

Horizontal propone cinco cambios para perfeccionar el empleo público y pide al gobierno acelerar reforma comprometida

“Reformar el empleo público fue uno de los compromisos de campaña que debe ser abordado por el actual gobierno con sentido de urgencia“, afirma la directora ejecutiva de Horizontal, María José Abud.

CARLOS ALONSO

Una de las promesas de campaña del gobierno de José Antonio Kast era que iba reformar el empleo público. Y por ello, se espera que alguna mención realice en la Cuenta Pública que el próximo 1 de junio entregará al país el actual mandatario.

Esa es la expectativa que también tiene Horizontal y, por lo mismo, realizaron un estudio con una serie de propuestas para que puedan ser incorporadas en un próximo proyecto de ley.

“Reformar el empleo público fue una de los compromisos de campaña que debe ser abordado por el actual gobierno con sentido de urgencia“, afirma la directora ejecutiva de Horizontal, María José Abud.

En ese sentido, la economista indica que esto se debe hacer “no solo por las oportunidades de un mejor uso de los recursos, como por ejemplo en licencias médicas o menor rotación del sistema ADP, sino que también porque se requiere de un aparato estatal que funcione para que medidas del proyecto de reactivación tengan el efecto esperado, como por ejemplo la agenda de permisología“, quien añade que “de cara a la cuenta pública es fundamental que el gobierno comprometa esta agenda”.

Adicionalmente, Abud sostiene que “hay una deuda con los funcionarios públicos que debe abordarse: el 53% de los funcionarios públicos tiene contratos sin derechos laborales formales”.

En el análisis del centro de Estudios realizado por la investigadora María Josefina Jordán se afirma que el empleo público enfrenta una crisis de confianza ciudadana y un rezago normativo que compromete la eficiencia fiscal en un contexto de bajo crecimiento y deuda creciente.

“El problema central es un modelo de gestión fragmentado y desactualizado que ha fomentado una maraña regulatoria donde predominan mecanismos de discrecionalidad política sobre el mérito“, sostiene Jordán.

Según señalan desde Horizontal, el objetivo de este documento es ser “una hoja ruta para una nueva reforma, presentando tanto diagnósticos como propuestas en materia de empleo público a nivel de Gobierno Central y municipal”.

CINCO PROBLEMAS Y SOLUCIONES

La primera es que ven una opacidad y



fragmentación en contabilidad de personal: Según señalan se desconoce el número de funcionarios públicos, particularmente en los municipios, donde 1 de cada 5 personas con rentas municipales informadas al SII no figura en los registros oficiales. Y para ello se propone crear un Registro Nacional de Empleo Público a cargo de vía Servicio Civil con la información ya dispuesta por Dipres en un formato unificado, digital y automatizado para garantizar transparencia y facilitar el reporte de municipios.

El segundo tema es la discrecionalidad y abuso de la temporalidad de contratos: Las calidades jurídicas temporales tienden a operar como puertas traseras al sector pú-

blico, sin distinguir adecuadamente entre aquellos que ingresan por mérito de quienes acceden por su afinidad política. Esto ha llevado a que actualmente el 53% del personal del Gobierno Central y municipios posean contratos “temporales” que acaban siendo indefinidos de facto.

Además, existen entre 2.400 y 10.400 funcionarios de confianza exclusiva del Ejecutivo designados directamente, que en algunas circunstancias permanecen más allá del período de la administración que los contrató.

Para aquello se propone unificar y armonizar los regímenes jurídicos del personal a contrata con más de 5 años de antigüedad y

de planta en un nuevo estatuto básico que habilite una nueva carrera funcionaria basada en el mérito, excluyendo legalmente a personas que ingresan por su cercanía con el gobierno bajo la figura de “asesores de gobierno”.

El tercer eje aborda la inflación de calificaciones. De acuerdo a este análisis, el sistema de incentivos no refleja o incentiva la productividad real. “El 97,4% de los funcionarios es calificado en distinción (Lista 1) y el 99% de los servicios recibe la totalidad del bono de productividad (PMG). Y para este eje la propuesta es implementar un nuevo sistema de evaluación individual con curvas forzadas, incorporar a la remuneración base de los funcionarios de la nueva carrera el incentivo PMG y reenfoque sus metas a la transparencia, el reporte y la rendición de cuentas”.

El cuarto eje es el rezago de profesionalización municipal. Para Horizontal, la inclusión de directivos hospitalarios y educativos al Sistema de Alta Dirección Pública ha reducido tasas de mortalidad y aumentado puntajes Simce. “Pese a estos resultados, aún se excluyen del sistema cargos técnicos de la administración municipal con alta incidencia en la gestión de políticas locales”, dice el informe.

Por lo mismo, se propone incorporar gradualmente cargos técnicos municipales al Sistema de Alta Dirección Pública, tales como el Administrador Municipal, el secretario Comunal de Planificación y los directores de Obras; Administración y Finanzas Seguridad Municipal, entre otros.

Y el quinto es la arbitrariedad en el Sistema de Alta Dirección Pública en el Gobierno Central: “El 49,3% y 27,9% de los altos directivos de primer y segundo nivel jerárquico son removidos antes de cumplir dos años de un nuevo gobierno. No se precisa de fundamentos en desempeño para estas desvinculaciones, priorizándose la confianza política sobre la gestión estratégica”.

Dada esta situación, se propone restringir la remoción discrecional de directivos exigiendo informes fundados en el desempeño evaluados por el Consejo de Alta Dirección Pública, quien para el caso de directivos de segundo nivel jerárquico deberá además aprobar o rechazar directamente la desvinculación. Alternativamente, se podrá definir un porcentaje límite de altos directivos a desvincular el primer año de gobierno. ●