



REAJUSTE AL SECTOR PÚBLICO: LA NECESARIA PRUDENCIA

- El reajuste de remuneraciones de 4,1% propuesto por el Ejecutivo resulta bastante más moderado que el de años anteriores.
- En un escenario de grave estrechez fiscal es razonable esta moderación en el reajuste, luego de un sexenio de cifras reales elevadas.
- El reajuste a los empleados públicos es por lejos “el programa de gasto fiscal” más oneroso cada año, aunque este año el costo caería cerca de un 23% real respecto al año pasado. De todas formas, equivale a US\$ 1.500 millones aproximadamente.

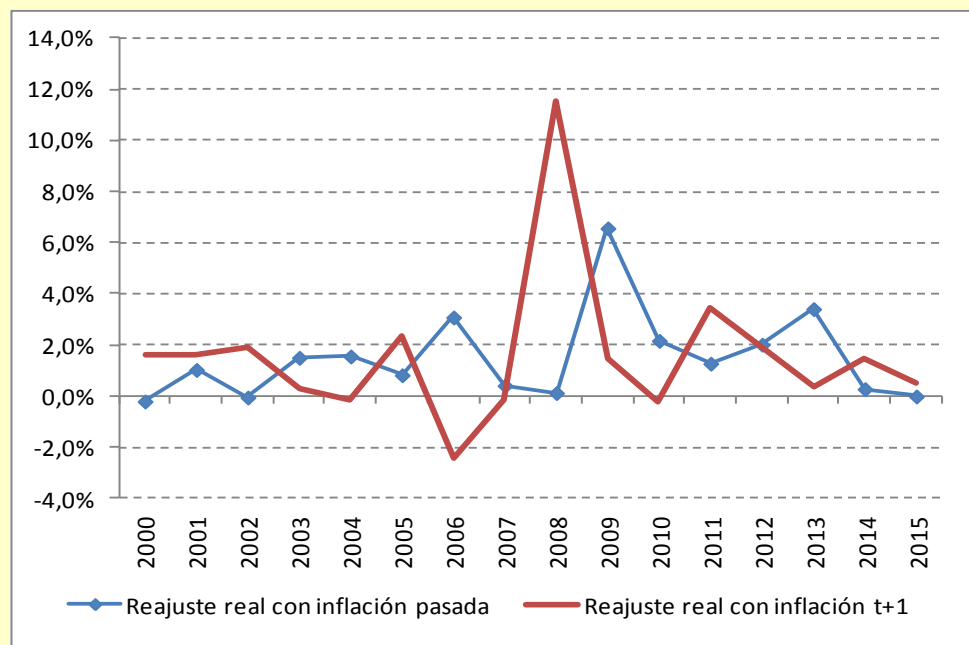
Sin el acuerdo con la ANEF, lo que no constituye una anomalía, se aprobó el reajuste salarial del sector público, qué resultó en un aumento de remuneraciones de 4,1% y de 9% para los sueldos más bajos. Adicionalmente, se congelarían los sueldos superiores a \$ 6.000.000. Comparado con la inflación de los últimos doce meses, la cifra de 4,1% representa un aumento real casi nulo, y menor a 1% real si se compara con la inflación estimada para 2016. De esta forma, se constituye en el aumento real más moderado en bastante tiempo, tanto si consideramos inflación pasada como inflación del año posterior al reajuste. Esto evidencia dos hechos significativos: la cada vez más evidente estrechez de recursos fiscales y la conciencia de este problema dentro del Ministerio de Hacienda. En consideración de que es altamente probable que en 2016 se registre un déficit fiscal superior al 3,3% del PIB estimado por Hacienda para este año, no parecen existir las condiciones para un aumento real de remuneraciones como ha sido la tónica en años anteriores. Debe considerarse que la administración del Estado se está actualmente endeudando para poder pagar sus gastos, lo que en cualquier empresa sería una situación insostenible.

El Gráfico N° 1 muestra el reajuste real bajo ambos criterios.



EL REAJUSTE PARA 2016 MANTIENE EL PODER AQUISITIVO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Gráfico N° 1. Reajuste real de remuneraciones del sector público de acuerdo a inflación pasada y del año siguiente (% anual)



Fuente: LyD en base a Leyes de reajuste y BCCH.

Se debe considerar también que el reajuste de remuneraciones del sector público es por lejos el “programa de gasto” más significativo de cada año. Esto no sólo por el reajuste propiamente tal, sino también porque se incorporan una serie de bonos y beneficios que en la práctica representan casi la mitad de la remuneración de los funcionarios, y que por ende, son también algo más de un 40% del costo. En años anteriores, los aumentos de estos bonos fueron en general superiores al reajuste, situación que no se da este año, ya que también fueron moderados, y de hecho el más costoso de todos, el "bono especial" tiene menor costo. Producto de esta moderación, el costo fiscal del reajuste (cerca de US\$ 1.500 millones) resulta un 23% inferior al del año pasado, lo que equivale a cerca de US\$ 400 millones. El Cuadro N° 1 muestra el costo fiscal real de los distintos ítems para los últimos cinco años, en moneda de 2015.



EL COSTO FISCAL SE MODERA SIGNIFICATIVAMENTE RESPECTO A LOS TRES AÑOS ANTERIORES

Cuadro N° 1. Costo fiscal del reajuste (Millones de \$ 2015)

Reajuste para el año	2012	2013	2014	2015	2016
Remuneraciones	543.718	589.584	629.485	768.192	593.525
Aguinaldo Navidad S.A.	32.632	34.724	36.897	38.442	40.806
Bono Especial	156.127	137.549	148.303	182.272	43.114
Bono Escolaridad	30.118	33.135	36.611	37.729	38.944
Aguinaldo Fiestas Patrias	45.021	47.990	50.936	52.500	53.850
Bono Vacaciones	0	49.945	56.357	82.713	84.850
Otros	121.841	129.170	151.958	179.562	182.939
TOTAL	929.456	1.022.098	1.110.548	1.341.410	1.038.028

Fuente: estimación LyD en base a I.F.

Se acentúa una **tendencia a disminuir las brechas salariales del sector público, pero no como resultado de indicadores de productividad o comparaciones de sueldos de mercado, sino por decreto.**

Un aspecto de interés que surge de la política de reajuste es que se acentúa una tendencia a disminuir las brechas salariales del sector público, pero no como resultado de indicadores de productividad o comparaciones de sueldos de mercado, sino por decreto. El objetivo evidente es lograr mayor igualdad salarial, pero agravando el problema de lograr captar los mejores talentos para la función pública. Las cifras muestran que para trabajadores de menor calificación, las condiciones laborales son mejores en el sector público que en el privado, mientras ocurre lo contrario para los cargos más altos, especialmente los de profesionales calificados que no caen en la categoría de cargos de mayor visibilidad de las diferentes autoridades. La evidente ventaja para este segmento de trabajadores de estar en el sector privado atenta en contra de mejorar la eficiencia del aparato estatal.

Utilizando datos de la CASEN 2013 se puede estimar el “premio” promedio de trabajar en el sector público, comparando los ingresos del trabajo para trabajadores controlando por edad, escolaridad, género y jornada, que resulta ser de un 4% aproximadamente. Para sueldos inferiores a \$ 1.000.000 (percentil 95 de la distribución), el premio es 8%. No es efectivo entonces, que los funcionarios públicos tengan condiciones de precariedad en relación al sector privado, sino por el contrario, y la brecha es mayor para ingresos más bajos. Esta situación se ha tendido a acentuar en 2014 y 2015, probablemente dada la política de reajustes diferenciados y congelamiento de niveles superiores.



CONCLUSIÓN

En un contexto de creciente restricción presupuestaria fiscal, el reajuste de remuneraciones del sector público, bastante más moderado que en años anteriores, se hace cargo de la situación. En términos prácticos, esto significa que en general los funcionarios públicos mantendrían su poder adquisitivo, rompiendo una larga tendencia de aumentos importantes de las remuneraciones reales y los bonos. Es razonable entonces que frente a un déficit fiscal elevado y creciente, el Gobierno no ceda a las presiones de la ANEF, considerando además el muy elevado monto de recursos que significa cada punto adicional de reajuste, que bordea los US\$ 300 millones.

Adicionalmente, con datos de la CASEN se puede demostrar que se mantiene un “premio” salarial para los empleados públicos, en relación a los del sector privado, cuando se comparan trabajadores similares en edad, género, jornada y escolaridad. No obstante, es preocupante la tendencia a que el reajuste sea mayor para los trabajadores de menores ingresos, ya que se acentúan las brechas respecto a la situación de remuneraciones del sector privado. Esto, porque se puede mostrar que el “premio” para los funcionarios de ingresos bajos es el doble del premio promedio, mientras es sabido lo complejo que resulta para las distintas reparticiones públicas el captar profesionales de excelencia, debido al sacrificio de renta que deben hacer.