

Postura institucional:

Para garantizar una provisión eficaz y efectiva de bienes y servicios por parte del gobierno, es necesario que en las negociaciones colectivas se vincule la concesión de mejoras económicas a un mejor desempeño por parte del trabajador, que se evite la concesión de beneficios desproporcionados a los sindicatos y se garantice la sostenibilidad de las finanzas públicas.

Marco legal y conceptual

La naturaleza y principios del régimen laboral de los trabajadores del Estado de Guatemala están estipulados en la Constitución Política de la República de 1985, en el Capítulo II, donde se desarrollan los derechos sociales. En ese capítulo se define a la Ley del Servicio Civil (Artículo 108 de la Constitución) como el estatuto general de este régimen.

El esquema salarial de los trabajadores del Estado se desarrolla en la Ley de Salarios de la Administración Pública (Decreto 11-73), los lineamientos para adquirir compromisos financieros se establecen en la Ley Orgánica del Presupuesto (Decreto 101-97). Los lineamientos de manera específica para otorgar beneficios en negociaciones colectivas se establecen en el Acuerdo Gubernativo 543-2013. Estas leyes definen las remuneraciones salariales, los requerimientos para que los trabajadores opten a las mismas y las limitaciones de los funcionarios públicos a aumentar los salarios, en caso ello arriesgue la solvencia de las finanzas públicas.

Pero, la aplicación de estos marcos legales generales debe ser adaptada a las mejores prácticas actuales. Ello para que el servicio civil guatemalteco se convierta en una herramienta efectiva y eficiente en la producción y provisión de bienes y servicios públicos. Para que esto se haga una realidad es necesario contar con una carrera pública basada en méritos, con esquemas de remuneración enfocados en recompensar el buen desempeño, respetando criterios de equidad horizontal (mismo trabajo, igual paga) y vertical (más responsabilidad y capacidad, mayor paga), así como mecanismos ágiles y efectivos de evaluación del desempeño y desvinculación laboral.

Las amenazas de los pactos colectivos del sector público

La firma de pactos colectivos otorga beneficios a los trabajadores del Estado desvinculados de su desempeño o de la adecuada producción y provisión de bienes y servicios públicos; establecen asuetos, vacaciones y licen-

cias que no guardan relación con la productividad de los trabajadores públicos; crea esquemas de contratación en donde no se valora adecuadamente la capacidad del trabajador para ocupar los puestos vacantes; otorgan aumentos salariales que ponen en riesgo las finanzas del Estado y conceden derechos y garantías a los líderes sindicales que dificultan la rendición de cuentas de sus actividades y vulneran los principios de una buena administración basada en resultados.

CIEN propone:

Incorporar criterios de desempeño en el otorgamiento de beneficios: Para que la Administración Pública avance hacia un sistema que recompense el mérito y la generación de resultados no deben seguirse negociando pactos colectivos que carezcan de obligaciones para los trabajadores en términos de desempeño individual o institucional.

Respetar el equilibrio presupuestario: Para garantizar la sostenibilidad de las Finanzas Públicas es necesario hacer valer los límites establecidos por la Ley de Salarios de la Administración Pública y la Ley Orgánica del Presupuesto durante la negociación de Pactos Colectivos, evitando caer en situaciones que demanden la creación de tributos para atender las obligaciones derivadas de estos pactos colectivos.

Dar mayor acompañamiento técnico al funcionario público de turno que representa la parte patronal en el proceso negociación. Dado que los compromisos financieros adquiridos se asumen de manera perpetua y que el funcionario público estará en el cargo por un número de años limitado, es necesario garantizar que en el proceso de negociación se vele por la estabilidad de las finanzas públicas en el largo plazo.