

Legal |
Opinión | Artículo 2 de 2

El desafío de construir una administración pública del siglo XXI

"...El momento político y cultural (irrupción de la Inteligencia Artificial) es propicio para abordar esta reforma. Los recientes cuestionamientos transversales a casos de corrupción o abuso de licencias médicas han generado un clima favorable para discutir una modernización del empleo público. Es una oportunidad que debe ser aprovechada antes de que nuevas urgencias desplacen el tema de la agenda..."

Lunes, 23 de junio de 2025 a las 10:45



A⁻ A⁺ Imprimir Enviar

José Luis Lara

El sistema de empleo público en Chile arrastra una severa inconsistencia entre sus principios fundacionales y las necesidades actuales de un Estado al servicio de la ciudadanía. Lo que fue diseñado en un contexto que buscaba proteger la carrera funcionaria frente a vaivenes políticos ha terminado por generar estructuras rígidas que limitan su capacidad de adaptarse. Al mismo tiempo, la proliferación de mecanismos transitorios, como el abuso de las contrata y la proliferación de los honorarios, ha creado nuevas zonas de precariedad e inequidad dentro del propio aparato estatal.

Las recientes controversias por el uso irregular de licencias médicas, el abuso de las horas extras o los debates en torno a la doctrina de la "legítima confianza" han vuelto a poner el tema en la agenda. Se trata de síntomas de un problema estructural que hace tiempo amerita una reforma integral.

El Estatuto Administrativo vigente, que data desde 1989, es una normativa anacrónica para los desafíos de una administración pública moderna. Las inamovibilidades, los sistemas de calificación ineficientes, las bonificaciones mal diseñadas y los incentivos poco alineados han terminado por obstaculizar el desarrollo de una función pública ágil, profesional y obviamente centrada en el servicio a las personas.

Frente a este diagnóstico, es tiempo de discutir seriamente un nuevo régimen de empleo público. Una de

las opciones es avanzar hacia un sistema basado en el Código del Trabajo, aunque con adaptaciones: reforzamiento de los deberes y prohibiciones propias de la función pública, fortalecimiento de las normas sobre probidad e integridad, y mantenimiento de ciertas incompatibilidades y abstenciones (conflictos de interés) necesarias para resguardar la ética administrativa.

Al mismo tiempo, se eliminarían diferencias innecesarias con el sector privado, como la duración de la jornada laboral, y se aprovecharían normas ya aplicadas de hecho en la administración, como las que protegen la maternidad. No hay que olvidar que el Código del Trabajo opera hoy expresamente como derecho común en las relaciones laborales, complementando al estatuto en materias no reguladas. Existen precedentes en Chile de este tipo de esquemas híbridos, como en el Servicio Nacional Forestal, la Corporación de Asistencia Judicial o el Consejo para la Transparencia.

El debate sobre la doctrina de la "legítima confianza", que ha buscado proteger a los funcionarios a contrata frente a despidos arbitrarios tras años de renovaciones sucesivas, es una muestra de los vacíos y contradicciones actuales. Esta doctrina surgió precisamente porque la legislación no entregaba mecanismos adecuados de salida. La reciente posición de la Contraloría, avalada por la Corte Suprema, de que este es un asunto que debe resolver el órgano jurisdiccional, es un paso correcto para delimitar competencias, pero el problema de fondo persiste: la falta de un marco claro y equitativo para gestionar la entrada, permanencia y salida de los funcionarios públicos.

Otro punto que requiere atención es la gestión de las licencias médicas. Actualmente, la normativa permite declarar la salud incompatible con el cargo en casos de licencias prolongadas, pero la implementación es deficiente. Se requiere un informe previo del Compin, que en la práctica presenta graves demoras. En algunos servicios, existen decenas o cientos de casos pendientes de resolución. Además, herramientas como las visitas domiciliarias para verificar la situación de los funcionarios en licencia están contempladas en la regulación, pero su uso es marginal.

Para avanzar hacia un sistema de empleo público moderno y eficaz se pueden delinear algunas prioridades.

Una reforma del empleo público en Chile debería partir por construir una carrera funcionaria que realmente profesionalice la administración. Esto exige repensar las reglas de ingreso, la movilidad, la formación continua y los sistemas de evaluación, de modo que el talento se consolide en el aparato estatal sin estar sujeto a cambios arbitrarios con cada alternancia de gobierno.

Al mismo tiempo, urge revisar en profundidad el uso (o abuso) de las contrata. Las condiciones actuales generan inequidades y precariedad en funciones que son permanentes. Avanzar hacia un marco más coherente y justo permitiría reducir estas distorsiones y ofrecer mayor certeza a los trabajadores del sector público.

Cualquier avance en esta dirección debe reforzar el marco de integridad y probidad en la función pública. Si se opta por incorporar elementos del Código del Trabajo, esto debe ir acompañado de un marco robusto de ética e integridad administrativa, con procedimientos disciplinarios eficaces y respetuosos del debido proceso.

Resulta igualmente esencial dotar a las jefaturas de herramientas efectivas para gestionar el desempeño.

Una evaluación justa y fundamentada requiere respaldo normativo y un cambio cultural que permita tomar decisiones de gestión sin temores a represalias internas.

El momento político y cultural (irrupción de la IA) es propicio para abordar esta reforma. Los recientes cuestionamientos transversales a casos de corrupción o abuso de licencias médicas han generado un clima favorable para discutir una modernización del empleo público. Es una oportunidad que debe ser aprovechada antes de que nuevas urgencias desplacen el tema de la agenda.

Reformar el empleo público no es una cuestión ideológica, sino que se trata de dotar al Estado de una estructura capaz de responder con eficiencia e integridad los desafíos del siglo XXI.

** José Luis Lara Arroyo es abogado, doctor en Derecho, profesor de Derecho Administrativo de la Universidad Católica, socio de PPU y candidato a consejero del Colegio de Abogados de la lista "Nuestro gremio".*

0 Comentarios

 Alex Rojas ▼

A

Sé el primero en comentar...



Comparte

Mejores Más recientes Más antiguos

Sé el primero en comentar.

EL MERCURIO

Términos y condiciones de la Información © 2002 El Mercurio Online