

LA CALIDAD DEL SECTOR PÚBLICO

La reducción real de salarios y el recorte de personal

Por Carlos Huertas y Julián Parra

Uno de los puntos controvertidos del Referendo era la congelación de salarios para el sector público dependiendo del nivel de sueldo del funcionario. Recientemente, se ha presentado ante la mesa económica el boceto de lo que sería la política salarial, reviviendo la discusión desatada por el citado punto. La idea consiste en que exista la posibilidad de reducir en términos reales el salario de los empleados públicos (incrementos por debajo de la inflación) ante eventuales crisis económicas y especialmente problemas de las finanzas públicas.

La justificación a la anterior propuesta se basa en la necesidad de un ajuste fiscal y a primera vista pareciera una razón más que válida. Intentaremos en las líneas que siguen aportar algunos elementos a la discusión.

Se dice que todos deben poner una cuota de esfuerzo para que el país salga adelante de sus problemas de presupuesto, no obstante, el sector público no equivale a “todos” por lo cual esta medida representará cambios en su posición salarial frente al sector privado.

Estas políticas encuentran respaldo porque bajo un análisis apresurado parecen ser muy convenientes. Si se presentara la propuesta de, por ejemplo, bajar los salarios de los congresistas, la mayor parte de la opinión pública estaría de acuerdo, ya que como se escucha a menudo, los niveles de corrupción e ineficiencia no justifican dicha remuneración. Esa es una visión limitada de la situación. ¿Qué hay si en lugar de ello, se ajustan o equiparan a lo que está pagando el mercado?

Piense en dos individuos altamente calificados, uno totalmente honesto y otro menos correcto. Los dos encuentran una convocatoria para ocupar un cargo como funcionario público en determinada entidad. No les será difícil descubrir que, dada su capacidad técnica, obtendrían mejores ingresos en una empresa privada. Nuestro primer individuo desistirá de tomar la opción bajo el criterio de que la asignación salarial ofrecida es baja. No ocurrirá igual con el segundo individuo quien incluye en sus cuentas “beneficios

adicionales” que podrá obtener, no muy decorosamente, haciendo uso de los privilegios de su cargo a favor de intereses particulares y en detrimento del bienestar social.

La idea del anterior ejemplo no es afirmar que si un funcionario acepta un salario bajo implica que sea deshonesto, sino más bien, se intenta resaltar la importancia que tiene el salario para el empleado, adicional a su realización personal por cumplir con un trabajo eficiente y técnicamente bien hecho.

El conducir los salarios de los funcionarios públicos a niveles inferiores a los del mercado es, contrario a lo que se piensa, una forma de aumentar los incentivos para la propagación de la corrupción y la ineficiencia. No es realmente una solución de largo plazo al problema fiscal por cuanto se sabe que si algo golpea a la economía colombiana, además de los problemas de orden público, es la corrupción administrativa. De esta manera, se cae en el círculo de lo que llaman los economistas “selección adversa”: a menor salario se tendrán más corruptos en el sector público, personal técnico menos capacitado con mayor probabilidad de error en las políticas económicas y entonces, la situación fiscal será peor y habrá que bajar nuevamente los salarios, repitiéndose el ciclo.

Ofrecer salarios inferiores a los de mercado es colocar al sector público como receptor residual, en el sentido de que recibirá en mayor parte a aquellos que no tuvieron acceso a un empleo en el sector privado y obviamente este último se seguirá quedando con las personas más competentes. Así mismo, los jóvenes tendrían menos incentivos para formarse en carreras encauzadas hacia el sector público e igual pasaría con la orientación de los programas ofrecidos por las universidades.

Si en cambio el sector público cuenta con salarios competitivos, las personas altamente calificadas del sector privado, que aspiran nada más que a un salario de mercado, tendrán incentivos para trabajar en el sector público, compitiendo con aquellas que pretenden otro tipo de “ganancias”.

Ese es un buen golpe a la corrupción y una mejor solución de largo plazo para el problema fiscal.

Con salarios públicos muy inferiores a los del mercado, nos quedaría entonces confiar en el espíritu altruista de aquellos funcionarios públicos que están dispuestos a sacrificar la posibilidad de mejores ingresos con el fin de beneficiar a su patria. Lamentablemente, los altos índices de corrupción permiten concluir que de esos no quedan muchos. Aunque el mundo sería mejor si estuviera lleno de ese tipo de personas, no por ello obra mal o deja de ser honesto quien aspira a un mejor salario.

Con salarios inferiores al mercado, ¿cuál será el perfil de los funcionarios públicos de altos cargos en el futuro? una posibilidad es que sean personajes adinerados, que no necesitan de su salario para vivir, y que estarán en dichos cargos por anhelos de poder o por conseguir beneficios poco honorables. También podría tratarse de personal técnicamente calificado que favorece intereses de grandes conglomerados como medio de inversión ante una futura oferta de trabajo. Por su parte, los funcionarios de menor rango serán individuos desmotivados, que por su especialización técnica o bajo rendimiento, temen buscar o no encuentran trabajo en el sector privado.

Una situación diferente y más eficiente es que se fijen reglas claras en las normas que rigen las asignaciones salariales de los funcionarios públicos. Que sean homogéneas y transparentes con el fin de que se pueda hacer de ellas un seguimiento sin obstáculo alguno. Que acaben con todo tipo de rentas extrasalariales que generan confusión y que facilitan excesos. Medidas que eliminen las diferencias entre los empleados de distintas entidades oficiales y que ello implique uniformidad salarial de acuerdo a las características y exigencias del cargo. Normas que flexibilicen el mercado laboral público, de tal suerte que se pueda prescindir o atraer trabajadores según su desempeño técnico. Procedimientos que permitan detectar los niveles salariales en los cuales se está pagando por encima del mercado con el objeto de hacer los ajustes respectivos. Pero al mismo tiempo, que los ingresos que perciban compitan con los del sector privado.

Por otra parte, la reestructuración de entidades también debe ser prioritaria. Ante el tamaño actual del Estado, si se establece una estructura

adecuada, con la cantidad óptima de empleados y salarios competitivos, el recorte de personal será una consecuencia inevitable.

Conseguir mayor eficiencia y productividad aunque a veces parezca doloroso conlleva también el hecho de que un trabajador haga ahora lo que antes hacían dos. Nadie pretende cerrar los ojos ante el padecimiento que trae a cada familia el despido de quien soporta sus gastos, pero quienes rechazan precipitadamente cualquier posibilidad de despido olvidan el costo que deben soportar no unas, sino todas las familias colombianas al sostener a un sector público que hace el mismo trabajo que podrían hacer menos personas, esto es, pagamos impuestos para mantener a quienes hacen pero también a otros que hacen poco o nada.

La ineficiencia administrativa tiene un costo y la prolongación de un recorte aunque en el corto plazo parezca conveniente, terminará por convertirse en la necesidad de un recorte mayor en el futuro.

Una vez establecida la organización apropiada para que el Estado cumpla eficazmente sus funciones, cada peso en que se aumente su tamaño es, prácticamente, un peso perdido. En lugar de esto, aquel puede destinarse a actividades más productivas que finalmente generarán un país más rico y, consecuentemente, más empleos de los que se están suprimiendo. No obstante, el mayor beneficio para la economía será el clima generado por un sector público eficiente.

La difícil situación fiscal no se resolverá de la noche a la mañana, pero podemos estar seguros que será más fácil resolverla en una economía donde los recursos se asignan eficientemente. En este contexto, un ajuste fiscal se debe iniciar estableciendo prioridades de gasto, definiendo las tareas estrictamente necesarias a cumplir por parte del Estado. En otras palabras, calcular el presupuesto que se tiene, y en orden de prioridades, definir para qué alcanza. Una vez definido, se deben hacer bien, con el personal mínimo necesario, pero eso sí, con funcionarios eficientes y bien remunerados que no den lugar a las multimillonarias pérdidas por corrupción y por demandas a las que se ve abocado actualmente el estado colombiano. En ese orden de ideas, también debe apoyarse toda acción tomada con el fin de reducir la impunidad de los detractores del erario público.