LITORALPRESS

Fecha: 25-11-2024
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Noticia general
Título: Funcionarios públicos a contrata aumentan en un 90% en la última década y superan el límite legal establecido

Pág. : 2
Cm2: 755,6
VPE: $ 9.925.775

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

Radiografía a empleos que sacó al pizarrón la Contraloría con dictamen de confianza legítima:

# Funcionarios públicos a contrata aumentan en un 90% en la última década y superan el límite legal establecido

A fines de 2014 llegaban a 144.449 y a junio de este año casi se han duplicado a 274.350. Más de la mitad de estos empleados a plazo fijo se concentra en el sector salud. Expertos urgen por reforma al régimen del trabajo público.

JUAN PABLO PALACIOS

La Contraloría General de la República (CGR) sorprendió hace unos días al dictar una nueva jurisprudencia administrativa, que estableció que el principio de la confianza legítima —de continuidad en el cargo— de los trabajadores a contrata del sector público ya no será una materia de revisión del ente fiscalizador, sino que quedará en manos de los tribunales de justicia.

Durante la gestión del anterior contralor Jorge Bermúdez el organismo determinó que la confianza legítima se podía argumentar ante la Contraloría luego de dos renovaciones sucesivas. Pero esto cambió en los últimos dos años en los casos judicializados que escalaron hasta la Corte Suprema. Esta resolvió que dicho principio podía ser planteado recién tras cinco años.

Ante esta diferencia de criterios, la nueva contralora, Dorothy Pérez, vía dictamen de oficio, resolvió dejar en manos de los tribunales de justicia estas reclamaciones por ser una "materia litigiosa", lo que implica no seguir aplicando el criterio de Bermúdez y abstenerse de revisar estos casos como reclamo administrativo.

CHRISTIAN ZÚÑIGA.

**Los empleados públicos esperan negociar** con el Gobierno en la discusión del reajuste del sector público, la determinación de plazos por ley para la confianza legítima en las contratas.

## Evolución de las contratas

La nueva jurisprudencia administrativa puso en el debate la regulación y el estado actual que ostentan los funcionarios a contrata dentro de la administración pública.

El Estatuto Administrativo, que es la norma madre del sector fiscal, establece que los empleos a contrata durarán, como máximo, solo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los ocupen expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido planteada la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos.

También en esa normativa se indica que el número de contratas de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al 20% del total de los cargos de la planta de personal de esta. Sin embargo, las estadísticas oficiales dan cuenta de que esta regulación ha sido superada con creces.

De acuerdo con cifras de la Dirección de Presupuestos (Dipres), las contratas son la principal categoría contractual de empleados públicos en la administración central. A junio de 2024 estas representaron un 56,3% (274.350 cargos) del total de la fuerza laboral efectiva, respecto del 54,5% del mismo mes del 2023, mientras que el personal de planta registra una participación de 21,2% (103.525 cupos). En esos datos no están reflejadas las contratas en el sector municipal, por lo que el número total es mayor.

**LÍMITE**
**La norma dice que las contratas no deben superar el 20% del total de plantas, pero con la Ley de Presupuestos se flexibiliza ese umbral.**

Los datos también revelan que en los últimos años los empleos a plazo fijo han experimentado un acelerado crecimiento en el Gobierno Central, aumentando un 90% en la última década (ver gráfico).

De las 260.832 contratas que había a diciembre de 2023, el 54% de estas se concentraba en el Ministerio de Salud. Más atrás le seguían el Ministerio de Educación (11,5%) y la cartera de Interior y de Seguridad Pública (4,3%).

Medido por género, el 63,8% de las contratas son mujeres, mientras que los hombres y la categoría no binario representan el 36,2%.

Asimismo, estadísticas del Consejo de Defensa del Estado (CDE) muestran que las contiendas laborales contra el fisco, entre las que figuran las desvinculaciones de contratas y cobros de prestaciones, entre otras, en los últimos años también han registrado aumentos significativos, pasando a ser estas la principal materia de litigios (ver gráfico).

## Necesidad de reformas

El director del Observatorio del Contexto Económico de la U. Diego Portales (UDP), Juan Bravo, explica que, a pesar de la transitoriedad de estos empleos a plazo fijo en el Estado, muchos trabajadores operan en forma indefinida, lo que, a su juicio, implica la renovación año a año de un supuesto contrato a plazo fijo. "(Ello) no es posible en el caso de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo. Esta es, en definitiva, una fuente de inestabilidad", advierte.

En este escenario, Bravo sostiene que es necesario poner fin a la dualidad entre empleos a planta y contrata, y adoptar un régimen único de contratación, con elementos de flexibilidad y protección, y evitando la actual inestabilidad del régimen a contrata. "La existencia de un contrato uniforme eliminaría las arbitrariedades en los concursos que privilegian a los trabajadores de planta y la posibilidad de conservar cargos. Al mismo tiempo, es necesario reducir los tiempos de los procesos de apelación para poder desvincular a aquellos funcionarios de planta que incumplen gravemente con sus deberes", plantea.

El decano de Economía de la U. Santo Tomás (UST), Enrique Paris, también ve la urgencia de impulsar reformas en el empleo fiscal. "Hay particularidades del sector público que hay que preservar, pero hay que aprender de lo que sucede hoy en el sector privado respecto de cómo reclutar, sea por la modalidad de concurso o del reconocimiento de competencias. Eso hoy en muy pocos servicios tiene una trayectoria", dice.

En este sentido, Paris menciona los casos del SII y de la CMF, donde el estatuto y la práctica de las autoridades para gestionar el empleo con las leyes vigentes "se parece más a lo que ocurre en una empresa o en una organización, donde quiero reclutar gente que sabe y quiero ofrecerles a esas personas la perspectiva de poder desarrollarse". Precisa que "en muchos otros servicios eso no ocurre".

Por su parte, Carlos Cubillos, mánager del área de asuntos laborales de PwC, cree que hay espacio para replicar en el Estado normas del sector privado. "La evolución del concepto de la confianza legítima junto con el objeto legal del personal a contrata obligan a reflexionar sobre la necesidad de realizar modificaciones legales que otorguen más certeza a los trabajadores del sector público. Incorporar normas similares a las que operan en el sector privado, como por ejemplo aquellas relativas a contratos a plazo fijo, promoverían no solo una mayor seguridad laboral, sino que también permiten transparentar este tipo de contratación", señala.