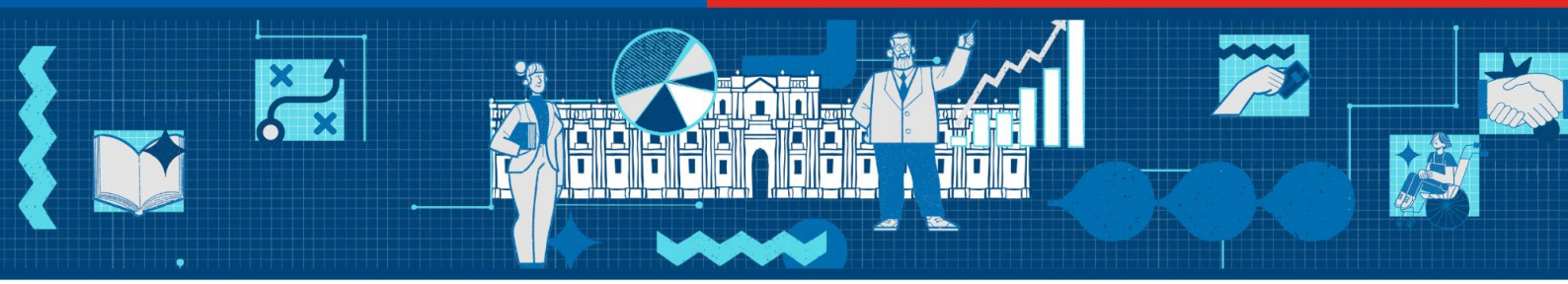

Acta Sesión 15/10/2025

Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado

15 de octubre de 2025 – 11:00 a 12:10 hrs. – Ministerio de Hacienda - Formato Digital

I. Asistentes

FORMATO DIGITAL

1. Trinidad Inostroza, Presidenta del Consejo
2. Ignacio Irarrázaval, Vicepresidente del Consejo
3. José Pérez, Presidente ANEF
4. Cristóbal Gamboni, representante CPC.
5. Lautaro Videla, representante UNAPYME.
6. Andrea Rodríguez, Consejera
7. Rafael del Campo, Consejero

También asiste por el Ministerio de Hacienda: Rodrigo Lavanderos, Coordinador de Modernización del Estado; Isabel Millán y Francisca Vidal, Directora y Encargada área de Estudios de la Secretaría de Modernización del Estado, y José Inostroza, Director Secretaría de Gobierno Digital. Excusan su asistencia: Claudio Castro, representante de Asociación Chilena de Municipalidades; Jorge Flies, representante de la Asociación de Gobernadores y Gobernadoras Regionales de Chile; Susana Jiménez, presidenta CPC; y las/os Consejeras/os Alejandra Pizarro, Ramiro Mendoza, Kathya Araujo, Alejandro Ferreiro, Rafael Epstein y Natalie González. Asisten además, Helmuth Griott, representante ANEF.

II. Contenidos de la sesión

En esta sesión, se plantea como objetivo escuchar la presentación sobre Reforma al Empleo Público del Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) e integrante del Consejo asesor para la Modernización del Estado, sr. José Perez. Le acompaña, Helmuth Griott, Primer Vicepresidente de Relaciones Nacionales, ANEF.

III. Desarrollo

La sesión inicia de forma virtual a las 11:00 hrs. La presidenta del Consejo, Trinidad Inostroza, da la bienvenida a las y los Consejeras/os presentes y agradece la disposición del Presidente de ANEF José Pérez a presentar al Consejo la posición de tal asociación de funcionarios/as respecto de una posible reforma al empleo público.

El sr. Pérez inicia la presentación agradeciendo el espacio y explicando que harán una presentación en dos partes. Primero, harán reseña respecto del trabajo realizado por ANEF para avanzar hacia la modernización del Estado, particularmente relevando negociación del año 2000. Luego, presentará sr. Griott sobre la urgencia de una reforma a las contratas.

En primera instancia, el sr. Pérez da cuenta de la Misión de ANEF. Precisa que esta agrupación sindical, que data de 1943, tiene como propósito: "mejorar permanentemente las condiciones de empleo, trabajo y remuneraciones; el desarrollo personal y profesional; y el bienestar de los/as funcionarios/as a través de la representación de sus intereses y la defensa de sus derechos laborales y sindicales".

Agrega que ANEF adhiere a postulados del sindicalismo sociopolítico que busca generar y protagonizar las transformaciones necesarias hacia una sociedad con crecientes niveles de libertad, democracia y justicia social, aportando a la construcción de un Estado de derecho, social y democrático al servicio de las mayorías del país.

Añade que ANEF aspira a un país para todos/as los/as chilenos/as. Tienen corresponsabilidad para resolver los graves problemas de equidad y falta de oportunidades en el país, y para ejercer buena política, afianzando un Estado distinto. Lo que se cruza con los derechos existentes, y con el propósito de avanzar en nuevos derechos sociales, económicos, ambientales y culturales. Además, del no abandono de la aspiración de contar con una nueva Constitución política.

A continuación, realiza una reseña histórica de las negociaciones de ANEF y el Gobierno, destacando el protocolo de acuerdo suscrito en octubre 2000, sobre Reforma y Modernización del Estado. En éste: "las partes reafirman que el proceso de reforma y modernización del Estado deberá implementar con el más pleno respeto a los derechos laborales y funcionarios establecidos en los Convenios de la OIT, vigentes en Chile, que garantizan la libre y organizada participación y negociación bipartita de los trabajadores, los criterios económicos supeditados a la dimensión social, y un desarrollo de la persona que promueva su permanente y continua capacitación, formación y perfeccionamiento técnico profesional, como también en el ámbito de los valores del servicio público como la probidad, la responsabilidad, la transparencia, la no discriminación, con las remuneraciones que reconozcan el esfuerzo y el aporte de las y los trabajadores a la gestión del Estado."

Además, se planteaba la urgente necesidad de perfeccionar la dirección pública, con especial atención en su profesionalización, en metodologías de gestión, clima organizacional, y liderazgo.

Según el sr. Pérez, la crisis MOP GATE afectó credibilidad del Estado y las organizaciones, llevando a un acuerdo Longueira-Lagos, marco en el cual se celebró esta negociación y un conjunto de mesas de trabajo en distintos servicios, que aceleraron un acuerdo que llevó a la creación del Servicio Civil en 2003.

Seguidamente, plantea un conjunto de elementos de contexto referidos a: la agenda de reforma en materia de derechos sociales; la reforma laboral que a su juicio profundiza la precarización laboral; el sector público donde destaca la escasa generación de cargos de planta y la extensión de contratos temporales precarios (contrata y honorarios); el proceso de descentralización, en que

se ha aportado desde transferencia de competencias; y la reforma previsional que, según señala, requiere aún avanzar en seguridad social en su integralidad.

Adicionalmente menciona como desafío contar con un Estado de derecho social y democrático. ANEF promueve la organización social, vecinal y sindical que lleva a protagonismo en el quehacer político. Releva además el rol regulador y fiscalizador del Estado. Y destaca los países nórdicos, donde hay rol de motor económico en alianza público-privada, pero también redistribución.

Releva luego los énfasis ANEF, en diálogos y protocolos sobre empleo público: Estabilidad en el empleo público (con avances en modernización de servicios públicos, como el nuevo servicio de acceso a la justicia); respeto a la carrera funcionaria; protección a las remuneraciones; rediseño de plantas y estructura orgánica (en modelo dinámico, que reconozca que quienes ejecutan la política pública son los/as funcionarios/as públicos/as); la necesidad de un nuevo estatuto administrativo; nuevo sistema de remuneraciones; política integral de igualdad de género (aspecto transversal en el trabajo público privado); erradicación de todo tipo de violencia y arbitrariedades contra mujeres y hombres (convenio de Organización Internacional del Trabajo, OIT, N°190, ratificado por Chile en 2025); programas y políticas para la corresponsabilidad familiar (teletrabajo llegó para quedarse, incorporado en ley de reajuste, para funciones que se pueden realizar de manera remota, con 40 servicios como piloto); y la expectativa de eliminar todas las normativas que impiden la negociación colectiva (espacio de redistribución y creatividad) y el derecho a huelga en el sector público (instrumento, parte de conquista histórica sindical, pero no objetivo final, pues el ánimo es dialogante).

Finaliza su presentación agradeciendo el espacio, y cede la palabra al sr. Griott quien aborda las razones para una reforma.

El sr. Griott señala que la modernización del Estado se resuelve también en el ámbito del empleo público. Según indica se requiere recuperar un modelo de empleo integral, que diga relación con la realidad de lo que ocurre en el mundo de las personas en el Estado. Afirma que hoy el marco normativo que rige el empleo está deteriorado profundamente, por el empleo de carácter transitorio, principalmente la contrata.

Informa que ANEF pretende que un modelo de empleo integral sea un paradigma de empleo decente, como principios fundamentales recogidos de la Organización Internacional del Trabajo. Señala que la defensa del empleo y la función pública es importante. De ahí viene necesidad de un empleo estatutario. La función pública determina el carácter del empleo público, desde muchas facetas, incluida la importancia que tiene ejecutar los derechos de la ciudadanía. Permitir el goce pleno de las bondades que el Estado entrega a los ciudadanos depende fundamentalmente del empleo público. La estabilidad tiene que ver entonces incluso con un proceso de probidad. Un trabajador que está siempre en riesgo de despido, no es conducido hacia un buen ejercicio del empleo. La excesiva flexibilidad del empleo -añade- provoca muchos problemas.

Agrega que el Estatuto Administrativo ha sido sobrepasado por el crecimiento exponencial de la contrata, concebida inicialmente como de carácter transitorio. De ahí su precariedad. Menciona que el estatuto administrativo sufrió una tracción enorme con el crecimiento de la contrata. La

carrera funcionaria, a su juicio, no existe. 70% del empleo es precario, es contrata. La única forma de ir haciendo carrera, mejorando grado, se hacía a través de contrata, dejando stand-by las plantas. Se ha tratado de corregir, pero lamentablemente -reitera- se regula como empleo transitorio un empleo que es permanente.

Desde un punto de vista legal, las personas a contrata se pueden ir en cualquier momento, especialmente al final de año, pues para seguir trabajando debe ser renovada su contrata. Destaca entonces la presión que significa para quien ejerce la función pública, enfrentar un dispositivo de salida "profundamente precario". Pueden ser separados de su trabajo sin atención al mérito y a la evaluación de desempeño. En la ley, "los dispositivos de salida normales para un empleo estable, en este caso la contrata, están determinados"; "la caducidad y el término de relación laboral están imbricadas con la responsabilidad administrativa, las infracciones administrativas que se determinan por sumarios, en la evaluación de desempeño", y también en casos de reestructuración. Sin embargo, esto no se aplica a la contrata, que es precaria, y no debe acudirse a ninguna causal que encuadre el término de la relación; simplemente no se renueva a fin de año.

Con todo, el Sr Griott. concluye que crear un nuevo modelo de empleo público es una tarea mayor, de largo plazo. Tiene que ser una actividad participativa desde el Estado y las organizaciones de trabajadores. Pero ahora es necesario, por distintos motivos, corregir el tema de las contratas. Argumenta que se requiere una reforma parcial al Estatuto administrativo, en relación a las contratas.

Alude a la confianza legítima, explicando que consiste en un período de tiempo que, una vez transcurrido, cubre de un dispositivo de mayor estabilidad de la contrata, pues asume que la persona tiene cualidades que hacen necesario como mecanismo de salida las causales de término propias del ordenamiento jurídico del empleo público, establecidas en el estatuto administrativo.

Por otra parte, menciona que la evaluación de desempeño se ha convertido en un acto formal, más que un instrumento para distinguir entre buenas y malas conductas funcionarias.

Agrega que algunos dictámenes han ido modelando otras disposiciones que permiten mayor flexibilidad en la gestión, como por ejemplo la restructuración y el término de planes y programas, bajo condiciones que van más allá del estatuto administrativo.

Propone entonces tocar estos ámbitos desde la perspectiva de construir una contrata que dé estabilidad, y que además, en cuanto a dispositivos de salida, se reconozca cierta flexibilidad en términos de la gestión del Estado. Pero que las que están fuera de la normativa, tengan un control legal, estableciéndose en ley de presupuesto (sea por eficiencia presupuestaria, fusiones, reestructuraciones, entre otras). Plantea entonces que se requiere una coconstrucción participativa.

Agrega que si bien han avanzado concepciones conservadoras de flexibilidad laboral, disminución del gasto público y reducción del tamaño del Estado, no se puede dar la espalda a las cifras: en Chile 10%-12% de la fuerza laboral es empleo público, Suecia 30%, Finlandia 29%, todos los países nórdicos tienen cifras que más que doblan a Chile, Estados Unidos 16,5%. Además, dentro de OCDE Chile es el país con menos funcionarios públicos.

Propone entonces el trabajo conjunto de trabajadores y gobierno para crear un equilibrio entre empleo decente y estable.

Para cerrar, el sr. Pérez señala que ANEF cree que falta definir reforma del empleo público para la modernización del Estado. Se refiere a negociaciones realizadas a diferente nivel, en temáticas vinculadas a incentivos al retiro, trabajo decente, sistema de cuidados, seguridad funcionaria, atención ciudadana que se cruzan con la profesionalización de funcionarios/as públicos/as, probidad y transparencia. Plantea que ANEF cree en un Estado participativo, solidario, y motor de igualdad de oportunidades, dotado de capacidad de regular y fiscalizar, pero con la complicación que se dice que somos muchos los funcionarios/as públicos/as, y existe una restricción actual de si se van dos funcionarios/as se repone uno.

Recalca que la función pública es ante todo acto de servicio a la ciudadanía, y "quienes trabajamos en Estado, tenemos responsabilidad de contribuir al bienestar común y garantizar que las políticas públicas se implementen con eficacia, eficiencia y sentido de propósito".

Finaliza señalando que modernizar al Estado con un nuevo modelo público, ayuda a una Administración del Estado más moderna, profesional y confiable, a la altura de las demandas de este siglo.

Finalizadas las presentaciones de ANEF, la presidenta del Consejo ofrece la palabra a Consejeras/os para consultas y comentarios.

IV. Presentaciones

"El Estado; las y los funcionarios públicos al servicio de la ciudadanía", Agrupación Nacional de Empleados Fiscales. 15 octubre 2025.

"Ejes de estabilidad de la contrata: Una urgencia". ANEF Chile. Octubre 2025.

V. Acuerdos

1. Próxima sesión: Miércoles 5 noviembre 2025.

   Tema: Recomendaciones del Consejo asesor sobre Empleo Público (por confirmar).