

Premiando a los malos con tu plata



Magdalena Merbilh a
 Historiadora

A una semana de saberse del déficit estructural mucho mayor al esperado y proyectado y tras darle otro manotazo a la CORFO, el gobierno reparte bonos a todos, incluso a quienes no los merecen. Lo hacen como siempre, son t  plata. A ti te puede faltar, a ellos no.

Un bono o bonus por metas es definido por la RAE como un complemento retributivo adicional, a menudo extrasalarial, fijado por el empresario para incentivar o premiar al empleado tras alcanzar objetivos específicos. Agrega que es una ganancia económica vinculada al éxito empresarial o de rendimiento. Muchas empresas tienen sistemas de bonos que se pagan a los empleados por cumplimientos de metas que aumentan la productividad y las ganancias, lo que permite repartir lo generado. Se reparten bonos a quienes ayudan a generar más haciéndolo bien. Es un premio a la gestión y ejecución. En el Estado no es así. Reparten, aunque no haya plata y siempre se evalúan bien, aunque objetivamente los servicios no sean bien ejecutados.

Se acaba de informar los bonos que recibirán los empleados públicos para este trimestre. El presidente Gabriel Boric recibí el bono por "cumplimiento de metas institucionales" relacionadas con "enfoque de género", lo que aumentó su remuneración bruta mensual de 7 millones a 10 millones de pesos. Pareciera ser que ese enfoque fue la prioridad del Ejecutivo, es decir lo primero en importancia país. Por su parte, Javiera Martínez, la directora de presupuestos, quien calculó mal los ingresos y que no consideró las advertencias del Consejo Fiscal Autónomo, generando un déficit estructural de 3,55% del PIB (12 mil millones de dólares aproximadamente), recibí bono, es decir "cumplió las metas". Pasó de una remuneración bruta de \$9,2 millones a \$17,5 millones, un incremento mayor que el presidente ya que su cargo cuenta con asignaciones específicas por función crítica. Javiera lo hizo muy mal y Chile lo sabe, pero cumplió sus metas.  Cu les Metas? Unas tenían relación con "Eficiencia en el Gasto Público", detectando duplicidades en programas sociales. Por otra parte, estaba la digitalización del Estado, la transparencia fiscal y claro, no podía faltar el "enfoque de género". Este sistema de incentivos por metas abarca a más de 190 instituciones públicas y sin duda es legal (Ley 19.553), pero no es correcto, de hecho, es altamente inmoral. Ya que el dinero viene de las personas, ya que el Estado no produce dinero, no se les puede pagar a todos los empleados públicos bonos y a todo evento. Si no hay plata, porque gastaron más de lo recaudado, simplemente no se pueden pagar. Si bien para los llamados PMG hay metas y tablas para las asignaciones, casi todos reciben el 100% del bono

es decir cumplen entre el 90 y 100%. Si estas notas de gestiones fueran reales el Estado será perfecto y no habría falencias. Claramente no todos los funcionarios son perfectos, ni merecen los bonos, ya que, sino no podríamos explicar las listas de espera, la demora en la reconstrucción y cosas más simples como malas atenciones. Si fuera así, las personas siempre elegirían el estado y no a los privados y la evidencia muestra lo contrario. El Estado gasta lo mismo en educación por alumno que muchos colegios privados y definitivamente da peores servicios. Lo mismo pasa en salud y otros servicios  Por qué premiar con la plata de los chilenos a quienes no han dado el ancho? Se suele ser muy generoso con la plata ajena, eso está claro.

El gasto total en personal del gobierno central es de US\$16.000 millones anuales, es decir cerca del 20% del PIB. El PMG, incentivo institucional implica un 7,6% de la remuneración bruta anual para cada funcionario que cumple sobre el 90% de las metas. Se estima que entre un 95 a un 98% de los funcionarios obtienen ese rango de bono. La pregunta lógica,  es eso normal?  es eso posible? Evidentemente algo anda mal. Algo no corresponde y no condice con la realidad. Subalternos califican a los jefes, como es el caso de la presidencia,  hay opción de mala calificación? Cuando se hizo la ley se esper  evaluaciones técnicas reales, pero es evidente que eso no es así. Los resultados están inflados o tenemos  ngeles en las reparticiones públicas. De hecho, uno de los grandes problemas es la autoevaluación, lo que evidentemente genera un "ecosistema de cumplimiento garantizado". El interesado de percibir una prebenda monetaria se pone una nota. Parece iluso e ilógico. A esto hay que agregarle que los sueldos en el sector público son entre un 20 y un 30% más altos que los del sector privado. Pagan más de lo que corresponde, ya que no se ajustan a mercado. El "amiguismo" y la "política" contrata, no precisamente las personas más aptas, ya que si éstas fuesen al mercado no ganarían lo que el Estado les da. Es un gran bot n, siempre con tu plata.

Por otra parte, y un tema esencial para la moralidad de los bonos es que si no hay plata porque han gastado más de lo que han recaudado,  Puede haber un sistema que reparta lo que no tiene?  No debiera repartirse sólo en caso de superávit y siendo parte de la generación de esa holgura?  Puede haber sólo premios, o también castigos?  Los evaluadores no debieran ser externos? Y sin duda las metas deben ser metas país de acuerdo con las prioridades nacionales y no a la ideología. Claramente no se puede premiar a los malos funcionarios con tu plata. El sistema est  perversamente mal pensado y abusado. Debe cambiar.