

Los Desafíos del Reajuste 2010 de los Sueldos de Empleados Públicos

Considerando la situación macroeconómica actual, tanto en términos de inflación como de productividad laboral, el reajuste de los funcionarios públicos debería estar en torno a 4% nominal. Esta cifra está en línea con el comportamiento del índice de remuneraciones del INE. La petición de la ANEF, de 8,9%, está fuera de un rango razonable.

Corresponde en esta época del año que el Ministerio de Hacienda determine el reajuste de remuneraciones de los empleados públicos, cifra que tiene relevancia en el contexto macroeconómico nacional.

Esto por tres razones fundamentales:

1) Los empleados públicos del Gobierno central (sin considerar al personal de municipalidades, de las Fuerzas Armadas y de empresas del Estado) suman cerca de 200 mil, por lo que **el comportamiento de sus remuneraciones es un antecedente de importancia en las negociaciones del sector privado.** Una clara

indicación en este sentido la constituye el hecho de que la propuesta de reajuste de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) sea entregada al Gobierno por el presidente la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

2) El gasto en remuneraciones del Gobierno representa algo más de un 23% del gasto público total, por lo que la incidencia del ajuste de

remuneraciones tiene un impacto macroeconómico importante. En las actuales circunstancias, en que el propio Gobierno ha reconocido que la expansión fiscal afecta en forma negativa la competitividad de la economía, debe tenerse claro que **el reajuste de los empleados públicos termina por perjudicar a los sectores transables y, con ello, al empleo en estos sectores.**

3) El comportamiento de las remuneraciones en una economía social de mercado debe tener relación con el aumento de la productividad laboral, ya que en caso

En esta edición:

Los Desafíos del Reajuste
2010 de los Sueldos de
Empleados Públicos

Reformas Políticas:
¿Retrocediendo?

contrario, son los trabajadores quienes terminan por verse afectados en forma negativa, a través de una menor creación de puestos de trabajo.

En el sector privado, esta relación es mucho más fácil de medir, ya que se observa en los resultados de las empresas. En el sector público es más difícil, por cuanto no existen cuentas de resultados de gestión. Esto puede llevar a que los criterios para la fijación de remuneraciones caigan en el campo político, lo que suele ser dañino para la productividad global de la economía. Es muy importante avanzar en mediciones de la calidad de la gestión en el sector público, de tal forma de mejorar la actual estructura de incentivos. Este proceso es parte de la llamada Reforma del Estado, cuyo objetivo central es lograr que la gestión pública contribuya en mejor forma al desarrollo económico nacional. Sin embargo, **no existen aún medidores de gestión de funcionarios públicos que permitan ligar el comportamiento de las remuneraciones a la productividad.**

Debe tenerse en cuenta también que, aunque existieran indicadores confiables de gestión, **el propio Estatuto Administrativo es una barrera casi infranqueable para ligar remuneraciones a productividad**, ya que esto podría ir en contra de la llamada carrera funcionaria.

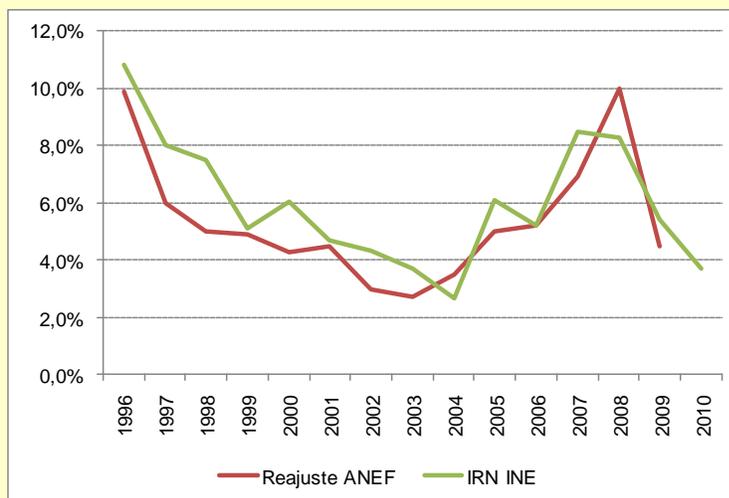
La determinación del reajuste salarial se hace entonces normalmente en base a criterios macroeconómicos -como inflación esperada y comportamiento de la productividad agregada- lo que lleva en la práctica a que exista una correlación elevada entre el reajuste a los empleados públicos y el comportamiento del índice de remuneraciones del INE, como se muestra en el Gráfico Nº 1.

La ANEF ha hecho pública su solicitud de un reajuste de remuneraciones de 8,9%, a lo que se suma casi un 3% adicional para los salarios más bajos. Este aumento se justificaría, de acuerdo a los representantes de los empleados públicos, en una inflación estimada en torno a 3% y un aumento del PIB en torno a 6%. Sin embargo, existe en esta justificación un error conceptual bastante importante, ya que si se trata de ligar el comportamiento de las remuneraciones al de la productividad del trabajo, el aumento del PIB no equivale ni de cerca al aumento de la productividad laboral, ya que ésta es sólo una parte menor del crecimiento económico.

El crecimiento del PIB se origina en tres elementos: aumento del stock de capital, aumento de la ocupación y aumento de la llamada productividad total de factores. El crecimiento estimado para este año y el próximo se origina principalmente en el crecimiento de la inversión, en segundo lugar en el aumento de la ocupación, y sólo en una medida muy menor en el aumento de la productividad de factores. A modo de referencia, el comité de PIB tendencial estimó un aumento de la productividad de factores de 0,3% en 2010 y de 0,6% en 2011. Por lo tanto, sería una cifra de ese orden

la que se debe utilizar como factor de productividad en el reajuste solicitado.

Gráfico N° 1
REAJUSTE ANEF Y COMPORTAMIENTO DEL ÍNDICE DE REMUNERACIONES DEL INE



Fuente: Elaboración propia.

Si a esto se suma una expectativa inflacionaria para 2011 en torno a 3,1%, se tiene que **el reajuste debería ser como máximo de un 4%, menos de la mitad de la cifra solicitada por la ANEF**. Sobre la inflación a utilizar, si la pasada o la esperada, no ha existido en años anteriores un criterio uniforme, ya que algunos años, en consideración a inflaciones bastante más elevadas a lo que se esperaba, se ha tomado, con un argumento razonable, la inflación pasada en la solicitud de reajuste. En esta oportunidad la distinción no es relevante, ya que la inflación estimada para el año en curso es equivalente a la proyectada para el próximo año.

Ha trascendido que las peticiones de la ANEF no se refieren solamente al reajuste salarial¹, sino que abarcan también consideraciones de remuneraciones mínimas y contractuales. Se solicitaría, por ejemplo, que la ley garantice como ingresos mínimos una escala de salarios que parta en \$ 280.000 para los auxiliares, en \$ 305.000 para los técnicos y en \$ 630.000 para los profesionales. Se solicita también un aguinaldo navideño parejo de \$ 60.500, en comparación con una cifra máxima de \$ 37.000 el año pasado. Otra petición sería un bono de vacaciones inédito de \$ 220.000.

Es evidente que estas solicitudes son inviables, no sólo porque atentan gravemente en contra de la necesaria disciplina fiscal, sino también porque no tienen fundamento microeconómico. De acuerdo a un análisis

económico que hemos hecho a partir de los resultados de la encuesta CASEN, **una persona con igual edad, sexo y educación, en el año 2009, en promedio ganaba más en el sector público que en el privado** (11% más en promedio). Este premio ha registrado además una tendencia creciente en el tiempo (era de 3,8% en 2006). Si bien es necesario tener salarios competitivos en el sector público, el que la brecha sea positiva llama la atención, ya que los empleados públicos cuentan con un importante beneficio adicional, referido a la estabilidad laboral, bastante mayor que en el sector privado. No parece tener una justificación lógica aumentar estas brechas por decreto, lo que sólo respondería al uso de una presión política indebida.

En términos de modificaciones contractuales, la ANEF solicita incorporar a planta a los casi 100 mil funcionarios que hoy se desempeñan a contrata, en un plan progresivo. También solicita que los trabajadores a honorarios que hayan permanecido durante 12 meses con jornada completa deben incorporarse a las dotaciones como empleados a contrata. De los casi 200 mil funcionarios públicos, más de la mitad trabaja a contrata, con contratos que se renuevan en forma casi automática.

Esta discriminación, para empleados que muchas veces llevan igual número de años en sus funciones, puede parecer odiosa y deseable de eliminar. Sin embargo, su eliminación pasa necesariamente por una modificación del Estatuto Administrativo, ya que en la práctica los funcionarios de planta gozan de inamovilidad, y no es factible pensar en un necesario proceso de reforma del Estado con tal grado de rigidez laboral. En la práctica, la existencia de empleos a contrata (bastante inflexibles también en la práctica) y a honorarios se origina en que el proceso de desarrollo económico exige necesariamente modificaciones en la estructura administrativa, y este ha sido el único camino disponible para ir realizando modificaciones, con el costo de que en el proceso se han ido generando importantes ineficiencias².

Es efectivo que **un Estado eficiente pasa por funcionarios motivados y remunerados en forma competitiva, pero eso será posible en la medida que, al igual como ocurre en el sector privado, se acepten condiciones de mayor flexibilidad laboral**. Es muy difícil establecer políticas de incentivos bajo condiciones de inamovilidad laboral.

Conclusión

Considerando la situación macroeconómica actual, tanto en términos de inflación como de productividad laboral, el reajuste a los funcionarios públicos debería estar como máximo en torno a 4% nominal. Esta cifra está además en línea con el comportamiento del índice de remuneraciones del INE, que a agosto de este año registra un aumento nominal de 3,7% en

doce meses. La petición de la ANEF, de 8,9%, está fuera de un rango razonable.

Las mejoras en la condición de remuneraciones y contractuales de los empleados públicos pasa necesariamente por mejores índices de eficiencia en la gestión y por condiciones de mayor flexibilidad en el empleo.

¹ Diario Financiero Online, 27 de octubre de 2010.

² Las cifras de licencias médicas en el sector público vs. el privado son un buen ejemplo de estas ineficiencias.