

DE
 PUÑO
 Y LETRA



**BERNARDITA
 ESCOBAR ANDRAE**
 Académica

Función pública, empleo público e información pública

Hay varios desafíos a partir de los remezones informativos de los últimos meses sobre áreas otrora opacas relativas al funcionamiento del Estado, la sociedad civil y el sector privado, y las relaciones entre ambos.

Reflexionemos hoy sobre enterarse de que: i) los funcionarios públicos tienen mayor ausentismo laboral que trabajadores en el sector privado formal y ii) 25 mil funcionarios públicos mal usaron el reposo recomendado por doctores viajando al extranjero. La Contraloría General (CGR) cruzó información dada por la PDI de movimientos migratorios de funcionarios con licencias médicas. Aún no conocemos la situación de otros poderes públicos no sujetos al control de la CGR (Poder Judicial, Banco Central, Congreso Nacional).

Si contaran con regulaciones de control de ingreso al órgano y de evaluación de desempeño de sus funcionarios que tuvieran tantos defectos como los que regulan a la administración central, no me sorprendería que se repliquen los casos, al margen de tener otros controles equivalentes a los de la CGR.

Los habituales certificados médicos

que justifican ausentismo de estudiantes en día de evaluaciones, son indicativos de un relajamiento más general de la sociedad en el uso de esos permisos. Se hace preciso repensar mejor los efectos de los reposos médicos en todo ámbito, y con ello, aportar a mejorar nuestra productividad.

Pero este caso ha hecho evidente una frágil credibilidad social del empleo público. Él está reglado y dotado de cierta inmunidad, como un medio de garantizar ecuanimidad, transparencia y respeto a la ley y proteger la función pública de los vaivenes políticos. Pero debemos asegurarnos de que los cuidados del sacristán (protección del empleo público) no vayan a matar al señor cura (función pública).

Actualmente, el ingreso al Estado para un cargo de planta implica superar a los interesados dentro del órgano, y solo en esos casos se disputa el cargo mediante un concurso público. Además, no hay concurso alguno para el ingreso al régimen de contrata. La aplicación del principio de confianza legítima ha hecho permanentes las contrataciones después de 5 años. Todo indica que la concursabi-

lidad para los empleos públicos no debiera estar sujeta a darles prioridad a funcionarios internos, ni obviar la concursabilidad para las contrataciones. Todo cargo que pueda gozar de inamovilidad debiera ser llenado con un concurso público.

Los cargos de confianza no están reglados, y debieran estarlo. Podríamos agregar un estamento de confianza con un número acotado de funcionarios que ingrese a partir de la confianza de la autoridad que lo nombra con una relación laboral que se extingue con el

poco se relacionan con el desempeño efectivo de los funcionarios. Todos son calificados con 6-7 y todos obtienen los bonos monetarios.

Parte del problema surge porque un funcionario mal calificado enfrenta no solo la destitución, sino también la inhabilidad por 5 años para ocupar cualquier cargo público en cualquier órgano del Estado, sanción equivalente a la de una acusación constitucional. Idealmente, un funcionario que no da el ancho debiera irse. Está de más la inhabilidad de 5 años,

mejor los intereses públicos y los del órgano y sus funcionarios.

Cabe también reflexionar sobre la información migratoria de las personas. ¿Es pública? Si lo es, no solo la CGR puede ordenar a la PDI un reporte de cualquier persona. Todos podríamos hacerlo. Si es privada (por el ejercicio de la garantía básica de desplazamiento), hacerlo bajo el control del Estado en frontera no debiera ser suficiente argumento para habilitar a quien la controla a tratarla como pública.

El acceso a información migratoria

“TODO CARGO QUE PUEDA GOZAR DE INAMOVILIDAD DEBIERA SER LLENADO CON UN CONCURSO PÚBLICO”.

cese del cargo de la autoridad.

El Estado regula la evaluación de desempeño según las reglas del Estatuto administrativo y de PMG/MEI. Estos regímenes asignan premios y castigos tan significativos, que han diluido la utilidad del instrumento de evaluación. La nota o el premio

excepto en casos gravísimos. Y respecto de PMG/MEI, los órganos de la administración debieran tener incentivos a elaborar y cumplir metas ambiciosas, y no a diseñar metas cumplibles para asegurarse el pago del incentivo. Con incentivos diferentes y graduados, podrían alinearse

debe ser sujeto de mayor discusión, no por licencias médicas mal usadas, o la calidad de la función pública. Se trata del límite de los derechos personales, el poder del Estado sobre los individuos, los incentivos para ejercer la función pública, y no 25 mil personas que obraron mal.