

Ministro Marcel reconoció que "tenemos un desafío" Empleo público en la mira: Críticos urgen por reformas al Estatuto Administrativo

JOAQUÍN CASTRO

Uno de los principales desafíos que expertos y académicos plantean a la hora de discutir cómo mejorar el funcionamiento del Estado es crear un nuevo régimen de empleo público.

En Chile, la principal norma que regula los trabajos en el Estado es el Estatuto Administrativo, que data de 1989 con modificaciones posteriores. Ahí se definen las relaciones entre el Estado y el personal de ministerios, intendencias, gobernaciones y los servicios públicos centralizados y descentralizados (con algunas excepciones); las modalidades de contratación y desvinculación de los funcionarios públicos, sus medios de promoción y la carrera funcionaria, entre otros aspectos.

El estatuto se creó con el objetivo de tener un régimen que diera estabilidad a los trabajadores y mantener así la continuidad de la ejecución de políticas públicas, con personas que se fueran especializando en sus áreas.

Sin embargo, a esta norma se la responsabiliza, en buena medida, de problemas como los distintos tipos de contratación que han surgido y aumentado para sortear la rigidez y casi inamovilidad de parte de la dotación o los escasos mecanismos de promoción (y remoción) de funcionarios.

Para el exdirector de la Dipres e investigador asociado de CIES-UDD, Matías Acevedo, se necesitan "cambios urgentes, medidas de shock para cambiar esto".

Incluso el ministro de Hacienda, Mario Marcel, en un seminario realizado en la Casa Central de la U. de Chile el pasado 10 de enero, reconoció que es necesario revisar la norma: "La ley de base de este estatuto data de la dictadura y obedece a la idea de que la carrera administrativa partía desde auxiliares hasta la dirección de un servicio público y de manera uniforme para todas las funciones, independiente de los objetivos de esta; ahí, por lo tanto, tenemos un desafío".

Variedad de contratos

En el estatuto se establecen tres calidades jurídicas de empleo: planta, que tienen una relación laboral permanente y acceso a una serie de beneficios y garantías como la estabilidad laboral, protección contra el despido arbitrario, vacaciones y seguridad social; a contrata, quienes tienen una relación temporal con el Estado hasta el 31 de diciembre de cada año y pueden ser renovados (la decisión se les debe comunicar 30 días antes de que caduque el contrato); y los honorarios, que no tienen responsabilidad administrativa.

Según el último Informe trimestral de los recursos humanos del sector público de la Dipres, de los 479.986 trabajadores del Gobierno Central a septiembre de 2024, 103.722 eran funcionarios de planta,

La variedad de tipos de contratos, la casi inamovilidad de las plantas y los sistemas de evaluación de desempeño de los trabajadores generan reparos al sistema.



La mayoría de los trabajadores resultan bien evaluados en el marco de los Programas de Mejoramiento de Gestión, lo que genera dudas sobre la idoneidad del mecanismo.

Cantidad de personas por tipo de contrato del Gobierno Central



Fuente: Dipres

un aumento de 21% respecto de septiembre de 2019.

No obstante, estos representan solo el 21,6% del personal disponible, pues son los trabajadores a contrata los mayoritarios: equivalen al 57,8% de los funcionarios del Gobierno Central. Y no solo eso, sino que aumentaron 31,6% en comparación con el tercer trimestre de 2019.

En el caso del personal a honorarios, son 30.047 (el 6,3% del total) y disminuyeron 16,8% en cinco años.

Adicionalmente, en el aparato estatal hay funcionarios contratados con las normas del Código del Trabajo e incluso en las últimas décadas se han creado reparticiones con modalidades fuera del Estatuto Administrativo.

Para el académico de la U. de Chile e investigador del COES, Luis Garrido, el alto número de personas con contratos temporales se usa precisamente "para tener una mejor flexibilidad para responder a de-

mandas específicas sin generar problemas en las dotaciones permanentes. Además, existe una restricción presupuestaria para ofrecer cargos permanentes".

El problema ha sido que, en general, con los cambios de administración, y como cada repartición tiene una dotación de planta autorizada, quienes llegan intentan trabajar con gente de su confianza utilizando cupos a contrata u honorarios. Y ocurre que quienes estaban en la planta terminan realizando funciones menores a las que desempeñaban cuando la autoridad era alguien, por ejemplo, de su color político, aunque manteniendo su remuneración.

Cuánto influye la confianza política y cuánto el mérito es algo discutible. Para disminuir la discrecionalidad, hace ya más de 20 años se crearon el Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública con el objetivo de contar con directivos de excelencia en cargos prioritarios a los

El negocio de los abogados que defienden a honorarios del Estado

Tal como ocurrió con los recursos de protección contra las isapres, ha surgido una industria de estudios de abogados dedicados a representar a trabajadores a honorarios que deciden demandar a reparticiones públicas. Lo hacen solicitando compensaciones por los años de servicio, alegando que cumplían con todas las obligaciones y responsabilidades de un trabajador a contrata o planta. En algunos casos, han conseguido hasta \$20 millones de indemnización cuando logran comprobar que tenían una relación laboral a lo largo del tiempo con su empleador.

En SoyHonorario aseguran que han llevado

más de ocho mil causas con una tasa de éxito de más del 90%. Camila Cárdenas, abogada jefe de esa oficina, asevera que las demandas de honorarios contra el Estado van al alza. "Hay casos donde a las personas no se les avisa sobre su no renovación y cuando llegan a trabajar encuentran a otro sentado en su asiento", afirma.

Basta una búsqueda en internet para encontrar estudios que asesoran a trabajadores de honorarios como Defensa Honorarios, Defensa Trabajador y DFabogados. "El Mercurio" los contactó, pero al cierre de esta edición no hubo respuesta.

que postulan a través de concursos públicos. La realidad ha mostrado que estos, en ocasiones, también son desvinculados antes de que terminen sus períodos.

Cuestionadas evaluaciones de desempeño

Otro punto que se cuestiona del sistema de empleo público actual es la evaluación de desempeño que se realiza de los funcionarios.

Las remuneraciones de estos trabajadores están compuestas por el sueldo base más distintos bonos y asignaciones. En el caso de los funcionarios de planta y a contrata, se incluye el incentivo monetario correspondiente a los Programas de Mejoramiento de Gestión (PMG), un sistema donde se fijan metas relacionadas con objetivos como gestión eficaz, eficiencia institucional y calidad de los servicios proporcionados. Si estas se cumplen, reciben

un bono de 7,6% si fueron cumplidos en un 90% o más y de un 3,8% si dicho cumplimiento fuere igual o superior a 75%.

Asimismo, se establecen pautas para evaluar el desempeño. Estos criterios se rigen bajo un marco de referencia donde se toman en cuenta diversas variables que incluyen competencias, comunicación, dirección, procesos relacionados con clientes, entre otros.

"Los sistemas de evaluación dependen mucho de los criterios subjetivos por parte de las jefaturas y también a través de los incentivos para evaluar de una cierta forma y, por lo tanto, la falta de objetividad se ve marcada por las relaciones humanas en la organización", dice Garrido.

Año a año, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores consiguen altas evaluaciones y, con ello, los incentivos monetarios, lo que abre dudas sobre la idoneidad del sistema.