

30 de agosto de 2017

N° 341

Aumentos salariales que no mejoran el salario real

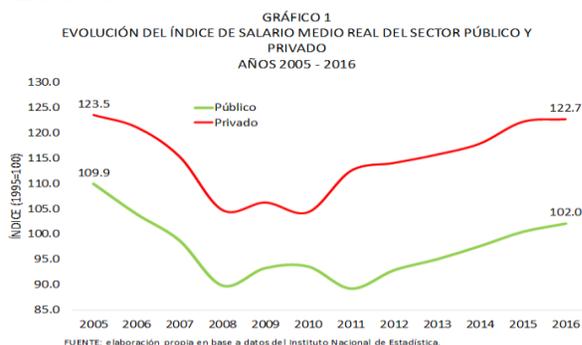
El 1° de mayo de 2017 se anunció un nuevo incremento salarial mediante el Decreto Supremo 3161 que establece, en el caso del sector privado, que el incremento salarial deberá ser acordado entre partes, pero tomando como base el 7 por ciento; también se especificó que dicho incremento se aplicará a todas las modalidades de contratos. Con ello, el mínimo salarial en 2017 ha pasado de Bs. 1,805 a Bs. 2,000, lo que implica una subida de 10.8 por ciento. En términos porcentuales los niveles fueron superiores a los fijados en la gestión 2016.

La evolución de los salarios

En términos nominales, los incrementos salariales fueron continuos desde el año 2007, con tasas superiores al 3.4 por ciento para el sector público, y con un promedio de 5.3 por ciento entre los años 2006 y 2016. Ahora bien, en ese mismo período los salarios, medidos en términos reales, tuvieron una trayectoria decreciente. De hecho, el salario real, en promedio, se contrajo en 0.6 por ciento. De donde resulta que la remuneración en el sector público, en términos reales, no solo que no se incrementó durante 11 años sino que, al contrario, sufrió una pérdida de poder adquisitivo.

También el comportamiento salarial en el sector privado ha mostrado trayectorias divergentes en términos nominales y reales. Así, el escalamiento nominal hasta el año 2016 ha sido considerable, sobre todo en el año 2011 cuando el incremento salarial fue un 17.7 por ciento más que en el año 2010. Sin embargo, en términos reales la tasa promedio de aumento salarial fue de apenas 0.1 por ciento entre 2006 y 2016. Por cierto, esto muestra una mejor situación salarial en el sector privado que en el público.

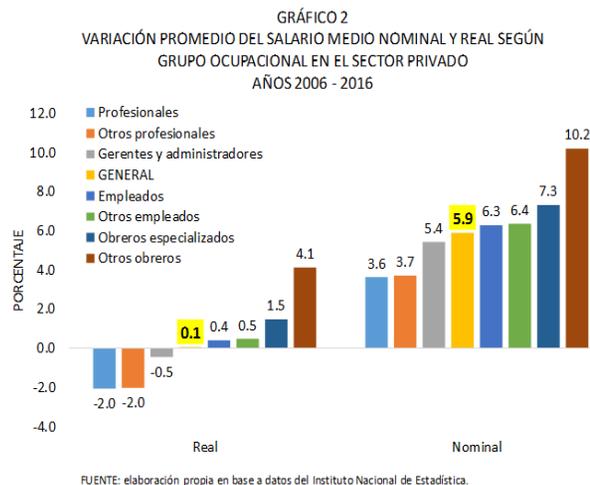
En efecto, la diferencia más clara es la recuperación del salario medio real que comenzó el año 2011 para los trabajadores privados, mientras que esa recuperación se retrasó un año más para los empleados públicos. Según se observa en el Gráfico 1, en 2016 los salarios privados, en términos reales, estarían en promedio muy cerca de los niveles registrados en 2005, lo que no ocurre en el sector público ya que en él la diferencia se percibe todavía considerable.



Quiénes ganan y quiénes pierden

No deja de llamar la atención que en un periodo de expansión de la economía nacional los salarios reales, en promedio, no hubieran logrado subir y que más bien se contrajeran por varias gestiones. Ello confirma que la política parcializada del gobierno, orientada principalmente a beneficiar al segmento de los trabajadores con sucesivos incrementos salariales, no hubiese logrado el efecto esperado de mejorar los ingresos reales de la masa laboral, y mucho menos de una forma homogénea en todos los sectores. Esto se puede observar claramente cuando se examina la situación de los grupos ocupacionales.

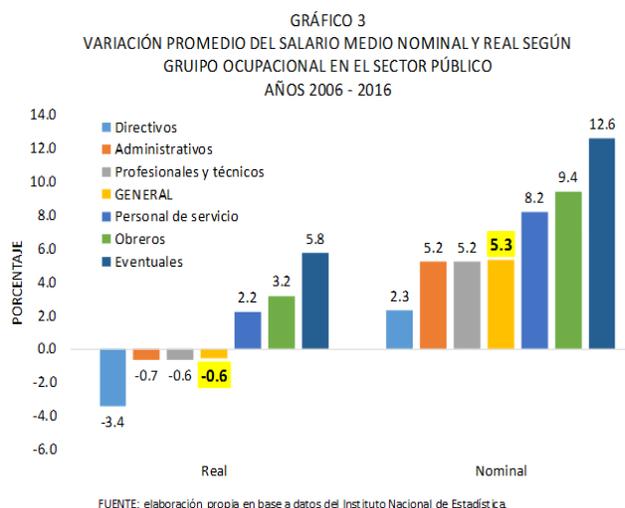
En el sector privado, en términos nominales, entre 2006 y 2016 fueron los “otros obreros” los más beneficiados con un incremento salarial promedio superior al 10 por ciento, seguidos de los “obreroes especializados” con un 7.3 por ciento. También los “empleados” y “otros empleados” estuvieron por encima del promedio general (5.9 por ciento). Curiosamente, entre los estratos con menor incremento salarial destacan los segmentos profesionales. Ver gráfico 2.



La situación ha sido aún más desfavorable para los profesionales, gerentes y administradores si se considera el promedio en términos reales, ya que sus salarios se contrajeron hasta en un porcentaje de 2 por ciento entre 2006 y 2016. El resto de los grupos ocupacionales obtuvo mejoras de hasta 4.1 por ciento, siendo los más favorecidos los segmentos de obreros.

Algo similar se dio en el sector público con las remuneraciones de los estratos directivos contrayéndose en promedio 3.4 por ciento, administrativos en 0.7 por ciento,

profesionales y técnicos en 0.6 por ciento. Las categorías ocupacionales con incrementos positivos fueron el personal de servicio con 2.2 por ciento, obreros con 3.2 por ciento y los eventuales con 5.8 por ciento -en los tres últimos años, sin embargo, los salarios de los empleados eventuales se han venido reducido de forma continua. En realidad, a nivel general la administración pública ha experimentado un decrecimiento salarial de 0.6 por ciento. Ver gráfico 3.



En ambos casos (privados y públicos), se puede percibir un sesgo en el tratamiento salarial: los segmentos con un mayor grado de educación, como los profesionales con estudios superiores, se han visto frecuentemente más desfavorecidos. Por el contrario, la mano de obra con menor educación ha conseguido importantes mejoras salariales.

Este resultado envía una señal importante al mercado laboral, premiando a los trabajadores menos calificados. Quienes han cursado una carrera universitaria no han visto recompensado su esfuerzo porque sus salarios reales tendieron a caer, a diferencia de los trabajadores con menos años de estudio que sí mejoraron su remuneración. Lo que preocupa de esta situación son los efectos a mediano y largo plazo, ya que se puede decir que resta incentivos para educarse. Los incrementos salariales por Decreto, sin tomar en cuenta las posibilidades concretas de los distintos sectores económicos y además desestimando criterios de productividad laboral, parecen haber distorsionado mucho más el mercado laboral en Bolivia.

Ajustes en el sector público

El sector público pasó por un periodo de ajuste después de que el gobierno redujo la remuneración de los funcionarios públicos; la medida emblemática fue que ningún funcionario podía ganar más que el Presidente. Desde entonces, los aumentos que se dieron fueron generalmente inferiores a los registrados en el sector privado, lo que no ha sido óbice para que surjan diferencias notorias en el tratamiento

remunerativo entre los diferentes niveles de gobierno y dentro de cada uno de ellos.

Así, por sobre el aumento promedio estuvieron las instituciones financieras bancarias, las instituciones de seguridad social y los gobiernos municipales con 2.0 por ciento, 2.3 por ciento y 2.5 por ciento, respectivamente; esto en la gestión 2016 con respecto a la gestión 2015. Pero el tratamiento más beneficioso se ha dado en las empresas públicas con un 4.1 por ciento de incremento salarial en el año 2016.

Tanto la administración central como las universidades estuvieron muy cerca al promedio en términos reales; sectores éstos que en gestiones anteriores tuvieron incrementos superiores al 10 por ciento. Los gobiernos departamentales son los que menos subieron los salarios con un 0.4 por ciento, lo que no es de extrañar dada la fuerte caída de los ingresos fiscales departamentales por las menores recaudaciones del IDH.

En 2017 es muy probable que los ajustes en los gobiernos subnacionales sean todavía más profundos. No sería de extrañar que las entidades municipales y departamentales agoten sus ahorros, haciéndose más difícil su situación. A diferencia del gobierno central no tienen la facilidad de recurrir al financiamiento externo para cubrir sus gastos: tendrán que ajustarse los cinturones.

Un legado complicado

La política salarial del gobierno es unilateral y parcial, puesto que prioriza al empleado sin tomar en cuenta la contraparte, con el argumento de que los aumentos salariales solo constituyen una reposición frente a la tasa de inflación en la economía, siendo ésta la principal referencia para fijar el incremento. De esta forma se deja de lado cualquier criterio de productividad, lo cual, por supuesto, tiene como consecuencia la pérdida de competitividad en los distintos sectores de la economía nacional.

El mayor problema con la actual política salarial es la herencia que deja para el futuro. Da la impresión de que esta política ha sido concebida con la idea de que la economía boliviana vivirá una expansión económica indefinida, lo que obviamente es imposible. Así pues, en un periodo de menor ritmo de crecimiento, como es ya el actual, aumentos unilaterales de los salarios pueden acelerar la caída de la economía. Se conoce, en cambio, cuan arraigada es la costumbre sindical de considerar las medidas populistas a favor de los trabajadores como “conquistas sociales” a las que no pueden renunciar, bajo ningún concepto ni circunstancia.

Lo cierto es que la política salarial se torna cada vez más rígida e inflexible, y con el potencial de convertirse en un escollo formidable para los cambios necesarios en la economía nacional.