

Presidenciables y empleo público

La discusión por el reajuste suele obviar la precariedad de la gestión de las personas en el sector público. Existen al menos tres grandes problemas en esta área que afectan seriamente la eficiencia del Estado.

Primero, la falta de información clara y sistematizada sobre la cantidad de empleados públicos y sus remuneraciones. La estadística de la Dirección de Presupuestos considera al gobierno central (227.869 empleados en 2014), pero no a trabajadores a honorarios, de municipalidades y corporaciones, de empresas públicas, universidades estatales, policías y fuerzas armadas. Ello impide comparar adecuadamente el tamaño de la administración pública.

Segundo, la existencia de distintos sistemas de contratación. Sólo en el gobierno central existen, por un lado, los empleados de planta (37,3% del total), que cuentan con la propiedad del cargo, inflexibilidad para el despido por bajo rendimiento y no tienen obligación de retiro a la edad de jubilación. Y por otro, los trabajadores a contrata (60,8%), modelo de empleo precario

“La gestión eficiente del aparato público es un desafío tanto o más importante que las pensiones, la salud o la educación superior”.

donde los contratos duran un año, permite la arbitrariedad en el despido y, como no es necesario hacer concursos para llenar vacantes, se vuelve terreno fértil para el clientelismo político. Todo ello afecta la productividad y genera injustificadas diferencias salariales. La Contraloría y la Corte Suprema han comenzado a limitar también las causales de despido y a imponer el pago de indemnizaciones, lo que podría generar además una presión fiscal significativa.

Tercero, el sistema de incentivos no cumple con el objetivo de mejorar la eficiencia del aparato estatal. Un informe elaborado en julio pasado por el Centro de Sistemas Públicos del Departamento de Ingeniería Industrial de la U. de Chile señala que muchos organismos fijan metas que no

están relacionadas con la calidad del servicio, y que, en 2014 y 2015, más del 98% de las instituciones tuvieron una gestión calificada como exitosa. Los bonos por gestión se han vuelto un derecho adquirido; el 97% de los empleados es calificado en lista de excelencia, y el gasto fiscal por este concepto superó, el año pasado, los 82 mil millones de pesos.

A ello hay que sumar la falta de mecanismos de negociación salarial formal con los empleados públicos —lo que provoca paros ilegales como el actual—, y las diferencias de sueldos: según cifras del INE, las remuneraciones en el sector público son 55% mayores que en el sector privado, aunque dicho promedio esconde desequilibrios significativos.

Para el desarrollo de Chile, la gestión eficiente del aparato público es un desafío tanto o más importante que las pensiones, la salud o la reforma a la educación superior. Si en realidad están pensando en el futuro, quienes aspiran a la Presidencia de la República —llámese Piñera, Lagos o Guillier— tienen la obligación de explicar cómo piensan enfrentarlo.

Segunda mirada

Ministra en paro

Mi vecino Walter Alberto me comentó esta mañana que está muy preocupado por la desaparición de Ximena Rincón, la ministra del Trabajo. Desde hace dos semanas, me cuenta, la ha buscado sin éxito en las fotos de los diarios y los noticieros de televisión. Obsesivo como es, escucha los programas de radio y revisa los portales informativos, pero nada.

Sólo encontró un mensaje suyo en Twitter, con una foto del Muro de Berlín, y una breve mención de un llamado que habría hecho para respaldar a la presidenta de la CUT.

— ¿Cómo saber si fue ella? Capaz que la hayan secuestrado — me dice.

— No seas ridículo — le respondo —. Lo más seguro es que, con lo mal que funciona este Gobierno, ni siquiera le hayan avisado que hay un paro de los empleados públicos. Seguro que, cuando se entere, va a estar encantada de ayudar en algo.

— Puede ser — me dice aliviado —. Pero ella no tiene pinta de despistada. A lo mejor, solidaria como es, fue la primera en unirse al paro y no nos dimos cuenta.

J. J. Cruz