

Salarios en las entidades públicas



Ronald Gutiérrez
Abarca

rgutierrez@bdsasesores.com

Pretender analizar la discusión del tema salarial en el sector público, que es objeto de tanto debate y reflexión, resulta ambicioso, sin embargo, valga la oportunidad para efectuar algunas observaciones sobre este tema.

Crisis, despilfarro, invenciones, privilegios, derechos adquiridos, convenciones colectivas y beneficios justificados. Esos y más planteamientos son algunas de las palabras utilizadas por diversos sectores cuando se habla de las condiciones salariales aplicables en entidades públicas.

Ante esta situación, cabe cuestionarse si se deben estandarizar las condiciones salariales que se aplican, o bien, si lo que correspon-

de es regular dichas condiciones conforme a la realidad de cada organización estatal.

Lo anterior amerita un minucioso análisis, considerando algunos detalles, como los que señalo en esta columna.

La ausencia de un régimen de contratación uniforme en la administración pública permite la existencia de regímenes de empleo regidos por una gran diversidad de normas; además, de esta variedad de normas se desprenden condiciones salariales muy distintas.

Por ejemplo, a partir de ciertas convenciones colectivas, reglamentos autónomos, o bien, otras regulaciones específicas, las instituciones han dado una serie de reconocimientos salariales de diversa naturaleza; los que han generado, a su vez, una serie de derechos a favor de los trabajadores.

Sobre lo anterior, existen enormes diferencias según el sector al cual pertenezca cada institución, y de acuerdo con su regulación.

No hace mucho tiempo, la Contraloría General de la República apuntaba la existencia de "disparidades salariales irrazonables y desproporcionadas".

Bajo análisis. Y es que el contexto, en el cual varios de los reconocimientos fueron otorgados, dista de la realidad que afronta una buena parte del sector público en momentos de competencia, caso del sector de telecomunicaciones, lo cual demanda una alta eficiencia y la optimización de recursos.

A partir de lo anterior, surgen infinidad de opiniones, unas, con el fin de estandarizar condiciones salariales; otras, en busca de regular y reformar el tema salarial acorde a cada entidad estatal a partir de ciertos supuestos.

Ahora bien, adoptar medidas de manera uniforme, o indistinta, no implica una solución.

Lo más conveniente es considerar aspectos específicos, en cada entidad, con especial cuidado de la

normativa interna, que pueda aplicar, procurando que las eventuales modificaciones, y las medidas adoptadas, surjan a partir de una interacción entre las partes.

Es vital ponderar tanto los derechos laborales, como la eficiencia y eficacia que debe privar en la actividad de la administración pública.

Estandarizar versus regular condiciones salariales es un tema para escribir largas páginas.

Independientemente de la posición que se adopte, la realidad impone el desafío de avocarse a implementar alternativas y mecanismos que incentiven el mayor rendimiento posible en la entidades, tanto para patronos, como para su equipo de trabajadores.

El gran objetivo es el buen funcionamiento de la administración, así como, la mejora justificada y proporcional de las condiciones salariales, según el desempeño de los trabajadores. Es recomendable empezar pronto con la revisión y adopción de las medidas.