

EDITORIAL

EL COSTO DEL AUSENTISMO EN EL SECTOR PÚBLICO

U n mes, en promedio, se ausentó cada funcionario público de su trabajo durante 2023, de acuerdo con un reciente informe de la Dirección de Presupuestos (Dipres), que reabrió los cuestionamientos sobre la productividad en el sector público y la eficiencia en el uso de los recursos

fiscales. El tema inquieta al ministro de Hacienda, Mario Marcel, quien ayer sostuvo que las “cifras son preocupantes” y confirmó que el Gobierno espera contar este año con un plan piloto para enfrentar el problema.

El ausentismo laboral en el sector público, por licencias u otros permisos, sin considerar vacaciones, alcanzó un promedio de 31,8 días en 2023, cifra inferior al año previo -cuando alcanzó un máximo histórico de 35,4 días-,

pero aún muy por sobre los niveles prepandemia, cuando los registros fluctuaban en torno a 20 días. Datos de OCEC-UDP, también basados en cifras de Dipres, reflejan además que las licencias autorizadas a funcionarios fiscales duplicaron las otorgadas a trabajadores del sector privado durante 2023.

Un ejemplo explícito del sobregasto de este tipo se da en el sector público de la salud, donde el nivel de ausentismo laboral representó cerca del 77% del gasto en suplencias y reemplazos en el aparato estatal, con más de US\$ 200 millones para 2024, una cifra que duplicó la de 2018, de acuerdo con información proporcionada por la Directora de Presupuestos, a fines de 2024.

Se trata de gasto adicional no sostenible en el largo plazo

y que requiere de la implementación de mejores prácticas que permitan liberar recursos significativos que puedan ser destinados a áreas de mayor impacto social.

En este contexto, es valorable que el Ejecutivo esté abordando el problema. Como parte de la aprobación de La ley de Presupuestos 2025 se establecieron restricciones para la liberación de recursos a entidades que mantengan niveles de ausentismo superiores a 30%, las que deberán diseñar planes para reducirlo. El tema fue además incluido en el marco de la

negociación del reajuste del sector público, donde se acordó una agenda con los representantes del sector fiscal para abordar la reducción del ausentismo.

Sin embargo, los buenos oficios serán insuficientes si no se implementan medidas que ataquen la raíz del problema, como evaluar multas por no asistir a las citaciones del Compín,

e elevar las sanciones a los profesionales que emiten licencias infundadas o reconsiderar el deducible de tres días de las licencias médicas, que en los hechos parece conducir a elevar la duración de los permisos y su costo fiscal. Adicionalmente, las medidas deben complementarse con un monitoreo riguroso y la aplicación de incentivos y sanciones que garanticen su cumplimiento.

El informe de la Dipres es un punto de partida sobre el cual iniciar una discusión profunda para mejorar la gestión de recursos humanos en el sector público y optimizar el rendimiento y uso del presupuesto fiscal, si lo que se busca es garantizar con certeza y efectividad un servicio de mayor calidad para la ciudadanía.

Se trata de un gasto adicional no sostenible en el largo plazo, que debe enfrentarse con un plan riguroso de incentivos y sanciones.