

La confianza por sobre el mérito

Enrique Rajevic
Profesor de Derecho
Administrativo UAH



De acuerdo con una nota de prensa, el nuevo ministro de Obras Públicas habría removido a los/as titulares de las direcciones de dicha cartera, “designando a sus sucesores”. Sin embargo, sólo uno de esos cargos es de exclusiva confianza. Los demás deben proveerse a través del Sistema de Alta Dirección Pública (ADP), esto es, mediante concursos públicos (salvo el uso excepcional de las denominadas “balas de plata”, que permiten hasta 12 designaciones presidenciales directas, mecanismo se habría aplicado en dos casos). Respecto de los restantes, los sucesores “fueron incorporados como asesores del ministro, a la espera de su ratificación mediante el sistema ADP, pero en los hechos están actuando como titulares”.

De ser efectivo, lo anterior reviste la máxima gravedad, porque el sistema de ADP se basa en concursos públicos. Carece de sentido convocarlos tratándose de cargos que, en la práctica, ya estarían asignados. Ello desincentivaría la partici-

pación de postulantes calificados/as, que saben que competirán con alguien que tiene acceso privilegiado a las características del cargo y del organismo y, además, a quienes deciden, afectando la equidad del proceso y la imparcialidad de la decisión.

Precisamente para evitar estas situaciones, en 2016 se eliminó la figura de nombrar una jefatura “provisional y transitoria” (PyT) y se estableció que, ante la vacancia, debía asumir el subrogante legal. Reproducir la lógica anterior mediante asesores que de facto actúan como titulares constituye, en los hechos, una elusión del sistema, al tiempo que desnaturaliza su propósito. Dificilmente Contraloría podría cursar su nombramiento si son elegidos tras un concurso tan cuestionable.

Es muy posible que esta forma de proceder (así como otras) derive de una falta de conocimiento del sistema de ADP; con todo, evidencian la necesidad de revisar y fortalecer su diseño. En los últimos cuatro cambios de gobierno, en-

tre 50% y 67% de los cargos de primer nivel han cesado durante el primer año, lo que refleja su alta dependencia de la confianza política, al igual que su escasa duración promedio (algo más de tres años). Más allá de esta “anécdota” revela una clase política que prefiere la confianza al mérito y no pocas veces ve la ADP como un estorbo.

En este contexto, resultaría más razonable sincerarlo y excluir del sistema concursal aquellos cargos que, en la práctica, requieren afinidad política. En los concursados, en cambio, debería restringirse la desvinculación por confianza exigiendo, por ejemplo, una validación previa del Consejo de Alta Dirección Pública fundada en desempeño insuficiente.

Con ello se resguardaría la coherencia del sistema, evitaría generar expectativas infundadas en quienes concursan y se avanzaría hacia un uso más eficiente de los recursos públicos y a una administración pública profesional para servir mejor a las personas.

“Reproducir la lógica anterior con asesores que de facto actúan como titulares es, en los hechos, una elusión del sistema”.

El Helicoide de Caracas y la memoria

Alberto Sato
Profesor emérito UDP



El vicariato venezolano decidió desalojar la prisión del Helicoide para convertir el edificio en un centro cultural y recreativo. Su construcción, lograda por una extraordinaria creación del arquitecto Jorge Romero Gutiérrez “Yoyo” —junto con Pedro Neuberger y Dirk Bornhorst—, se inició en 1956 en el cruce del eje principal del valle de Caracas con otro valle secundario orientado hacia el sudoeste, pero de gran densidad de población.

Su estrategia urbana integradora, a través de un núcleo empresarial y comercial, fue notable. Además, desde una arista más arquitectónica —y anticipadamente ambientalista—, el edificio no demolería el cerro situado en esa intersección, denominado premonitoriamente “La roca Tarpeya”, sino que se lo talaría en espiral.

El proyecto de 100.000 m² incluía en su coronamiento una de las primeras cúpulas geodésicas del diseñador norteamericano Buckminster Fuller; dispondría además de un ascensor funicular y ram-

pas de doble vía para automóviles con acceso directo a tiendas y servicios tipo *drive-in*. La espectacularidad del proyecto incluso llamó la atención de los curadores del MoMa de Nueva York.

Pero la caída de la dictadura de Pérez Jiménez en 1958 contribuyó al quiebre de este colosal “emprendimiento”, que fue confundido como obra pública del régimen y, como tal, olvidada y en riesgo de demolición. Existieron intentos vanos de recuperar la obra como centro cultural, biblioteca y centro ecológico, pero ninguno logró vencer la sentencia expresada por el Yoyo, tras haber quebrado porque el dinero había salido de sus bolsillos: “nadie podrá hacerle nada porque está maldito”.

En 1984, la estructura fue convertida en sede del Servicio de Inteligencia y Prevención, y en 2010, Hugo Chávez la convirtió en prisión, con lo que se transformó en centro de detención de opositores y disidentes políticos, y así en uno de los centros de represión más ignomi-

niosos de la historia contemporánea continental.

Hoy se le ha ordenado al vicariato que al menos liberen a los presos y den la apariencia de civilizados. Entonces surgió la idea de convertir al Helicoide en centro cultural y recreativo, creyendo que así se podrá borrar tanta ignominia. Doble error: pensar que tras una

máscara de cultura pueden borrar 16 años de terror; y segundo, olvidar la maldición del Yoyo.

Los exdecanos de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Central de Venezuela, con el apoyo unánime del Consejo de Facultad, propusieron recientemente preservar el edificio como memoria histórica y declararlo Patrimonio por la Unesco, como lo fue Robben Island para Nelson Mandela y la Escuela de Mecánica de la Armada (ESMA) en Buenos Aires. Así, será un permanente recordatorio de lo que no se debe hacer para gobernar y un respetuoso tributo a la arquitectura del Yoyo.

“Es un error pensar que tras una máscara de cultura pueden borrar 16 años de terror”.

Lilia María Jerez

Socia GNP Canales
Abogados Laborales y
exdirectora del
Trabajo



Negociación: estabilidad antes que reforma

El retiro del proyecto de ley sobre negociación colectiva multinivel constituye una señal relevante en favor de la estabilidad del sistema laboral. En un contexto de múltiples reformas en los últimos años, la decisión parece reconocer que los cambios estructurales requieren no solo voluntad política, sino también tiempo, evidencia y un diálogo amplio entre los actores del mundo del trabajo.

La iniciativa, además, llegó tardíamente. Fue presentada en enero de 2026, en la etapa final del pasado Gobierno, lo que condicionó la calidad del debate y limitó la posibilidad de una discusión técnica y transversal acorde a su envergadura. No se trata de una modificación menor. La negociación multinivel implica alterar el eje histórico del modelo chileno, basado en la negociación a nivel de empresa, redefiniendo la forma en que se fijan condiciones laborales y compensaciones, con efectos directos en la productividad, la competitividad y el empleo.

Sin embargo, el proyecto no abordó adecuadamente aspectos clave para su implementación: los efectos en las micro, pequeñas y medianas empresas, los posibles impactos en la libre competencia ni las capacidades institucionales de la Dirección del Trabajo para asumir un rol más activo en este esquema.

En este contexto, la negociación colectiva multinivel difícilmente puede considerarse una prioridad inmediata. No responde a una urgencia del sistema laboral ni parece propia de una agenda de cierre de gobierno.

El desafío hoy es otro: consolidar y dar estabilidad a las reglas vigentes, así como perfeccionar las formas de negociación colectiva existentes, particularmente las reformadas en 2016, cuya implementación aún presenta espacios de mejora y requieren ajustes técnicos. Esto es especialmente relevante en un país con una tasa de sindicalización cercana al 20%, lo que evidencia limitaciones estructurales de representatividad. Avanzar hacia esquemas multinivel sin abordar estas brechas supone tensionar el sistema más allá de sus capacidades reales.

Las reformas laborales sostenibles no son necesariamente las más ambiciosas, sino aquellas que logran equilibrio. Y ese equilibrio se construye, ante todo, con estabilidad, evidencia y diálogo.