Fundación Milenio

INFORME NACIONAL DE COYUNTURA

30 de enero de 2015 Nº 261

El salario mínimo afecta la equidad

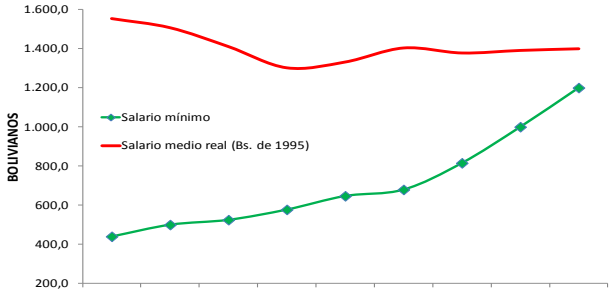
En todos los informes oficiales sobre el desempeño de la economía en los últimos años se resalta el aumento del salario mínimo nacional. Este aumento ha sido indudablemente significativo pues pasó de Bs. 400 el 2005 a Bs. 1,400 el 2014. El salario mínimo se ha más que triplicado en esos 10 años.

El discurso gubernamental presenta ese dato como una evidencia de cómo su política económica ha favorecido a los trabajadores, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de los asalariados.

El salario mínimo, determinado mediante decreto y luego de negociaciones entre las autoridades del gobierno y los representantes de los sindicatos, es un parámetro de referencia que suele utilizarse también para muchos fines. Por ejemplo, en los cálculos de impuestos y de créditos, o para determinar políticas de contratación o asignaciones presupuestarias. En el mundo laboral se lo utiliza fundamentalmente para fijar el precio de la fuerza de trabajo al nivel más bajo de calificación o de experiencia.

La curva inferior del gráfico 1 muestra el comportamiento del salario mínimo nacional. Su ascenso ofrece indudablemente una imagen optimista de la economía de los trabajadores.

GRÁFICO 1
SALARIO MÍNIMO Y MEDIO REAL EN BOLIVIA
AÑOS 2005 - 2013



FUENTE: elaboración propia en base a datos del INE.

Sin embargo, no es el mínimo el que reciben los trabajadores sino algo que integra muchas más variables: la antigüedad, la especialización, la situación general de la empresa en cuanto a mercados, ventas y utilidades, el tipo de tecnología, la maquinaria y las herramientas que se emplean en el proceso productivo, los premios y castigos acordados, los descuentos por impuestos y aportes a los seguros de corto y largo plazo, y otros aspectos que hacen a la relación entre los trabajadores y sus empleadores.

Y lo que se observa en ese mismo periodo es que los salarios medios también han crecido pero a un ritmo bastante más lento. De hecho, mientras el mínimo aumentó en un 350 por ciento, el medio lo hizo sólo al 54 por ciento.

Pero lo importante no es cuánto se recibe de salario sino qué es lo que puede comprarse con ese dinero, es decir, cuál es su poder adquisitivo. Porque los trabajadores están finalmente interesados en llevar alimentos y ropa a su familia, y en pagar los servicios de salud, educación y transporte, además de poder contar con vivienda y recreación. Para ello se utiliza el índice de precios, que se calcula tomando en cuenta los costos de una canasta de bienes y servicios.

Y lo que el Índice de Precios al Consumidor del INE nos dice es que la inflación fue, en esos 10 años, de aproximadamente el 64 por ciento, es decir, fue mayor al aumento del salario medio. Como consecuencia de ello, el salario real, es decir, el salario medido por su poder de compra, descendió en los 10 años y en los hechos representa, el 2014, solamente el 90 por ciento de lo que fue el 2005.

El gráfico representado en la línea superior muestra el comportamiento del salario real promedio. El salario mínimo, decidido políticamente, y el salario medio real, ajustado por el propio INE a la capacidad de compra siguen dos tendencias contrapuestas. Mientras subió el primero con la facilidad con que se firma un decreto, el segundo cayó, sobre todo en la primera mitad de la década, estabilizándose en los últimos años.

Para tener una idea más precisa de cuanto se ha expuesto, resumimos en el cuadro 1 los datos concernientes a cuatro variables.

CUADRO 1
SALARIO MÍNIMO, SALARIO MEDIO E INFLACIÓN
AÑOS 2005 - 2014

AÑO	Salario mínimo (Bolivianos)	Salario medio nominal (Bolivianos)	Salario medio real (Bs de 1995)	Inflación anual (Porcentaje)
2005	440,0	2.333,0	1.552,5	4,9
2006	500,0	2.358,5	1.506,0	5,0
2007	525,0	2.409,5	1.410,0	11,7
2008	577,5	2.549,0	1.302,0	11,9
2009	647,0	2.637,0	1.331,5	0,3
2010	679,5	2.894,5	1.403,0	7,2
2011	815,4	3.101,5	1.377,5	6,9
2012	1.000,0	3.273,0	1.390,5	4,5
2013	1.200,0	3.408,0	1.399,0	6,5
2014*	1.440,0	3.613,0	1.410,0	5,2

FUENTE: elaboración propia en base a datos del INE.
* Los salarios medios en este año son estimaciones propias.

Al lado de los años, se registra la evolución del salario mínimo nacional establecido anualmente por decisión del Poder Ejecutivo. La siguiente columna presenta el salario

promedio nominal estimado por el INE en base a las encuestas de hogares y de empresas, esto es el dinero en efectivo que recibió en promedio un trabajador asalariado en esos años. Luego está el salario medio real a precios constantes de 1995. La serie podría calcularse a precios del 2014 pero la forma de la curva no cambiaría y por tanto tampoco la conclusión final, de que el salario medido por su poder de compra es hoy más bajo que en el 2005. Y para referencia, la última columna muestra el porcentaje en que aumentaron en promedio los precios cada uno de esos años.

¿Por qué se ha producido este fenómeno que va en la dirección opuesta a la intención de la política gubernamental? ¿Hay algo que explique por qué la intención de mejorar los salarios de los trabajadores no se pudo cumplir?

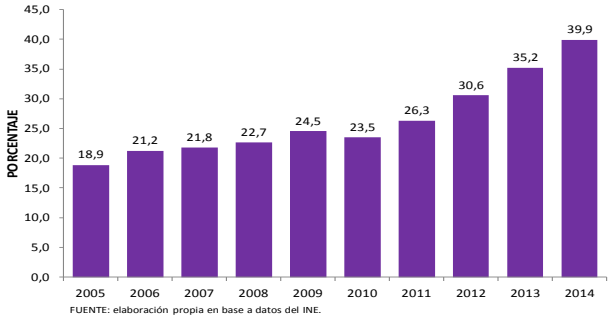
El salario es, para los trabajadores, un ingreso con el cual buscan satisfacer sus necesidades. Pero para los empleadores es un costo que se justifica solamente si a cambio de él pueden obtener un nivel de producción y ventas que les permita cubrirlo y pagar los otros costos: alquileres, compras de insumos, pagos de servicios, intereses de capital, etc. Cuando se decreta un aumento al salario mínimo se impone un aumente en el costo laboral de los trabajadores menos capacitados y experimentados, lo cual puede tener dos consecuencias directas en la empresa. Por un lado, desalentar nuevas contrataciones, ya que se hace más caro el nivel de ingreso. Esto afecta de manera directa a los jóvenes y a los trabajadores menos calificados, empujándolos a empleos más precarios en la informalidad (pequeño comercio, artesanía, transporte, etc. en los mercados laborales familiar y semiempresarial).

Por otro, las empresas pueden tratar de reducir sus costos laborales despidiendo a los trabajadores más caros, que son posiblemente los más antiguos y experimentados. Muchas empresas pueden optar por ambas estrategias a la vez. La consecuencia de esto es que el rango salarial se hace más chico, lográndose mayor igualdad pero a un costo social muy alto, porque se refuerza la exclusión de los más jóvenes y de los menos capacitados, y se reducen los estímulos de ascenso, castigando a los más capacitados y productivos. Los datos de las encuestas de hogares muestran que la variación en el rango de remuneraciones en el sector privado se ha reducido en un 35 por ciento, lo que restringe la posibilidad de usar los salarios como parte de una política de incentivos en las empresas.

A mediano plazo esto no solamente tiene consecuencias negativas en el mercado laboral sino también en el desempeño de las empresas, porque al verse limitadas en su posibilidad de usar los salarios como premios al esfuerzo de los trabajadores, pueden empezar a perder productividad y mercados, lo que a su vez desalienta la inversión.

El gráfico 2 muestra cómo aumentó el salario mínimo en proporción del promedio, habiendo pasado de ser el 19 por ciento el 2005 a ser casi el 40 por ciento el 2014.

GRÁFICO 2
BOLIVIA: SALARIO MÍNIMO COMO PROPORCIÓN DEL SALARIO MEDIO
AÑOS 2005 - 2014



FUENTE: elaboración propia en base a datos del INE.

Desde una perspectiva macroeconómica, las consecuencias de esta política afectan el ritmo del desarrollo, pues una menor inversión y una disminución de la productividad en el sector formal se refleja necesariamente en un crecimiento menor.

Por lo tanto, lo que se observa es que una buena intención ha producido resultados contraproducentes para aquellos a los que se pensaba beneficiar directamente, y también para el resto de la gente.

Si a esto se suman otras decisiones políticas como el doble aguinaldo, que aumentó en los hechos los salarios en más del 8 por ciento, tenemos una situación que resulta perjudicial para los trabajadores y para los empleadores.

El salario no puede determinarse políticamente, porque en los hechos depende de las condiciones de la economía. Su aumento real depende de que nuestra economía crezca, encuentre mercados más amplios, incorpore mejores tecnologías y aumente nuestra productividad. La buena voluntad no sólo que no es suficiente sino que, en ausencia de otros factores, puede terminar siendo dañina.

Propuestas

- Abandonar la fijación política de los salarios, y especialmente el aumento continuo del salario mínimo nacional.

- Promover la negociación bipartita entre trabajadores y sus empresas, a fin de que los salarios tengan una escala que aliente la superación y la productividad, y remunere adecuadamente el esfuerzo individual y colectivo.

- Aligerar los costos laborales no salariales (especialmente normas sobre despidos y contrataciones) a fin de alentar la incorporación de más trabajadores a las planillas permanentes, en vez de empujar hacia la terciarización de servicios como se está haciendo en la actualidad.

- Fortalecer el entorno institucional para que haya garantía jurídica para los contratos y seguridad para inversionistas y trabajadores.

- Respaldar la incorporación de nuevas tecnologías que aumenten la productividad laboral en un ambiente que promueva la autocapacitación de los trabajadores.