LITORALPRESS

Fecha: 01-06-2025
Medio: La Tercera
Supl. : La Tercera - Pulso
Tipo: Noticia general
Título: Un " elefante en la sala" La ventaja que se abre para atacar los vicios de la rigidez laboral en el sector público

Pág. : 4
Cm2: 829,3

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: No Definida

Un "elefante en la sala": La ventana que se abre para atacar los vicios de la rigidez laboral en el sector público

Tras el estallido del escándalo de probidad por el uso de licencias médicas de trabajadores públicos, los expertos urgen por una reforma profunda al funcionamiento del Estatuto Administrativo que regula la relación laboral en el Estado. Sin embargo, hay quienes creen que la solución va más allá y pasa por mejorar la gestión de los jefes de servicios y evitar que la política contamine la administración pública.

Un reportaje de JULIO NAHUELHUAL

Desde hace más de una década la modernización del Estado y los vicios en las reglas laborales que rigen el empleo público han estado en el centro del debate. Esta suerte de "elefante en la sala", que todos reconocen como un problema, pero que nadie se ha atrevido a tocar, ha sobrevivido indemne a las presiones por cambios profundos. Sin embargo, hoy una reforma al empleo público y a las relaciones laborales regidas por el denominado Estatuto Administrativo parece encontrar por primera vez algo de piso político y social que podría sustentar una cirugía mayor.

El escándalo por el uso fraudulento de licencias médicas en el sector público ha remecido el ambiente político a niveles impensados hasta hace algunos años. La semana pasada la contralora general de la República, Dorothy Pérez, reveló que entre 2023 y 2024 más de 25 mil funcionarios públicos que hacían uso de un periodo de reposo indicado en una licencia médica, lo incumplieron viajando fuera del país, lo que ha gatillado renuncias de centenares de empleados públicos y la activación de miles de sumarios.

La "lista de Dorothy" reactivó los históricos cuestionamientos a los vicios con que opera el empleo público y al Estatuto Administrativo, el código que regula las relaciones laborales en la mayor parte del Estado. Tras la el escándalo, la petición de cambios al empleo público ha sido transversal. Mientras la oposición ha apuntado sus dardos al Estatuto Administrativo, en el Frente Amplio se mostraron disponibles a reformar la forma en que operan las relaciones laborales en el sector público. La propia diputada del Frente Amplio, Gael Yeomans, se abrió a la opción de reformas el Estatuto Administrativo. "Hay una suerte de apernamiento de personas que son más bien puestas por confianza política de algún u otro gobierno", dijo a Radio Universidad de Chile.

"El empleo público se rige por un Estatuto Administrativo emanado semanas antes del retorno a la democracia y que, entre otras cosas, blindó al personal de planta. Se trata de un marco rígido, con escasos incentivos a la movilidad horizontal, a la selección y progresión por mérito, así como con una inamovilidad funcionaria (...) Todo esto deriva en una estructura de incentivos perniciosa para la planificación estratégica, la gestión y para lo más importante: un Estado al servicio del ciudadano. Una camisa de fuerza, férreamente defendida por la ANEF (Agrupación Nacional de Empleados Fiscales), pese a ser uno de los últimos resabios de la dictadura. Vaya ironía", ha dicho el exministro de Hacienda, Ignacio Briones, quien hoy es integrante del equipo económico de la candidata de Chile Vamos, Evelyn Matthei.

Las reglas del juego

Creado en 1989, el Estatuto Administrativo es una norma que rige las relaciones entre el Estado y los funcionarios de la mayor parte del gobierno central, el que incluye a ministerios, servicios públicos, intendencias y gobernaciones. En general, esta norma no se aplica íntegramente a entes como la Contraloría, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las municipalidades, por ejemplo, las que se rigen por otras reglas similares. También existen reparticiones, como Corfo, que tienen funcionarios regidos por el Código del Trabajo, al igual que la mayoría de las empresas públicas como Codelco, ENAP y TVN. Además, el funcionario público se puede desempeñar bajo la calidad jurídica de "planta", caracterizados por ser cargos permanentes; "contrata", cuya función es transitoria y se renueva el 31 de diciembre de cada año; y "honorarios".

A diferencia del sector privado, donde opera el Código del Trabajo, los funcionarios públicos no tienen derecho a indemnización frente a la destitución de su cargo y sus niveles de productividad han sido blanco de cuestionamientos durante las últimas décadas. Según los últimos datos de la Dipres, el Gobierno Central aumentó su dotación en más del 40% en la última década. A marzo de este año el personal total del Gobierno Central alcanzó los 507.790 cargos, liderado por el sector Salud, con 223.468 cupos. A este monto hay que sumar el personal municipal y empresas estatales, entre otros.

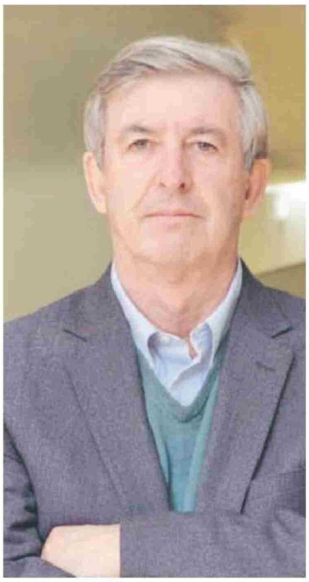
"Sería bueno aprovechar este momento, a propósito de la gravedad del escándalo de las licencias médicas, para hacer cambios más profundos. Ojalá que fuese este gobierno el que deje un proyecto de ley; eso le da mayor transversalidad política (...) Está muy cuestionada la eficacia del Estado y a la izquierda le debería interesar legitimar el rol del Estado, porque ese ha sido su discurso tradicional", afirma el director del Centro de Políticas Públicas UC,

LITORALPRESS

Fecha: 01-06-2025
Medio: La Tercera
Supl. : La Tercera - Pulso
Tipo: Noticia general
Título: Un " elefante en la sala" La ventaja que se abre para atacar los vicios de la rigidez laboral en el sector público

Pág. : 5
Cm2: 795,9

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: No Definida



SALVADOR VALDÉS, economista y senior fellow de la UAI

IGNACIO IRARRÁZAVAL, director del Centro de Políticas Públicas UC

ALEJANDRO WEBER, decano de la Facultad de Economía y Negocios USS

Ignacio Irarrázaval.

Despidos y sumarios

La destitución de un funcionario en el sector público, según el Estatuto Administrativo, se funda principalmente en infracciones que vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, como sería el caso de los empleados que usaron fraudulentamente licencias médicas. Otras causales de despido son ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos sin causa justificada, condena por crimen o simple delito, y presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, con el ánimo deliberado de perjudicar a los sujetos denunciados, entre otros.

Sin embargo, los expertos creen que las destituciones en el sector público son procesos engorrosos, lentos y llenos de anomalías. "Las causales de despido están superacotadas, los sumarios son lentos y muchas veces dentro de los mismos servicios públicos hay sumarios entrecruzados, lo que puede inmovilizar a todo el servicio público. Para hacer un despido flagrante tienes que encontrar a la persona robando, con un notario, con cámaras, etcétera... y esos casos son pocos", añade Irarrázaval.

"El empleo público es extraordinariamente rígido. No hay posibilidad ni de promover a los buenos ni de sacar a los malos", complementa el exsubsecretario de Hacienda, Alejandro Weber, quien fue uno de los redactores del proyecto de ley enviado al Congreso para cambiar el Estatuto Administrativo en el último gobierno de Sebastián Piñera, el que no fue tramitado. El texto legal apuntaba a eliminar los principales vicios del Estatuto Administrativo al incorporar algunas características del actual Código del Trabajo y establecía una indemnización por despido a todo evento.

El también decano de la Facultad de Economía de la USS asegura que los procesos de destitución necesariamente deben pasar por una investigación sumaria o sumario administrativo, pero precisa que estos no tienen plazos perentorios y afirma que pueden durar años. "Es usual que, cuando una nueva administración llega al gobierno, los jefes de servicio se encuentran con sumarios abiertos, los que pueden llevar dos o tres años abiertos, sin ningún cierre", añade Weber.

El estatuto obliga también nombrar fiscales a cargo para dichos procesos, pero estas pueden ser personas de la misma institución, lo que podría generar conflictos internos y complicar el curso de los sumarios, estiman los expertos. "Entonces, suele pasar que un compañero de trabajo, un conocido, o hasta un amigo se transforma en el fiscal que persigue la investigación administrativa en un servicio público. Los incentivos están muy mal puestos. Hoy no está garantizado el debido proceso en los sumarios del Estado. Ni por la independencia, ni por la capacidad de las personas que lo persiguen", explica el exsubsecretario de Hacienda.

Rodrigo Espinoza, director de la Escuela de Administración Pública de la UDP, profundiza el análisis y dice que el proceso que verifica si hubo o no faltas administrativas involucra eventuales apelaciones del afectado y, posteriormente, posibles reclamos a la Contraloría e, incluso, recursos de protección. "Este proceso puede tranquilamente tomar 1, 2, 3 y hasta 5 años sin que el funcionario sea oficialmente destituido de su cargo. También hay que tener en cuenta el rol que juegan los grupos de presión: los gremios de trabajadores públicos tienen un peso fuerte en la toma de decisiones y han sido reticentes a buscar una reforma para modernizar el Estatuto Administrativo, fortalecer los mecanismos de control interno y cambiar los incentivos de carrera funcionaria, porque es algo que al trabajador le da mucha estabilidad. Sin embargo, también genera problemas porque una persona puede estar décadas en el mismo cargo y no hay mayores incentivos porque los ascensos son muy lentos y, además, no hay movilidad entre instituciones", sostiene Espinoza.

Otra complejidad del Estatuto Administrativo apunta al "engañoso" sistema de evaluaciones de desempeño de los funcionarios, el que establece cuatro listas y cuyo responsable es el jefe superior de la institución: Distinción (1), Buena (2), Condicional (3) y Eliminación (4). "Un funcionario público puede ser despedido si cae inmediatamente en lista 4, que es la de peor calificación, o si en dos años consecutivos cae en lista 3", explica Espinoza.

"El problema es que prácticamente el 90% de los funcionarios está en la lista 1, lo que revela que las calificaciones no discriminan nada. El sistema de evaluación de desempeño está totalmente sesgado, hay una perversión completa", agrega Ignacio Irarrázaval.

La política y el escepticismo

Sin embargo, existen otros expertos que son escépticos respecto de la posibilidad cambios profundos al Estado en una época de campaña, dado su impacto electoral, y plantean que la solución prioritaria no está en cambiar totalmente el Estatuto Administrativo, sino mejorar la gestión de los jefes de servicios y evitar que las decisiones políticas "contaminen" el empleo público.

El economista de la UAI y exasesor en temas de modernización del Estado del gobierno de Sebastián Piñera, Salvador Valdés, cree que hoy los jefes de servicio tienen todas las facultades para avanzar en mejorar los procesos y el estándar de los servicios públicos. "Tengo mucha evidencia en contra de la visión de echarle la culpa al Estatuto Administrativo. Esa visión lleva a trasladar el problema al Congreso y en el Congreso no se va a solucionar. El marco legal es la excusa perfecta que ha hecho fracasar muchas de las iniciativas porque le pasa la responsabilidad a políticos presionados por la necesidad de reelegirse y presionados por la ANEF", dice tajante el economista.

Pero va más allá e insiste en que los directivos hoy tienen las facultades, pero no las ejercen. "Aquí los jefes de servicio son los que han fallado. Han preferido cuidar sus puestos y asegurarse de no tener una huelga de parte de la ANEF en su servicio. Temen mucho que los reten desde La Moneda cuando tiene paro. La gestión está abandonada por parte de los directivos... para ellos la gestión es una fuente de riesgos políticos. Los incentivos de ellos han sido malos y eso se puede arreglar sin ley.", afirma Valdés.

El economista también duda de la efectividad de cambios en el Estatuto Administrativo que emulen el Código del Trabajo que opera en el sector privado, y dice que el problema de fondo es político, ya que puede suceder que todos los esfuerzos que haga un gobierno para mejorar la gestión pública sean "borrados" por la siguiente administración. "Además, está el incentivo de cualquier coalición política de apitutar a los tuyos (en el Estado) para que dure más tiempo en el próximo gobierno, para que no los saquen tan fácil", sentencia Valdés.

Escéptico también, el exdirector de Presupuestos Matías Acevedo cree que el escándalo de las licencias médicas impulsará propuestas "populistas" durante la campaña, pero duda por el rumbo de esas reformas. "La verdadera traba para modernizar el Estado es la política, que no actúa hasta que la realidad la golpea", afirma.

Sin embargo, Acevedo pone otra arista a la discusión sobre la modernización del Estado. "¿Gastamos más que el resto del mundo en funcionarios públicos? No.

Mientras Chile destina un 7,4% del PIB, el promedio mundial es del 9,4%. Incluso Irlanda, país que muchos admiran por su eficiencia, gasta lo mismo que nosotros. ¿Tenemos demasiados funcionarios públicos en relación a nuestra fuerza laboral? Tampoco. En Chile, el Gobierno General representa solo el 9% del empleo total, frente a un promedio mundial del 17% y el 11% en América Latina", destaca.

A su juicio, el problema no es el tamaño del empleo público, sino su diseño, lo que requiere de cambios estructurales. "Ingreso por mérito, no por 'pituto'. Incentivos reales a la productividad, mejor servicio y no como aprovecharse del sistema con licencias truchas. Reconocer a los que cumplen y consecuencias para los que no. Hoy, eso está ausente. Mientras no reformemos el sistema de ingreso, evaluación de desempeño y carrera funcionaria, no va a mejorar el servicio que el Estado le entrega a los ciudadanos. La pregunta no es cuántos funcionarios tiene el Estado, sino cómo trabajan, cómo se eligen, cómo se les exige y cuáles son las consecuencias", concluye Acevedo.