COMISIÓN ASESORA PARA LA MODERNIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Por un empleo público al servicio de la ciudadanía

Servicios Públicos Fortalecidos, Seguridades y Derechos Para la Ciudadanía

JOSÉ PÉREZ DEBELLI
Presidente Nacional ANEF
Santiago, 2026

DOS MANDATOS, UN SOLO DEBATE

Un mismo Estado

Comisión Asesora Presidencial de Nueva Arquitectura del Estado

25 de agosto 2026 · 12 integrantes · 120 días

- Revisar la estructura y el número de ministerios
- Detectar funciones superpuestas y evaluar fusiones
- Reasignar recursos
- Enviar al Congreso los cambios legales
- Incorporar a los funcionarios públicos

Comisión Asesora para la Modernización del Empleo Público

17 de agosto 2026 · 12 integrantes · 120 días

- Estabilidad, carrera, contratas y confianza política
- Evaluación, permanencia y desvinculación
- Gestión de personas y movilidad
- Inteligencia artificial y datos
- Escuchar a funcionarios, gremios y parlamentarios

Son procesos íntimamente ligados e indisolubles. Cada fusión o supresión que se discute en una comisión es, en la otra, una dotación, un traslado o una desvinculación.

Una visión de Estado exige una visión de empleo público

VISIÓN DE ESTADO QUE SUPERE EL CARÁCTER SUBSIDIARIO	EMPLEO PÚBLICO QUE EXIGE
Garante continuo de derechos	Estabilidad para quienes cumplen funciones permanentes
Presente en todo el territorio	Dotaciones suficientes y carrera también en regiones
Probidad e imparcialidad	Autonomía frente al ciclo político: funcionarios de Estado y de gobierno
Eficaz y moderno	Mérito, profesionalización y evaluación objetiva
Democrático y participativo	Derechos colectivos y participación de los trabajadores

Un Estado Suficiente no existe sin quienes lo hacen funcionar. No existe con un rol subsidiario sino con su fortalecimiento para garantizar derechos. Rediseñar instituciones sin definir antes el empleo público es no comprender la importancia de la función pública.

LA DISCUSIÓN NO PARTE DE CERO

La ANEF ha propuesto una visión de Estado

Durante más de dos décadas, la ANEF ha elaborado propuestas programáticas que definen el tipo de Estado que Chile necesita y, en consecuencia, el tipo de empleo público que la ciudadanía requiere. Son documentos establecen principios éticos, políticos e institucionales que deben orientar cualquier rediseño. La Comisión debe reconocer esta trayectoria y considerar estas definiciones como parte del debate.

2000
Protocolo de Acuerdos sobre Reforma y Modernización del Estado.

2001
Acuerdo Complementario: Hacia Relaciones Laborales Participativas.

2005
"Chile, un país de mayorías" (ANEF).

2013
Propuesta Programática para un Nuevo Chile.

2013
Desafíos para el Chile que viene (INAP – ANEF).

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS: HABLEMOS CON DATOS

Chile no tiene un Estado sobredimensionado

8,5%

del empleo total es público

El menor de la OCDE. Promedio OCDE: 18,4%.

28,2%

del PIB es gasto del gobierno general

Promedio OCDE: 42,6%. Brecha de 14,4 puntos.

95,2%

del aumento anual de cargos se explica por los SLEP

Sumando los servicios de salud se explica el 99% del aumento. Con 549.237 cargos a marzo de 2026, el aumento experimentado es principalmente traspasos desde municipios, no expansión.

Fuentes: OCDE, Government at a Glance 2025; DIPRES, dotación a marzo de 2026.

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS: NO HAY AMARRES CON NUEVOS FUNCIONARIOS

El tamaño del empleo público en Chile

- A marzo de 2026 el Gobierno Central sumaba 549.237 cargos: 41.093 más que en marzo de 2025, un **8,1%** en un año.
- Esto se expuso en todas partes como **"crecimiento sin control"**. Pero DIPRES descompone esa variación: **SLEP y Servicios de Salud**.
- Los SLEP explican el 95,2% de ese aumento y, junto a los Servicios de Salud, **el 99,0%**: el resto del Estado creció apenas 402 cargos (+0,2%).

Dato	Cifra
Gobierno Central, cargos	508.144 (mar. 2025) -> 549.237 (mar. 2026): +8,1%
Aumento anual explicado por SLEP	95,2% (39.140 cargos)
Aumento anual explicado por SLEP + Servicios de Salud	99,0% (40.691 cargos)
Resto del Gobierno Central (sin SLEP ni Salud)	+402 cargos (+0,2%)
Traspasos SLEP adicionales proyectados a 2028	~172.000

Fuente: DIPRES, Informe Trimestral de Empleo en el Sector Público, marzo 2026. Proyección 2028: DIPRES, mayo 2025.

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS: NO HAY ESTABILIDAD

No existe rigidez: es precariedad

22,2%

del gobierno central está en planta, el régimen que el Estatuto supone como regla general.

68,3%

de la administración central trabaja a contrata, pensada como excepción transitoria.

59.415

personas fuera de dotación (10,8%), en su mayoría honorarios en funciones permanentes.

Estatuto Administrativo de 1989

La práctica administrativa y política lo desbordaron hace décadas. La OCDE describe que estamos frente a un sistema híbrido y fragmentado, prácticamente único entre sus miembros. La supuesta inamovilidad protege a una minoría; la mayoría renueva año a año.

Fuentes: DIPRES, Informe Anual del Empleo Público y dotación a marzo 2026; OCDE, Public Service Review of Chile, 2026.

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS: INCERTEZA

Controles por sentencia, no por ley

1989
Estatuto Administrativo: recuperación de marcos estatutarios de 1960, los que fueron construidos con ANEF

2016
Contraloría reconoce la confianza legítima en renovaciones sucesivas

Nov. 2024
Contraloría deja de pronunciarse: materia litigiosa, lo que fue cuestionado por la Corte Suprema

2025–2026
Corte Suprema: criterios variables y caso a caso

2026
La Comisión: oportunidad de dar certeza por ley

La confianza legítima fue una respuesta necesaria frente a la precariedad, pero es parcial, cambiante y litigiosa. La certeza laboral no puede depender de un recurso de protección o de la Contralora o Contralor de turno.

Importancia del debate honesto: Lo que llamaron ley de amarre era garantizar el saber por qué te estaban despidiendo y no renovando la contrata. Un derecho que es básico en el sector privado en el sector público no existe y se opusieron a que existiera.

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS: ESTUDIO DIPRES

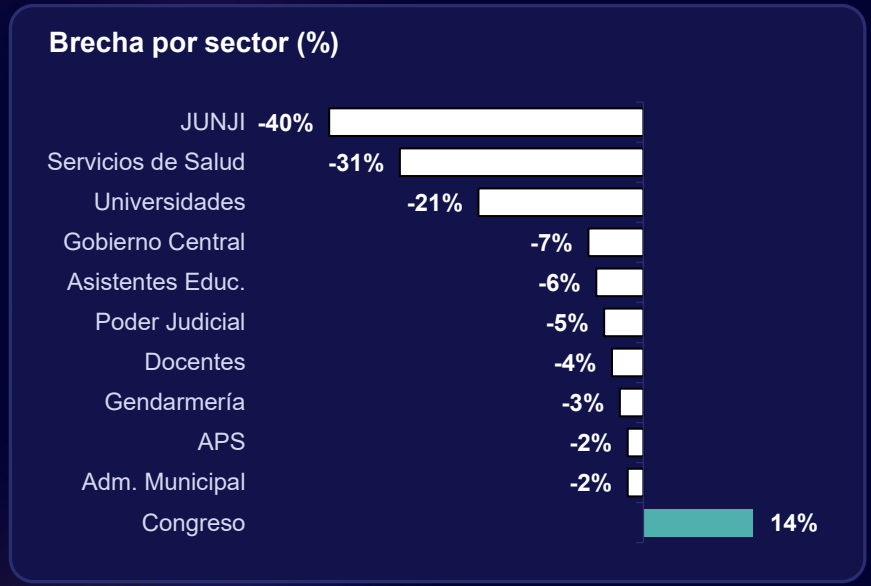
La brecha de género también está en el Estado

19,85% menos ganan, en promedio, las mujeres que los hombres en el sector público (2025).

Las mujeres se concentran en sectores y estamentos peor pagados. Y el 24% de la brecha no se explica por sector, estamento, edad ni contrato: puede asociarse a discriminación.

La brecha crece con la carrera: en el Gobierno Central pasa de −3% (18–29 años) a −9% (60 y más).

El Estudio de DIPRES constata que en los sectores que se determinan las remuneraciones siguiendo criterios objetivos y/o existe una carrera funcionaria más dibujada las brechas de género en remuneraciones son significativamente más bajas



DIPRES concluye: la fragmentación contractual y la discrecionalidad en contrataciones y remuneraciones perjudican más a las mujeres. Las mayores brechas están en sectores feminizados (JUNJI: 94% mujeres). Se necesita una arquitectura de cargos y reglas de ingreso y promoción objetivas.

Fuente: DIPRES, Estudio de Brechas de Género en Remuneraciones del Sector Público en Chile (2026/54, marzo 2026). Brecha no ajustada.

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS: INFORME DIPRES

El Estado tiene cara de mujer

64,8%

del personal del Gobierno Central son mujeres (mar. 2026). El 58% de ellas trabaja a contrata.

≈ 700 mil

mujeres trabajan como asalariadas del sector público en el país (57,9% del total).

10,3%

de desocupación femenina (jun–ago 2026), +1,0 pp. en un año.

Techo de cristal *mayoría en el Estado, minoría donde se decide*



Riesgo de los recortes

Con dos de cada tres cargos ocupados por mujeres, **cada recorte de dotación es mayoritariamente empleo femenino**, en un mercado con desempleo e informalidad femenina al alza.

La estabilidad es política de igualdad: la renovación anual incierta expulsa primero a quienes cuidan. Toda reforma debe medir su impacto de género: estabilidad, corresponsabilidad, sala cuna y concursos sin sesgo para romper el techo de cristal.

Fuentes: DIPRES, Informe Trimestral de Empleo marzo 2026 y Estudio de Brechas de Género 2026/54; Servicio Civil (2025); OCEC-UDP con ENE-INE dic. 2024–feb. 2025; INE, ENE jun–ago 2026.

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS: ESTUDIO UNIVERSIDAD DE CHILE

Mecanismos de incentivo y ajustes de diseño

Componente variable de la asignación de modernización

% de la remuneración, según ley



15,6% = 7,6% institucional (PMG) + 8% colectivo (CDC). En la OCDE, bajo 10%. Con otros bonos, Chile supera 20% y llega a 30%.

99,5%

de las instituciones logró el incentivo máximo (2014): lo recibe prácticamente todo funcionario porque por su magnitud es difícil de no considerarlo sueldo. Impacto muy alto.

$13.389 MM

costó operarlo en 2015: 1.210 funcionarios dedicando cerca de un tercio de su tiempo a reportar metas.

Lo que es sueldo debe ser sueldo. El bono opera como mecanismo de presión y su pérdida detona conflictos. El propio estudio encargado por Hacienda propone traspasar gradualmente el variable a remuneración fija, con costo fiscal mínimo, y evaluar la gestión de los servicios sin castigar el salario.

Fuente: U. de Chile para Ministerio de Hacienda, Estudio de Diseño e Implementación de los Incentivos Institucionales del Sector Público (2016); leyes 19.553, 19.882 y 20.212.

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS: AUSENCIA DE CARRERA

Carrera ausente y evaluación

49,3%

de los directivos ADP de primer nivel salen antes de dos años de un nuevo gobierno (27,9% en segundo nivel)

98%

de las y los funcionarios está en la calificación máxima. Este alto porcentaje ha sido cuestionado y se han advertido necesidades de mejoras. Sin embargo, estos ajustes no dicen relación con el desempeño de los funcionarios sino con problemas de diseño.

+250

servicios sin una clasificación común de cargos: sin arquitectura clara no hay carrera ni movilidad

La calificación sin sentido no es prueba de que los funcionarios rindan poco; es la consecuencia de un sistema mal diseñado, sin metas estables y conocidas ni evaluadores formados. Se debe avanzar en calidad y estándares con participación de las organizaciones y las y los funcionarios

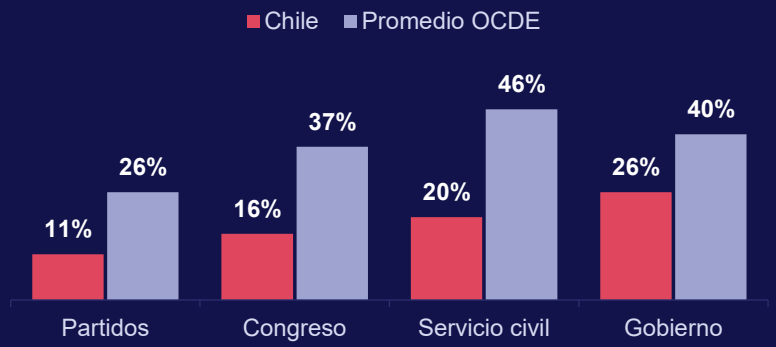
Fuentes: Informe sobre Alta Dirección Pública; OCDE, Public Service Review of Chile, 2026.

DIAGNÓSTICOS NECESARIOS

La desconfianza no la causa quien atiende

Confianza alta o moderada en Chile y la OCDE, 2025

% de la población



Chile está bajo la OCDE en las 12 instituciones medidas y la confianza cayó en las 11 comparables con 2023. **La crisis es del sistema.**

74%

de los usuarios en la OCDE valora la cortesía de quienes atienden (72%, su competencia). Lo peor evaluado es la rapidez, los canales y lo digital: depende de dotación, presupuesto y diseño.

+4 pts

de confianza en el servicio civil entre quienes usaron un servicio público. El contacto con funcionarios construye confianza: la OCDE los llama "embajadores".

Sin dotación, sin insumos y con recortes, la fila no es culpa de quien atiende. La calidad del servicio la deciden el diseño y el financiamiento que fijan los gobiernos y el Congreso. Precarizar el empleo público actúa contra las mismas palancas que la OCDE asocia a más confianza.

Fuentes: OCDE (2026), Drivers of Trust in Public Institutions 2026 Results, tabla 1.3; OCDE (2025), Encuesta de confianza América Latina y el Caribe.

PRINCIPIOS

Diez principios para evaluar cualquier propuesta

Interés público
Calidad y continuidad del servicio

Estabilidad
Término solo por causa legal y fundada

Autonomía
Distinción Funcionarios públicos / Gobierno

Mérito
Concursos técnicos y verificables

Carrera universal
Un sistema común para todos

Profesionalización
Formación permanente

Evaluación para mejorar
Conocida, estable, independiente y profesional

Probidad
Decisiones fundadas y transparentes

Igualdad
Sin brechas de género remuneracionales y de responsabilidades

Participación
Derechos colectivos y diálogo

PUNTO DE PARTIDA PARA HABLAR DE EMPLEO PÚBLICO

Es distinto porque resguarda el interés público

Interés público

El Estado responde a la ciudadanía y a derechos que deben garantizarse de forma continua, no a dueños ni utilidades de las empresas como ocurre con el Código del Trabajo.

Estabilidad

Debe proteger al ciudadano: La prestación de servicios, la atención de salud o la fiscalización no pueden interrumpirse con cada ciclo politico. Hay situaciones delicadas, violencia de género, intrafamiliar o situaciones de vulnerabilidad.

Autonomía

Quien puede ser removido sin causa obedece a la autoridad de turno y no a la ley. Sin estabilidad no hay probidad ni imparcialidad.

Por eso se justifica un estatuto especial con ingreso por mérito, carrera, movilidad, capacitación y evaluación; no la asimilación al Código del Trabajo. Estamos hablando de resguardar los derechos de los ciudadanos y no de garantizar la utilidad de una empresa.

RÉGIMEN ESTATUTARIO

Régimen estatutario y de derecho público

Los funcionarios y funcionarias públicas somos ciudadanos, y eso marca el tipo de relación con nuestro empleador.

Actuamos en nombre del Estado

La administración y la ciudadanía resuelven sus problemáticas y disputas desde la perspectiva del derecho público.

Una relación de derecho público

No está sujeta a dinámicas privadas: se resuelve en un marco que respeta la institucionalidad normativa pública, limitando la discrecionalidad a través de actos fundados.

Un régimen estatutario, no privado

No puede existir un tratamiento laboral propio del sector privado, sino un régimen estatutario regido por el derecho público, que permita a las personas también representar con grados de seguridad y protección instrucciones o aspectos que afecten a la ciudadanía

Así se cumplen los principios de juridicidad, competencia y probidad reconocidos en los artículos 6, 7 y 8 de la Constitución Política de la República.

ESTABILIDAD Y FUNCIÓN FISCALIZADORA

La estabilidad protege a la ciudadanía

SII: recaudar

Desde 2015, 740 cargos más y carrera funcionaria para el 100% de su dotación.

Dirección del Trabajo: proteger derechos

2.373 funcionarios, denuncias +39% en dos años. Recién en 2024 pasó personal a planta.

Dos velocidades: la visión de Estado se lee en qué funciones tienen planta y carrera.

Fiscalizar genera confianza

Las colusiones de farmacias, pollos y otras se destaparon gracias a equipos del Estado (FNE, SII). **Sin fiscalizadores estables no hay confianza. Debemos dar señales coherentes para resguardar esa confianza.**

Estabilidad es perfeccionamiento

Solo con permanencia se invierte en formación. En 2024, año del traspaso a planta, la DT pasó de 11.300 a 82.022 horas de capacitación.

Quien fiscaliza sin estabilidad no puede incomodar al poderoso. La estabilidad da certeza, independencia y memoria institucional.

Fuentes: Dirección del Trabajo, Cuenta Pública 2025; Ley 21.327; SII y Servicio Civil (carrera funcionaria); OCDE, Drivers of Trust 2026.

DISTINCIÓN CLAVE EN EL DISEÑO Y LA DISCUSIÓN DE ESTABILIDAD

Funcionarios de Estado y de gobierno

FUNCIONARIOS DE ESTADO

- Carrera funcionaria y estatuto especial
- Estabilidad y causales objetivas de término
- Continuidad técnica y memoria institucional
- Ingreso y promoción por mérito
- Independencia política

FUNCIONARIOS DE GOBIERNO

- Cargos de confianza definidos por ley
- Número acotado, sin funciones técnicas permanentes
- Duración ligada al ciclo político
- Conducción del programa de gobierno
- Responsabilidad política

Ambos son legítimos. El nuevo modelo debe separarlos con claridad y proteger la carrera: así se evita que el empleo público funcione como botín político, y así será posible construir un modelo de empleo público.

INSTITUCIONALIDAD

Un servicio civil robusto y una justicia que resguarde

Servicio civil robusto y verdaderamente autónomo

- Rectoría técnica asociada a políticas de ingreso, cargos, carrera y evaluación
- Orientaciones y verificación de objetivos: continuidad, probidad, mérito
- Información pública de dotaciones y capacidades
- Entidad que permita dar estabilidad al empleo público ante los cambios de gobierno.

Límites a la discrecionalidad

- Término, no renovación o traslado siempre fundados, donde el servicio civil entregue orientaciones a todo el sector público.
- Reclamo ante instancia independiente y acceso a la justicia laboral, con pleno acceso a la tutela de derechos fundamentales
- Cargos de confianza acotados y protección de la ADP, como mecanismo de fortalecimiento y reconocimiento de la función pública

Participación

- Participación ciudadana en evaluación y estudio de mejoras de la calidad de los servicios
- Reconocimiento de derechos de participación de las organizaciones que representan a las y los funcionarios en materias que los afecten y el respeto pleno de la negociación colectiva.
- Mayor participación y democracia permite limitar la discrecionalidad de los jefes de servicios y proteger a la ciudadanía.

Reglas que se cumplen con independencia del gobierno de turno: esa es la garantía para quienes trabajan en el Estado y para la ciudadanía.

IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN COMO PARTE DEL DISEÑO INSTITUCIONAL

Reformas que perduran, con la ANEF en la mesa

1998

Ley 19.553

Asignación de modernización y primeros instrumentos de gestión, fruto de la negociación Gobierno–ANEF.

2000–2001

Protocolo de Modernización

Acuerdos sobre Reforma y Modernización del Estado y hacia relaciones laborales participativas.

2003

Ley 19.882, Nuevo Trato

Crea el Servicio Civil y la Alta Dirección Pública: concursos, carrera y separación entre confianza política y función pública.

2015–2016

Ley 20.948

Protocolo Gobierno–ANEF que origina el incentivo al retiro, vigente hasta hoy.

Cada año

Mesa del Sector Público

Reajuste, traspaso de honorarios a contrata y mejoras de condiciones laborales.

2025–2026

Equidad de género

El protocolo de reajuste 2025 compromete a DIPRES a publicar el primer estudio de brechas salariales de género del Estado.

La participación no frena las reformas: las hace posibles y sostenibles. Cuando el Estado construye con sus trabajadores, los cambios sobreviven a los gobiernos.

IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN COMO PARTE DEL DISEÑO INSTITUCIONAL

Diálogo social y negociación colectiva: un deber del Estado

La OIT define el trabajo decente sobre cuatro pilares: **empleo, derechos, protección social y diálogo social.**

Lo que Chile ratificó

- Convenios OIT 87 y 98: libertad sindical y negociación colectiva.
- Convenio 151 (2000): Relaciones de trabajo en la Administración Pública.
- Convenios Fundamentales de la OIT, entre otros: C.100 (Igualdad salarial, C.111 No discriminación; C.155 Seguridad y Salud; C.187 Sistema Preventivo y Política Nacional de SST
- C.190 Violencia y Acoso

Lo que falta

- Sin reconocimiento de negociación colectiva en el sector público: los acuerdos dependen de la voluntad de cada gobierno. Esto contraviene los convenios OIT
- Convenio 154 sobre negociación colectiva sin ratificar.
- Participación en reformas sin carácter formal.

Lo que proponemos

- Reconocer instancias institucionales de negociación, las que han permitido además mejorar la vida de las y los ciudadanos.
- Ratificar el Convenio 154, para dar certezas del ejercicio de la Libertad sindical a las y los trabajadores del Estado

El diálogo social no es una concesión del gobierno de turno: es una obligación internacional del Estado de Chile y la base de un empleo público con trabajo decente.

OBJETIVOS DE UNA PROPUESTA DE EMPLEO PÚBLICO

Reglas comunes para todo el ciclo laboral

Ingreso

Concursos públicos y puerta de entrada objetiva y estable con relevancia del Servicio Civil.

Permanencia

Régimen único de carrera que supere la dicotomía planta/contrata, con debido proceso.

Desarrollo

Ascensos por mérito, movilidad entre servicios y capacitación ligada a la carrera.

Evaluación

Metas conocidas, evaluadores formados, instancias colegiadas y derecho a reclamo, donde no se afecten las remuneraciones de las y los funcionarios.

Egreso

Causales objetivas que considere procesos de evaluación y aspectos de reconversion laboral en caso de ser necesario.

Nuevas tecnologías

Digitalización e IA con reconversión y capacitación antes que supresión; supervisión humana siempre en decisiones que afecten derechos.

Remuneraciones

Menos componentes variables como sueldo y menos brechas entre servicios y territorios.

Confianza ciudadana

Indicadores públicos de calidad y canales para alertar fallas y arbitrariedades, considerando además los impactos de las decisiones presupuestarias en la gestion de los servicios.

FORTALECER LA FUNCIÓN PÚBLICA DESDE EL INGRESO

Ingreso: por mérito, no por cercanía

Cómo se entra hoy

- La ley exige concurso para la planta, pero la puerta real de entrada es la contrata y los honorarios,
- Estándares dispares entre servicios y más de 250 instituciones sin una clasificación común de cargos.
- Sin una frontera clara entre cargos de confianza y función permanente, el ingreso queda expuesto al ciclo político.

Cómo debería entrarse

- **Criterios estables y transparentes:** concurso público para toda función permanente, con perfiles y bases comunes.
- **Distinción por ley:** cargos de confianza acotados y listados; todo lo demás ingresa por concurso.
- **Concursos con estándares y control:** pruebas técnicas, comités con participación funcionaria y reclamo ante un órgano independiente.

Un Servicio Civil con rectoría para garantizarlo: que fije estándares, audite los procesos y administre el ingreso. Quien entra por mérito no le debe el cargo a nadie.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Evaluar con foco en la mejora del Servicio

El objetivo de la evaluación es que sirva a la ciudadanía y mejore los servicios, no que se convierta en una herramienta de presión y disciplina, especialmente porque el desempeño está también condicionado por gestion institucional, problemas de insumos, equipamentos, etcétera. Toda evaluación debe cumplir cuatro condiciones.



Conocida

Metas y criterios construidos en forma transparente y profesional, siendo relevante el rol del Servicio Civil.



Estable

Reglas que no cambian con cada autoridad y que permiten comparar en el tiempo.



Independiente

Evaluadores formados, instancias colegiadas con participación funcionaria y reclamo ante un órgano imparcial.



Orientada al desarrollo

Vinculada a capacitación, promoción y mejora del servicio; con medios y condiciones para cumplir, generando caminos de mejora del servicio, entre otros aspectos

SITUACIÓN DE EGRESO FUNCIÓN PÚBLICA

Egreso: causales objetivas, no políticas

Estabilidad es autonomía

Permite controlar los actos de gobierno y cumplir la ley aunque incomode a la autoridad de turno.

El Estado no es una empresa

No existen “necesidades de la empresa”: existen necesidades ciudadanas. La salida no puede depender del cambio de gobierno ni de ajustes de caja.

Control real del incumplimiento

El Estatuto ya prevé la destitución vía sumario y el retiro por calificación deficiente (lista 4, o dos años en lista 3). El problema de la calificación es su gestión y no hay impedimento o trabas para avanzar en un modelo objetivo

Hacia un sistema técnico: la calificación hoy se remite a reglamentos generales y especiales, heterogéneos entre servicios. Se requieren criterios transparentes y objetivos, evaluadores formados, plazos y debido proceso, revisión por un órgano independiente y una institucionalidad robusta que la gestione.

“Quien no pone el interés público por delante ensucia a todos los funcionarios públicos.” Por eso la ANEF quiere reglas claras de salida: protegen a la ciudadanía y a quienes cumplen.

SEGURIDAD SOCIAL EN EL EGRESO

Egreso sin seguridad social

Un vacío de protección

- **El seguro de cesantía (Ley 19.728) no cubre a los funcionarios y funcionarias públicas**.
- El diseño supone una estabilidad que ya no existe: con la mayoría a contrata, una no renovación deja sin ingreso y sin cobertura. Además no puede ser justificación el costo tratándose de seguridad social.
- Con un desempleo de 9,6% (jun–ago 2026), el riesgo es real. En caso de no renovación de contratas son trabajadores que no tienen ningún tipo de apoyo.

La indemnización no es seguridad social

- **Para efectos aclaratorios:** En el Código del Trabajo, la indemnización por años de servicio busca controlar la arbitrariedad, no cubre la contingencia del desempleo y no es su objetivo. Esto se ha confundido en el debate público.

Por lo tanto, en el sector público no aplica y se debe generar un reconocimiento desde la perspectiva del derecho a la seguridad social, propiciando la incorporación a mecanismos de seguro de cesantía.

Estabilidad y protección social no se oponen. Un Estado que precariza en la actualidad el vínculo, además deja en una situación de indefensión frente a la cesantía.

TRANSICIÓN: UN MODELO DE EMPLEO PÚBLICO NO SE CONSTRUYE DESDE LA ANOMALÍA

Superar la situación actual, no consagrarla

Por lo anteriormente expuesto, toda reforma no debe limitarse a convertir en ley las salidas interpretativas que se construyeron para contener la precariedad o el mal uso de la contrata. Debe resolverla.

1	**Encasillamiento con reconocimiento**	Contratas y honorarios en funciones permanentes pasan al nuevo regimen estatutario con su antigüedad y experiencia.
2	**Ninguna pérdida de derechos**	Nadie queda en peor situación remuneracional, previsional o de estabilidad.
3	**Participación en diseño e implementación**	Reconocer las instancias de negociación institucionalmente existentes, para su construcción y ejecución.

POSICIÓN ANEF

Lo que pedimos

Solicitamos a la Comisión

1. Un diagnóstico basado en evidencia: precariedad y captura política, no tamaño ni inamovilidad. Un debate honesto: Chile no tiene un Estado sobredimensionado.
2. Un estatuto especial con estabilidad y carrera para la función pública.
3. La distinción de funcionarios/rias públicos/as y de gobierno consagrada por ley.
4. Una transición que supere la anomalía de la contrata y los honorarios sin pérdida de derechos.
5. Considerar una visión de Estado Democrático y de Derechos, lo que hace indispensable garantizar autonomía e independencia política a los funcionarios y funcionarias, permitiendo de esta forma resguardar también a las y los ciudadanos.
6. Reconocer las instancias de diálogo entre el gobierno y ANEF, lo que forma parte de una tradición democrática y da cuenta de una visión de Estado, formando parte además de las obligaciones internacionales que debe observar el Estado de Chile.

El Estado que Chile necesita se construye con sus trabajadoras y trabajadores, no contra ellos.

Estable · Profesional · Al servicio de la ciudadanía

Agrupación Nacional de Empleados Fiscales