

Implicaciones del incremento salarial*

El salario básico para la gestión 2018 subirá en 5.5% y el salario mínimo aumentará en 3%, retroactivo al mes de enero. Este incremento es optativo para las empresas e instituciones del sector público, así como para las gobernaciones y alcaldías. De esta manera el gobierno determina de facto que existen trabajadores de primera y segunda categoría. También se ha anunciado que este año está prácticamente asegurado el pago del segundo aguinaldo.

El empleador pagará en la práctica un incremento de 13.8% mensual (5,5% al haber básico + 8,3% de segundo aguinaldo), y un salario mínimo de 11.3% (3% de incremento al mínimo + 8,3% de segundo aguinaldo). Para efectos oficiales el nuevo salario mínimo es de Bs. 2,060 al mes.

Esta nueva situación salarial alegra mucho a los trabajadores. Recibirán más salario y podrán comprar más cosas que necesitan. No se fijan si son producidas en Bolivia o en China. Escogen lo más barato. Esperan que además el gobierno controle los precios para que no se les vaya su incremento como el agua entre las manos. Hay preocupación entre los empresarios que tendrán que resignar planes de inversión o crecimiento de su empresa, pues ahora tienen que cumplir con lo acordado entre dos de las tres partes que integran la relación laboral. El tripartismo del que habla OIT no se cumple en Bolivia.

Política salarial

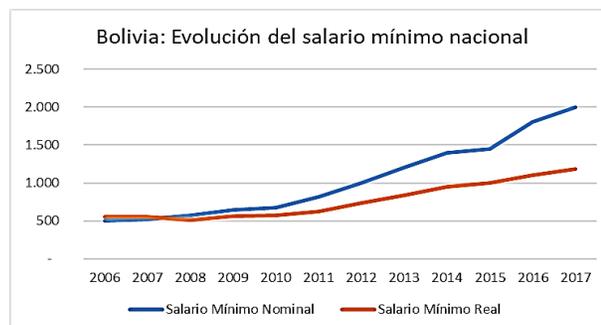
En los últimos años se han instruido incrementos salariales por encima de la productividad y la inflación, provocando incrementos sostenidos de los costos salariales por las subidas del salario mínimo y el haber básico. Entre los años 2006 y 2017 el salario mínimo aumentó, según la Cámara Nacional de Comercio en promedio un 13,6% anual y el salario básico en 8,1% y la inflación únicamente creció en 5,7%.

Según el discurso oficial, la instrucción de aumentar el salario mínimo ha sido pensando en las pequeñas empresas. Pero como está demostrado el incremento para los trabajadores antiguos no es del 3% sino del 5.5%, de esta manera el salario de los trabajadores en pequeñas empresas que ganaban el salario mínimo será ahora de Bs. 2,110 al mes. Esto también rige para los hogares que cuentan con trabajadora del hogar.

Salario mínimo

El año 2006 el salario mínimo real era superior al salario nominal de Bs. 500 al mes. Aunque el salario mínimo era pequeño respecto del actual, el poder de compra que tenía era mayor que al que tienen ahora los 2,060. Pero para los empleadores no es lo mismo, porque los costos se lo

contabiliza tomando en cuenta los salarios nominales (véase el gráfico siguiente). Contablemente es muy diferente Bs. 500 que Bs. 2,060. Si esto no entienden los dirigentes sindicales, entonces no están capacitados para dirigir una empresa, sobre todo si está en quiebra. Pero ese es otro tema.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

El incremento salarial que recibirán los trabajadores será de 5.5%, aún gane el salario mínimo. El aumento de 3% sólo es vigente para los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa y para los cálculos del Bono de Antigüedad.

Salarios y productividad

La relación laboral debe ser de reciprocidad. Te doy este salario a cambio de tu trabajo para producir una cantidad de algo. Si el empleador aumenta el salario que paga al trabajador, este deberá aumentar una determinada cantidad más de lo que producía antes del aumento. Eso se llama retribuir con base en la productividad. Sin embargo, en el país la remuneración se determina sin tomar en cuenta este tipo de relación, de modo tal que se mantiene estable la productividad y los salarios crecen. Esta situación se da hasta que los incrementos sobrepasen la productividad; cuando ello ocurre la empresa ya no es rentable ni sostenible. Es preferible cerrar la empresa.

En Bolivia no hay estudios recientes sobre la productividad. Sin embargo, de acuerdo a datos del BID, la productividad total de los factores en 1960 era de 58,57 y en el año 2011 subió 1,08 puntos, pues se sitúa en 59,65.

Es decir está estancada. Por otro lado, según el INESAD el año 2012 la productividad nacional representa apenas el 37,5% respecto a la del mundo, y el 47,3% de las economías que componen América Latina y el Caribe (véase la tabla siguiente). En un sistema de remuneración fija no se puede incrementar indefinidamente los salarios en determinados porcentajes, sin que se acompañen del incremento de la productividad.

* Colaboración del economista Rodolfo Eróstegui

Ranking de productividad total de los factores productivos

País	1960	2011	Variación puntos 1960 - 2011
Venezuela	138,92	114,07	-24,84
Argentina	66,69	105,14	32,45
Brasil	68,01	75,98	7,97
Ecuador	72,03	79,34	2,31
Bolivia	58,57	59,65	1,08

Fuente: Eduardo Fernández-Arias, Productividad y factores de acumulación en AL, BID

La productividad sectorial en el país no es homogénea, varía de un sector a otro. En los sectores de mayor productividad los salarios suelen ser mayores: por ejemplo, en la extracción de petróleo y gas natural, generación y distribución de energía eléctrica o en comunicaciones. La productividad de los factores es mayor y en particular de la mano de obra calificada. En esos sectores la remuneración al recurso humano es mayor que en otros sectores. Véase la tabla siguiente:

Remuneración media nominal

Descripción	2014	2015	2016	2017
	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Junio
GENERAL	5,436	5,963	6,306	6,476
Extracción de Petróleo y Gas Natural	7,155	7,970	16,942	20,360
Producción y Distribución de Electricidad, Gas y Agua	12,088	11,906	12,548	13,058
Comunicaciones	8,428	8,835	8,762	9,410
Extracción de Minerales	6,028	7,972	8,437	8,582
Construcción	3,966	5,687	5,652	5,620
Producción de Madera y Fabricación de Productos de Madera y Corcho, excepto Muebles	2,584	2,832	3,254	3,638
Restaurantes, Bares y Cantinas	3,198	3,263	3,418	3,566

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Contrariamente a lo que ocurre en esos sectores, en la minería, la construcción, el sector de madera o en el de restaurantes y bares, donde se utiliza mayoritariamente mano de obra no calificada, los ingresos medios son menores debido a que su productividad es menor.

Pero también varía la productividad al interior de cada sector. Una será la productividad en una empresa grande industrial de muebles, y otra la de una empresa pequeña del mismo sector.

Costos laborales y bono de antigüedad

Los empleadores deberán considerar que ahora el bono de antigüedad tendrá que ser calculado sobre la base de tres salarios mínimos (Bs. 2,060), es decir sobre Bs. 6,180. Un trabajador con una antigüedad de dos años recibirá una bonificación de Bs. 103 más, que corresponde al 5% de los Bs. 6,180, además de su salario básico. Y si tiene 20 años trabajando en la misma empresa recibirá Bs. 2,595 (que corresponde al 42% de los Bs. 6,180), además de su salario básico. O sea que por concepto de bono cobrará Bs. 535 más de lo que corresponde al salario mínimo.

En una pequeña empresa, donde generalmente pagan el salario mínimo o cercano al mínimo, y con trabajadores con más de dos años de antigüedad, en la práctica se pagará Bs 2.163 al mes, que corresponde a 2,060 de salario mínimo + 103 Bs. de bono de antigüedad. Estos incrementos están provocando una mayor inestabilidad laboral, pues a ningún empleador le convendrá mantener a trabajadores por más de dos años. Será un trabajador caro. Véase la tabla siguiente:

Bono de antigüedad

Años de antigüedad	Porcentaje	Costo Bs. sobre el SMN
0 a 2	0	0
2 a 4	5	103
5 a 7	11	226
8 a 10	18	370
11 a 14	26	535
15 a 19	34	700
20 a 24	42	865
25+	50	1,030

Fuente: Elaboración propia. DS 21060, Artículo 80

Conclusión

La política salarial del país no nace de una interpretación correcta de la realidad del sector productivo del país, o en general de la situación de las empresas y emprendimientos.

En el discurso se dice que no se incrementó en 5.5% el salario mínimo, sino que se instruye un crecimiento del salario mínimo en 3%. Sin embargo el 3% sólo es válido para los recién ingresados y no así para los trabajadores antiguos. De esta manera el tratamiento es el mismo para una empresa grande que para una pequeña o micro empresa.

Por otro lado no se toma en cuenta la productividad de los factores y en particular de la productividad de la mano de obra. El resultado de esta política salarialista es el cierre de muchas pequeñas empresas y la falta de creación de empleo formal.