

REAJUSTE SALARIAL DEL SECTOR PÚBLICO

- Recientemente los trabajadores del sector público han solicitado un reajuste de remuneraciones de 4,2% nominal.
- Esta solicitud se encuentra por sobre lo que indicarían los factores determinantes de un incremento salarial.
- Los sueldos de la administración pública han venido creciendo más rápido que el de las otras actividades económicas.
- El reajuste no debiera ser mucho mayor a la inflación esperada.

Ha comenzado la discusión por el reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público (las que incluyen aguinaldo y beneficios), para lo cual es importante recordar: ¿de qué hablamos cuando se discute acerca de reajustes salariales?

Esto puede hacerse considerando distintos factores. Primero, las remuneraciones deberían reajustarse por la pérdida del poder adquisitivo del dinero, es decir, por la inflación. En segundo lugar, incrementos en la productividad de los trabajadores también debiesen verse reflejados en un mayor salario. En tercer lugar, debe tenerse en cuenta cómo es el reajuste de remuneraciones en el sector público en relación con el del resto de la economía.

Venimos arrastrando ya cuatro años con crecimiento bajo (promediaremos un 1,8% para el período 2014-2017) y con una tasa de crecimiento de inversión negativa. Aún con Reforma Tributaria, los gastos fiscales han venido superando ampliamente los ingresos, lo que se ha traducido en un rápido avance de la deuda bruta, la que alcanzaría este año los US\$ 65.516 millones (US\$ 33.526 millones al 2013).

En este contexto, un reajuste del sector público -tomando en cuenta el realizado el año pasado, donde se excluyeron aumentos a salarios mayores de \$ 4.400.000 y el otorgamiento de algunas asignaciones especiales- tiene un costo relevante. Un reajuste de 2,1% cuesta \$ 549.765 millones y un reajuste de 4,2% costaría

\$ 1.099.530 millones. Además, debe tomarse en cuenta que la planta de personal en la administración pública ha aumentado de manera significativa el último año, por lo que el costo sería incluso mayor.

REAJUSTE DEL PODER ADQUISITIVO

Los trabajadores del sector público, como cada año, han solicitado un reajuste de las remuneraciones. En esta ocasión la petición que comenzó en un 6%, se ubica en 4,2% nominal. Por su parte, el Ministro de Hacienda ha subido su propuesta desde 1,9% a un reajuste de 2,1% nominal.

Comparando con la inflación promedio estimada para el 2017 en el último IPoM (2,3%), se tiene, sin embargo, que el reajuste real que están solicitando los funcionarios públicos es de 1,9%, lo que desde una perspectiva histórica sería elevado, tomando en cuenta además que se estima para este año una tasa de crecimiento del PIB de solo 1,5% anual, lo que sin duda impacta en la capacidad de pago del Fisco (Tabla N° 1).

EL REAJUSTE DE 1,9% SOLICITADO SERÍA ELEVADO DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

Tabla N°1: Reajuste real de remuneraciones del sector público y crecimiento (%variación anual)

	Reajuste Nominal	Inflación promedio	Reajuste Real	Crecimiento PIB
2010	4,2	3,6	0,6	5,8
2011	5,0	2,5	2,5	5,8
2012	5,0	2,1	2,9	5,5
2013	5,0	4,6	0,4	4,0
2014	6,0	4,4	1,6	1,9
2015	4,1	4,1	0,0	2,3
2016	3,2	3,8	-0,6	1,6
2017	4,2	2,3	1,9	1,5

Fuentes: BCN, BCCh.

REAJUSTE POR PRODUCTIVIDAD

Además del poder adquisitivo del salario, hay que tener en cuenta lo que éste representa. El salario debiera estar relacionado directamente con la productividad del trabajador. Es decir, en un esquema adecuado de política salarial además de

ajustar los salarios por el poder adquisitivo, éste debiera ajustarse por incrementos en la productividad de quien lo percibe.

Actualmente, es de debate nacional el retraso que existe en los indicadores de Productividad en Chile. Al respecto, según la Comisión Nacional de Productividad (CNP), existe una preocupante desaceleración de la misma desde el año 2000ⁱ, la cual es necesario potenciar y elevar. Esto sería transversal a todos los sectores. Es decir, no existen razones para pensar que mientras el país necesita fomento a la productividad, deberían reajustarse las remuneraciones de la administración pública por este concepto. Es más, se menciona específicamente por esa Comisión como uno de los “frenos” a la productividad, los factores “institucionales” que están relacionados con el desempeño del sector público.

REMUNERACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN PERSPECTIVA

El Índice de Remuneraciones (IR) Nominal publicado por el INE registró en septiembre una tasa de crecimiento anual de 5,1%, frente a un aumento del IR de la Administración Pública de 6,7%. Más aún, tomando en cuenta lo que va del año, se tiene que Índice de Remuneraciones ha crecido en promedio 5,4%, al tiempo que el de la Administración Pública lo ha hecho en un 8,3%, por encima, además, de todas las otras categorías de actividades económicas (Tabla N° 2).

**MIENTRAS EL ÍNDICE DE LAS REMUNERACIONES TOTAL HA CRECIDO EN PROMEDIO 5,4%
EL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LO HA HECHO EN UN 8,3%**

Tabla N° 2: IR total y por categoría, promedio enero-septiembre (%variación anual)

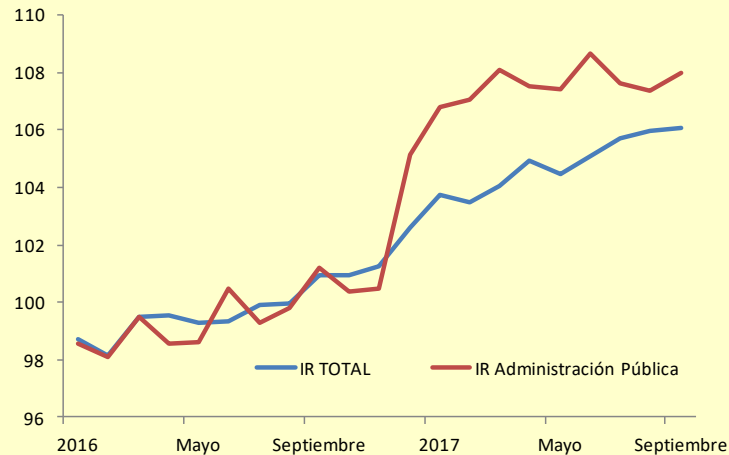
	2017
IR total	5,4
Minería	4,6
Industria Manufacturera	5,2
EGA	3,7
Sanitarias	6,9
Construcción	6,4
Comercio	6,1
Transporte	3,9
Turismo	5,9
Comunicaciones	4,1
Financiero	4,4
Inmobiliario	7,5
Profesionales	5,2
SS Administrativos	2,6
Administración Pública	8,3
Enseñanza	6,6
Salud	5,5
Recreación	2,0

Fuente: Elaboración propia en base datos del al INE.

Sin embargo, podría argumentarse que los salarios públicos aumentan a una mayor tasa porque se encuentran en un nivel más bajo que el del resto de la economía. Al mirar la información, se encuentra que en niveles el IR de la Administración Pública registró una importante alza en diciembre del 2016 y actualmente se ubica por sobre el IR total (Gráfico N° 1).

EL ÍNDICE DE REMUNERACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SE ENCUENTRA POR SOBRE EL ÍNDICE DE REMUNERACIONES TOTAL

Gráfico N° 1: IR total y administración pública (índice, base anual 2016 = 100)



Fuente: INE.

Adicionalmente, un estudio desarrollado por Rodrigo Cerdaⁱⁱ, sobre la base de una muestra del orden de 215.000 funcionarios del Gobierno Central para el 2015, concluyó que los asalariados del sector público tienen una mayor remuneración que los del sector privado, con una diferencia que alcanza el 44%.

De esta manera, habría sustento para afirmar que no se fundamenta un reajuste a las remuneraciones de los empleados públicos por un concepto de “nivelación” con el resto de los agentes de la economía. Por el contrario, en términos generales, éstos tienen mejores condiciones laborales, gozando de inamovilidad en sus cargos, por ejemplo.

REFLEXIONES FINALES

Año a año se invierte una gran cantidad de tiempo y se realizan costosas paralizaciones con el fin de determinar el reajuste de remuneraciones (además de bonos y otros beneficios) de los funcionarios del sector público. Todo ello, prácticamente en paralelo con la discusión de la Ley de Presupuestos, lo que además da pie para no asegurar los recursos necesarios para hacer frente al aumento en el gasto fiscal que el reajuste provoca; más aún en año electoral como el actual.

En definitiva, vemos que la solicitud de reajuste de remuneraciones de 4,2% nominal por parte de trabajadores del sector público no tiene sustento si consideramos los factores que deben tenerse en cuenta a la hora de fijar el porcentaje de reajuste.

Al respecto, existen algunas alternativas para evitar este proceso tan desgastante que poco aporta. En primer lugar, sería interesante plantearse la necesidad de objetivar de alguna manera el cálculo de este reajuste. Actualmente, existen proyectos en trámite que buscan establecer diversos mecanismos de reajuste, precisamente con este fin.

Sería también más eficiente mejorar el sistema de evaluación de desempeño de los funcionarios, para que los reajustes reales respondan a mejor desempeño de ciertos trabajadores y estos no sean transversales para todos, atendiendo de esta manera a mejoras efectivas de productividad.

ⁱ "Productividad y competencias laborales en Chile", J.Ramos, CNP.

ⁱⁱ Remuneraciones del Sector Público: ¿Mayores que en el Sector Privado? (2015), CLAPES UC.