

Proyecciones del empleo público

William García Machmar

Profesor de Derecho Administrativo UDP



Enhorabuena se ha renovado la discusión sobre el futuro del empleo público con miras a ponderar eficacia y eficiencia estatal, y los derechos de quienes laboran en el sector público. En este contexto quiero llamar la atención sobre dos anomalías.

La primera está constituida por el empleo a contrata que es objeto de renovaciones sucesivas. Este tipo de “contratación” ha proliferado porque ofrece importantes incentivos al jefe de la institución: puede elegir libremente al personal y puede terminar su empleo en cualquier momento y en todo caso, el 31 de diciembre de cada año. Además, si desea mantenerlo basta que lo renueve discrecionalmente, respetando ciertos plazos. Considerando que las plantas de la mayoría de los servicios públicos existentes quedaron fijadas antes del retorno a la democracia en 1989, es fácil advertir cómo estas características llevaron a que, al día de hoy, el personal a contrata supere cuantitativamente al personal de planta.

Precisamente la flexibilidad para su renovación ha abierto un nuevo paradigma del empleo público: el personal a contrata que es sucesivamente renovado en su empleo. Durante décadas se interpretó que, no obstante estas renovaciones, su condición laboral era esencialmente precaria, pues podía cesar en cualquier momento y en todo caso al terminar el año respectivo.

El Contralor Bermúdez introdujo en 2016 una innovación que irrumpió en nuestro ordenamiento jurídico. Reinterpretó el Estatuto Administrativo -y esta es la segunda anomalía- y concluyó que, si el empleo a contrata era renovado en dos oportunidades, completando dos anualidades, entonces el funcionario gozaba de una legítima confianza en la continuidad en su empleo. La Corte Suprema hizo lo propio, dando cabida a este principio, primero considerando un plazo de dos años y más recientemente, uno de cinco años.

El nuevo dictamen de la Contralora atiende esta diferencia de interpretación y se declara incompetente para conocer de estos asuntos. De este modo, en los últimos ocho años, y con base a esta reinterpretación jurisprudencial, se ha creado un tipo de personal, aquel bajo régimen de contrata, pero que goza de confianza legítima y, por lo tanto, de estabilidad. La contradicción está dada porque este personal, muy numeroso, ingresa a la función pública sin razones de mérito (por regla general), pero se mantiene en ella por el solo transcurso del tiempo. El remedio resulta peor que la enfermedad, lo que se ve evidenciado por el radical aumento de servidores públicos desde 2016.

En estas condiciones, que no son nuevas, se hace cada vez más propicio que el legislador aborde con franqueza el estado actual del empleo público. Ello exige desembarazarse de paradigmas que no se ajustan a las necesidades de la burocracia actual, profesional y robusta, y recoger las mejores prácticas, así como el desarrollo jurisprudencial.