

A fines de mes o inicios de noviembre, ANEF pedirá como mínimo un alza salarial de 12%

Prolongar la inflación, el riesgo de que el sector público pida reajuste con piso en el IPC

Por Ignacio Badal

En las próximas semanas, la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) presentará su petitorio al Gobierno, para iniciar la negociación por el reajuste salarial del sector público, que se lleva a cabo todos los años en paralelo al Presupuesto, que debe estar aprobado el 30 de noviembre.

Aunque el pliego normalmente va más allá de una negociación salarial, la discusión se centra en el número. Y este año, en medio de la mayor inflación en lo que va del siglo, esa cifra va a ser crítica.

No solo por el esfuerzo que debe realizar el fisco para pagar esta cuenta, sino por el efecto que provocaría esta alza salarial en la propia inflación, dado que según la teoría económica, en la medida que las inflaciones pasadas se transmiten a sueldos pueden generar espirales inflacionarias muy difíciles de atajar. Esto, más aún cuando la negociación del sector público muchas veces es adoptada como modelo para otras negociaciones salariales en el sector privado.

"Las alzas salariales pueden generar inflación si implican un aumento en el costo laboral de las empresas, quienes deben subir sus precios si quieren sobrevivir. Pero la misma inflación puede generar alzas salariales, pues los trabajadores solo postulan a trabajos caracterizados por salarios altos en un ambiente inflacionario. Esto lleva a un círculo vicioso donde el alza salarial genera inflación y la inflación hace subir más los salarios. Es lo que llamamos una espiral inflacionaria", explica el profesor del Instituto de Economía de la Universidad Católica, Alexander Janiak.

Al cierre del 2021, el Estado contaba con un total de personal disponible de 453.154 personas, según el Anuario Estadístico del Empleo Público del Gobierno Central publicado en julio de 2022. Esta cifra representa un 4% de los 8,8 millones de personas ocupadas que calcula el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Y el alza salarial al que aspiran los funcionarios públicos es como mínimo el IPC acumulado este año, es decir, 12%.

"Tenemos un principio sindical que es recuperar el poder adquisitivo. El piso que ponemos en la mesa es el IPC, y un delta conforme a la realidad que enfrentamos. Ese delta va de la mano del crecimiento del país y lo estamos definiendo. O sea, es el IPC más un delta", dice José Pérez, presidente de la ANEF.

Aunque Pérez no quiso detallar cuál



Traspassar a sueldos las alzas de precios puede generar espirales inflacionarias difíciles de frenar. Y las negociaciones salariales en curso las están incorporando.



sería ese delta adicional, entre los sindicatos circula la versión de que podría llegar hasta un 5%. Es decir, un 12% de IPC más un 5% de alza real. De ser así, sería pedir un aumento salarial sin precedentes del 17% nominal (ver gráfico).

"Nuestra negociación pasa a ser un referente de quienes no tienen sindicato", advierte Pérez.

Conscientes del momento

El problema es que fue este año cuando enfrentamos la mayor inflación en casi 30 años y los expertos esperan que los precios empiecen a bajar veloz-

Flores (U. Chile): El Gobierno va a tratar de bajar lo pedido por los funcionarios públicos

Una diferencia entre teoría y práctica hace la directora ejecutiva del Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, Lorena Flores, al hablar de inflación y salarios: "En teoría, las alzas de salarios se fijan con la inflación futura, no pasada, pero en la práctica eso no se da. Y en el sector público, se trata de compensar la inflación pasada, sobre todo cuando hay inflaciones altas, pero son negociaciones a un año. Las negociaciones privadas son a más de un año y eso mete más

presión inflacionaria".
 -Es que es lógico tratar de recuperar lo que uno perdió.
 -La inflación nos pega en el bolsillo, nos deja sin poder adquisitivo y uno trata de recuperar lo que perdiste, lo que ya pagaste.
 -¿Y de todas maneras el alza salarial va a ser inflacionaria?
 -Es que no toda la gente lo va a gastar, hay quienes van a ahorrar, lo que le hace bien a la economía. Entonces, va a de-



Lorena Flores.

pende de cuánto la gente va a gastar y cuánto va a ahorrar.
 -Es que históricamente la inflación ha sido la gran enfermedad económica de Chile y normalmente se vinculaba a las alzas salariales.
 -Sí, pero antiguamente el Banco Central no tenía como meta la inflación. Ahora, el BC siempre se va a preocupar de la inflación y por eso las alzas de tasas. Antiguamente se usó mucho la impresión de billetes, ahora ahí hay control del BC. Por eso que esas alzas hoy no son tan preocupantes como las que se han



Tenemos un principio sindical que es recuperar el poder adquisitivo. El piso que ponemos en la mesa es el IPC”

José Pérez,
 presidente de la ANEF.

mente en los siguientes meses. Por tanto, el alza de 12% o más en el salario público se reflejaría en 2023, un año en que se espera un IPC mucho menor, de 6% anual promedio y de 3,5% acumulado en diciembre, según lo que estima el Banco Central. Otros economistas piensan que en el año acumulará más de un 5%.

Así y todo, los trabajadores se beneficiarían de un alza salarial mayor a la inflación contingente.

“Una subida continua en los salarios y nivel de precios afectará a las personas más vulnerables y que trabajan sin contrato en el mercado informal, dado que dichos trabajadores no necesariamente tienen la posibilidad de acceder a mayores salarios”, advierte el profesor de la Facultad de Economía de la U. de Talca Arcadio Cerda.

En la ANEF están conscientes de la elevada inflación y del riesgo de profundizarla con estas alzas salariales.

“Sabemos que es complicado, pero es difícil para los trabajadores medir ese equilibrio entre menor poder adquisitivo y eventual inflación, pues la idea es que no sean solo los trabajadores los que tengan que sobrellevar el peso de esta crisis”, sostiene la directora de la ANEF Gloria Jara.

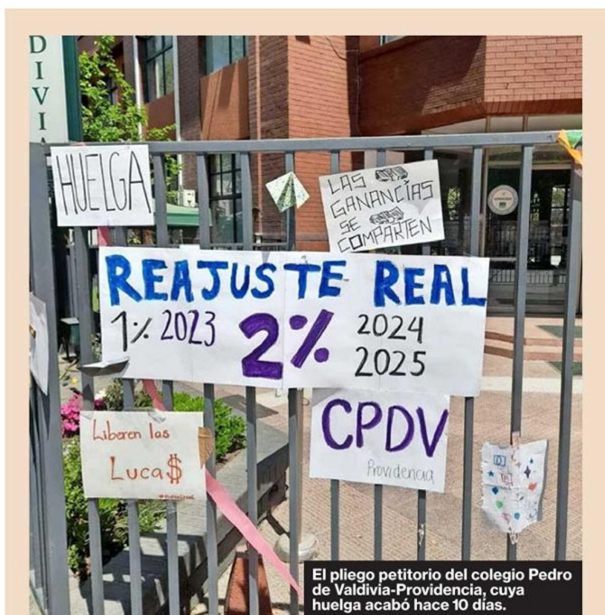
visto en la historia.

-¿Cómo entonces conciliar las alzas salariales?

-Los salarios siguen siendo bajos, pero deben aumentar con productividad. Por tanto, las políticas de estado no pueden desajustar los salarios versus productividad.

-¿Qué debiera pasar entonces en la negociación del sector público?

-Lo que va a ocurrir es que los trabajadores van a pedir la inflación y el gobierno va a tratar de bajar ese número. Por el lado de las empresas, yo sugeriría bonos por una vez, ya que muchas empresas no van a poder sostener alzas por tres años.



Sector privado también pide IPC: el caso de los colegios

La tendencia a pedir alzas de sueldo sobre el IPC también se sigue en el sector privado. Según el registro diario de la Dirección del Trabajo, el viernes había 32 procesos de negociación colectiva que pueden derivar en huelgas, la mitad de ellas eran entidades educativas.

El proceso más grande es el que agrupa a 747 trabajadores de la Sociedad de Instrucción Primaria, sostenedora de los colegios subvencionados Matte. “Históricamente lo más alto que se ha pedido en una negociación es 6,5%. Pero dado el momento, estábamos pidiendo un 12% de aumento. Tuvimos que ceder y bajar a un 5%. Pero el sostenedor no ofrece más de 3%”, comenta la presidenta del Sindicato N°1 de la SIP, Carolina Vergara.

Un caso similar fue el de Inacap, cuya huelga debió bajarse la semana pasada sin acuerdo, aunque con una última oferta de un alza salarial real del 0,5% el primer año, es decir, el IPC más 0,5% en 2023, pese a que los empleados pedían un 3% real para 1.252 trabajadores.

La coincidencia de que varias instituciones educativas lleven a cabo negociaciones paralelas se entiende porque sus sindicatos las postergaron para después de la pandemia, explican en Feseduca, una federación sindical que agrupa a varios colegios del sector oriente y universidades. Actualmente llevan

10 negociaciones colectivas paralelas, tres de ellas con huelga.

“Estas negociaciones tienen como piso mínimo para sentarse a negociar que la gente gane la misma plata que ganaba antes; el IPC debe estar asegurado y garantizado”, dice el presidente de Feseduca, Hernán Hevia.

Es que históricamente, cuenta el secretario general, Luis Fuentealba, en las negociaciones colectivas “el IPC no era tema”, era la base. Pero a contar de este año, cuando la inflación se disparó, varios colegios empezaron a ofrecer en las negociaciones “un IPC con tope”, por ejemplo, un 8% máximo, por tanto “si la inflación es mayor, el diferencial se lo tienen que comer los profesores”.

Hevia y Fuentealba tienen claro el efecto inflacionario que pueden generar las alzas salariales, pero advierten que en el caso de los colegios particulares, “cobran sus aranceles en UF”, por tanto sus costos no crecen en caso de subir los sueldos con la inflación. “Debemos velar por el día a día de nuestros socios, y su sensación es que con el sueldo que tienen, compran un 12% menos que antes. Además, fueron muy afectados en la pandemia, pues vieron mercedos beneficios de sus contratos colectivos, cuando las utilidades de los colegios hasta se triplicaron”, reclama Hevia.

Echeverría (UDD): “Hay una especie de trampa al reajustar con la inflación pasada”

“Por la inflación, los trabajadores están perdiendo poder adquisitivo y la pérdida acumulada es significativa, algo parecido a un salario completo en el año”, advierte el director del Centro de Estudios en Economía y Negocios de la UDD, Cristián Echeverría, al comprender las razones de los sindicatos para exigir alzas salariales que al menos tengan como piso el IPC acumulado.

“El problema es que en el pedir un reajuste completamente por la inflación pasada por la cobertura de un contrato colectivo de tiempo prolongado (2 a 3 años) hay una especie de trampa, porque incluso le puede dar más a los trabajadores de lo que perdieron, dado que se espera que la inflación baje bastante en los próximos meses”.

-Porque pedir 12-13% de aumento anual, que sería la inflación de este año, ¿es una cifra que no se repetirá en los siguientes años?

-Claro, parece desmedido pedir inflación como base, porque los salarios no van a bajar cuando la inflación caiga. Hay una asimetría que opera en favor de los trabajadores y contra las empresas. No corresponde sobrecompensar, porque no corresponde a aumento de productividad.

-Y estas alzas, ¿pueden prolongar la inflación?

-Tiene el riesgo de perpetuarla. En todo el aparato productivo, los salarios son aproximadamente el 50% de los costos (unos más, otros menos, dependiendo del rubro). Eso significa que un 50% de los costos van a seguir subiendo. Y la empresa tiene que transferir a precio esa alza de costos, y ese es un riesgo macroeconómico.

-¿Cuál sería la mejor manera de compensar la caída de poder adquisitivo?

-Empresa y trabajadores pueden convenir por una vez bonos compensatorios. Y si reajusta salarios, hacerlo con la inflación esperable a 12 o 24 meses, es más ajustado a la realidad.



Cristián Echeverría, profesor de la UDD.