

DEBEMOS HABLAR DE EMPLEO PÚBLICO

José Joaquín Arguedas Herrera*

Hace una década nos preguntábamos en un artículo periodístico, la razón por la cual varios presidentes ejecutivos ganaban mucho más que su "ministro rector". O bien, por qué algunas autoridades, percibían casi el doble de lo que un diputado y ni para que mencionar los salarios del sistema financiero. O bien, por qué un "jefe de departamento" del gobierno central obtenía ingresos dos o tres veces inferiores que su similar de algunas autónomas u otros poderes, teniendo el primero un sistema de ingreso y régimen de despido, mucho más estricto.

También, siempre nos extrañaba el hecho de que el monto máximo de incremento que se acordaba en la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público cada semestre, apenas era el piso sobre que se montaban los demás para definir sus incrementos.

Esta situación tocó fondo a partir del año 2000, evidenciándose que el Poder Ejecutivo estaba sufriendo una sangría de personal capacitado, en su mayoría hacia autónomas, universidades públi-

cas y otros poderes de la República.

Esto obligó a la administración anterior -y no solo a la DGSC como a veces se quiere hacer parecer-, a impulsar la llamada "política de percentil 50-2010", estrategia que buscaba ir cerrando, existiendo disponibilidad presupuestaria, dicha brecha salarial, e ir ordenando la estructura ocupacional existente.

Ahora bien, en vez de aceptar responsablemente la existencia de esta brecha y la importancia de paliarla, algunos se montaron en cada aumento que impulsaba el Ejecutivo a partir de 2008 para elevar su salario temerariamente. Y lo más trágico es que han buscado culpar a otros de sus actos, sin asumir su propia responsabilidad.

Muy acertadamente, el Dr. Francisco de Paula Gutiérrez, Expresidente del Banco Central, escribió recientemente: "La historia de cómo una revisión de salarios a un grupo específico del Poder Ejecutivo desembocó en una espiral salarial en todo el sector público no puede repetirse. En este caso, la solución no se encuentra en condenar a grupos par-

ticulares a tener salarios bajos, sino en cambiar integralmente la legislación para evitar este tipo de espirales...aunque afecte a grupos particulares del sector público." Poco puede agregarse a estas sabias y urgentes palabras.

Hemos venido proponiendo, junto con MIDEPLAN (CEARE-2007-2009) y la Contraloría General de la República (2009), la necesidad de reformas legales, y que se instaurara una Autoridad Política de Empleo Público. Hablábamos de brechas salariales razonables, salario único y similares sistemas de retiro, por qué han ser diferentes. Todo paulatinamente, pero empezando lo más pronto posible.

Asimismo, si queremos estabilidad laboral en el sector público, algo que apoyamos por principio, debemos ser cada vez más estrictos con las normas de ingreso, más exigentes en el cumplimiento de las tareas y más flexibles con la legislación de despido.

**Director General
de Servicio Civil*