Diagnóstico y Propuestas para el Empleo Público en Chile

Enrique Rajevic Mosler

Director de Espacio Público y de Chile Transparente /
Profesor Derecho Administrativo UAH

erajevic@uahurtado.cl

- ¿Es lo mismo Gobierno que Administración Pública?
- ¿Son estructuras idénticas o diferentes?

Gobierno y Administración: el texto de la CPR 1980

Capítulo IV GOBIERNO

- Presidente de la República
  - Art. 24.- El **gobierno y la administración** del Estado corresponden al Presidente de la República….
- Ministros de Estado
  - Art. 33.- Los Ministros de Estado son los colaboradores directos e inmediatos del Presidente de la República en el **gobierno y administración** del Estado.
- Bases generales de la Administración del Estado
  - Art. 38.- Una LOC determinará la organización básica de la AP…

Sólo Administración: Art. 38 CPR

- **Bases generales de la Administración del Estado**

- Una LOC determinará la organización básica de la AP, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes

- Fernando Garrido Falla y el principio de “eficacia indiferente”: una burocracia profesional y neutral políticamente

Gob/Adm en la LBGAE (arts. 22 y 28)

Artículo 1, inc. 2°.- La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Delegaciones Presidenciales Regionales y Provinciales **y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la CGR, el BC, las FFAA y las FOSP, los GORES, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley (…)**

Gob/Adm en la LBGAE
(arts. 22 y 28)

Art. 22.- Los Ministerios son los órganos superiores de colaboración del PRep en las **funciones de gobierno y administración** de sus respectivos sectores, los cuales corresponden a los campos específicos de actividades en que deben ejercer dichas funciones. / Para tales efectos, deberán **proponer y evaluar las políticas y planes** correspondientes, **estudiar y proponer las normas** aplicables a los sectores a su cargo, **velar por el cumplimiento de las normas** dictadas, **asignar recursos** y **fiscalizar** las actividades del respectivo sector. / En circunstancias excepcionales, la ley podrá encomendar alguna de las funciones señaladas en el inciso anterior a los servicios públicos. Asimismo, en los casos calificados que determine la ley, un ministerio podrá actuar como órgano administrativo de ejecución.	Artículo 28.- Los servicios públicos son órganos administrativos **encargados de satisfacer necesidades colectivas, de manera regular y continua**. Estarán sometidos a la dependencia o supervigilancia del PRep a través de los respectivos Ministerios, **cuyas políticas, planes y programas les corresponderá aplicar**, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 22, inc. 3º, y 30. (…)

Gob/Adm en la LBGAE (arts. 22 y 28)

Artículo 1, inc. 2°.- La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Delegaciones Presidenciales Regionales y Provinciales **y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la CGR, el BC, las FFAA y las FOSP, los GORES, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley (…)**

Otra norma de la CPR relevante

- Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

- (…) 17°.- La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes

- Aunque esto pareciera implicar concurso público no es así, y viene desde la Constitución de 1833

Categorías genéricas

Funcionarios públicos

- Planta
- Contrata

Personal a Honorarios

Personal con Contrato de Trabajo

La planta de personal… en teoría

- En el modelo del EA la planta es el conjunto de cargos permanentes asignados por ley a cada institución (art. 3, a) EA), los que componen la organización estable (art. 2° i/1° EAMunicipal)
- La planta con sus grados es la que posibilita una carrera
  - Los cargos de exclusiva confianza son minoritarios
  - Los cargos a contrata no deberían exceder el 20% de la planta
  - Los honorarios deberían ser labores independientes y puntuales: no funcionari@s en los hechos

Revisando la Ley de Presupuestos y la “planta” de un servicio público

DIPRES

La Dipres Sala de Prensa Buscar

Presupuestos Estadísticas de las Finanzas Públicas Política Fiscal Evaluación y Transparencia Fiscal Ser



Ley de Presupuestos del Sector Público año 2026



Articulado Ley de Presupuestos del Sector Público año 2026



OF04 Instrucciones específicas LP2026

Antecedentes para la elaboración del Presupuesto 2026

https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-2129.html

Sub–Título	Clasificación Económica	Total Bruto	Transferencias	Total

GLOSAS :

01 Asociada al subtítulo 21, Gastos en Personal:

No regirá para el número de funcionarios a contrata de los Servicios de esta Partida, la limitación establecida en el inciso segundo del artículo 10 del DFL N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda.

El personal a contrata de los Servicios de esta Partida, podrá desempeñar funciones de carácter directivo que se le asignen o deleguen mediante resolución fundada del Jefe del Servicio, en la que deberá precisarse, en cada caso, las referidas funciones. Con todo, dicho personal no podrá exceder de 352 funcionarios a contrata para el conjunto de los Organismos de la Partida. Los cupos serán distribuidos mediante una o más Resoluciones del Ministerio de Hacienda.

Al personal contratado a honorarios con cargo al subtítulo 21 de esta Partida podrá otorgársele la calidad de Agente Público, para todos los efectos legales, incluyendo lo dispuesto en el decreto Ley N° 799, de 1974; para el desempeño de labores de fiscalización o certificación y hacer efectiva su responsabilidad administrativa, civil y penal por el desempeño de sus labores, de acuerdo a lo que se establezca en el respectivo convenio.

dicho personal no podrá exceder de 352 funcionarios a contrata para el conjunto de los Organismos de la Partida. Los cupos serán distribuidos mediante una o más Resoluciones del Ministerio de Hacienda.
Al personal contratado a honorarios con cargo al subtítulo 21 de esta Partida podrá

Plantas/Cargo (DNCCP, art. 33 Ley 19.886)	Grado	N° cargos
PLANTA DIRECTIVOS		
Director/a Nacional (pasa a SADP desde 2004)	1	1
Jefes/as de División (pasa a SADP desde 2004)	3	4
Directivo/a de carrera (≈ a Jefe/a Depto, concursable, creado en 2010)	10	1
PLANTA PROFESIONALES		
Profesionales	4	3
Profesionales	6	3
Profesional	9	1
PLANTA TÉCNICOS		
Técnico/a Informático/a (cargo de carrera, creado en 2023)	13	1
Técnico/a Informático/a	14	1
PLANTA ADMINISTRATIVOS		
Administrativo/a	16	1
Administrativos/a	18	2
Administrativo/a	19	1
PLANTA AUXILIARES		
Auxiliar	20	1
TOTAL PLANTA		**20**

DNCCP: Otros requisitos, rentas y SADP

- Requisitos adicionales para directivos y profesionales en inciso final: Tít. prof. o grado de licenciado, otorgado por una Univ. del Estado o reconocida por éste, y experiencia en tecnologías de la información, gestión de adquisiciones o derecho administrativo
- Modificaciones de la Planta de personal (del art. 33 Ley N° 19.886) derivadas del SADP creado por la Ley N° 19.882, de 2003:
  - Art. 2° c) del D.F.L. N° 40/2004, Hacienda (D.O. 30.12.2004), sustituye la denominación "Departamento" por la de "División".
  - D.F.L. N°39/2003, Hacienda (D.O. 30.01.2004), establece que el Director Nacional es un cargo de primer nivel y los 4 Jefes de División de segundo nivel = Todos los cargos directivos pasan al SADP
  - DFL 11/2010 de MINHAC crea 1 cargo directivo °10 y Ley 21.634 crea uno Técnico °13
- Sistema remuneratorio: Art. 32, inc. 2°, Ley N° 19.886, de 2003, aplica Escala de las Instituciones Fiscalizadoras (D.L. N° 3.551/1981), más:
  - Asignación dispuesta en el art. 17 de la ley N° 18.091, sustituido por el artículo 11 de la ley N° 19.301.
  - Bonificación establecida en el artículo 5° de la ley N° 19.528.

MINISTERIO DE HACIENDA

Dirección de Compras y Contratación Pública

Dirección de Compras y Contratación Pública (01, 04, 05)

PARTIDA	: 08
CAPÍTULO	: 07
PROGRAMA	: 01

02	Incluye:				
	a) Dotación máxima de personal				143
	b) Horas extraordinarias año				
	– Miles de $				8.279
	c) Autorización máxima para gastos en viáticos				
	– En Territorio Nacional, en Miles de $				7.685
	– En el Exterior, en Miles de $				4.586
	d) Convenios con personas naturales				
	– N° de Personas				5
	– Miles de $				180.393
09			**APORTE FISCAL**		**12.994.094**
	01		**Libre**		**12.994.094**
15			**SALDO INICIAL DE CAJA**		**13.328**
			GASTOS		**15.278.331**
21			**GASTOS EN PERSONAL**	**02**	**6.592.011**
22			**BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO**	**03**	**7.868.182**
23			**PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**		**10**

MINISTERIO DE HACIENDA

Dirección de Compras y Contratación Pública

Programa de Mejora de la Calidad del Gasto en las Compras Públicas

PARTIDA	:	08
CAPÍTULO	:	07
PROGRAMA	:	02

Sub-Título	Ítem Asig.		Denominaciones	Glosa N°	Moneda Nacional Miles de $
			GASTOS		4.338.967
21			GASTOS EN PERSONAL	01	1.392.612
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	02	2.779.810
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		16.050
	07		Programas Informáticos		16.050
34			SERVICIO DE LA DEUDA		350.485
	04		Intereses Deuda Externa		289.306
	06		Otros Gastos Financieros Deuda Externa		61.179
35			SALDO FINAL DE CAJA		10

GLOSAS :

01 Incluye:

a) Convenios con personas naturales

– N° de Personas 34

– Miles de $ 1.392.612

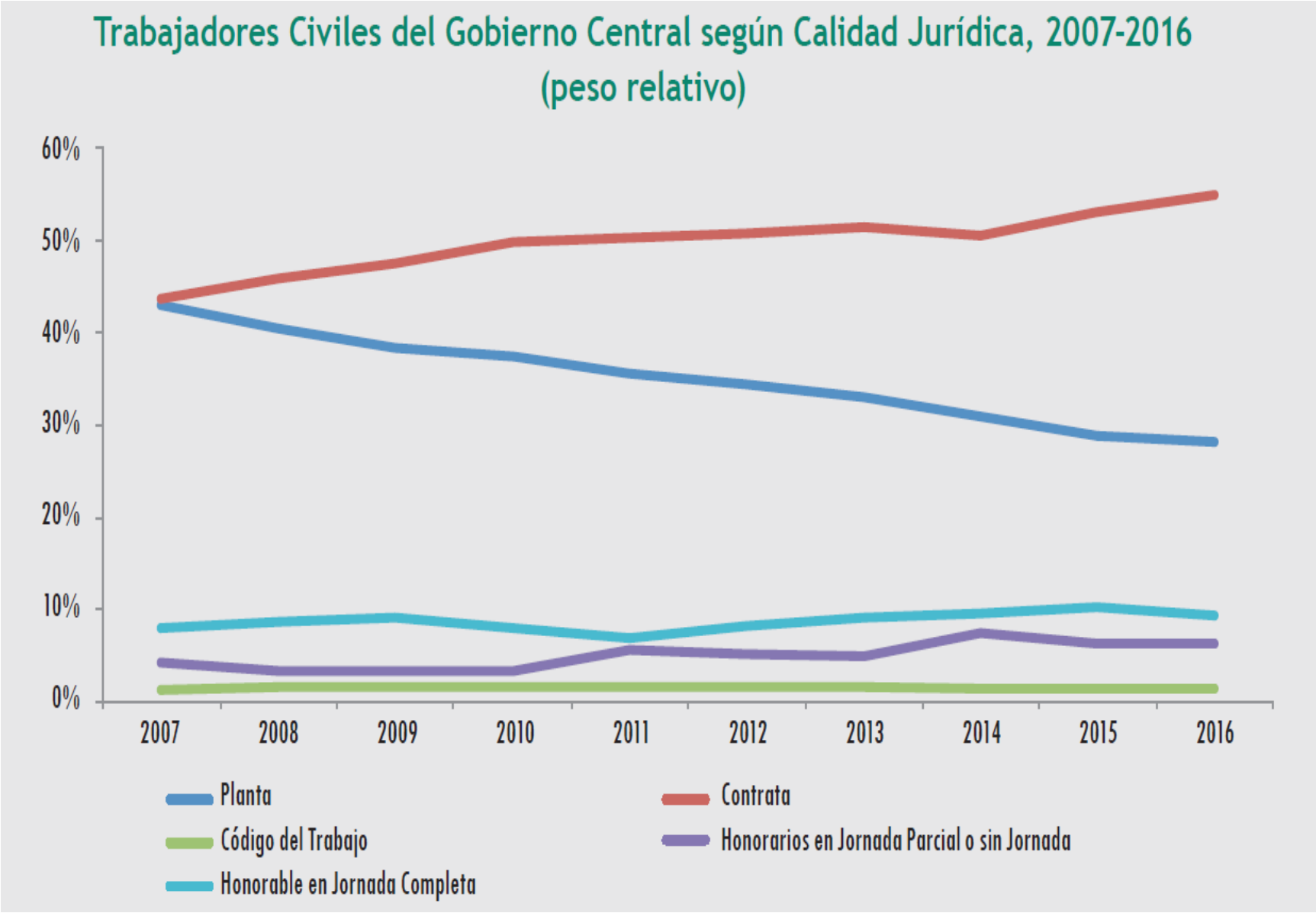
Aplicación al personal de la DNCCP de la Ley de Presupuestos 2026 (abril)

- Dotación máxima de personal autorizada por la Ley de Presupuestos 2026 (LPptos26): **143**
- Ocupación efectiva de los 20 cargos de planta en abril 2026, según Portal de Transparencia (PdT): **6 (los 5 cargos de exclusiva confianza y 1 profesional)**
- Personal posible de nombrar “a contrata”: **143 – 6 = 137**
- Personas “a contrata” efectivas en abril según PdT: **131**
- Personas naturales posibles de contratar a honorarios según la LPptos26: **39**
- Personas naturales a honorarios en abril según PdT: **36**
- **Posibles abril 2026: 143 + 39 = 182** (v/s 20 de planta)
- **Efectivos abril 2026: 6 + 131 + 36 = 173** (v/s 20 de planta)

También hay “trucos” en los honorarios

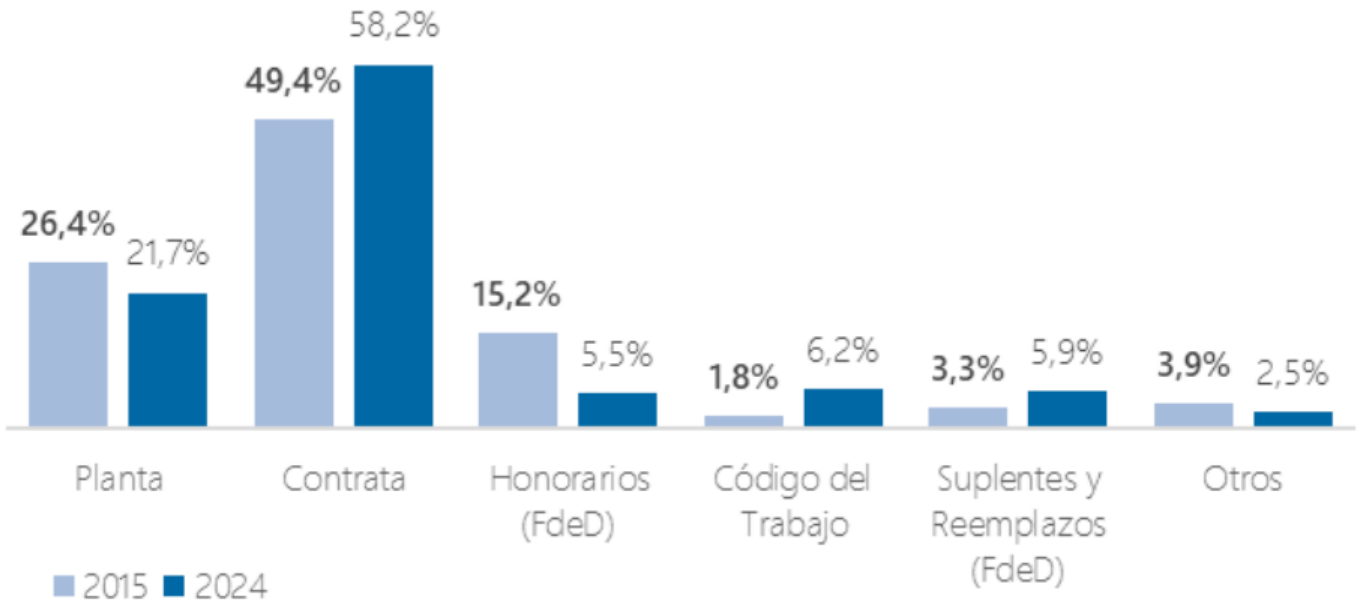
- El art. art. 11, inc. 2º, EA , los permite cuando:
  - Deban realizarse labores accidentales que no sean las habituales de la institución, **O**
  - Se trate cometidos específicos
- La fórmula disyuntiva permitió su generalización
- En el mundo municipal el problema empeora con los “Honorarios de programas comunitarios” (transferencias de organismos del nivel central a Municipalidades para contratar honorarios)

El resultado: la carrera en declive...



Elaboración en base a datos de DIPRES (Balbontín Miranda *et al.*, 2018, pág. 15)

Gráfico 13: Tipos de contrato del personal disponible, según su proporción sobre el total a diciembre de cada año, 2015 y 2024



Nota: FdeD=Personal Fuera de Dotación

Fuente: Dipres.

(DIPRES, 2025)

ESPACIO PÚBLICO

Tabla 4: Distribución personal disponible según tipo de contrato, a diciembre de 2024

Tipo de contrato	Dotación	Fuera de Dotación	Disponible	%
Planta	104.502		104.502	21,7%
Contrata	280.161		280.161	58,2%
Código del Trabajo	26.501	3.362	29.863	6,2%
Honorarios		26.326	26.326	5,5%
Suplentes y Reemplazos		28.464	28.464	5,9%
Otros tipos de contrato		12.230	12.230	2,5%
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	**411.164**	**70.382**	**481.546**	**100,0%**
Representación porcentual	85,4%	14,6%	100,0%	

Fuente: Dipres.

(DIPRES, 2025)

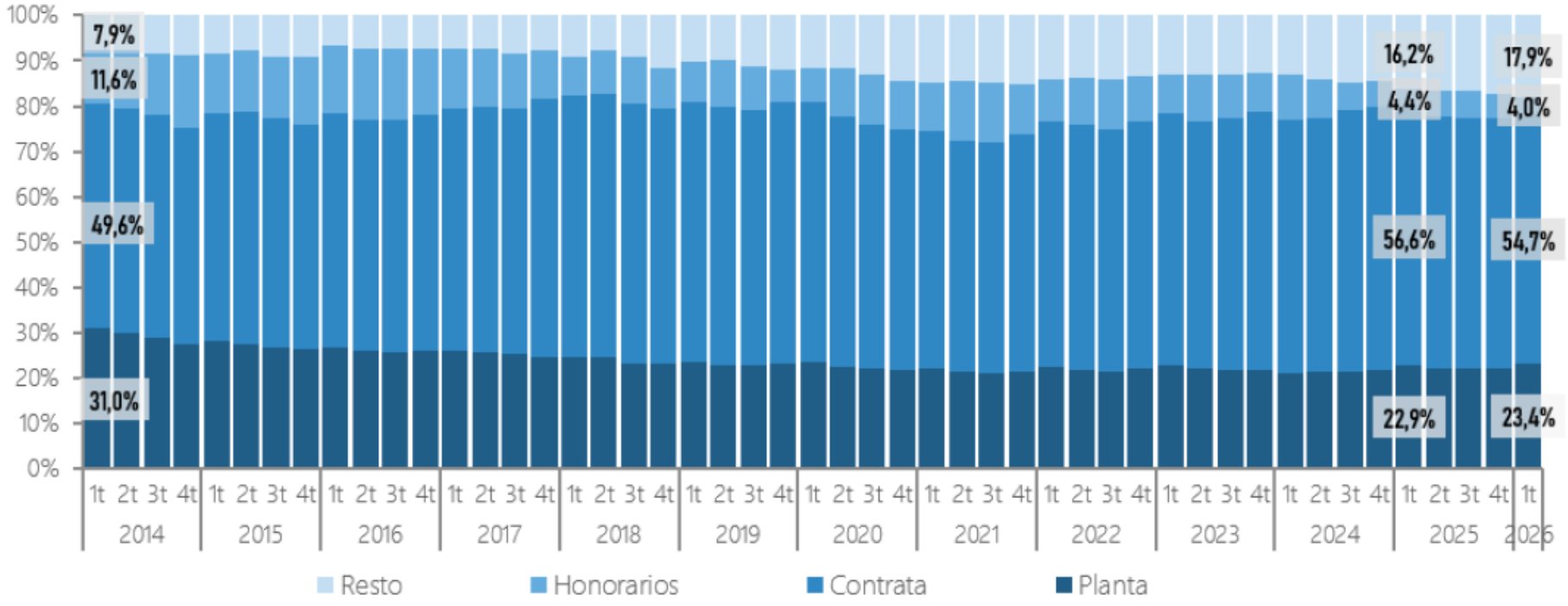
Evolución de los honorarios (DIPRES, 2021 y 2025)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total personal a honorarios														
En jornada parcial o sin jornada	10.032	11.916	13.531	22.883	18.757	18.988	13.951	12.411	12.513	15.836	18.826	20.159	19.891	14.222
En jornada completa	19.218	20.724	23.335	26.318	29.274	27.836	22.174	20.590	14.617	29.168	31.095	25.091	19.358	12.104
Con permanencia de hasta un año	12.864	13.811	11.705	14.780	21.055	11.420	9.370	8.305	6.844	20.548	17.585	12.677	8.914	6.103
Con permanencia superior a un año	6.354	6.913	11.630	11.538	8.219	16.416	12.804	12.285	7.773	8.620	13.510	12.414	10.444	6.001
Hasta dos años	2.025	2.354	4.517	4.919	3.010	7.099	4.913	4.628	3.675	4.193	8.502	6.252	4.524	2.258
Más de dos años y hasta tres años	1.473	1.388	2.592	2.434	1.923	4.222	4.208	3.221	1.233	1.585	1.770	3.266	2.451	1.404
Superior a tres años	2.856	3.171	4.521	4.185	3.286	5.095	3.683	4.436	2.865	2.842	3.238	2.896	3.469	2.339
Total	**29.250**	**32.640**	**36.866**	**49.201**	**48.031**	**46.824**	**36.125**	**33.001**	**27.130**	**45.004**	**49.921**	**45.250**	**39.249**	**26.326**
Variación Porcentual		11,6%	12,9%	33,5%		-2,5%	-22,8%	-8,6%	-17,8%	65,9%	10,9%	-9,4%	-13,3%	-32,9%

Informe Trimestral Marzo 2026

Gráfico 5: Evolución de la composición del personal por calidad jurídica

Porcentaje del total



Fuente: Dipres

PERSONAL QUE EJERCE LABORES PERMANENTES EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL:

Empleados públicos contratados por Código del Trabajo **se quintuplican en la última década**

Entre diciembre de 2013 y el mismo mes del año pasado este tipo de trabajadores creció 394% a 20.615. Expertos advierten que fenómeno apuntaría a flexibilización del empleo fiscal.

JUAN PABLO PALACIOS

De manera silenciosa y paulatina en los últimos años, la composición del empleo público ha ido experimentando cambios significativos. Además de la tendencia que muestra que los trabajadores a contrata ya representan más de la mitad (56,9%) del total de la fuerza laboral efectiva, en la última década, el número de funcionarios del Gobierno Central contratados bajo la calidad jurídica de Código del Trabajo ha experimentado un comportamiento creciente.

De acuerdo con estadísticas de la Dirección de Presupuestos (Dipres) obtenidas vía Ley de Transparencia, entre diciembre del año 2013 y el mismo mes del año pasado el personal que tenía un vínculo contractual con el fisco por el Código Laboral y que desempeñaba labores permanentes (dentro de la dotación) se quintuplicó, pasando de 4.176 a 20.615. Es decir, en los últimos

> **Tiene que ver con una decisión política**, que lo que hace es establecer un régimen jurídico más flexible".
>
> **LUIS LIZAMA**
> ABOGADO

> **Esta categoría ha ganado terreno** dentro del personal civil del Gobierno Central".
>
> **JUAN BRAVO**
> ECONOMISTA

de trabajadores que están bajo las reglas del Código Laboral llegaría a 37.157.

Expertos advierten que esta tendencia apuntaría dentro de las reglas vigentes a una flexibi-



MANUEL HERRERA

Estadísticas de la Dipres muestran que el personal sujeto a Código del Trabajo pasó de representar el 3,8% en 2013 a 8% en 2022.

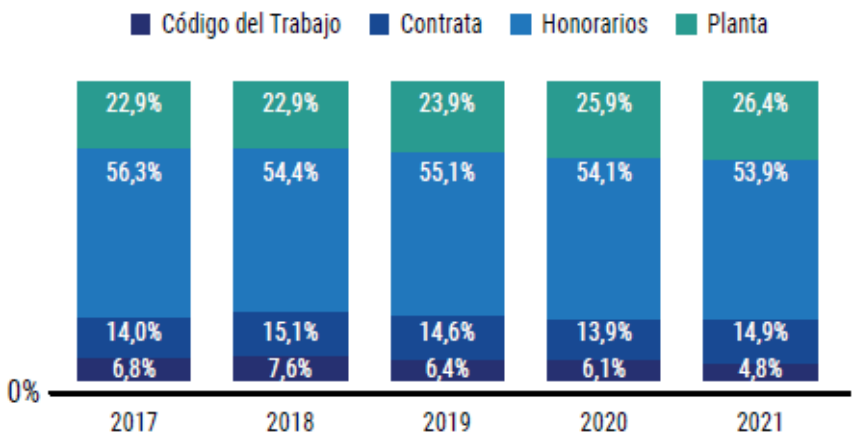


ducido, pero ha ganado terreno en el total en la última década".

Según Bravo, las cifras de Dipres indican que si se considera el total de personal civil del Gobierno Central, el grupo sujeto a Código del Trabajo pasó de representar el 3,8% en 2013 a 8% en 2022, "con lo que este segmento ha aumentado su peso en el total". Añade que "en ese mismo lapso de tiempo ha perdido terreno el personal de planta (que bajó de 30,2% en 2013 a 22,2% en 2022) y el personal a honorarios

Distribución % del empleo público municipal (Paris H., 2024)

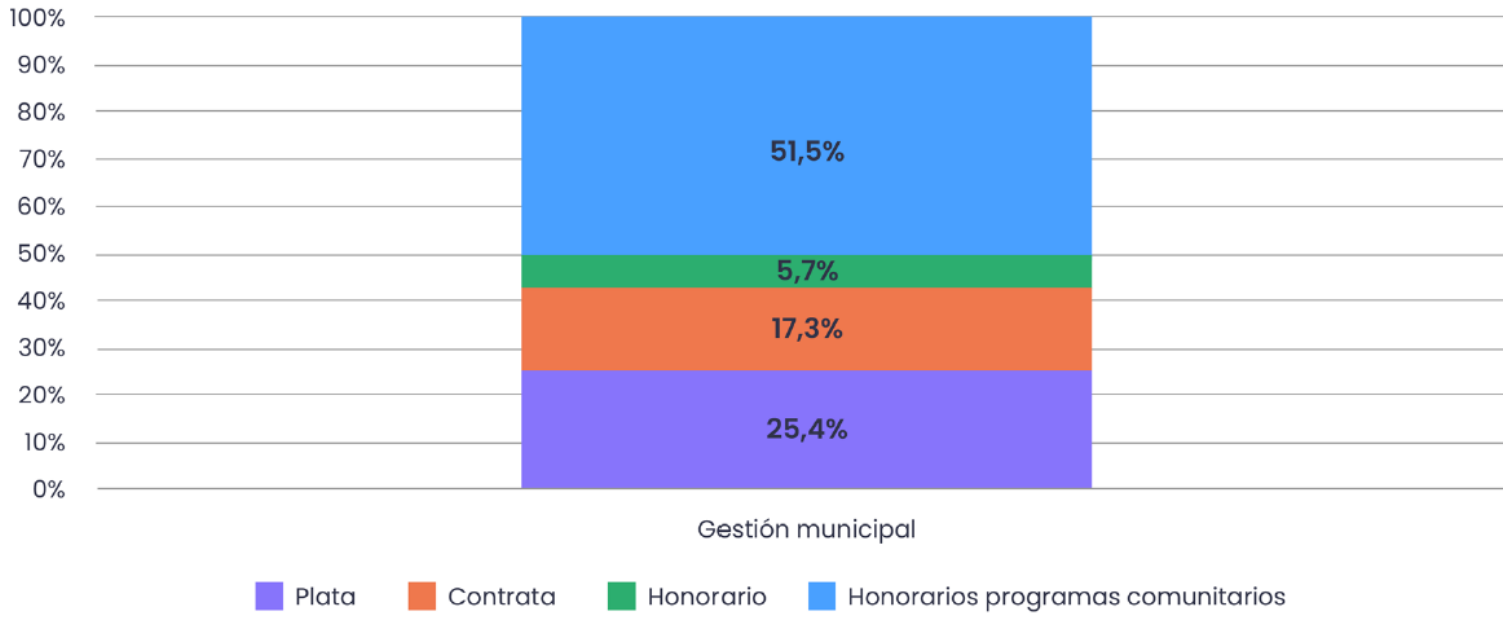
Gráfico 10
Personal municipal por calidad jurídica (composición porcentual)
2017-2021



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Unidad de Recursos Humanos de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

Distribución % del empleo público municipal 2023 (Horizontal, 2024)

Gráfico 7: Calidad jurídica de los funcionarios municipales, por tipo de servicio (2023; % del total)



Reacciones jurisprudenciales

- Contrata: principio de confianza legítima (CGR 2106 y CS 2017) y sus oscilaciones
  - ¿2 ó 5 años? (CGR 2016, CS 2023, CGR 2024 y CS 2026)
  - ¿Cede solo ante investigaciones disciplinarias y malas calificaciones o pueden plantearse otras razones?
  - ¿Subsiste en medio de los zigzagueos o agoniza?
- Honorarios: principio de primacía de la realidad (CS 2015 y CGR 2022)
  - Dictamen de CGR de 2022 “anestesiado” por leyes de presupuesto 2023 y ss. y reajuste 2023
    - ¿Qué pasa en el mundo municipal desde 2027 y con los “Honorarios de programas comunitarios”?
  - ¿Qué pasa con la Ley Bustos?
- Tutela laboral (CS 2011, 2014, STC 3853-17 y Ley 21.280 de 2020)

La polémica por el número

- Diferencias cifras INE y DIPRES
- Vacíos en información municipal







Ni huelga, ni negociación colectiva

Ministerio de Hacienda
Gobierno de Chile

MINISTERIO | SUBSECRETARÍA | ÁREAS DE TRABAJO | NOTICIAS Y EVENTOS | DEUDA PÚBLICA | BIBLIOTECA DIGITAL | EN

DICIEMBRE 17, 2025

Gobierno y CUT-Mesa del Sector Público fir
protocolo de acuerdo por reajuste 2025–20

> El acuerdo contempla un reajuste total de 3,4%, parcelado en 2
diciembre de 2025 y 1,4% desde junio de 2026, y establece med
e institucionales que se incorporarán en el proyecto de ley de



T13 | T13 en vivo | T13 RADIO 103.3FM

Descarga T13+ | El Tiempo | Lo Último | Video | Chile | Te Puede Servir | Deportes

Nacional

[VIDEO] Paro de aduanas impactaría en los precios de productos



29 de Mayo de 2017 - 01:25 hrs.

Cinco días lleva el paro nacional de Aduanas que hasta ahora ha generado colapso en algunos pasos fronterizos. Conflicto que de agudizarse podría elevar los precios de algunos productos y que genera preocupación en los exportadores.

BIO BIO biobiochile.cl

PODCASTS | NACIONAL | INTERNACIONAL | ECONOMÍA | DEPORTES | TENDENCIAS | OPINIÓN | BBCL INVESTIGA | BBCL CONTIGO | AVISOS LEGALES | bbcl en 5'

Nacional > Noticia

Miércoles 15 octubre de 2025 | 00:54

Funcionarios de la Confusam convocan a paro nacional de 3 días por "abandono" de la Atención Primaria



Antonio Gonzalez
Periodista. Editor nocturno en BioBioChile

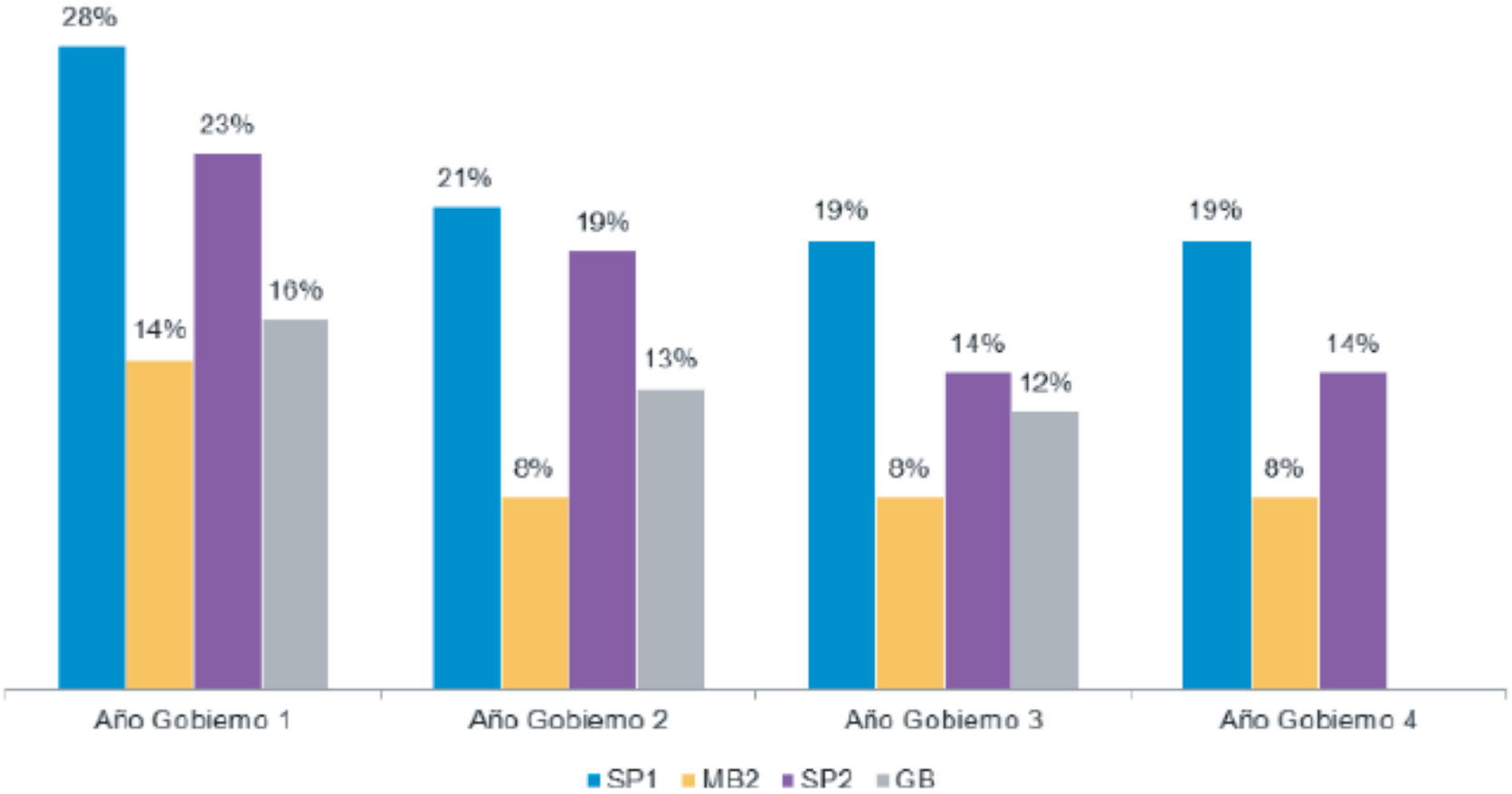
Seguimos criterios de The Trust Project | Ética y transparencia de BioBioChile

Suscríbete a nuestros Newsletters

Recibe lo mejor de BioBioChile en nuestros Newsletters, entregados directamente a usted de forma gratuita

Ingresa aquí

Inestabilidad directiva: la ADP



ADPs 1er NJ vigentes al inicio del gobierno que permanecen. La permanencia promedio en cargos ADP es de apenas 3,3 años (Fuente: CADP, 2025)

Diagnóstico

- Inversión del modelo constitucional e inconstitucionalidad por omisión: en el sector no municipal **el legislador** ha autorizado que la carrera llegue al 20% del total y la contrata al 60% (en 2000 se reportaba 56% planta v/s 41,5% contrata)
  - Esto implica que la regulación constitucional en esta materia ha sido inútil (no ha logrado contener esta “fuga”)
- Confusión entre gobierno y administración
- Alta incertidumbre regulatoria, con subprotección o sobreprotección (Vergara, 2026)
- Información incompleta
- Derechos colectivos sin regulación

Además, hay otros temas

- No tenemos un sistema de acceso basado en el mérito y las competencias
- El desarrollo de una carrera dentro de la Administración Pública es rígido y lento: la movilidad depende más bien de las redes de contacto en la contrata
- El sistema de calificaciones no discrimina: sobre el 98% está en Lista 1
- Los procedimientos disciplinarios son lentos y complejos (p. ej., caso licencias)

Riesgos de no actuar

- No garantizar en el empleo público la meritocracia y la imparcialidad política reduce el nivel de competencia e integridad, y debilita la continuidad en el desarrollo, asesoramiento e implementación de políticas al servicio del interés público (OCDE, 2020)
  - En Chile la alternancia política consecutiva desde 2010 agrava este fenómeno
- Confundir la carrera de servidor@s públic@s con las de l@s polític@s eleva el riesgo de corrupción y reduce la efectividad y la innovación en la gestión pública (Dahlstrom y Lapuente, 2018; CGR, 2020:41 y 168-169)
- La falta de reglas claras incrementa la discrecionalidad con el consiguiente riesgo de arbitrariedades
- La impasividad legislativa lleva a que la jurisprudencia aplique principios jurídicos que no entregan certeza
- En este contexto se hace difícil para el Estado captar y retener talento

Hay mucho trabajo realizado, p. ej.

- Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado (2019)
- Grupo transversal de centros de estudios (CEP, Chile21, Espacio Público y LyD, 2018)
- Comisión de Modernización del Estado convocada por el CEP (2017)
- Res Publica (2013)
- Consorcio por la Reforma del Estado (2009)
- Public Service Review of Chile (OECD, 2025)

También propuestas de 2022-2023…

- Anteproyecto de Ley 2022 (Gobierno S. Piñera)
  - Ingreso por concurso en la contrata, asesor@s de confianza (ingreso y egreso = jef@ superior de servicio), movilidad horizontal, cambios en calificaciones, sumarios y cese de funciones, etc.
- Propuestas constitucionales de 2022 y 2023, con rasgos comunes, p. ej.:
  - Distinción entre Gobierno y Administración
  - Gobierno: cargos de exclusiva confianza
  - Administración: Ingreso, y promoción y cese deben respetar el carácter técnico y profesional

Propuestas (1)

- Es indispensable legislar: la jurisprudencia no puede resolver eficazmente este problema
  - El ideal sería una reforma legal (una LOC breve que se aplique a todo el empleo público, esto es, a todos los “estatutos”) y constitucional
- Es preciso diferenciar la regulación del personal dedicado a tareas de gobierno (delineado en art. 38 bis) con la del personal dedicado a
  - Ejecutar políticas públicas
  - Prestar servicios públicos
- El primer grupo se basa en la confianza; el segundo, en el mérito y las competencias
  - Para el segundo el ingreso, promoción y cese debe adecuarse al carácter técnico y profesional de estos cargos (“eficacia indiferente”)

Propuestas (2)

- Generar estabilidad y desarrollo en la Administración
  - Modificar el régimen de contrata para verificar que en lo sucesivo sea excepcional y buscar un régimen de transición
  - Adecuar el uso del CTrabajo para garantizar uso profesional
  - Prohibir honorarios bajo subordinación y dependencia (con multa a personas)
- Radicar confianza en función de Gobierno
  - Crear categoría formal de asesores
- Regular derechos colectivos fijando sus límites
- Reformular los sistemas de calificaciones y gestión de desempeño
- Seguir perfeccionando el SADP: generar una subcategoría con estabilidad
- Establecer un observatorio del Empleo Público en una entidad autónoma (CGR o CplT)

Propuestas (3)

- Más que modificar el Estatuto Administrativo sería conveniente pensar en un breve Estatuto Básico que se aplique a todos quienes ejercen funciones públicas, lo que se proyectaría en toda la diversidad de estatutos existente
- Dado que el problema surge de normas legales y de la Ley de Presupuestos convendría reformar la Constitución
  - Los artículos 19 N° 17 y 38 son disposiciones inútiles, podrían transformarse en la base un nuevo régimen de empleo público
  - Para ello podrían usarse los puntos en común de las propuestas constitucionales de 2022 y 2023