

# Empleo público y juicios laborales

**E**n 2015, el fisco, representado por el Consejo de Defensa del Estado (CDE), transigió en un total de 34 millones de pesos para terminar juicios laborales. Desde entonces, estos acuerdos se han expandido significativamente, sumando mil 47 millones de pesos en 2018. En lo que va de 2019, la cifra totaliza mil 423 millones de pesos. Son cifras pequeñas en el contexto del presupuesto nacional, pero revelan un problema mayor en las relaciones laborales que caracterizan a la administración pública. En efecto, estos números son el resultado de cambios en el tratamiento judicial de dichas relaciones. La evolución que han tenido los contratos de trabajo en el sector público desde la recuperación de la democracia ha obligado, por un lado, a la Contraloría y, por otro, a los Tribunales de Justicia a definir vínculos que se alejan de las disposiciones legales que los originaron; en gran medida, porque esas disposiciones se crearon para responder a necesidades transitorias, pero se transformaron en relaciones permanentes.

Así, la jurisprudencia ha ido estableciendo que los funcionarios públicos pueden acceder a la justicia laboral y que la renovación de trabajos a contrata y a honorarios establece una relación indefinida con el Estado que no puede ser terminada sin más. Las desvinculaciones, entonces, se han ido transformando en juicios por compensaciones, cotizaciones o indemnizaciones en los que, en muchas ocasiones, el CDE ha transigido. Los criterios que han ido adoptando los tribunales, si bien tienen una lógica a propósito de los avances en materia de derechos laborales, resultan sin embargo discutibles. En efecto, los trabajadores que aceptan puestos en el sector público bajo el régimen de contrata u honorarios —estos últimos se han ido reduciendo como consecuencia de acuerdos políticos transversales— tienen claras las reglas bajo las cuales decidieron prestar sus servicios. No tiene mucho sen-

tido reclamar desconocimiento de las mismas o argumentar que había una razonable expectativa de que la relación contractual fuese indefinida.

Con todo, la discusión no puede soslayar el hecho de que el régimen de empleo en el sector público requiere de una revisión profunda. En el último informe trimestral de los recursos humanos de este sector, correspondiente al primer trimestre de este año, es posible apreciar que solo un 23 por ciento de los más de 360 mil empleados del gobierno central son de planta. La gran mayoría, el 58 por ciento, se encuentra en el régimen de contrata. Otro nueve por ciento es personal a honorarios. Finalmente, el 10 por ciento agrupa personal con distintos caracteres jurídicos, incluido el Código del Trabajo. Que el régimen general pensado para el sector público tenga una presencia tan baja en el empleo sugiere que se trata de un estatuto completamente superado. En la práctica, ha sido sustituido por el régimen de contrata, toda vez que los cargos de planta rara vez se concursan, por las inflexibilidades que aquel introduce y la poca pertinencia que tiene para lograr un Estado al servicio de los ciudadanos.

*Que el régimen general pensado para el sector público tenga una presencia tan baja en el empleo del Estado sugiere que se trata de un estatuto completamente superado.*

La agenda de modernización del Estado que presentó hace poco el Gobierno reconoce la necesidad de repensar el régimen del empleo público y menciona diversas propuestas provenientes de la sociedad civil, entre ellas las de la Comisión de Modernización del Estado del Centro de Estudios Públicos. Dicha agenda plantea el compromiso de avanzar en la reforma del estatuto administrativo, pero sin precisiones respecto de su alcance y carácter. Por diversas razones, esta ha sido una modernización difícil de consensuar, pero es indispensable. Debería haber un espacio para que los poderes Ejecutivo y Legislativo concuerden una reforma en esta dimensión que le permita al Estado contar con un régimen de empleo público moderno, al servicio de los ciudadanos.