LITORALPRESS

Fecha: 21-04-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Economía
Título: Empleados públicos ganan 15% más que sus pares del sector privado

Pág. : 1
Cm2: 426,4

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

Con similares características, según estudio del Ocec de la U. Diego Portales:

Empleados públicos ganan 15% más que sus pares del sector privado

J.P. PALACIOS

La existencia de una renta extraordinaria en favor de los funcionarios públicos respecto a sus pares del sector privado ha sido un asunto que viene capturando la atención a nivel técnico, político y ciudadano. En Chile, esta preocupación se ha agudizado en los últimos años dado el creciente peso del sector estatal dentro del empleo total y el significativo gasto público destinado a remuneraciones.

Un estudio del Observatorio del Contexto Económico (Ocec) de la UDP realizado por Miguel Lorca y el director del centro académico, Juan Bravo, profundizó en este análisis e incorporó nuevos aspectos metodológicos para descomponer la brecha salarial entre el Estado y el mundo privado y estimar con mayor precisión el premio salarial de los funcionarios públicos en el país.

Se entiende el premio salarial como la diferencia entre el salario del sector privado y público, que no es explicada por temas observables de los trabajadores en ambos sectores. En este plano, se concluye que 14,3 puntos porcentuales (pp) de la brecha salarial pueden considerarse como un premio salarial. Esto quiere decir que un empleado del sector fiscal gana casi un 15% más que uno del sector privado con similares características observables.

> Se concluye que en el año 2023, el 47% de la brecha en favor de los asalariados del sector estatal está explicada exclusivamente por el beneficio salarial especial.

Los investigadores también resaltan que, en una perspectiva de largo plazo, el componente asociado al premio salarial ha ganado importancia en explicar la brecha bruta en el salario promedio por hora en favor de los asalariados del sector público. El estudio menciona, además, que si bien el sector público posee una función objetivo, restricciones y servicios (o productos) generados muy distintos al sector privado, "con un funcionamiento no disciplinado ni optimizado por el afán de lucro", se deben exigir ciertos niveles de eficiencia en la administración de los recursos públicos por su origen impositivo y el alto costo de oportunidad dada la existencia de múltiples necesidades sociales apremiantes por cubrir.

De ahí que enfatizan que es relevante analizar si los niveles de remuneración según atributos del trabajador y características de la relación laboral se asemejan al de sus pares del sector privado, o si existe un premio salarial o beneficio no explicado por factores observables por el mero hecho de emplearse en el Estado.

Brecha salarial

La investigación de la UDP analizó la evolución de la brecha salarial y su descomposición para el período de 1996 a 2023.

Se observa la existencia de una brecha bruta corregida por selección en el salario promedio por hora de 44,4% en favor de los asalariados públicos respecto a sus pares del sector privado. Se precisa que de esa diferencia remuneracional solo 14,3 puntos porcentuales (pp) pueden considerarse como un premio salarial, ya que 27,3 pp se explican por atributos propios del trabajador y 2,8 pp como compensación a características de la relación laboral.

También se explica que las estimaciones para 2023 indican que el premio salarial neto del sector público es de 13,9%, superior a los dos años previos, pero muy inferior a los niveles prepandemia, con una significativa caída en 2021 y 2022, por el cambio en la composición del mercado laboral.

El análisis concluye que los resultados muestran que para 2023 el 47% de la brecha salarial en favor de los asalariados del sector público está explicada exclusivamente por el premio salarial, una proporción muy superior al 36% de 2010 o el 21% de 1996.

"En consecuencia, en una perspectiva de largo plazo, el componente asociado al premio salarial ha ganado importancia en explicar la brecha bruta en el salario promedio por hora en favor de los asalariados del sector público", concluyen Bravo y Lorca.

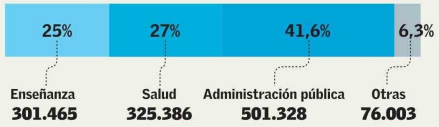
Análisis previo

Un reciente *paper* del Centro de Estudios Públicos (CEP) sobre temas fiscales analizó también la situación laboral de los empleados públicos. Se advierte que a nivel central, en la primera mitad de la última década, hubo un aumento gradual en el gasto en personal público, seguido de una cierta estabilización en los últimos 5 años. "Este crecimiento inicial superó el ritmo de expansión del PIB, lo que incrementó su peso relativo. En la segunda mitad, en cambio, la evolución del empleo público respecto del PIB muestra un comportamiento más irregular", dice el informe del coordinador académico Sebastián Izquierdo.

También sobre la base de un estudio de 2019, se menciona que en el sector público se pagan salarios en promedio 20% superiores a los del sector privado.

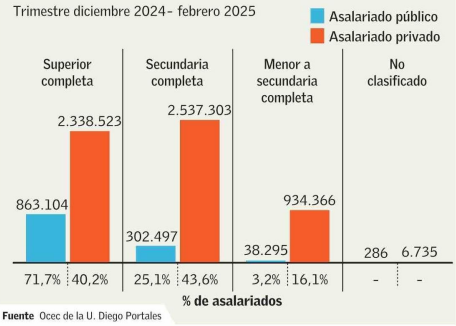
Distribución del empleo asalariado en el sector público por rama de actividad económica

Trimestre diciembre 2024- febrero 2025



Descomposición del empleo asalariado en el sector público y del empleo asalariado en el sector privado según máximo nivel educativo terminado

Trimestre diciembre 2024- febrero 2025



Fuente Ocec de la U. Diego Portales