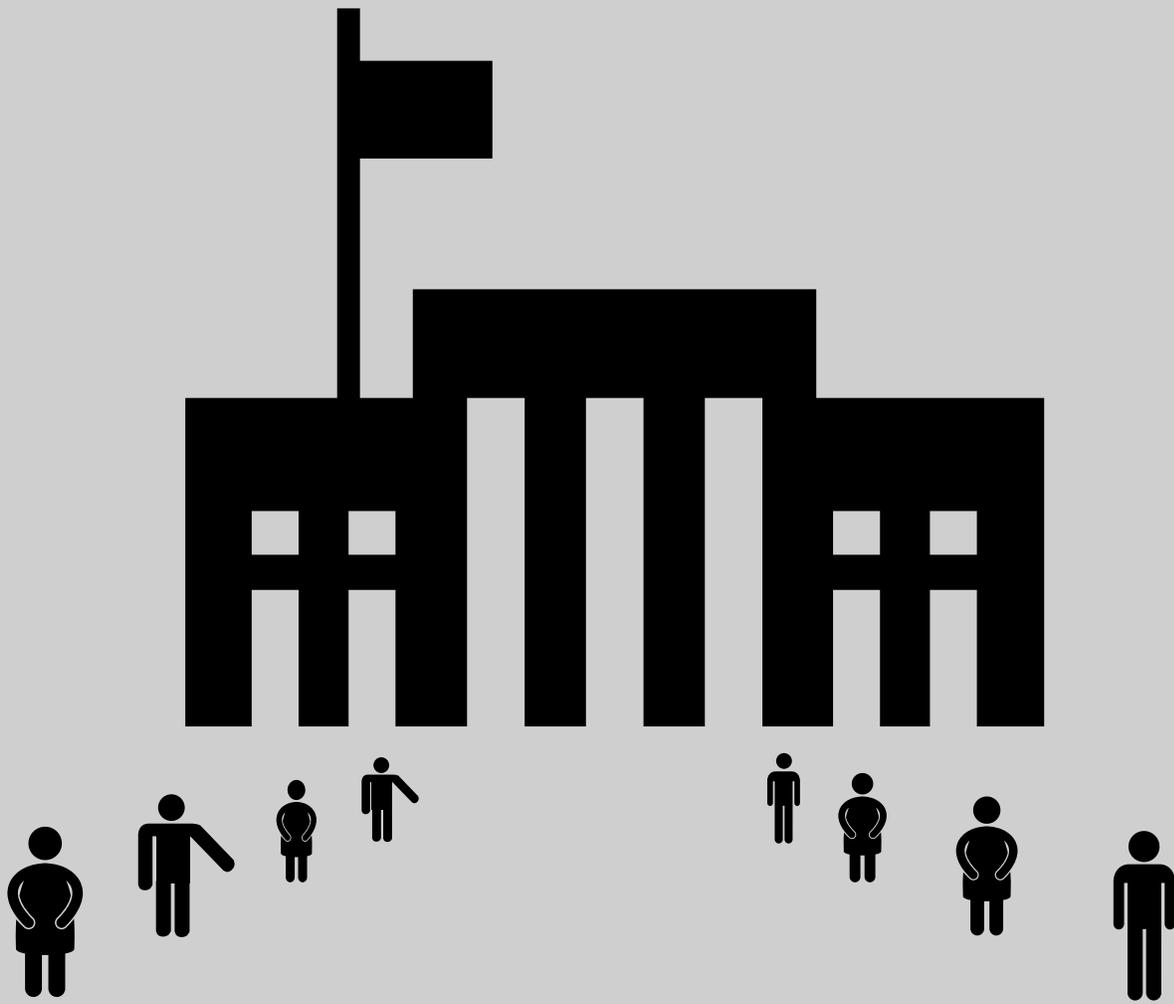


Salarios en el Sector Público

El mito en torno a los funcionarios del Estado en Chile

Documentos de Trabajo del Área Salarios y Desigualdad



Gonzalo Durán - Recaredo Gálvez - Karina Narbona

Salarios en el Sector Público, El mito en torno a los funcionarios del Estado en Chile¹

Gonzalo Durán S.

Economista PUC, Investigador en Fundación SOL

gonzalo.duran@fundacionsol.cl

Recaredo Gálvez C.

Administrador Público UDEC, Investigador en Fundación SOL

recaredo.galvez@fundacionsol.cl

Karina Narbona T.

Antropóloga Social UCh, Investigadora en Fundación SOL

karina.narbona@fundacionsol.cl

Noviembre de 2016

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons

Atribución-No Comercial-Compartir Igual

4.0 Internacional



¹Una versión preliminar de este estudio fue preparada para el Seminario “EL EMPLEO PÚBLICO EN CHILE. ¿TRABAJO DECENTE EN EL ESTADO?” organizado conjuntamente por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile), el Centro de Estudios de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca (CENTRASS) y la Fundación SOL y realizado el jueves 1 de septiembre de 2016 en el Auditorio del Edificio de Extensión y Postgrado de la Universidad de Talca, Campus Santiago. *Íconos de la portada: creados por Gan Khoon Lay, James Stone y Luis Prado, extraídos desde Noun Project.*

Resumen

Se ha sostenido que los trabajadores públicos en Chile se encuentran en una situación salarial muy superior a la de los trabajadores del área privada. Esta investigación analiza esta hipótesis a la luz de los datos de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica, CASEN 2015 cuyas bases de datos fueron publicadas en septiembre de 2016.

Al revisar las medidas de tendencia central, la encuesta CASEN sugiere la presencia de una brecha salarial positiva para los trabajadores públicos en relación a los privados de un 32%. Sin embargo, al depurar la comparación, esta vez con los trabajadores privados que laboran para empresas de 200 y más empleados, la brecha se reduce hasta un 5%. De este modo y considerando que el Estado como empleador forma parte de aquellos empleadores con 200 y más trabajadores, los resultados no dan suficiente robustez a la tesis de que los empleados públicos tendrían salarios “muy superiores” a los que tienen los trabajadores privados.

Junto a lo anterior, este documento da cuenta del perfil de ingresos de los funcionarios públicos. Mientras el promedio simple de sueldos asciende a \$608.224 líquidos, la mediana o el umbral máximo alcanzado por la mitad de los trabajadores es de \$440.000 líquidos. En otras palabras, 1 de cada 2 trabajadores públicos percibe menos de \$440.000 líquidos.

El estudio también se refiere al rol que tiene la formación colectiva de salarios en el sector público y su relación con el resto de la estructura salarial del país.

Datos, Método

Esta investigación se basa en la información obtenida de la última CASEN. A modo informativo cabe recordar que el trabajo de campo de la CASEN 2015 se llevó a cabo entre los meses

de noviembre de 2015 y enero de 2016. Adicionalmente, para indagar sobre los salarios se utiliza como variable el llamado *ingreso de la ocupación principal* (tal como suele suceder en los diferentes estudios de salarios en Chile que se basan en encuestas de hogares). Al momento de interpretar la información, es importante recordar que los datos salariales que reporta la CASEN se expresan en montos líquidos (en caso de corresponder, de otro modo, serán brutos).

La encuesta CASEN 2015 entrega información sobre la *categoría ocupacional* de los trabajadores en 9 grupos: patrón o empleador, trabajador por cuenta propia, empleado u obrero del sector público (gobierno central o municipal), empleado u obrero de empresas públicas, empleado u obrero del sector privado, servicio doméstico puertas adentro, servicio doméstico puertas afuera, FF.AA y del orden y familiar no remunerado. En este estudio, el grupo objetivo que se utilizó como sector público es la tercera categoría: **empleado u obrero del sector público (gobierno central o municipal)**. El sector público ampliado (que incluye a los empleados u obreros de empresas públicas y a las FF.AA y del orden) también se exhibe a modo de referencia. No se consideró un análisis específico con foco a la situación de los trabajadores a honorarios del Estado, pues, a pesar de ser un grupo clave, están subrepresentados en las encuestas de fuerza de trabajo (tanto en CASEN como en la Encuesta Nacional de Empleo).

El trabajo descriptivo incluye indagaciones en torno al promedio, la mediana y al percentil 65 (esto es, el umbral máximo de salarios alcanzado por el 65% de los trabajadores). En el trabajo econométrico se implementa un modelo simple de ecuaciones de Mincer.

Las exploraciones a la base de microdatos de la CASEN 2015 se han hecho usando factores de expansión (como es usual). El procesamiento de datos se hizo con el programa estadístico Stata 11 MP.

1. Salarios en el sector público y brecha con el mundo privado

El cuadro 1 muestra los resultados salariales para cada uno de las diferentes definiciones de sector público (ver abajo del cuadro 1) así como para el sector privado en general y el correspondiente a las grandes empresas.

Cuadro 1: Estadística descriptiva

Total	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Cantidad</i>	587.229	781.374	856.098	4.615.653	1.251.250
<i>Promedio</i>	\$608.224	\$622.722	\$636.423	\$460.527	\$580.071
<i>Mediana</i>	\$440.000	\$450.000	\$475.000	\$300.000	\$370.000
<i>Percentil 65</i>	\$600.000	\$600.000	\$600.000	\$400.000	\$500.000
Hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Cantidad</i>	223.939	313.337	377.009	2.850.359	767.262
<i>Promedio</i>	\$728.250	\$748.148	\$756.074	\$496.680	\$646.159
<i>Mediana</i>	\$500.000	\$500.000	\$500.000	\$340.000	\$400.000
<i>Percentil 65</i>	\$700.000	\$700.000	\$700.000	\$400.000	\$550.000
Mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Cantidad</i>	363.290	468.037	479.089	1.765.294	483.988
<i>Promedio</i>	\$534.237	\$538.752	\$542.266	\$402.153	\$475.302
<i>Mediana</i>	\$400.000	\$400.000	\$400.000	\$290.000	\$300.000
<i>Percentil 65</i>	\$538.902	\$540.000	\$550.000	\$350.000	\$400.000

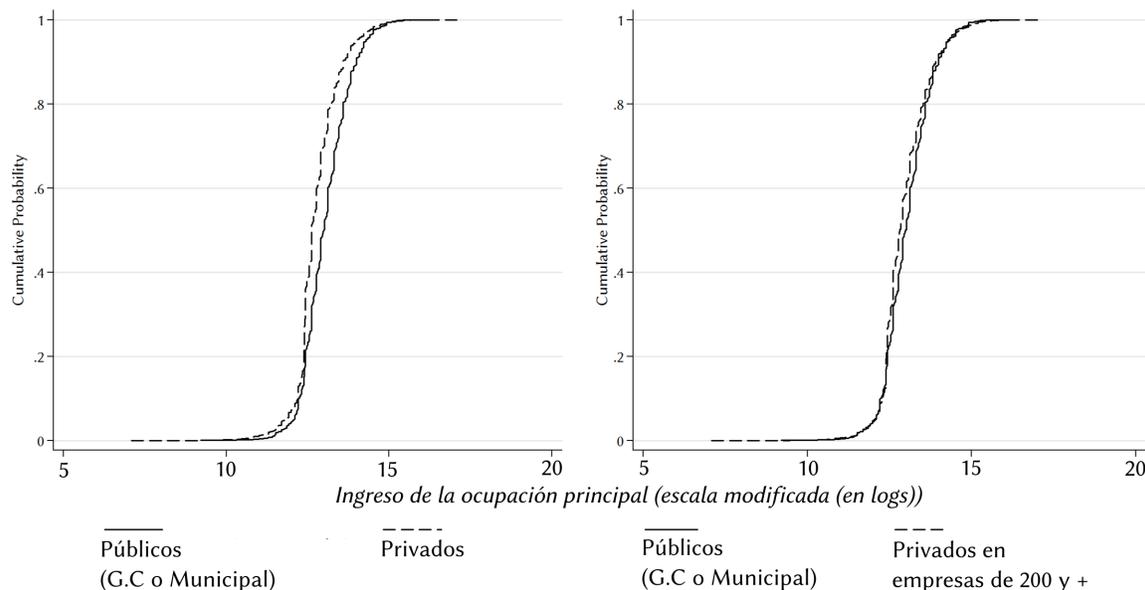
NOTACIÓN: (1) Empleado u obrero del sector público (gobierno central o municipal); (2) Empleado u obrero del sector público (gobierno central o municipal) más empleado u obrero en empresas públicas; (3) Empleado u obrero del sector público (gobierno central o municipal) más empleado u obrero en empresas públicas más FF.AA y de orden; (4) asalariados sector privado (todos); (5) Asalariados sector privado empresas de 200 y más trabajadores. Cantidad se refiere al total de trabajadores. Promedio, mediana y percentil 65 calculados para el ingreso de la ocupación principal.

Los datos de la CASEN permiten concluir que: el 50% de los empleados u obreros del sector público (gobierno central o municipal) ganan menos de \$440.000 líquidos como ingreso por su ocupación principal. En el caso de los hombres este umbral, llamado mediana, alcanza los \$500.000 mientras que en las mujeres es de \$400.000 líquidos.

La evaluación que se puede realizar a partir de las distribuciones completas es la de un sector deprimido en términos salariales. Al realizar una inspección al percentil 65, es posible constatar un umbral de \$600.000 líquidos. En otras palabras, prácticamente 2 de cada 3 trabajadores públicos ganan menos de dicha cifra.

La brecha de salarios públicos versus privados

llega a un 32% al evaluarla en la media (\$608.224 versus \$460.527). La inconveniencia de realizar una comparación así estriba en que se asimila a trabajadores que laboran para empleadores de diversos tamaños. Los empleadores se clasifican de acuerdo al número de trabajadores que dependen de ellos y la CASEN 2015 recoge esta información en la pregunta 023, según la cual, existen 5 categorías: Menos de 5 empleados, entre 5 y 10, entre 11 y 49, entre 50 y 199 y 200 y más personas. La última categoría es la que corresponde a las grandes empresas. El Estado como empleador debe entonces asimilarse a un contratante de fuerza de trabajo de 200 y más trabajadores. De hecho, en el análisis del sector público es posible afirmar que se asiste a un caso donde el Estado es el principal empleador de la economía, el más grande.

Gráfico 1: Distribución acumulada de salarios en el sector público y privado, CASEN 2015

Al realizar la comparación entre los empleados u obreros del sector público (gobierno central o municipal) y los asalariados del sector privado pero que laboran en empresas de 200 y más trabajadores, la brecha salarial a favor de los públicos se reduce a un 5% (\$608.224 versus \$580.071). El gráfico 1 muestra el comportamiento de la función de distribución acumulada (CDF) de los salarios públicos y privados. Tal como se puede apreciar en el panel derecho, una vez que se realiza el control por tamaño del empleador, la brecha salarial se reduce significativamente.

Este hallazgo constituye un resultado nuevo en el debate chileno. En efecto, en el estudio más reciente a este respecto titulado *“Remuneraciones del Sector Público: ¿Mayores que en el sector Privado?”*, el autor, Rodrigo Cerda de Clapes UC, sostiene que - tomando los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2014 - la brecha salarial a favor de los empleados públicos ascendía

a 43,8%. Sin embargo, la comparación se realizó sin tener en consideración los distintos tamaños de empleadores. Considerando aquello, es posible calcular (resultado que no fue divulgado en la investigación de Cerda) que la brecha se reduce ostensiblemente al considerar al sector privado que labora con empleadores de 200 y más personas (la brecha cae 28 puntos porcentuales y es de un 15,8% en esa encuesta).

La brecha de un 5% según CASEN y de 15,8% según la Encuesta Suplementaria de Ingresos, es lo que se llama brecha salarial *“bruta”*. Siguiendo la misma metodología de Cerda, esto es trabajando con ecuaciones de Mincer¹, es posible indagar un resultado que aisle las diferencias salariales atribuibles a factores observables tales como composición según sexo, nivel de educación, edad y región. En el cuadro 2 se presentan los resultados de la regresiones econométricas usando la encuesta CASEN 2015.

¹Las ecuaciones de Mincer fueron desarrolladas inicialmente por Jacob Mincer en 1974 para calcular los retornos económicos de la educación. La ecuación permite calcular la contribución que tienen diferentes características observables de los trabajadores en su salario. Se trata entonces de identificar los determinantes o características que determinan el salario. Esto quiere decir que con la ecuación de Mincer, es posible evaluar el peso (o relevancia) que tiene los niveles de educación logrados, la edad, el sexo y otras variables en el salario. Para más detalles de la formulación original: Mincer, J (1974). *“Schooling, Experience and Earnings”* Columbia University Press.

Cuadro 2: Ecuaciones de Mincer: Brechas Salariales incluyendo controles observables

	(1)	(2)	(3)
Variabes	Log (yoprcor)	Log (yoprcor)	Log (yoprcor)
SP (==1 sector público)	0,177*** (0,0091323)	0,219*** (0,0090146)	-0,072*** (0,0073547)
Sexo (==1 mujeres)	-0,255*** (0,0088428)	-0,273*** (0,0085035)	-0,309*** (0,006635)
Edad		0,065*** (0,0019998)	0,053*** (0,0015703)
Edad al cuadrado		-0,0007*** (0,0000234)	-0,001*** (0,0000183)
Dummies Nivel de Educación	No	No	Sí
Dummies Región	No	Sí	Sí
Constante	13,00*** (0,0062709)	11,47*** (0,041771)	11,53*** (0,0335538)
R - cuadrado	0,0358	0,1313	0,477

Errores estándar entre paréntesis

*** p <0,01

Un aspecto relevante a ser considerado al momento de realizar las comparaciones es el nivel de educación alcanzado. Considerando los promedios, el grupo de trabajadores públicos logra un nivel de escolaridad mayor al nivel que logra el área privada. Para incorporar este y otros factores al análisis se requiere trabajar con regresiones econométricas.

El cuadro 2 muestra los resultados de tres ecuaciones de Mincer que tienen por objetivo estimar las brechas salariales incluyendo el control por factores observables. Todas las variables explicativas son significativas al 99%. Los resultados de las ecuaciones de Mincer dan cuenta del impacto que tienen atributos observables tales como sexo, edad, nivel de educación y región en la brecha salarial entre los trabajadores públicos y privados.

El modelo 1 es el más simple y tiene un bajo poder explicativo (su R^2 es sólo de un 3,58%), en el caso de incluir la edad y la edad al cuadrado (para reconocer los rendimientos decrecientes de un año más de vida), el modelo (2) mejora en su poder explicativo (13,13%). Sin embargo

el factor más relevante es la variable asociada al nivel de educación. Al incluirla (modelo 3), la brecha no sólo se reduce sino que se revierte. En otras palabras, controlando por estos factores observables, mismo sexo, mismo nivel educativo, misma edad y misma región, los trabajadores públicos (gobierno central o municipales) ganan en promedio un 7,2% menos que sus pares en empresas grandes (200 y más personas).

Los resultados dan cuenta de que las conclusiones de Cerda (2016) no son estables, y están fuertemente influidas por la omisión al momento de restringir los modelos al tamaño del empleador (entre otras cuestiones). Con todo, la brechas salariales entre los trabajadores públicos y los trabajadores privados de grandes empresas, dan cuenta de un campo de investigación en construcción para Chile. Una discusión no acabada y que requiere de mayores esfuerzos de investigación y mayor robustez frente al cambio de encuesta (CASEN versus Encuesta Suplementaria de Ingresos), inclusión de ecuaciones que controlen el posible sesgo de selección muestral (Heckman) y otros factores observables no considerados en el cuadro 2.

Salarios en el sector público y regiones

A nivel territorial, se observa que las regiones de Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía y Los Lagos son las que enfrentan medianas salariales más bajas (todas ellas por debajo de la mediana nacional). La región del Maule es la que tiene la menor mediana y de hecho, en dicho territorio, tan solo el 35% de los empleados públicos gana más de \$500.000 líquidos.

Cuadro 3: Ingresos de la ocupación principal empleados u obreros del sector público (gobierno central o municipal)

Región	Ambos Sexos			Mujeres			Hombres		
	P50	P65	Promedio	P50	P65	Promedio	P50	P65	Promedio
Región de Tarapacá	\$600.000	\$750.000	\$708.173	\$600.000	\$700.000	\$625.042	\$700.000	\$900.000	\$811.726
Región de Antofagasta	\$480.000	\$560.000	\$615.042	\$450.000	\$500.000	\$525.613	\$530.000	\$684.090	\$756.253
Región de Atacama	\$450.000	\$600.000	\$593.000	\$400.000	\$592.000	\$513.873	\$500.000	\$700.000	\$757.902
Región de Coquimbo	\$390.000	\$520.000	\$527.239	\$350.000	\$500.000	\$469.394	\$400.000	\$600.000	\$625.897
Región de Valparaíso	\$400.000	\$540.000	\$548.681	\$400.000	\$500.000	\$477.467	\$440.000	\$640.000	\$651.160
Región de O´Higgins	\$400.000	\$500.000	\$538.110	\$400.000	\$500.000	\$502.283	\$410.000	\$596.000	\$607.635
Región del Maule	\$355.000	\$500.000	\$471.550	\$350.000	\$450.000	\$444.515	\$400.000	\$500.000	\$516.965
Región del Biobío	\$432.000	\$600.000	\$547.263	\$405.000	\$559.888	\$505.287	\$480.000	\$600.000	\$624.042
Región de la Araucanía	\$400.000	\$560.000	\$596.539	\$360.000	\$500.000	\$505.746	\$485.394	\$650.000	\$738.316
Región de los Lagos	\$430.000	\$600.000	\$608.125	\$400.000	\$500.000	\$511.031	\$500.000	\$760.000	\$748.737
Región de Aysén	\$620.000	\$800.000	\$779.596	\$600.000	\$800.000	\$678.397	\$700.000	\$1.100.000	\$924.702
Región de Magallanes	\$600.000	\$800.000	\$731.159	\$600.000	\$700.000	\$617.179	\$700.000	\$900.000	\$866.866
Región Metropolitana	\$450.000	\$600.000	\$695.358	\$400.000	\$550.000	\$600.233	\$500.000	\$800.000	\$849.592
Región de los Ríos	\$450.000	\$600.000	\$554.663	\$400.000	\$550.000	\$532.975	\$480.000	\$600.000	\$589.637
Región de Arica y Parinacota	\$500.000	\$660.000	\$676.577	\$500.000	\$500.000	\$504.209	\$600.000	\$872.386	\$871.314
Total	\$440.000	\$600.000	\$608.224	\$400.000	\$538.902	\$534.237	\$500.000	\$700.000	\$728.250

SITUACIÓN DE LAS MUJERES. La mediana salarial nacional para las **mujeres** empleadas del sector público es de \$400.000, mientras que el promedio salarial alcanza los \$534.237. En las regiones de Coquimbo y Maule la mediana salarial llega a \$350.000 líquidos mientras que en la Araucanía alcanza los \$360.000. En todas estas regiones la mediana regional se encuentra por debajo de la nacional. El *promedio* regional más bajo corresponde a la región del Maule donde alcanza los \$444.515. Por otro lado, en la región de Maule solo el 35% de las mujeres gana más de \$450.000. **A nivel nacional tan solo el 35% de las mujeres empleadas en el sector público tienen un salario superior a \$539.000.**

SITUACIÓN DE LOS HOMBRES. La mediana salarial nacional para los **hombres** empleados del sector público es de \$500.000, mientras que el promedio salarial alcanza los \$728.250. Las regiones de Coquimbo, Valparaíso, O´Higgins, Maule, Biobío, Araucanía y de Los Ríos presentan medianas salariales inferiores a la nacional. Para el caso de las regiones de Coquimbo y Maule, el 50% de los trabajadores públicos gana un monto inferior a \$400.000.

Peso del empleo público y su distribución

A nivel nacional la CASEN 2015 reconoce 591.706 trabajadores del sector público del gobierno central o municipal. El 61,86% corresponde a mujeres mientras que el 38,14% corresponde a hombres. Observar la distribución regional **por sexo** permite observar el peso de la distribución salarial en el sector público. Como se aprecia en las tablas de distribución regional por percentiles (P50, P65) y promedio, las mujeres son quienes presentan los salarios más bajos en relación a los hombres y según la distribución de género son las mujeres las que representan a 6 de cada 10 trabajadores del sector público. **Esto permite plantear que el salario masculino no es representativo del sector público en general, y que las mujeres presentan un atraso salarial con respecto a los hombres del sector público.**

Cuadro 4: Ingresos de la ocupación principal empleados u obreros del sector público (gobierno central o municipal)

Región	Hombres	% del total	Mujeres	% del total	Total Regional	% del total nacional
Región de Tarapacá	5.273	0,89%	6.550	1,11 %	11.823	2,00%
Región de Antofagasta	5.617	0,95%	8.885	1,50 %	14.502	2,45%
Región de Atacama	4.523	0,76%	9.526	1,61 %	14.049	2,37%
Región de Coquimbo	11.108	1,88%	18.830	3,18 %	29.938	5,06%
Región de Valparaíso	24.661	4,17%	35.295	5,96 %	59.956	10,13%
Región de O´Higgins	11.148	1,88%	21.468	3,63 %	32.616	5,51%
Región del Maule	14.251	2,41%	24.007	4,06 %	38.258	6,47%
Región del Biobío	31.418	5,31%	57.608	9,74 %	89.026	15,05%
Región de la Araucanía	15.709	2,65%	24.630	4,16 %	40.339	6,82%
Región de los Lagos	13.604	2,30%	19.623	3,32 %	33.227	5,62%
Región de Aysén	3.485	0,59%	5.080	0,86 %	8.565	1,45%
Región de Magallanes	2.733	0,46%	3.305	0,56 %	6.038	1,02%
Región Metropolitana	71.951	12,16%	116.721	19,73 %	188.672	31,89%
Región de los Ríos	6.365	1,08%	10.192	1,72 %	16.557	2,80%
Región de Arica y Parinacota	3.822	0,65%	4.318	0,73 %	8.140	1,38%
Total	225.668	38,14%	366.038	61,86%	591.706	100%

Otro aspecto que se puede considerar, es que según la distribución regional de salarios, las regiones que presentan los niveles salariales más altos para el 65% de los trabajadores son las de Tarapacá, Aysén y Magallanes, siendo estas dos últimas las que representan tan solo el 1,45% y el 1,02% respectivamente del empleo público nacional. La Región de Tarapacá representa sólo el 2% del empleo público nacional. Por otro lado, las regiones que presentan las medianas salariales más bajas (Coquimbo, Valparaíso, O´Higgins, Maule, Biobío, Araucanía y Los Lagos) representan un 54,65% de los empleados públicos en total, ese porcentaje se compone de un 34,05% que corresponde a mujeres y un 20,60% que corresponde a hombres.

2. La formación de salarios en la economía y el papel del sector público

Podemos sostener que en Chile la formación colectiva de salarios descansa en dos instancias que se encuentran coordinadas tácitamente en orden a mantener un bajo nivel de salarios en la economía. Se trata de la formación vía *salarios mínimos* y la formación vía *reajustes del sector público* (informalmente, negociación colectiva en el sector público).

Dada la actual estructura institucional del país, estos dos mecanismos son formadores de salarios. En el caso de la negociación del sector público el interés y su fuerza radica en que se trata de una negociación que por la vía de los *hechos* es de un nivel superior *erga omnes* o de aplicabilidad generalizada a todos los trabajadores del sector público. Este hecho le confiere un rasgo único dentro del ordenamiento legal chileno.

Sin embargo, en la medida que ambos mecanismos no activen incrementos relevantes, es posible mantener niveles de salarios bajos ya no sólo en los sectores directamente afectados, sino en toda la economía.

La literatura especializada se refiere al llamado “*efecto faro*” que tiene el salario mínimo, al relacionarse este con el resto de la configuración salarial de toda la economía. Siguiendo la analogía de los navegantes, el salario mínimo opera como un “faro” que ilumina la ruta, y que por lo tanto sirve como referencia. A este respecto, Maloney y Nuñez, se refieren al rol numerario que tiene el salario mínimo (Maloney y Nuñez, 2004). De acuerdo a los autores, los salarios del resto de los trabajadores formales, se encuentran sincronizados completamente o

en una fracción, a un determinado múltiplo del salario mínimo. Tomando la tesis de Maloney y Nuñez, la institucionalidad laboral chilena, presenta varias correas de transmisión directas entre el salario mínimo y los salarios generales de los trabajadores formales. Sin ser exhaustivos en esto², se observan a lo menos 5 formas de contagio: i) a través del sueldo base, ii) con las gratificaciones, iii) con las horas extras, iv) con aguinaldos, v) con bonos.

Por otra parte, el **reajuste del sueldos del sector público** también tiene una conexión con los salarios generales al constituirse como piso para las negociaciones del sector privado. Se puede decir, siguiendo esta línea, que también tiene un efecto *faro*³. En el estudio de Afonso y Gomes, los autores investigan el caso de los países de la OECD y concluyen que los aumentos salariales del sector público afectan positivamente el crecimiento de los salarios del sector privado (Afonso y Gomes, 2008). Finalmente - y sin ser exhaustivos en la revisión bibliográfica - resulta interesante el artículo de Kent Friberg, que recoge la experiencia del caso sueco y realiza una revisión pormenorizada de investigaciones previas que arriban a relaciones de causalidad (Granger) entre los salarios del sector público y los salarios del sector privado (Friberg, 2007).

Atendiendo a las consideraciones anteriores es posible adjudicarle una gran importancia al reajuste salarial en este sector, no sólo por la posibilidad de elevar el estándar de vida de este segmento en particular, sino que también mirando el patrón salarial de la economía como un todo, que en Chile muestra un notorio estado de debilidad.

²Para más detalles del efecto faro y del salario mínimo en Chile, ver Durán y Kremerman (2015). “*Salario Mínimo y CASEN 2013. Trabajadores ganando el salario mínimo o menos en Chile*”. Serie de Estudios Fundación SOL. Julio de 2015.

³En la literatura especializada, este fenómeno, también suele ser estudiado bajo la línea de investigación empírica de la conexión salarial entre sectores institucionales (“*intersectoral wage linkages*”).

Síntesis y Reflexiones

Del examen de los salarios de los trabajadores y las trabajadoras del sector público en Chile, es posible concluir que éstos no se escapan del nivel que presentan en general los salarios del país. En efecto, en base a CASEN 2015 y considerando al Estado como un empleador de gran tamaño (rango de 200 y más trabajadores), que es el criterio técnico que debe aplicarse, la comparación de los asalariados públicos y privados da cuenta de una brecha salarial bruta a favor de los asalariados públicos de sólo 5% (de no hacerse ese importante corte por tamaño, la brecha ascendería a 32%). En el caso de la Encuesta Suplementaria de Ingresos, la brecha bruta que incluye el corte correspondiente por tamaño, llega al 15,8% y sigue siendo pequeña, muy distinta a la informada por el último estudio en la materia que tuvo gran resonancia en los medios de comunicación al titular que los empleados públicos ganaban 43,8% más que los del sector privado (dato al que se llega sin filtrar por tamaño del empleador).

De acuerdo a los datos procesados a partir de la CASEN 2015, este estudio además llega a un dato de alerta (que se debe intentar triangular con otras encuestas): controlando por factores observables, una trabajadora o trabajador del sector público, aún teniendo el mismo sexo, el mismo nivel educacional, la misma edad y habiendo en la misma región que un/a asalariado/a de la gran empresa del sector privado, gana incluso un 7,2% menos.

Junto con lo anterior, el estudio muestra un nivel salarial del empleo público que en sí mismo es bajo. En el cuadro nacional, el promedio asciende a \$608.000 líquidos, pero ese es un dato muy sensible a la parte más alta de la escala. Al considerar lo que sucede con la mitad de los funcionarios, se observa que 1 de cada 2 percibe menos de \$440.000 líquidos. Las mujeres se encuentran en una peor posición frente a esta tendencia global: su promedio alcanza los \$534.237 y su mediana solo \$400.000 o menos. A esto hay que añadir que en general los sala-

rios de los funcionarios y las funcionarias de Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía y Los Lagos se encuentran más deprimidos. El caso del Maule es el más marcado: solo el 35% de los empleados/as públicos/as gana más de \$500.000 líquidos y, en el caso de las mujeres, solo el 35% más de \$450.000. Esto releva la importancia de incluir la desigualdad geográfica y de género en los análisis y en las propuestas de cambio.

Por último, es importante señalar que la realidad salarial en el empleo público no puede concebirse solo como un problema sectorial. Tal como se analizó en el documento, esta realidad está íntimamente imbricada con la del sector privado: así como el sueldo mínimo funciona con un efecto faro que ilumina y forma los salarios de toda la economía, el salario en el sector público y su reajuste anual, también funciona como un referente con un efecto similar, que afecta el nivel de vida de los/as diversos/as trabajadores/as en su conjunto. Difícilmente se avanzará en el fortalecimiento del mundo del trabajo y en un proyecto de sociedad alternativa sin considerar esa totalidad. Esto llama a la construcción de estrechos lazos entre los trabajadores de los distintos sectores y cuestionar la imagen del sector público como uno que está viviendo en una realidad aislada y excepcional. Tampoco se trata solo de un problema salarial, porque la desposesión socio-laboral que nos afecta a todos en el tiempo presente, es múltiple y común.

Referencias

- [1] Afonso, A. y P Gomes 2008. *Interactions Between Private and Public Sector Wages* Working Paper Series No. 971/November 2008, European Central Bank.
- [2] Cerda, R 2016. *Remuneraciones del sector público: ¿Mayores que en el sector Privado?* Estudios Públicos, 142 (invierno 2016), 7-35. CEP.
- [3] Durán, G. y M. Kremerman 2015. *Salario Mínimo y CASEN 2013. Trabajadores ganando el salario mínimo o menos en Chile*. Estudios Fundación SOL (Julio).
- [4] Maloney, W. y J Nuñez 2015. *Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America*. NBER Working Paper No. 9800, June 2003.
- [5] Friberg, K 2007. *Intersectoral wage linkages: the case of Sweden*. Empirical Economics (2007) 32:161-184.

*Este trabajo cuenta con el financiamiento de microdonaciones ciudadanas
Más información en <http://www.fundacionsol.cl/haz-un-aporte/>*



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: contacto@fundacionsol.cl

WWW.FUNDACION SOL.CL