



SOBRE EL EMPLEO

PÚBLICO

EN CHILE



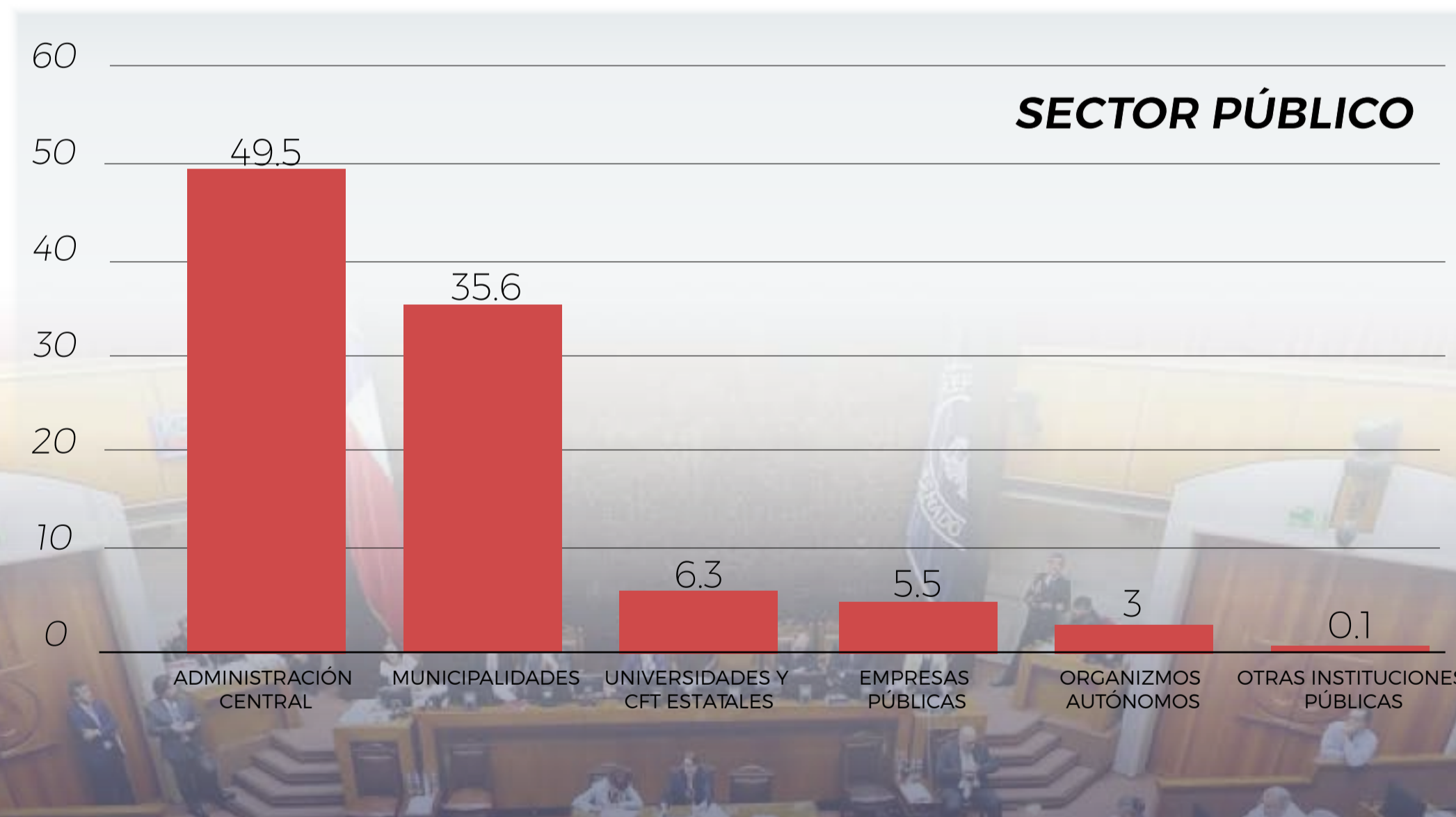
1 SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO PÚBLICO EN CHILE

El Informe Anual del Empleo Público 2023, de la Dirección de Presupuestos (“Dipres”), elaborado el 31 de julio de 2024¹ da cuenta de la evolución y composición del recurso humano del Gobierno Central, incluyendo tipo de contrato, función que se desempeña, distribución por región, edad, años de permanencia en la institución contratante, remuneración de los funcionarios (distribución por estamentos y grados), así como compensaciones percibidas (asignación de función crítica), entre otros.

En dicho documento se señala que, en promedio, el empleo del Sector Público en el año 2023 alcanzó los **869.271 cargos**, de los cuales 636.160, es decir, un 73,2% corresponden a cargos permanentes y 233.111, un 26,8%, a cargos transitorios.

No obstante lo anterior y según registros del Ministerio de Hacienda y de la Dipres, a septiembre de 2024, la referida cifra ascendería a **929.552 cargos** en el sector público, casi un millón de funcionarios².

La referencia al Sector Público comprende un conjunto de instituciones constituidas por el Gobierno Central, Municipalidades, Universidades y Centros de Formación Técnica estatales, Empresas Públicas, organismos autónomos³ y otras instituciones públicas⁴, tal como lo establece el artículo 70 inciso 1 de la Ley N° 21.306⁵, así desglosados en la siguiente tabla:



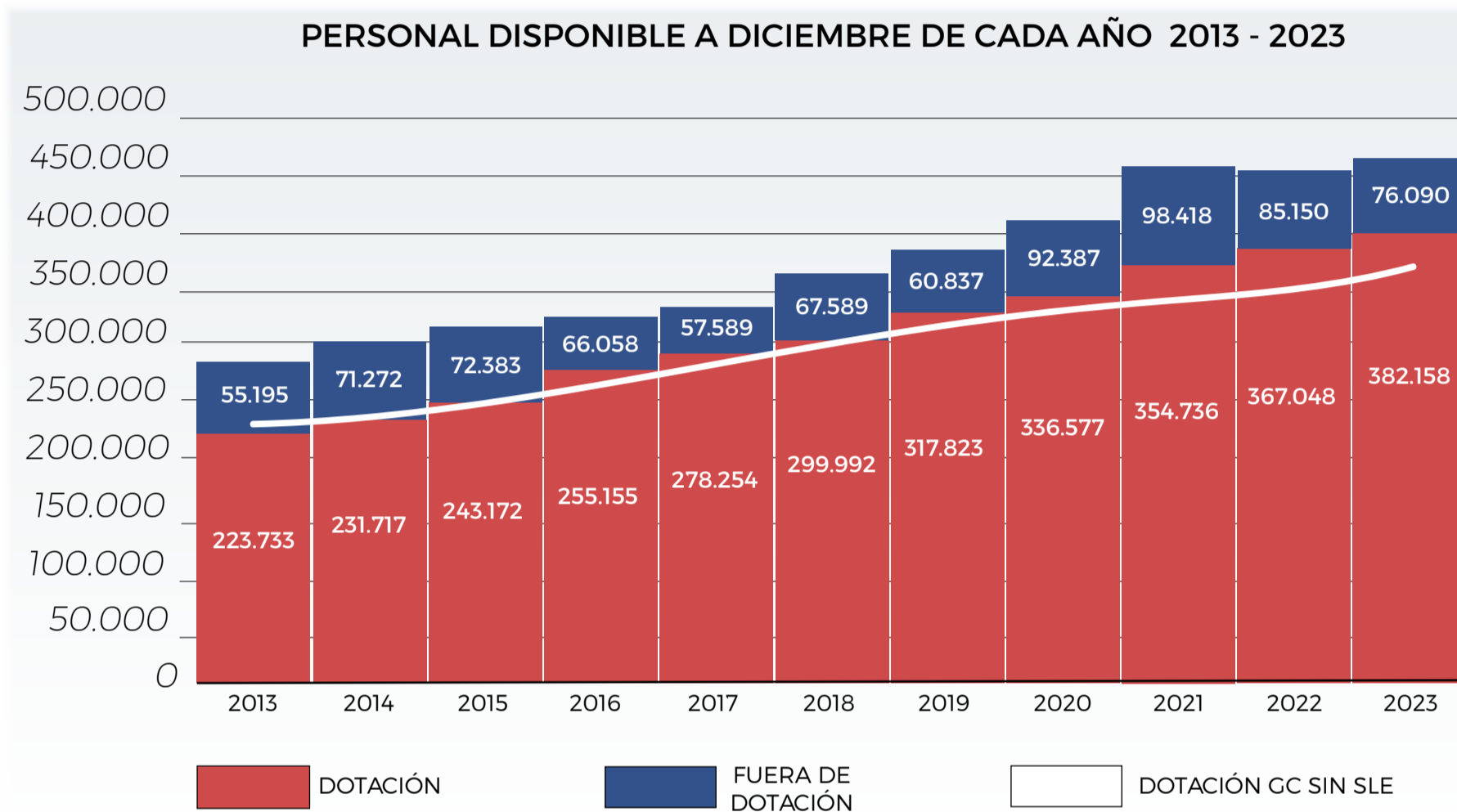
Fuente: Dipres.

Es así como el empleo público en el Gobierno Central al 31 de diciembre de 2023, alcanzó 458.248 personas, de las cuales 382.158 corresponden a cargos permanentes y 76.090 a cargos transitorios.

2 DATOS SOBRE EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN CHILE

2.1 INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.

En cuanto a cifras estadísticas de la cantidad de personal trabajando en el Estado, de acuerdo al mismo Informe, se muestra la evolución, a diciembre de cada año, desde el año 2013 a 2023, tal como lo grafica la siguiente tabla:



Fuente: Dipres

Lo anterior, puede contrastarse con los informes que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas en donde se aprecia que en la última década el aparato estatal chileno ha crecido de manera exponencial alcanzando el 10% de la fuerza de trabajo del país (que alcanza un total de 9.850.000 personas, 890.000 desocupados a noviembre de 2024).

2.2 REGULACIÓN NORMATIVA DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR EN MATERIA DE PERSONAL - EMPLEO PÚBLICO.

Existen muchos cuestionamientos respecto a la precisión y/o certeza del número real de funcionarios públicos que trabajan en el Estado.

Así de hecho lo manifestó recientemente Ignacio Briones, quien fuese ministro de Hacienda en el segundo gobierno del Presidente Piñera, quien en una entrevista señaló que: “Emplazo a que alguien me diga con precisión cuántos funcionarios públicos hay en el Estado actualmente, tanto en los organismos centrales como en los descentralizados y en los municipios. Nadie lo sabe, ni siquiera la Contraloría”⁷. Por su parte, el economista y director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica, David Bravo, “cree que no resulta razonable que el Estado carezca de una cifra oficial y confiable de todos quienes trabajan en el sector público, en momentos en que la tecnología permite una recopilación menos engorrosa respecto de décadas atrás”⁸.

Pues bien, la Ley N°10.336, de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República, contenida en su texto refundido en el Decreto N° 2.421, de 1964, dispone en el artículo 38, que le: “corresponderá al Subdepartamento de Registro de Empleados Públicos: [...] b) Llevar un registro de los funcionarios públicos, ya sea de planta o contratados, y fiscalizar el pago de sus remuneraciones conforme a las disposiciones de las leyes o decretos correspondientes.

Conforme a ello, el dictamen N° 26.280, de 27 de octubre de 1992⁹, remite ejemplar de formulario sobre “informe trimestral situación de personal” y las instrucciones para su llenado, documento creado por dicha institución para mantener permanentemente al día el sistema computacional implementado para contener información estadística sobre el personal de la Administración del Estado, útil para el registro y para apoyar el proceso de toma de decisiones de las autoridades de gobierno y del poder legislativo. Para ello, cada organismo debe comunicar a la Contraloría, el funcionario encargado del sistema, debiendo remitir la información dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al vencimiento del trimestre respectivo, esto es, el 10 de enero, 10 de abril, 10 de julio y 10 de octubre de cada año.



No obstante lo anterior, y debido a la falta de información, donde producto de la pandemia la Dipres verificó cambios significativos en la información reportada el año 2019, sin poder verificar la integridad de los datos (como sí existía en las cifras del Gobierno Central), es que se dictó la Ley N° 21.306, de reajuste del sector público, publicada en diciembre de 2020, en donde se estableció la obligación legal para municipalidades, universidades estatales y empresas públicas de informar mensualmente a la Dipres -en concreto, dentro de los 15 días siguientes al término del mes respectivo- la nómina de los trabajadores, cualquiera sea su régimen laboral, así como de los servidores que se desempeñen a honorarios, debiendo indicarse las remuneraciones y demás contraprestaciones en dinero efectivamente pagadas a cada uno de ellos en dicho período mensual, identificando también la fuente de financiamiento.

Pero la obligación de informar a la Dipres data de hace más de 25 años, tal como consta en las instrucciones para ejecución de la ley de presupuestos del sector público del año 1999, en donde en las normas relativas al personal, dispone que: “Se reitera la obligación de todos los organismos del sector público afectos al Decreto Ley N° 1.263, de 1975, de enviar oportunamente las informaciones relativas a dotaciones de personal y trabajos extraordinarios”¹⁰.

Dichas instrucciones año a año se han ido perfeccionando, siendo la más reciente la contenida en el Oficio Circular N° 13, de 28 de febrero de 2024¹¹, de la Directora de Presupuestos, sobre Instrucciones Generales para el envío de información sobre dotación de personal durante el año 2024, dirigido a todos los subsecretarios y jefes superiores de servicio, en donde se solicita proporcionar trimestralmente a la Dipres información relativa a la dotación de personal, mediante 4 informes complementarios a la ejecución presupuestaria.

Lo cierto es que, ante la no entrega de información del personal por parte de los distintos organismos públicos, la Dipres está obligada a oficiar a la Contraloría para perseguir las responsabilidades ante dichos incumplimientos. De hecho, durante el primer trimestre de 2024 más de 345 instituciones públicas no entregaron debidamente la información (ya sea completamente o parcialmente), pero a la fecha no se han instruido sumarios administrativos por esta causa.

A la anterior información, se suman las mediciones que efectúa el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) quien, por ejemplo, en el trimestre móvil septiembre-noviembre 2023 mostró un fuerte crecimiento del empleo público de casi 100.000 personas (9,1%), siendo el mayor incremento desde agosto de 2019 (previo a la pandemia y a la crisis social). Es más, la última encuesta del INE cuantifica en 1.214.315 los funcionarios públicos al trimestre febrero-abril de 2024, que incluye Gobierno Central, servicios descentralizados, FF.AA., de Orden y Seguridad Pública, empresas públicas, Universidades estatales, municipalidades y servicios municipalizados.

2.3 CREACIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS.

La creación de un nuevo organismo público genera siempre un mayor gasto fiscal, que es permanente y que comprende no sólo los gastos propios de la operación de la referida institución (como bienes y servicios de consumo¹²; adquisición de activos no financieros¹³ (mobiliario y equipos computacionales/informáticos); transferencias al sector privado, etc.), sino que también los gastos en personal (sueldos, horas extraordinarias, viáticos, etc.)¹⁴.

La determinación del gasto es efectuada por la Dipres, a través del respectivo Informe Financiero que se acompaña junto al proyecto de ley que crea el nuevo organismo público, el cual requiere para funcionar, entre otros, de personal que trabaje en el mismo.

En cuanto a los diferentes organismos públicos creados y en funcionamiento a partir del año 2010, existen más de 40 nuevas instituciones, algunas de las que ilustramos a continuación, a partir del 2015, con su respectiva ley y fecha de creación:

Ley	Año	Nombre Organismo
21.663	2024	Agencia Nacional de Ciberseguridad (artículo 10)
21.527	2023	Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil
21.600	2023	Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas (artículo 4)
21.325	2021	Servicio Nacional de Migraciones (artículo 156)
21.364	2021	Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (artículo 19)
21.302	2021	Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (artículo 1)
21.210	2020	Defensoría del Contribuyente (DEDECON) (artículo vigésimo tercero)
21.148	2019	Consejo Fiscal Autónomo
21.080	2018	Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales y Dirección General de Promoción de Exportaciones
21.069	2018	Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura a Pequeña Escala (INDESPA)(artículo 2)
21.091	2018	Subsecretaría de Educación Superior (artículo 7)
21.091	2018	Superintendencia de Educación Superior (artículo 18)
21.090	2018	Subsecretaría de la Niñez (artículo 6 bis)
21.105	2018	Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (artículo 3)
21.105	2018	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (artículo 11)
21.082	2018	Fondo de Infraestructura S.A./Desarrollo País
21.067	2018	Defensoría de los Derechos de la Niñez (artículo 1 y siguientes)
21.033	2017	Gobierno Regional de Ñuble
21.000	2017	Comisión para el Mercado Financiero y Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras
21.045	2017	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
21.040	2017	Servicios Locales de Educación Pública (artículo 16)
21.044	2017	Dirección General de Concesiones de Obras Públicas (artículo 22 bis)
20.990	2017	16 Delegaciones Presidenciales Regionales (artículo 115 bis de la Constitución)
20.885	2016	Subsecretaría de Derechos Humanos (artículo 8)
20.835	2015	Subsecretaría de Educación Parvularia (artículo 1) e Intendencia de Educación Parvularia

Fuente: elaboración propia.

2.4 INFORMACIÓN FINANCIERA SOBRE EL GASTO FISCAL.

La Dipres, cada vez que ingresa un proyecto de ley al Congreso Nacional estima el impacto presupuestario y/o financiero que tendrá en la Ley de Presupuestos, junto con su incidencia fiscal.

Es así como, por ejemplo, respecto del **Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil**, creado el año 2023, el Informe Financiero¹⁵, en materia de empleo público señala que por concepto de gasto en personal del nuevo servicio, en régimen, sería de \$65.851.454.000.-; respecto de los gastos asociados a la especialización de la justicia penal para adolescentes (remuneraciones fiscales) sería de \$1.387.500.000.-; en gastos asociados a concursos de alta dirección pública del “Consejo de Estándares de Acreditación”, para la selección de los 5 miembros sería de \$119.274.000.-.

Respecto del **Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas**, también creado el año 2023, el Informe Financiero¹⁶ señala en materia de empleo público que, en régimen, contempla la contratación de 950 nuevos funcionarios, de los cuales 570 cumplirán funciones en terreno en las áreas protegidas, gasto en personal de \$20.763.305.000.- (que considera también diversas asignaciones como viáticos, horas extraordinarias, asignaciones de zona, entre otras).

En el caso del nuevo **Ministerio de Seguridad Pública**, próximo a publicarse en el Diario Oficial (y que no está contabilizado en el numeral 2.3. anterior), el Informe Financiero¹⁷, establece que el gasto fiscal del primer año es de \$8.063.238.000.-, y proviene de reconocer los equipos de Gabinete ministerial y Auditoría, la nueva Subsecretaría de Seguridad Pública y la instalación de secretarías regionales ministeriales (y sus departamentos provinciales).

Por último, en términos generales, desde el punto de vista de las finanzas públicas, la Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025 destina casi 16 billones de pesos en gasto en personal (\$15.927.315.150.000.-), en el subtítulo 21¹⁸.



3 PROPUESTAS

El objetivo de modernizar por completo la relación jurídico laboral de quienes trabajan en el Estado, es dejar atrás el estatuto administrativo para aplicar a todos quienes se desempeñen en el aparato estatal el Código del Trabajo. Se trata de un anhelo de muchos gobiernos, que no ha podido concretarse debido a diferentes trabas no sólo por falta de quórum para legislar en el Congreso Nacional, sino también por presiones gremiales (agrupación nacional de empleados fiscales, ANEF, entre otras).

Considerando la situación anterior, existen diferentes propuestas de naturaleza administrativa y otras legales, que pueden implementarse y que son las siguientes:

a) DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA:

1. ESTABLECIMIENTO DE PERFIL POR CARGO: Que cada cargo existente en la planta de cada organismo público tenga su respectivo perfil (así se determinan las características y competencias que debe tener y cumplir todo aquél que desarrolla una función/cargo público, y rige para toda la dotación de personal).

2. CALIFICACIONES EFECTIVAS:

a. Todos los funcionarios públicos y los contratados a honorarios (independiente de los años de permanencia en el organismo público), deben anualmente estar sujetos a una evaluación de conocimientos mínimos, que incluyan las modificaciones que se vayan dictando, por ejemplo, Ley de 40 horas, Ley Karin, etc. La evaluación se puede coordinar con la CGR, a través del Centro de Estudios de la Administración del Estado (CEA). Lo relevante es que los resultados deben ser considerados insumos dentro de las calificaciones anuales y quienes no la realicen o tengan malas calificaciones, se incluyan y ponderen en su calificación anual.

b. Todos los funcionarios de la planta administrativa, adicionalmente a la evaluación referida en la letra a. precedente deben ser evaluados en cuanto a competencias específicas (según perfil, como manejo de herramientas informáticas y digitales, etc.). Las evaluaciones pueden ser elaboradas y revisadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), sirviendo como referencia o modelo a seguir la “certificación de competencias en compras públicas”, que se exige a quienes están involucrados en el abastecimiento de las distintas entidades públicas del país y que operan la plataforma www.mercadopublico.cl. Los resultados deben ser considerados para las calificaciones anuales.

c. Generar instancias internas, previo al período de calificaciones, en donde se entreguen las directrices a quienes califican a los funcionarios como también a los mismos funcionarios, para que se dimensione en toda su magnitud lo que son las calificaciones y la importancia de que ellas sean reales y efectivas, un fiel reflejo del desempeño de quienes trabajan en el aparato estatal.

Objetivo: Entregar mejores herramientas y conocimientos a todos los funcionarios públicos y contar con un aparato estatal moderno y actualizado para entregar un mejor servicio a la comunidad.

1 De acuerdo a la Ley N° 21.578, el artículo 3, establece que: “A contar del 1 de mayo de 2023, el sueldo mínimo mensual para efectos no remuneracionales”

2 Ley N° 21.056 que “Establece normas generales sobre el funcionamiento de personas jurídicas de la República”, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=2948&idParte=1>

3 Según la investigación realizada por la Contraloría General de la República, Auditoría al proceso de contratación pública de obras de grado a personas afectadas en la manifestación de interés

3. **ASESORES DE CONFIANZA EN GABINETES DE AUTORIDADES:** Que todas aquellas personas que ingresen como asesores de confianza en los gabinetes de las autoridades, sea que se desempeñen en calidad de planta, contrata o a honorarios (por ejemplo, asesores de Ministros/Subsecretarios/Delegados Presidenciales/Jefes de Servicio, etc.) cesen por el solo ministerio de la ley¹⁹ al momento de la asunción de las nuevas autoridades de Gobierno. Ello debe quedar establecido en los actos administrativos de nombramiento, según corresponda.

4. **TRABAJO REMOTO/A DISTANCIA:** Existen varias reparticiones públicas que continúan trabajando a distancia, a pesar de no estar vigentes las normas sobre la pandemia que los facultaban para ello. En atención a lo anterior, debería analizarse la pertinencia de su establecimiento permanente, así como evaluar la productividad de quienes realizan labores a distancia, lo que permite -en caso de que se mantenga- ahorrar en gastos fijos (luz, agua, arriendo, seguridad, limpieza, suministros (de escritorio, impresoras, papel, baños), servicios de mantenimiento, etc.

5. **TRANSFORMACIÓN DIGITAL:** no existe conocimiento cierto de cuántos funcionarios se desempeñan en la Administración Pública, incluyendo las municipalidades, empresas del Estado, gobiernos regionales, etc. Si bien la Dipres debería contar con dicha información, no todos los organismos públicos se la suministran en tiempo y forma. Para efectos del conocimiento público, se puede:

a. Incluir en Transparencia Activa, en la sección “04. Personal y remuneraciones” un ítem que mensualmente informe el número/cantidad en cifras de los funcionarios de planta, contrata, honorarios, Código del Trabajo. Eso sí la información sería por cada servicio, no permitiendo tener una cifra general²⁰.

b. Crear una plataforma electrónica a la cual accedan los encargados de desarrollo de personas de todos los organismos públicos que mensualmente informe el detalle de la cantidad de funcionarios de planta, contrata, honorarios, Código del Trabajo, según corresponda. Dicha plataforma podría estar alojada en la página web de la DNSC, en la sección “Datos Abiertos”, un banner que se refiera a la cantidad de empleos públicos. Que tuviera un contador unificado para arrojar una cifra total.

6. **GENERAR NORMATIVA QUE REGULE REMUNERACIONES:**

a. Contrataciones:

i. Contratación a honorarios para el cumplimiento de servicios dentro del territorio nacional, estableciendo montos máximos a pagar, según nivel académico y años de experiencia laboral, según porcentajes a definir respecto de la remuneración bruta mensualizada del Subsecretario del cual dependan o se relacionen los respectivos organismos públicos²¹.

ii. Contratación de personas naturales a honorarios que trabajen en los gabinetes del Presidente de la República, Ministros de Estado, Subsecretarios, Delegados Presidenciales Regionales y Provinciales, los montos a pagar son en función del nivel académico y años de experiencia laboral, no pudiendo superar los montos brutos mensuales las cantidades que resulten de la aplicación de los porcentajes establecidos en una tabla, respecto de la remuneración bruta mensualizada del Subsecretario respectivo. Se puede establecer un monto máximo bruto mensual, por ejemplo, \$5.490.352.-²².

b. Reajustes:

i. El reajuste del sector público debiera estar sujeto al crecimiento económico y discutir su monto año a año sólo si la economía crece a un nivel que lo permita y justifique. Sin perjuicio de lo anterior, no debería entregarse un reajuste a todos los funcionarios públicos por igual, ya que debería estar asociado a ciertos parámetros objetivos de medición, tales como: satisfacción usuaria entregada por el servicio/funcionario, cumplimiento de metas del servicio, evaluación de los funcionarios, entre otros.

ii. Contratados en los gabinetes que perciban función crítica, el monto de la función crítica se deberá rebajar en un monto equivalente al reajuste, de tal manera que la remuneración bruta no se incremente.

b) DE NATURALEZA LEGAL:

1. INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO: Que todas las personas que ingresen a trabajar al Estado lo hagan bajo las normas de un nuevo sistema de contratación y se sujeten a dicha normativa, basados en características objetivas y con un perfil determinado previamente para cada cargo, siendo la regla general el concurso público. Deben generarse normas especiales para evitar un tratamiento discriminatorio entre funcionarios públicos regidos por el estatuto administrativo v/s el nuevo sistema de contratación durante el periodo en que convivan ambos sistemas.

2. ACOTAR LOS CARGOS DE CONFIANZA DE CADA GOBIERNO DE TURNO: Que se determine cuota de cargos y un presupuesto máximo para contratar a los asesores temporales de carácter técnico-político (“asesores/servidores de Gobierno”), los que por ser de confianza exclusiva de la autoridad, no requieren de un procedimiento de reclutamiento ni selección, pero expiran en sus cargos por el sólo ministerio de la ley cuando exista cambio de gobierno o cese de funciones del Jefe Superior del Servicio²³, sin derecho a indemnización alguna. Anualmente, la Ley de Presupuestos del Sector Público fijará dentro de la dotación autorizada para cada Partida Presupuestaria los cupos y el monto máximo para remunerar a dichos servidores, los que, por ejemplo, no podrán superar el 1% de la dotación autorizada para cada año fiscal en la Administración del Estado.

4 CONCLUSIÓN

Modernizar el Estado es una necesidad indispensable para el fortalecimiento de las instituciones públicas, ya que el aumento de contrataciones en el aparato estatal no es sinónimo de mejor servicio, es más, un número relevante está asociado a contrataciones de personas con vínculos políticos, familiares o amiguismo, sin apuntar al mérito. Lo anterior impacta negativamente en el funcionamiento interno de cada órgano y, en especial, de quienes ejercen funciones técnico-profesionales, que son los que deben implementar las políticas públicas destinadas a dar soluciones efectivas a la ciudadanía.

“Es momento de priorizar la calidad sobre la cantidad, para construir un Estado que sirva a las personas y promueva el bien común”²⁴.



NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Se puede revisar en el siguiente link: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-338529_doc_pdf.pdf
2. Información extraída del siguiente link: <https://www.emol.com/noticias/Economia/2025/01/02/1152978/empleo-publico-gobierno.html>
3. Conjunto de organismos que cuentan con autonomía respecto al Ejecutivo, otorgada por la CP vigente. Se considera a la Contraloría General de la República, Ministerio Público y Servicio Electoral, también considera instituciones de otros poderes del Estado (Congreso Nacional y Poder Judicial).
4. Incluye a las instituciones de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que desempeñan sus funciones con autonomía y que reciben el mandato legal de cumplir con las normas establecidas en el DL N° 1.263, Orgánico de Administración Financiera del Estado. En esta categoría se incluye a la Defensoría de la Niñez, Instituto de Derechos Humanos, Consejo para la Transparencia, entre otras instituciones.
5. Ley N° 21.306, que Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales, dispone en el artículo 70 inciso 1 lo siguiente: “Los órganos y servicios públicos incluidos en la ley de presupuestos, las municipalidades, las universidades estatales, las empresas públicas creadas por ley y las empresas del Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50 por ciento o mayoría en el directorio, deberán enviar mensualmente a la Dirección de Presupuestos la nómina de los trabajadores, cualquiera sea su régimen laboral, y de aquellos servidores que se desempeñen a honorarios, indicando las remuneraciones y demás contraprestaciones en dinero efectivamente pagadas a cada uno ellos en dicho período, e identificando la fuente de financiamiento. Esta información deberá ser entregada dentro de los quince días siguientes al término del mes respectivo a informar, según los medios y en los formatos que determine la Dirección de Presupuestos”.
6. Se excluye a funcionarios municipales o de servicios municipalizados, personal de las empresas públicas, personal uniformado de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, Senadores y Diputados del Congreso Nacional.
7. Diario La Segunda, martes 12 de noviembre de 2024, pp.18 y 19, sección Conversación, se puede revisar en el siguiente link: <https://evopoli.cl/assets/uploads/2024/11/ls-12nov-paginas-2.pdf>
8. Diario La Tercera online, 22 de junio de 2024: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/cuantos-empleados-publicos-tiene-el-estado-de-chile/OVY2NOWDAJDG3B2IDRT5PFZONA/>
9. Para ver el dictamen, revisar el siguiente link sobre Informe trimestral situación de personal: <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/026280N92/html>
10. Se puede revisar en el siguiente link, p. 162, numeral 2. “Información Trimestral de Dotaciones de Personal”: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-37480_doc_pdf.pdf
11. https://www.dipres.gob.cl/597/articles-333100_doc_pdf.pdf, pp.136 a 142.


12. Subtítulo 22.
13. Subtítulo 29.
14. Subtítulo 21.
15. Informe Financiero 184, de 15.10.2019.
16. Informe Financiero 252, de 30.12.2022.
17. Informe Financiero 111, de 03.05.2024.
18. Ley N° 21.722.
19. En el caso de las personas contratadas a honorarios, que la cláusula de duración del contrato, en el último año del Gobierno, así lo establezca respecto de su prestación de servicios.
20. El artículo primero, artículo 7 de la Ley 20.285, señala que los órganos de la Administración del Estado deben mantener a disposición permanente del público, a través de sus sitios electrónicos, entre otros: “d) La planta del personal y el personal a contrata y a honorarios, con las correspondientes remuneraciones.” Y luego la Resolución Exenta N° 500, de 09.12.2022, que “Aprueba nuevo texto de la instrucción general del Consejo para la Transparencia, sobre Transparencia Activa y deroga expresamente las instrucciones generales N° 3, 4, 7, 8, 9 y 11, de este Consejo”.
21. El último corresponde al Gabinete Presidencial 01, de 22 de enero de 2024: Instructivo sobre buen uso de los recursos fiscales, numeral 35. Oficio Gabinete Presidencial en el siguiente link: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-327232_doc_pdf.pdf
22. Ídem, pie de pág. anterior, numeral 38. Agregar que pueden establecerse excepciones, pero ellas deben ser autorizadas por la Dipres.
23. En el mismo sentido ocurre con el “personal eventual” español y los “asesores especiales” de Reino Unido (restringido a 1 o 2 por ministerio) y el ministerial staff en Canadá. En el caso del personal eventual: “aquella persona que mediante un nombramiento libre se incorpora a la Administración Pública en una relación de naturaleza administrativa, ocupando puestos de trabajo no reservados a funcionarios de carrera, desempeñando con carácter temporal y en favor de determinados órganos o autoridades, funciones exclusivamente calificadas de confianza o asesoramiento especial, pudiendo en la Administración Local desempeñar también determinados puestos de trabajo de carácter directivo, siendo cesada libremente por la autoridad que le nombró y en todo caso de forma automática cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que preste su funciones” (artículos 8 letra d); 12; 60 N° 2; de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30.10.2015).
24. Carmen Soza del Río, directora ejecutiva de Ideas Republicanas. Carta Diario La Segunda, 06.12.2024.




IDEAS ***REPUBLICANAS***



www.ideasrepublicanas.cl

 @i_republicanas

 @ideas_republicanas

 Ideas Republicanas