Artículo Transitorio de la Ley N° 19.165, publicada en el "Diario Oficial" de 1° de septiembre de 1992, dispuso que las calificaciones del personal afecto a las leyes N°s. 18.834 y 18.883, se regirán por las disposiciones de la presente ley, a contar de la fecha de su publicación. No obstante, para la primera calificación se considerará el tiempo transcurrido desde el 1° de septiembre de 1991 al 31 de agosto de 1992. El inciso segundo de este Artículo Transitorio establece que por esta única vez en el proceso calificadorio, no serán consideradas las anotaciones de mérito y demérito de los funcionarios.

Artículo 33.- La Junta Calificadora será presidida por el funcionario a quien corresponda subrogar al Alcalde.

En caso de impedimento de algún miembro de la Junta, ésta será integrada por el funcionario que siga según el orden a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 34.- La calificación se hará por la Junta Calificadora en cada Municipalidad; comprenderá los doce meses de desempeño funcionario que se extienden entre el 1° de septiembre de un año y el 31 de agosto del año siguiente.

A
S
E
M
U
C
H

PROPUSIMOS LA SIGUIENTE PAUTA DE TRABAJO

- 1.- Establezca una opinión general sobre el Empleo Público**
- 2.- Cuáles son los aspectos que le parecen relevantes de modificar o modernizar del Empleo Público**
- 3.- Cuáles son los aspectos a modificar o mejorar de los 4 pilares de la Carrera Funcionaria: Ingreso, Estabilidad, Capacitación, Promoción y Ascenso (Planta).**
- 4.- Cuáles son los aspectos que se deben modificar o mejorar, respecto de la situación de los Funcionarios a Contrata que no tienen carrera funcionaria.**

5.- A su juicio, cuál es la solución que deben tener los otros trabajadores del Estado: Código del Trabajo y Honorarios, respecto de sus derechos y estabilidad.

6.- Cuáles son los aspectos que se deben modificar, derogar o perfeccionar del Estatuto Administrativo Municipal.

7.- Aborde libremente algún otro aspecto del Empleo Público Municipal, que podría no estar considerado y que le parezca relevante.

RESUMEN EJECUTIVO

- ✓ **Acuerdo de fondo: Modernizar el Empleo Municipal es necesario, pero la Carrera Funcionaria y los derechos adquiridos son la línea roja. Ninguna organización pide eliminar la Carrera Funcionaria, ni el empleo de Planta.**
- 1.- **Carrera no dependiente de la vacante.**
 - 2.- **Evaluación Objetiva**
 - 3.- **Fin del Uso Permanente de la Contrata y Honorarios. Se propone Empleo a Contrata en extinción por duplicidad de empleo transitorio.**
 - 4.- **Separación entre Personal de Confianza Política y Dotación Permanente de Carrera.**
 - 5.- **Participación de las Asociaciones de Funcionarios en instancias de definición institucional de nuestra incumbencia.**

Reforma del Empleo Público Municipal: síntesis por tema

Temas 1 a 3 de 17

Tema	Síntesis Opinión de las Bases	Opinión del Directorio
1. Carrera Funcionaria y Ascensos	Carrera con verdaderas posibilidades de ascenso, no vinculada a la existencia de vacantes, con criterios objetivos y revisables. Se conserva el ascenso estatutario y se perfeccionan los factores del ascenso.	OK
2. Plantas Municipales	Diagnóstico nacional previo de la dotación de personal y vacantes. Actualización de plantas según las características reales de cada Municipio, dentro de los límites de gasto vigentes y la autonomía de los mismos.	OK

Tema	Síntesis Opinión de las Bases	Opinión del Directorio
3. Contrata y Confianza Legítima	Contrata solo para necesidades transitorias, con perfiles y fundamento de la no renovación. Regularización por etapas, con concurso y reconocimiento de la experiencia, sin paso automático a la planta. Quedan abiertos el plazo de la Confianza Legítima (3 a 5 años) y el tope de Contrata (10% o 20%).	La Contrata no puede verse perjudicada o afectada por un retroceso. Establecer un mecanismo que permita la extinción de la Contrata de manera progresiva, entregándole Legítima Confianza hasta su extinción
4. Honorarios y Código del Trabajo	Honorarios solo para tareas accidentales o específicas. Las funciones permanentes se regularizan con la planta. Reconocer los años de servicio y delimitar los supuestos del art. 3 Estatuto, en caso de los Código del Trabajo	Honorarios no pueden cumplir funciones permanentes. OK ASEMUCH no valida la figura del Código del Trabajo, salvo para trabajos temporales como Balnearios y Vigilantes.

Tema	Síntesis Opinion de las Bases	Opinión del Directorio
5. Ingreso, Concursos y Ternas	Concursos con perfiles previos, bases públicas. El Alcalde conformará la Comisión de Concursos con exclusión de funcionarios de confianza. Trazabilidad y reclamo. Comisiones y Ternas que no dependan de la autoridad de turno, con participación de las Asociaciones.	El Alcalde conformará la Comisión de Concursos con <u>exclusión</u> de funcionarios de confianza. Se deberá respetar la evaluación con mayor puntaje y que sólo en situación de empate decida el Alcalde. Participación de las Asociaciones en la Comisión de Concursos.

Tema	Síntesis Opinion de las Bases	Opinión del Directorio
6. Evaluación y Calificaciones	Evaluación objetiva y verificable (razones fundadas), con metas conocidas, retroalimentación y proceso que garantice imparcialidad. Hay una divergencia pendiente entre reemplazar el sistema o, mejorarlo.	Reformular factores y subfactores. Que la Anotación de Mérito, sea considerable de la misma forma que la Anotación de Demérito Junta Calificadora según Orden Jerárquico establecido en el Escalafón, no en el Reglamento de Planta.

Reforma del Empleo Público Municipal: síntesis por tema

Temas 7 a 9 de 17

Tema	Síntesis Opinión de las Bases	Opinión del Directorio
7. Capacitación	Piso presupuestario protegido. Capacitación descentralizada y con efecto verificable en Puntaje, Carrera y Remuneración.	Ppto. protegido OK 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). Buscar el mecanismo para otorgar asignaciones por capacitación pertinente.
8. Remuneraciones y Asignaciones	Agenda remuneracional separada de la Reforma del Empleo Público y Estatutaria: asignaciones, compensación por trabajo extraordinario y reconocimiento de títulos. Puede avanzar aunque se rechace abrir la reforma del Estatuto.	Agenda Salarial y Sindical. Punto no forma parte de la discusión del Empleo Público. Va por la vía de la Negociación.

Reforma del Empleo Público Municipal: síntesis por tema

Tema	Síntesis Opinion de las Bases	Opinión del Directorio
9. Jornada, Conciliación y Teletrabajo	Flexibilidad horaria Teletrabajo voluntario donde la función lo permita. Desconexión digital. Permisos de Cuidado. Sin pérdida de derechos.	Facultad para fijar horario, existe y fue ratificada por CGR. Teletrabajo sin vulnerar derechos laborales. Desconexión digital, OK Extender beneficios sociales a funcionarios como el Sistema Nacional de Cuidados
10. Sumarios y Procedimientos Disciplinarios	Fiscales especializados e independientes de la autoridad, plazos claros, defensa efectiva y protección de denunciantes y víctimas, respetando las atribuciones de Contraloría.	Referidos a la Estabilidad del Empleo, evitando arbitrariedad. Sin embargo, forma parte de la reforma al Estatuto Administrativo Municipal y no del Empleo Público. Todos los funcionarios dependemos de la autoridad. Los fiscales no pueden ser de Confianza.

Tema	Síntesis Opinión de las Bases	Opinión del Directorio
11. Acoso, Violencia y Clima Laboral	Protocolo preventivo con canales independientes, acompañamiento a la víctima sin perjuicio de su situación funcional y formación obligatoria de jefaturas.	Punto pertenece a la Agenda Sindical y no a la Reforma del Empleo Público. Sin embargo, hay acuerdo en que los espacios laborales deben ser sanos.
12. Derechos colectivos y participación	Participación previa y obligatoria de las Asociaciones en Plantas, Políticas de RRHH, Concursos y Reorganizaciones. Mayor Protección Efectiva de Dirigentes. Conformar una Mesa Técnica Nacional y Regional sobre Empleo Público Municipal.	Participación de las Asociaciones de Funcionarios, fomentando el Bipartismo en asuntos de nuestra incumbencia.
13. Confianza Política y Facultades del Alcalde	Delimitar legalmente los cargos de Confianza y proveer por concurso los de carácter técnico y permanente.	OK

Tema	Síntesis Opinión de las Bases	Opinión del Directorio
14. Estabilidad	Estabilidad en funciones permanentes con causales objetivas de cese, debido proceso y régimen transitorio. Falta fijar una redacción única frente a la «inamovilidad».	Punto vinculado a Sumarios y otras formas de Cese de Funciones. Eliminación la vacancia por Salud Incompatible / Irrecuperable. El Empleo Público Municipal es Estable, no inamovible
15. Movilidad y Traslados	Traslado a solicitud y movilidad intermunicipal voluntaria, mediante una permuta ampliada.	Posibilidad de prestar servicios en otras entidades públicas, conservando la planta. Mejorar el Sistema de Permuta.

Reforma del Empleo Público Municipal: síntesis por tema

Temas 16 a 17 de 17

Tema	Síntesis Opinión de las Bases	Opinión del Directorio
16. Financiamiento, Dotación e Impacto Municipal	Toda nueva función municipal debe ir acompañada de financiamiento permanente y la Reforma al Empleo Público debe evaluar su efecto presupuestario en los municipios.	OK
17. Tecnología e Inteligencia Artificial	Principios de uso responsable de tecnología e IA, con supervisión humana y protección de datos.	OK
18. Probidad		Aumentar la capacidad fiscalizadora y sancionadora sobre las autoridades electas y jefes de servicio, entregando facultades a la CGR.