

Perspectiva Horizontal

“Confianza legítima” en el Estado: número de funcionarios y propuestas

Alfonso España
Juan José Obach

RESUMEN EJECUTIVO

- Normativamente, la calidad jurídica “a contrata” es de naturaleza temporal y complementaria a los funcionarios de carrera (planta). Sin embargo, **en la práctica los empleados “a contrata” han dejado de ser temporales (7,4 años promedio de antigüedad) y son la principal fuerza laboral del Estado, representando al 44,3% de los empleados públicos.**
- La Contraloría General de la República (CGR) ha dictaminado que, tras dos prórrogas, un funcionario “a contrata” adquiriría “confianza legítima”¹, mientras que la Corte Suprema ha sostenido que ésta se adquiriría tras cinco años de servicio trabajando “a contrata”².
- El objetivo de este documento es analizar la antigüedad de los funcionarios “a contrata” para **identificar cuántos contarían con la “confianza legítima”, tanto según el criterio de la CGR (2 años) como de la Corte Suprema (5 años).** Del mismo modo, se muestra en qué instituciones hay una mayor presión sobre los cargos de planta y limitaciones a la carrera funcionaria, a partir de un **ranking de órganos del Estado con funcionarios “a contrata” de mayor antigüedad promedio, por tipo de institución (Gobierno Central, Municipalidades y otros).**
- **Al 30 de septiembre 2024, de 325.185 funcionarios “a contrata”, al menos 239.433 cumpliría con el requisito de “confianza legítima” de la CGR al tener más de 2 años de antigüedad, y 174.645 tendrían “confianza legítima” según el criterio de la Corte Suprema al superar los 5 años (Gráfico 1). En otras palabras, el 73,6% y 53,7% de los funcionarios “a contrata” superan los 2 y 5 años de antigüedad en la institución, respectivamente. En el caso de las instituciones del Gobierno Central, casi 8 de cada 10 empleados a contrata (77,7%) contarían con la “confianza legítima” dictaminado por la CGR, lo que se reduciría al 58% desde la jurisprudencia de la Corte Suprema.**
- **Entre las instituciones con mayor antigüedad de sus funcionarios “a contrata” se encuentra: a) a nivel de gobierno central, el Servicio Aerofotogramétrico de la FACH (17,4 años), el Servicio de Registro Civil e Identificación (16,5 años) y el Instituto de Previsión Social (15,2 años); b) a nivel de municipios la Municipalidad de San Fernando (11,4 años),**

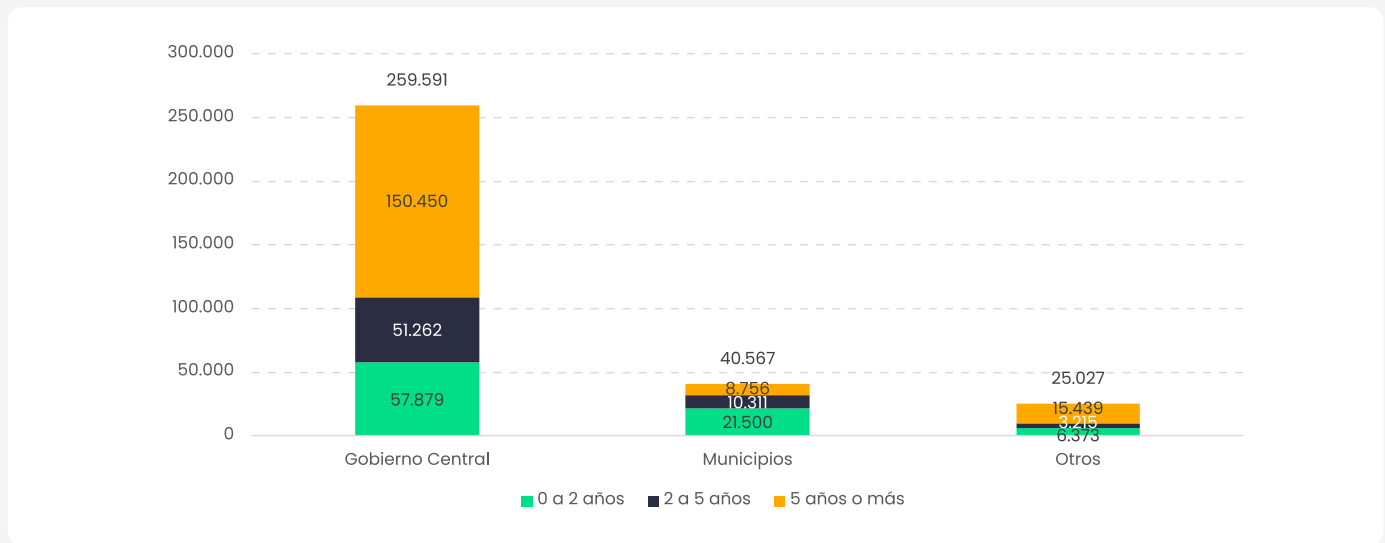
1. Contraloría General de la República, *Dictámenes N°s 22.766 (2016), 23.518 (2016), 85.700 (2016), 6.400 (2018)*. Con todo, recientemente la CGR dictaminó que la institución fiscalizadora se abstendría de resolver sobre el plazo de vinculación funcional que daría origen a la “confianza legítima”, quedando a criterio de los tribunales la cantidad de años determinantes de la relación contractual. Ver *Dictamen N°E417326 (2024)*.

2. Excelentísima Corte Suprema. Causas roles N°s 26.112-2022, 26.131-2022, 26.196-2022, 26.279-2022 y 26.301-2022, entre otras.

Municipalidad de Collipulli (10,3 años) y la Municipalidad de Catemu (8,8 años); c) a nivel de “otras instituciones”, encabeza la lista la Universidad Tecnológica Metropolitana (18 años), la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (13,1 años) y la Universidad de Valparaíso (10,3 años).

- **Mientras no se reforme el Estatuto Administrativo, el empleo público seguirá operando como un modelo de entrada abierto de facto y cerrado de salida, dificultando la gestión del Estado, perjudicando el profesionalismo e imparcialidad de la burocracia al hacerla demasiado permeable a los cambios de gobierno y deteriorando la calidad de los servicios públicos.**

Gráfico 1: Rangos de antigüedad de funcionarios a contrata por tipo de servicio, al 30 de septiembre 2024. N = 325.185.



Nota 1: “Categoría Gobierno Central” u “Otros servicios” definida a partir del Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central. Así, “otros servicios” incluye Universidades, Centros de Formación Técnica, Empresas del Estado, CPLT, Tribunales Tributarios Aduaneros, Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Instituto Forestal e Instituto Nacional de Derechos Humanos. **Nota 2:** Análisis realizado a partir de base mensualizada Dipres, por lo que no todas las instituciones se encuentran representadas. A nivel municipal se consignan datos de 228 de 345 municipios.

Fuente: Elaboración propia en base a Dipres (2024)

1. ANTECEDENTES

El empleo público en Chile se estructura normativamente para que la mayoría de los funcionarios sean de carrera (planta), con una pequeña porción de empleados temporales (contrata) y/o accidentales (honorarios, Código del Trabajo).

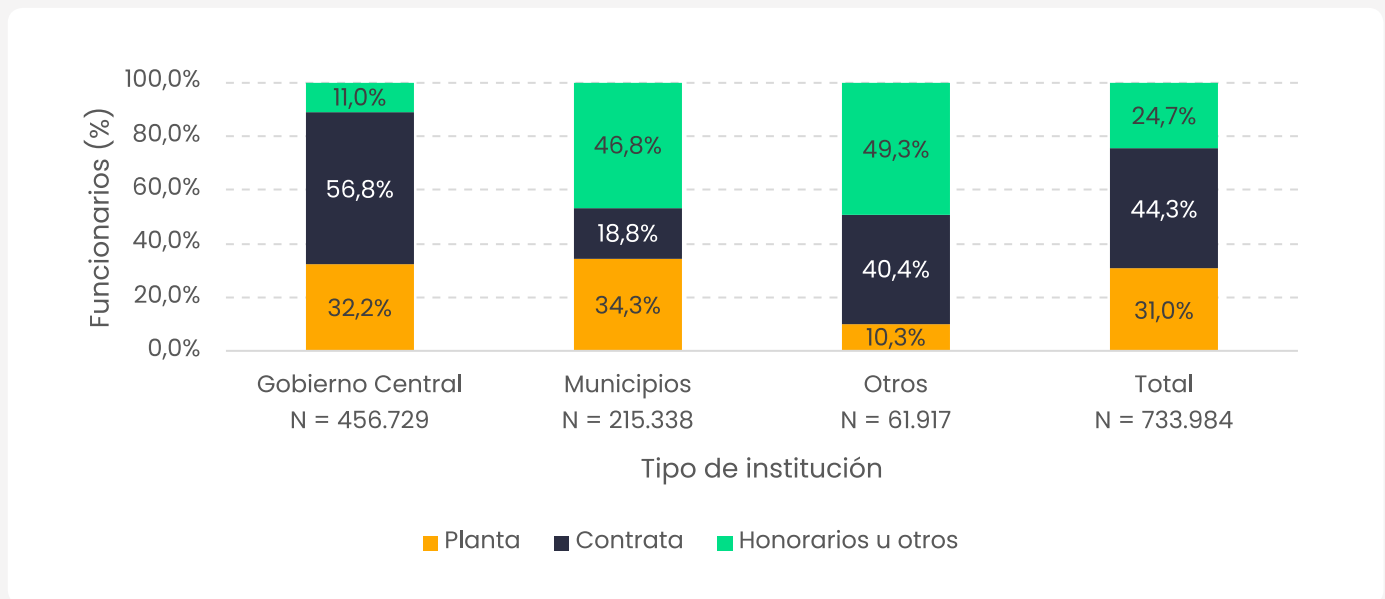
En efecto, según la Ley N°18.834 que Aprueba el Estatuto Administrativo (EA), el empleo a contrata “es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución”³ y “durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año (...), salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos”⁴. Se trata de una mo-

3. Ministerio de Hacienda, DFL N°29: Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, art. 3 (2005).
 4. Ministerio de Hacienda, DFL N°29: Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, art. 10 (2005).

dadidad complementaria a los funcionarios de carrera, en tanto “el número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta”⁵.

Sin embargo, en la práctica los funcionarios “a contrata” actualmente son la mayoría de los empleados públicos. En efecto, al 30 de septiembre 2024, de un total de 733.984 funcionarios de instituciones que reportan mensualmente a Dipres, los funcionarios “a contrata” alcanzaron los 325.185, representando el 44,3% del empleo público y la mayor calidad jurídica a nivel de Gobierno Central (56,8%) y menor en municipios (18,8%) (**Gráfico 2**).

Gráfico 2: Proporción de calidades jurídicas según tipo de servicio, al 30 de septiembre 2024.



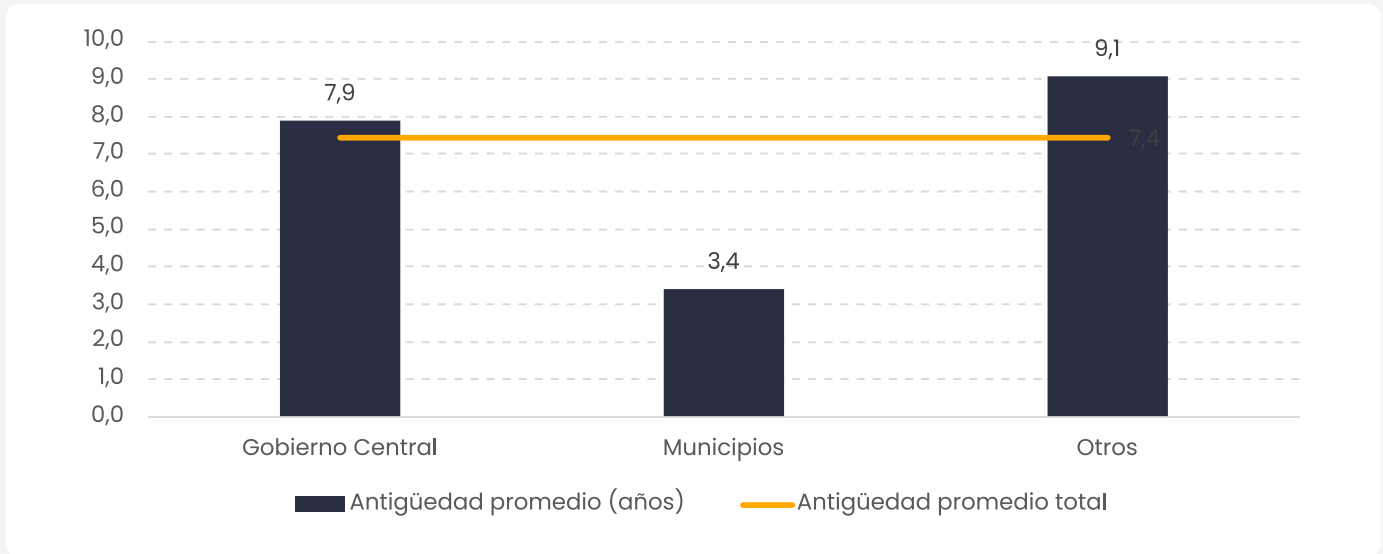
Nota 1: “Categoría Gobierno Central” u “Otros servicios” definida a partir del Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central. Así, “otros servicios” incluye Universidades, Centros de Formación Técnica, Empresas del Estado, CPLT, Tribunales Tributarios Aduaneros, Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Instituto Forestal e Instituto Nacional de Derechos Humanos. **Nota 2:** Análisis realizado a partir de base mensualizada Dipres, por lo que no todas las instituciones se encuentran representadas. A nivel municipal se consignan datos de 228 de 345 municipios.

Fuente: Elaboración propia en base a Dipres (2024)

Así también, los funcionarios “a contrata” han dejado de ser temporales. Esto se observa en que la antigüedad promedio de los empleados “a contrata” es de 7,4 años, siendo de 7,9 años en las instituciones del Gobierno Central, 3,4 en municipalidades y 9,1 en “otro tipo de servicios” (**Gráfico 3**). Complementariamente, tras 2 o 5 años de servicio -dependiendo de si aplica el criterio de la CGR o de la Corte Suprema, respectivamente- los empleados a contrata adquirirían “confianza legítima”, lo que significa que la no renovación de su contrato se debe llevar a cabo en base a un acto administrativo motivado.

5. Ministerio de Hacienda, DFL N°29: Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, art. 10 (2005).

Gráfico 3: Antigüedad (años) de funcionarios “a contrata” por tipo de servicio.



Nota 1: “Categoría Gobierno Central” u “Otros servicios” definida a partir del Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central. Así, “otros servicios” incluye Universidades, Centros de Formación Técnica, Empresas del Estado, CPLT, Tribunales Tributarios Aduaneros, Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Instituto Forestal e Instituto Nacional de Derechos Humanos. **Nota 2:** Análisis realizado a partir de base mensualizada Dipres, por lo que no todas las instituciones se encuentran representadas. A nivel municipal se consignan datos de 228 de 345 municipios.

Fuente: Elaboración propia en base a Dipres (2024)

Así, el reclutamiento en el empleo público chileno opera de facto como un sistema de entrada abierto y cerrado de salida. Esto genera un crecimiento inorgánico del sector, dificulta la gestión del Estado, perjudica el profesionalismo e imparcialidad de la burocracia al hacerla demasiado permeable a los cambios de gobierno y deteriora la calidad de los servicios.

En este contexto, el 6 de noviembre la CGR dictaminó⁶ que, en lo sucesivo, se abstendría de resolver sobre el plazo de vinculación funcional que daría origen a la “confianza legítima”, ya que, atendiendo el criterio de la Corte Suprema, la materia habría devenido en litigiosa, lo que impediría a la CGR emitir pronunciamiento⁷. En otras palabras, quedaría a criterio de los tribunales del país la decisión de cuántos años serían necesarios para que un trabajador público obtuviera la denominada “confianza legítima”.

Sin embargo, el 4 de diciembre 2024 la novena sala de la Corte de Apelaciones de Santiago resolvió acoger la orden de no innovar a partir de un recurso de protección interpuesto que pidió dejar sin efecto el dictamen. **Con todo, el proceso sigue abierto, ya que el 19 de diciembre la CGR respondió al recurso de protección argumentando, entre otros, que éste carecería de objeto y peticiones concretas, además de ser más bien una “acción popular” ajena a la naturaleza cautelar del recurso de protección⁸.**

6. Contraloría General de la República, Dictamen E561358 (2024).

7. Ley N°10.336, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, art. 6, inc. 3.

8. Corte de Apelaciones, Recurso de protección rol N°24805-2024.

Teniendo esto en consideración, el objetivo de este documento es dar cuenta de la proporción de funcionarios públicos que dispondrían de “confianza legítima”, según si cumplen con el criterio de la CGR desde 2016 (2 años) o la Corte Suprema desde 2022 (5 años). El análisis permitirá vislumbrar la proporción de funcionarios “a contrata” que tanto en la práctica como jurídicamente ya no serían transitorios, sino permanentes, según el criterio que acabe rigiendo o se adopte en una eventual reforma al EA.

2. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el análisis se utiliza una base mensualizada de la Dirección de Presupuestos, que se origina en el artículo 70 de la Ley N°21.306 (2020)⁹, solicitada por Ley de Transparencia a la institución.

La base de datos abarca a todos los Órganos de la Administración del Estado, incluyendo Gobierno Central, Municipalidades, Universidades, Centros de Formación Técnica, Empresas Estatales o en las que el Estado posee una participación mayoritaria, entre otros. Sin embargo, si bien La Ley N°21.306 (2020) establece que todas las instituciones deben reportar dentro de los 15 días siguientes al término del mes respectivo a informar, en la práctica no todas lo hacen. Así, por ejemplo, se dispone de información de 228 de 345 municipios al 30 de septiembre del 2024.

La base de datos que se utiliza para este estudio contiene información innominada a nivel de funcionario, incluyendo variables como nombre de institución pagadora, remuneración bruta total, sexo, calidad jurídica, estamento, jornada contrato, fecha de ingreso a la institución y región.

No obstante, si bien la base consigna un total de 1.018.832 pagos a septiembre 2024, hay identidades receptoras de pagos del Estado repetidas hasta 25 veces. Por lo tanto, que redujeron el número de funcionarios considerados:

- **Identidad única de funcionario:** Se marcó con el valor “1” a las identidades una sola vez y se perdieron los casos de identificaciones repetidas, con el fin de trabajar con identidades únicas y reducir las distorsiones. **Como resultado, el número de casos bajó de 1.018.832 a 733.984 identidades únicas.**
- **Tipo de servicio:** Se clasificaron las instituciones pagadoras en tres categorías: Gobierno Central, Municipios y “Otros servicios”, a partir de las clasificaciones del *Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central* (Dipres, 2024).
- **Calidad jurídica:** Se mantuvieron las calidades jurídicas “Planta” y “Contrata”, pero se agrupó al resto (honorario, Código del Trabajo, suplentes, etc.) en “Otras”.

⁹. “Artículo 70.- 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” Ley N°21.306 (2020), art. 70.

- **Antigüedad años:** Se calcularon los años de antigüedad del funcionario a partir de la diferencia en la cantidad de días entre el 30 de septiembre 2024 y la fecha de ingreso a la institución reportada. A partir de esta variable se creó otra de tipo categórica, para clasificar la antigüedad entre 0 a 2 años, 2 a 5 años y 5 años o más. A partir de estas modificaciones, **el total de funcionarios con los que se trabaja en este documento es 733.984, de los cuales 227.391 son de planta (31%), 325.185 (44,3%) son “a contrata” y 181.408 (24,7%) corresponde a “honorarios u otros”.**

En la siguiente sección se analiza la antigüedad de los funcionarios “a contrata” por tipo de servicio, con el fin de identificar qué proporción cumple con el criterio de la CGR y/o de la Corte Suprema. Adicionalmente, se identifican las 10 instituciones en las que se concentra la presión sobre la regularización del empleo público de carrera, por tipo de servicio.

3. RESULTADOS

La mayoría de los funcionarios públicos “a contrata” satisface el criterio de la Corte Suprema para adquirir “confianza legítima” y 7 de cada 10 cumple el de la CGR. En efecto, como se observa en la **Tabla 1**, el 53,7% de los funcionarios a contrata tiene más de 5 años de antigüedad, es decir, más de la mitad poseería “confianza legítima” según el criterio de la Corte Suprema. Luego, si uno aplicase el criterio de la CGR, esta cifra ascendería a un 73,6% de empleados “a contrata” que dispondrían de la “confianza legítima”, por lo que la no renovación de sus contratos requeriría de un acto administrativo fundado, debiendo la autoridad que los dicta expresar los motivos, razonamientos y antecedentes de hecho y de derecho que sustentan la decisión.

Tabla 1: Antigüedad por tipo de servicio de funcionarios “a contrata”, septiembre 2024

TIPO DE SERVICIO	ANTIGÜEDAD 0 A 2 AÑOS		ANTIGÜEDAD 2 A 5 AÑOS		ANTIGÜEDAD 5 O MÁS AÑOS		TOTAL	
	FUNCIONARIOS (#)	%	FUNCIONARIOS (#)	%	FUNCIONARIOS (#)	%	FUNCIONARIOS (#)	%
Gobierno Central	57.879	22,30%	51.262	19,75%	150.450	57,96%	259.591	100%
Municipios	21.500	53,00%	10.311	25,42%	8.756	21,58%	40.567	100%
Otros	6.373	25,46%	3.215	12,85%	15.439	61,69%	25.027	100%
TOTAL	85.752	26,37%	64.788	19,92%	174.645	53,71%	325.185	100%

Nota 1: “Categoría Gobierno Central” u “Otros servicios” definida a partir del Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central. Así, “otros servicios” incluye Universidades, Centros de Formación Técnica, Empresas del Estado, CPLT, Tribunales Tributarios Aduaneros, Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Instituto Forestal e Instituto Nacional de Derechos Humanos. **Nota 2:** Análisis realizado a partir de base mensualizada Dipres, por lo que no todas las instituciones se encuentran representadas. A nivel municipal se consignan datos de 228 de 345 municipios.

Fuente: Elaboración propia en base a Dipres (2024)

Como se observa en la Tabla 1, en el caso de las instituciones del Gobierno Central casi 8 de cada 10 empleados a contrata (77,7%) contarían con la “confianza legítima” dictaminado por la CGR, lo que se reduciría al 58% según jurisprudencia de la Corte Suprema. En el caso de los municipios, el 47% de sus funcionarios a contrata dispondrían de “confianza legítima” según el criterio de la CGR, lo que caería a un 21,6% según el parámetro de la Corte Suprema. Por último, en “otro tipo de instituciones” el 74,5% dispondría de “confianza legítima” según dictámenes de la CGR, lo que se reduciría al 61,7% de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema.

Ahora bien, hay instituciones en las que los funcionarios “a contrata” tienen más antigüedad, por lo que concentran una mayor presión sobre los cargos de planta y limitaciones a la carrera funcionaria.

En el caso del Gobierno Central la antigüedad promedio es de 7,9 años, pero la institución en donde los funcionarios “a contrata” llevan más años en esa calidad jurídica es el Servicio Aerofotogramétrico de la FACH (17,4 años), seguido por el Registro Civil (16,5 años) y el Instituto de Previsión Social (15,2 años) (Tabla 2).

Tabla 2: Antigüedad promedio de funcionarios “a contrata” en instituciones del Gobierno Central, primeras 10 con mayor cantidad de años de antigüedad

LUGAR	NOMBRE INSTITUCIÓN	ANTIGÜEDAD PROMEDIO (AÑOS)	FUNCIONARIOS A CONTRATA (#)
1°	Servicio Aerofotogramétrico de la FACH (M. Defensa)	17,4	29
2°	Registro Civil e Identificación (M. Justicia)	16,5	3.065
3°	Instituto de Previsión Social (M. Trabajo)	15,2	2.374
4°	Caja de Previsión de la Defensa Nacional (M. Trabajo)	14,4	383
5°	Servicio Médico Legal (M. Justicia)	14,1	933
6°	Subsecretaría de Telecomunicaciones (M. Transportes)	14,1	258
7°	Senado	13,7	222
8°	Dirección de Fronteras y Límites del Estado (M. Relaciones Exteriores)	13,1	60
9°	Superintendencia de Seguridad Social (M. Trabajo)	13,0	267
10°	Superintendencia de Pensiones (M. Trabajo)	13,00	213

Fuente: Elaboración propia en base a Dipres (2024)

En el caso de las municipalidades, el promedio de antigüedad de los funcionarios “a contrata” es de 3,4 años. No obstante, hay casos como la Municipalidad de San Fernando, en donde los empleados públicos “a contrata” llevan 11,4 años bajo esa calidad jurídica, seguida por la Municipalidad de Collipulli (10,3 años) y Catemu (8,8 años) (Tabla 3).

Tabla 3: Antigüedad promedio de funcionarios “a contrata” en Municipalidades, primeras 10 con mayor cantidad de años de antigüedad

LUGAR	NOMBRE INSTITUCIÓN	ANTIGÜEDAD PROMEDIO (AÑOS)	FUNCIONARIOS A CONTRATA (#)
1°	Municipalidad de San Fernando	11,4	9
2°	Municipalidad de Collipulli	10,3	30
3°	Municipalidad de Catemu	8,8	124
4°	Municipalidad de Pudahuel	8,5	141
5°	Municipalidad de Coyhaique	8,1	68
6°	Municipalidad de Toltén	7,4	26
7°	Municipalidad de Andacollo	6,9	24
8°	Municipalidad de Renaico	6,8	99
9°	Municipalidad de Macul	6,8	102
10°	Municipalidad de Valparaíso	6,8	251

Fuente: Elaboración propia en base a Dipres (2024)

Por último, en “otros servicios” –que incluye Universidades, Centros de Formación Técnica, Empresas del Estado, Consejo Para la Transparencia, Tribunales Tributarios Aduaneros, Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, el Instituto Forestal e Instituto Nacional de Derechos Humanos–, el promedio de antigüedad de los funcionarios “a contrata” es de 9,1 años. Ahora bien, la Universidad Tecnológica Metropolitana encabeza la lista, con un promedio de 18 años de antigüedad, seguido por la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (13,1 años) y la Universidad de Valparaíso (10,3 años).

Tabla 4: Antigüedad promedio de funcionarios “a contrata” en “Otros servicios”, primeras 10 con mayor cantidad de años de antigüedad

LUGAR	NOMBRE INSTITUCIÓN	ANTIGÜEDAD PROMEDIO (AÑOS)	FUNCIONARIOS A CONTRATA (#)
1°	Universidad Tecnológica Metropolitana	18	1.289
2°	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación	13,1	461
3°	Universidad de Valparaíso	10,3	1.702
4°	Universidad de Talca	9,9	1.098
5°	Universidad de Tarapacá	9,5	858
6°	Tribunales Tributarios Aduaneros	9,4	79
7°	Universidad de La Serena	9,2	1.033
8°	Universidad de Chile	9,1	12.071
9°	Universidad de La Frontera	8,5	2.142
10°	Universidad Arturo Prat	7,7	721

Fuente: Elaboración propia en base a Dipres (2024)

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Al 30 de septiembre 2024, 239.433 funcionarios “a contrata” cumple criterio CGR y 174.645 el requisito de la jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de “confianza legítima”, al tener más de 2 y 5 años de antigüedad en la institución bajo dicha modalidad, respectivamente. A partir de los datos disponibles, esto equivale a que el 73,6% de los funcionarios “a contrata” contarían con la confianza legítima desde el punto de vista de la CGR, y el 53,7% según la jurisprudencia de la Corte Suprema. En el caso de las instituciones del Gobierno Central, casi 8 de cada 10 empleados a contrata (77,7%) contarían con la “confianza legítima” dictaminado por la CGR, lo que se reduciría al 58% desde la jurisprudencia de la Corte Suprema. En el caso de los municipios, el 47% de sus funcionarios a contrata dispondrían de “confianza legítima” según el criterio de la CGR, lo que caería a un 22% según el parámetro de la Corte Suprema.

Si bien normativamente la calidad jurídica “a contrata” fue considerada como transitoria y complementaria a la de planta, hoy representa a la mayoría de los empleados públicos y ha dejado de ser temporal. Debido a esto, el empleo público chileno opera como un sistema abierto de entrada y cerrado de salida, lo que facilita su crecimiento, pero dificulta su gestión, hace que sea demasiado permeable a los cambios de gobierno y deteriora la calidad de los servicios.

Ante la falta de respuesta legislativa a los déficits del Estatuto Administrativo, tanto la CGR como los tribunales fueron resolviendo por su propia vía la relación contractual del Estado con sus trabajadores “a contrata”, estableciendo que tras 2 o 5 años, correspondientemente, adquirirían “confianza legítima”. Sin embargo, recientemente la CGR dictaminó que, en lo sucesivo, se abstendría de resolver sobre el plazo de vinculación funcional que daría origen a la “confianza legítima”, lo que se estima podría generar una mayor presión sobre los tribunales. Por lo tanto, la cuestión de fondo seguirá presente, solo que esta vez será de carácter litigioso.

El problema que se origina con las “contratas” en el Estado tiene como causa un marco jurídico obsoleto y restrictivo, que no permite modernizar la gestión pública. En este sentido, para modernizar la carrera funcionaria en el largo plazo, el único camino es reformar nuestro obsoleto Estatuto Administrativo por uno que promueva una carrera funcionaria meritocrática y de carácter técnico, independiente del gobierno de turno.

PROPUESTAS

- **Reformar el Estatuto Administrativo estableciendo un sistema de ingreso único al empleo público fundado en el mérito.** Esto significa que la regla general en procesos de reclutamiento y selección en el sector público se regirán por sistemas que resguarden el mérito, vía concursos abiertos -cuando corresponda- y competitivos.

Quienes ingresen a la administración pública por primera vez bajo este nuevo sistema, deberán ser sometidos a un periodo a prueba de 90 días corridos, antes de ser contratados definitivamente en el nuevo régimen de empleo público indefinido. Quienes no superen dicho periodo a prueba deberán dejar el servicio y no será aplicable ningún tipo de indemnización.

Quienes ingresen a través del nuevo sistema deberán ser indemnizados en caso de ser despedidos, asimilando sus derechos a los del Código del Trabajo —con excepción de los relativos a la constitución de sindicatos—. En el mismo sentido, los funcionarios públicos que ingresen al Estado tras la reforma al Estatuto Administrativo a nivel de Gobierno Central deberán poder ser desvinculados por necesidad del organismo, definido por el jefe de división del servicio.

- **Terminar con la distinción entre “plantas” y “contratas” y distinguir entre “funcionarios de carrera” y “asesores de gobierno”.** Esto implica subsumir a los funcionarios de planta y a contrata que cumplan con requisitos establecidos en la ley, en la calidad jurídica de “funcionarios de carrera”. Sin embargo, quienes hubieran ingresado a la administración pública por la confianza que reciben de la autoridad electa y no a través del sistema de ingreso único, deberán ser clasificados como “asesores de Gobierno”.

Los “asesores de Gobierno” no deben poder superar el 0,5% de la dotación máxima autorizada en cada mes del año fiscal autorizada en cada mes del año fiscal de la dotación total de la administración central del Estado. Los cupos y el presupuesto para cada institución deberán ser definidos anualmente en la Ley de Presupuestos de la Nación.

Vale decir que cada persona contratada bajo la calidad jurídica de Asesores de Gobierno deberá estar sujeta a una relación laboral que termine por el sólo ministerio de la ley, con el cese en sus funciones del jefe superior de servicio.