

Fecha: 07-03-2026
 Medio: El Mercurio
 Supl.: El Mercurio - Cuerpo B
 Tipo: Noticia general
 Título: **OCDE critica “fragmentado” empleo público**

Pág.: 6
 Cm2: 288,3

Tiraje: 126.654
 Lectoría: 320.543
 Favorabilidad: ☐ No Definida



El estudio de la OCDE sobre empleo fiscal fue divulgado por la Dipres.

EN EL SISTEMA CHILENO:

OCDE critica “fragmentado” empleo público

Cuestiona que la contrata ha pasado a ser una modalidad contractual de “facto permanente”.

EYN

Un crítico análisis sobre el sistema de empleo público que tiene Chile realizó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE).

El informe de la OCDE titulado *Public Service Review of Chile* fue requerido al organismo internacional por la Dirección de Presupuestos (Dipres) con el fin de estudiar la actual situación del empleo fiscal en Chile y que sus recomendaciones puedan ser utilizadas para mejorar la gestión pública.

Entre las conclusiones del documento se destaca que el país posee un sistema laboral público “fragmentado”, en el que coexisten tres modalidades contractuales: planta, contrata y honorarios, que a menudo divergen de su intención legal original. Ante esta fragmentación, dice el informe, “se generan inequidades y se dificulta una gestión coherente de los recursos humanos a nivel de todo el Gobierno Central”.

Contratas permanentes

El estudio analizó las principales modalidades contractuales que hoy operan en el sector fiscal. En el caso de la planta, se concluyó que esta se ha vuelto cada vez más rígida. Explica que dado que los niveles de dotación están determinados por ley, la creación de nuevos cargos o la adaptación de las estructuras requiere modificaciones a la norma orgánica de la entidad correspondiente, “lo que limita en gran medida la flexibilidad”, dice. La OCDE advierte que esta rigidez ha debilitado la capacidad de respuesta de la planta y ha fomentado modalidades contractuales alternativas. “Esto ha llevado a un fuerte aumento en el uso del empleo a contrata, que representó el 68,3% de la fuer-

za laboral pública en 2023, en lugar del 20% previsto en el Estatuto Administrativo. La Ley de Presupuesto autorizó explícitamente esta expansión, citando la necesidad de atraer personal calificado con una remuneración competitiva”, alertó.

En ese plano, la Organización cuestionó que el empleo a contrata ha pasado de ser una modalidad contractual temporal a una modalidad de “facto permanente”. Menciona que aunque los contratos vencen legalmente el 31 de diciembre, las renovaciones tienden a ser rutinarias. “Las administraciones no pueden poner término al vínculo laboral sin una justificación clara, transformando efectivamente la contrata en un contrato permanente”, critica la OCDE al hacer referencia al controvertido principio de confianza legítima o de expectativa de continuidad en el cargo.

Respecto de los honorarios, el informe dice que estos contratos también han evolucionado “de maneras que se apartan de su propósito original”. Agrega que en la actualidad, los honorarios suelen utilizarse del modo en que originalmente se concibió la contrata, en lugar de destinarse a tareas excepcionales o específicas de proyectos.

Ante este escenario, el organismo con sede en París, Francia, recomendó fortalecer el rol del Servicio Civil en la coordinación del desarrollo de una arquitectura de puestos en el Gobierno Central, empezando con un pilotaje para cargos en áreas transversales, tales como gestión de personas o tecnologías de la información, y alineándolo con los procesos de selección de personal. Además, sugirió el desarrollo de políticas públicas que permitan mayor movilidad horizontal de los funcionarios públicos.