

<b>Medio</b>	El Mercurio
<b>Fecha</b>	13-3-2014
<b>Mención</b>	El empleo público a la deriva. Columna de Enrique Rajevic, Profesor de la carrera de Derecho de la UAH.

## El empleo público a la deriva

“...necesitamos funcionarios que se identifiquen con el interés general —sin obsecuencias con el jefe de turno—, que mantengan la continuidad del Estado —más si cada cuatro años renovamos a las autoridades políticas—...”.

ENRIQUE RAJEVIC M.

Profesor de Derecho Administrativo  
Universidad Alberto Hurtado

Un Estado que diseñe y gestione políticas públicas de calidad requiere de un personal calificado y comprometido con las tareas públicas más allá de los intereses del gobierno de turno. Es lo que suele conocerse como “Servicio Civil”. Por eso, nuestra Constitución encarga a la ley garantizar una “carrera funcionaria” fundada en “principios de carácter técnico y profesional” asegurando “la igualdad de oportunidades de ingreso a ella”, así como “la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes”.



Este mandato empezó a implantarse con la Ley 18.575 y, especialmente, con el Estatuto Administrativo publicado pocos meses antes de las elecciones de 1989, configurándose un empleo de carrera caracterizado por el ingreso vía concurso público, la promoción interna y el despido restringido a malas calificaciones o infracciones graves acreditadas en un sumario. También se contemplaron empleos a contrata, sin concurso de ingreso ni mecanismos formales de promoción —limitados en cantidad al 20% de la planta—, y personal no funcionario contratado a honorarios para trabajos no habituales o específicos. Contratas y honorarios no podían exceder la duración del año presupuestario, pero se admitía su renovación.

Según este cuadro, el grueso del personal que trabaja en la administración pública debería haber sido reclutado por concurso y gozaría de una inamovilidad relativa. Sin embargo, tras 25 años la realidad es muy diferente.

Las leyes de presupuestos año a año inaplicaron los límites para el personal a contrata y, en los hechos, los cargos de carrera dejaron de proveerse, muy probablemente porque se asociaban a ineficiencia y mediocridad.

El límite del personal pasó a ser la cifra de dotación que anualmente se fijaba en la Ley para cada organismo, cifra más flexible que la planta. El personal a honorarios empezó a hacerse habitual, a pretexto del cumplimiento de tareas específicas, y en organismos puntuales se admitió el uso del Código del Trabajo. El resultado global es que el personal de carrera se contrajo en términos proporcionales, mientras el resto, especialmente el grupo a contrata, se expandió exponencialmente.

Las últimas cifras reportadas por la Dirección de Presupuestos nos revelan que de unos 220 mil empleados de la administración pública (excluidos los demás poderes del Estado, empresas públicas, municipios y personal militar), sólo el 32% es personal de carrera (72.362 empleados). Dicho de otro modo, cerca del 70% del personal que trabaja para el Estado tiene un empleo jurídicamente precario y no ingresó a través de un concurso o, al menos, uno con garantías legales (si bien destacan buenas prácticas como <http://www.empleospublicos.cl/>). Si excluimos al personal del sector salud, la proporción de la carrera baja al 25%.

Estas cifras son inadmisibles y se deben a todos los últimos gobiernos. Repugna a ideas básicas de igualdad que dos tercios de los empleos pagados por todos los chilenos carezcan de un sistema regulado de acceso transparente y meritocrático; que el Estado pueda evadir mediante honorarios el empleo formal y el pago de cotizaciones previsionales (algo que sanciona energicamente en el mundo privado); que en caso de despido la regulación laboral ofrezca garantías superiores al Estatuto (no hay indemnización para una persona que trabaja a contrata o a honorarios y es despedida o no renovada), y que neguemos a los funcionarios derechos colectivos que, en la práctica, toleramos sin prevenir sus efectos (como ocurre con la huelga).

Esto perjudica a toda la sociedad, porque sin un genuino servicio civil el deterioro del Estado está a la vuelta de la esquina. Necesitamos funcionarios que se identifiquen con el interés general —sin obsecuencias con el jefe de turno—, que mantengan la continuidad del Estado —más si cada cuatro años renovamos a las autoridades políticas—, que garanticen la calidad en la ejecución de las políticas públicas y que conformen una barrera vital contra la corrupción.

Ante la obsolescencia de la filosofía que inspira nuestro Estatuto Administrativo es urgente alumbrar una nueva fórmula de contrato público que, con sabiduría y flexibilidad, combine exigencias, garantías e incentivos. En tanto no lo hagamos, hablar de probidad y modernización en nuestra administración pública será, me temo, retórica hueca.

