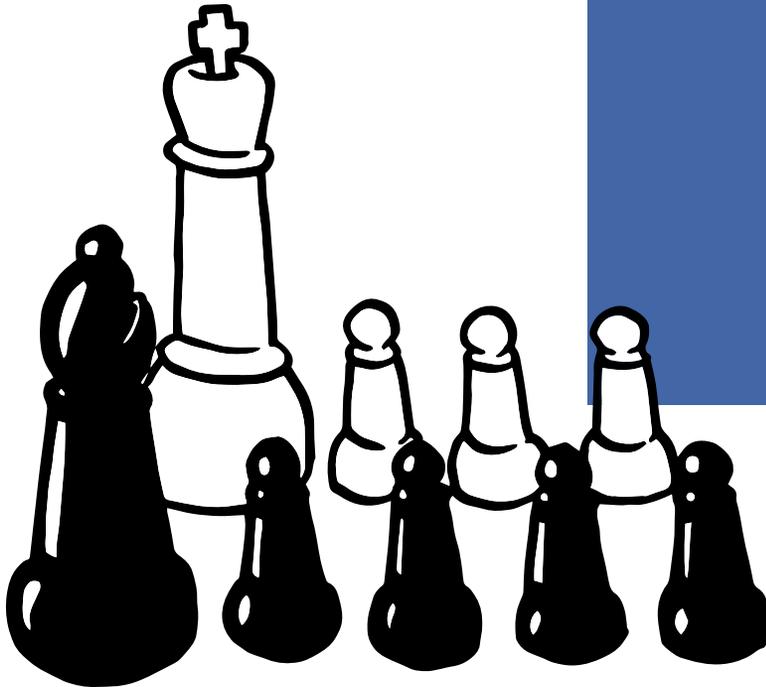


Dilema 35

Autores responsables:

Hernán Burdiles
Florencia Aguilera

Caso ficticio, inspirado en sucesos reales.



Contratación irregular de asesores ministeriales

Un ministro del Estado pide a una institución, supervisada por su cartera, contratar a integrantes de su staff.

Por falta de vacantes en su ministerio, un ministro del Estado pide a la directora de un servicio supervisado por dicha cartera, que contrate a tres personas de su total confianza, indicándoles, además, el sueldo que debía recibir cada uno. Es decir, si bien fueron contratados por este servicio, en realidad trabajaban como asesores del ministro. La directora accedió a dicha petición, aun cuando la atribución de decidir a quiénes contratar y despedir no correspondía al ministro, ya que este servicio era completamente autónomo en dicha tarea.

El sistema de contratación de trabajadores en el Estado difiere del que se establece en el sector privado en varios aspectos. Uno de ellos es la legislación aplicable y las condiciones laborales a pactar entre empleador y empleado: los derechos y deberes del funcionario público son establecidos a través del Estatuto Administrativo, mientras que los del empleado privado son acordados a través del Código del Trabajo. En esta misma línea, dentro del sistema público existen 3 tipos de funcionarios: el funcionario a contrata (aquel que, al contratarlo, queda acordada una fecha de término a su contratación, pero que se puede renovar), el trabajador a honorarios

(teóricamente contratado para realizar tareas específicas, tales como estudios, asesorías y similares, que son establecidas en el contrato, y no para desempeñar un cargo o función habitual. A estos trabajadores no se les aplica el Estatuto Administrativo ni el Código del Trabajo, por ende, a su remuneración no se le descuentan dineros para ahorro previsional ni seguro de salud). Por último, existe el trabajador de planta (que tiene un contrato de plazo indefinido) (Román, 2013). Este último tipo de contratación es propia del sector público, y responde a la existencia de una dotación fija (planta) de funcionarios que establece la ley para cada organismo estatal.

Estos trabajadores se benefician de un alto grado de estabilidad laboral, que tiene el propósito de protegerlos de los cambios de autoridades de distintas orientaciones políticas.

El número de empleados de planta, a honorarios y contrata, que puede contratar cada órgano del Estado está determinado por la Ley Orgánica que lo rige. Así, cada ministerio, y también los órganos que supervigila¹, tienen un número específico de funcionarios de cada tipo, y que varía de institución en institución.

Como es de esperar con la llegada de un nuevo gobierno, las nuevas autoridades hacen un recambio parcial de quienes serán sus asistentes directos. Muchas veces, el número establecido de trabajadores a contrata y honorarios es igual al ya existente, no permitiendo contratar a todos los funcionarios que cierto ministro querría, aun cuando en la Ley Orgánica de dicho ministerio se considere suficiente la cantidad de trabajadores estipulados. En general, una importante razón de esta disparidad entre lo que se quiere y se puede contratar, es que las nuevas autoridades no están dispuestas a incurrir en el costo de imagen que implicaría despedir a quienes desempeñaron esos cargos con la autoridad anterior, o de incrementar la dotación del ministerio a su cargo.

Teniendo en cuenta este contexto en el sector público, suponga usted que cierto ministerio ha copado sus vacantes para funcionarios a contrata y a honorarios. El ministro, sin embargo, quiere contratar a tres asesores, que han trabajado previamente con él en otras organizaciones públicas, y con los que tiene una gran cercanía, pues han compartido la misma coalición política por años. Al encontrarse con que no hay cupos disponibles en su cartera, decide hablar con la directora de un servicio dependiente del mismo ministerio, para que contrate a sus asesores como trabajadores de ese servicio, aun cuando en la práctica trabajarán para él. Es importante indicar que, aunque la institución a la que el ministro ha pedido la contratación es supervisada por

el ministerio, ésta es completamente autónoma en sus decisiones administrativas, por lo tanto, la directora del órgano no sólo tiene la atribución de controlar la gestión global de su institución, sino que además designa y traslada al personal de su servicio según le parezca más conveniente, sin la intervención de terceros. Aun así, ante esta situación extraordinaria, la directora decide acatar la petición del ministro, y contrata en su servicio a los tres funcionarios en algunos de los cargos que le quedan disponibles. El ministro, además, le solicita que en el contrato se establezca el sueldo por el indicado, de acuerdo a la Escala Única de Remuneraciones², herramienta con la cual se determinan las remuneraciones en el sector público. En efecto, a través de un oficio con orden N°342, se solicitó contratar a:

Un contador auditor, quien recibió una renta bruta de \$3.551.585. Con sus mismos años de experiencia en el sector privado, su ingreso habría sido de \$1.865.386³.

Un abogado. Con 5 años de experiencia, fue contratado por un monto bruto de \$3.043.816. Trabajando en una empresa de abogados habría percibido alrededor de \$2.300.000⁴

Un ingeniero comercial. Fue contratado como personal de gestión de aquel servicio, con un sueldo bruto de \$4.337.192. Con su experiencia, en el mercado se le pagarían \$2.700.000⁵.

Luego de 3 años, la directora del servicio tiene que renunciar, y a su salida, da a conocer a los medios de comunicación la irregular petición hecha por el ministro en su institución. Se genera una revuelta mediática que obliga al ministro a dar declaraciones públicas, y en su intervención indicó: "No creo que esté mal contratar a compañeros de partido. Ellos han trabajado conmigo desde antes de asumir esta cartera, y si bien no se desempeñan en el cargo en el que fueron contratados por la exdirectora, son de gran ayuda para el ministerio".

1 *Supervigilancia: El Ministerio tiene la tarea de ejercer la inspección superior de los cursos de acción tomados por el servicio o institución, con el fin de guiar los objetivos particulares en función de los objetivos comunes del Ministerio. Esto, sin embargo, no quiere decir que un funcionario de dicho Ministerio tenga la potestad de incidir en las decisiones administrativas que toma el servicio, ya que estas deben ser tomadas en los distintos departamentos al interior de este servicio.*

2 *Sistema de remuneraciones del sector público que comenzó a regir a contar del 1 de enero de 1974. Este sistema permite regular las rentas que perciben los funcionarios del Estado, y es altamente complejo y diverso, ya que en su formación son determinantes múltiples variables, como el tipo de cargo, el grado, las funciones que desempeña el funcionario, e incluso el servicio en el que se trabaja.*

3 *Anexo 1: Evolución de Remuneraciones según años de experiencia en Chile.*

4 *Anexo 2: Evolución de Remuneraciones según años de experiencia en Chile.*

5 *Anexo 3: Evolución de Remuneraciones según años de experiencia en Chile.*

En síntesis, el ministro de un gobierno realizó una petición a la directora de una institución supervisada por su ministerio, para contratar personal de su confianza, aun cuando no estaba dentro de sus atribuciones pedir contratos en otras organizaciones, y menos establecer sus sueldos.

Este caso levanta las siguientes interrogantes:

¿Es válido el actuar del ministro?

¿Cuál debería ser el límite ético para contratar a personal dentro de una empresa o institución pública?

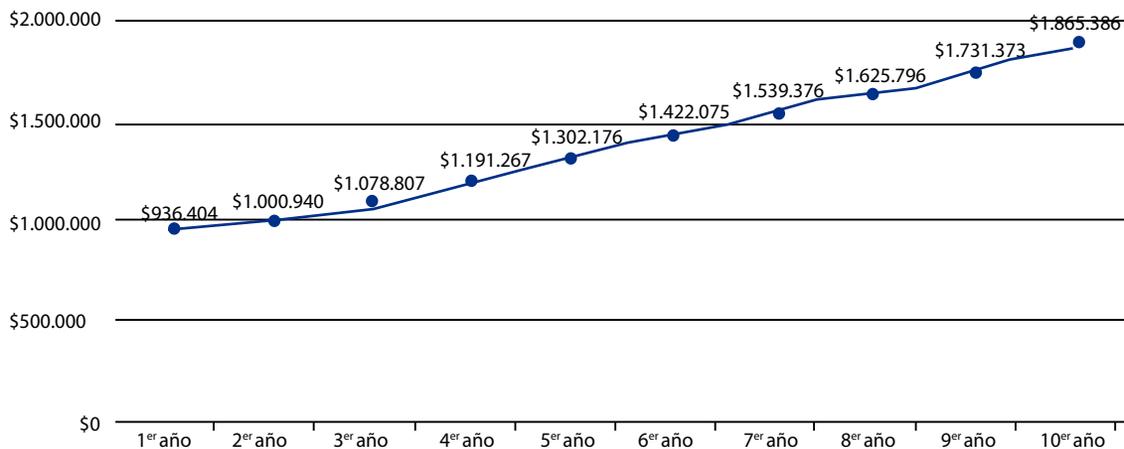
¿Bajo qué condiciones estas prácticas podrían generar impactos en el déficit fiscal?

Anexos

Anexo 1: Evolución de Remuneraciones según años de experiencia en Chile. Carrera Contador Auditor

Evolución de ingresos brutos mensuales

(promedio cohortes 2000 y 2001)

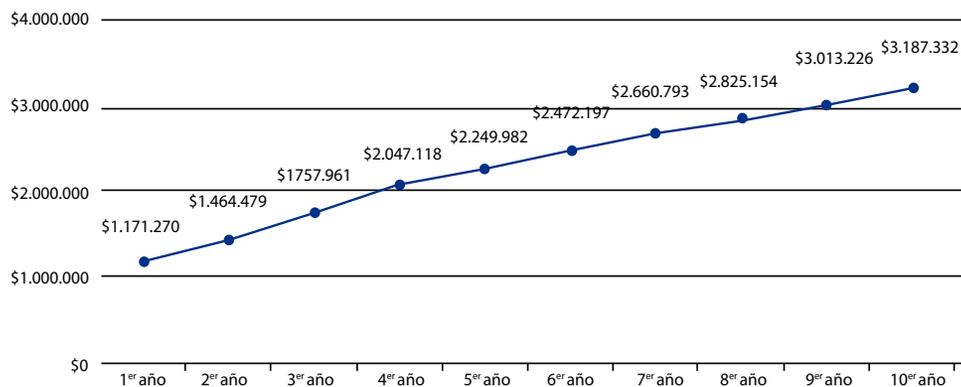


Fuente: www.mifuturo.cl.

Anexo 2: Evolución de Remuneraciones según años de experiencia en Chile. Carrera Derecho

Evolución de ingresos brutos mensuales

(promedio cohortes 2000 y 2001)

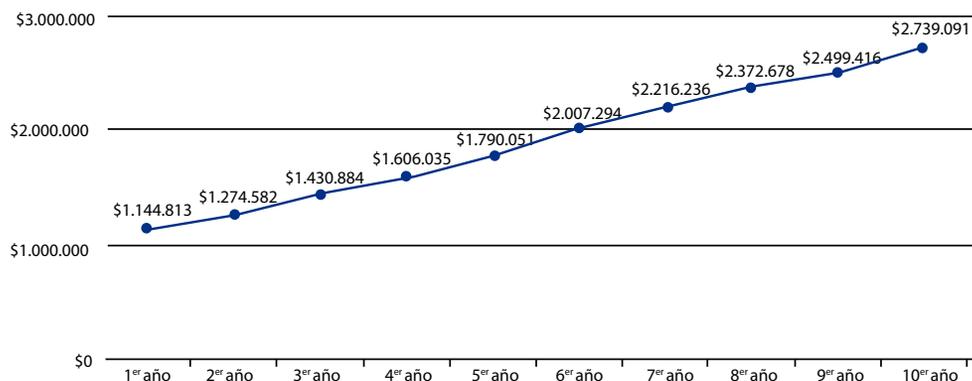


Fuente: www.mifuturo.cl.

Anexo 3: Evolución de Remuneraciones según años de experiencia en Chile. Carrera Ingeniería Comercial

Evolución de ingresos brutos mensuales

(promedio cohortes 2000 y 2001)



Fuente: www.mifuturo.cl.

Referencias

Mifuturo.cl (2017). Estadísticas por carrera.

Obtenido de <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera>

Román, C. (2013). Formas de contratación: Funcionarios de planta, contrata y honorarios.

Obtenido de <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/Formas-de-contrataci%C3%B3n.-Trabajadores-de-planta-a-contrata-y-a-honorarios.-Principales-diferencias.pdf>