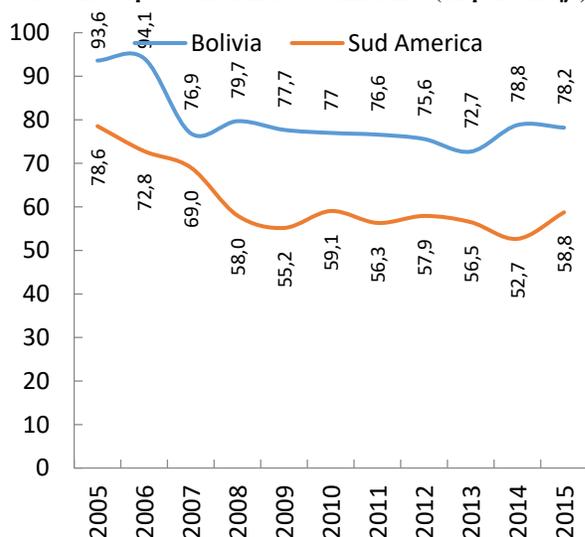


La economía informal envuelve a una parte considerable de la actividad económica y, consiguientemente, de la población y el territorio nacional. Bolivia tiene el dudoso honor de ser el país con el más alto índice de informalidad en Sudamérica, y muy por encima del promedio latinoamericano. De acuerdo a estimaciones recientes, la población ocupada en el mercado informal se sitúa en el entorno del 80 por ciento, habiendo estado incluso por encima del 90 por ciento.

Población ocupada en el mercado informal (en porcentaje)



Fuente: Datos del INE (Encuestas de Hogares) y de la OIT

El fenómeno de la economía informal en Bolivia tiene connotaciones ambiguas. Así, es indudable la capacidad de la economía informal para absorber la fuerza de trabajo que no encuentra ocupación en el sector formal de la economía. Esto explica, por ejemplo, que las tasas de desocupación en Bolivia (de alrededor del 3 por ciento, en los últimos tres años) sean inferiores a las que se observan en otros países de la región. Además, la economía informal ha mostrado gran dinamismo laboral y de ingresos de trabajadores menos calificados, en un contexto de altos precios externos y crecimiento rápido de la economía boliviana -como se dio hasta principios de la década actual-, lo que también se tradujo en disminución de pobreza y desigualdad social.

En contrapartida, el empleo se ha precarizado y es más vulnerable a los ciclos de la demanda y la volatilidad de los precios de las materias primas. De hecho, a partir del fin del ciclo expansivo (2014), no solo que se advierte una tendencia de caída de ingresos laborales sino también una probable destrucción de empleo¹. Y ello es así porque la expansión del empleo informal no se basa en aumentos de productividad. Por el contrario, lo que la caracteriza

es la baja productividad laboral, que se explica, a su vez, por los bajos niveles de educación y el predominio de actividades intensivas en mano de obra y muy poco capital y tecnología. Por cierto, la menor productividad del sector informal arrastra a la baja la productividad del conjunto de la economía nacional. El producto por trabajador en Bolivia es tan solo el 25 por ciento del producto de un trabajador promedio en el resto de América Latina². Con ello es muy nítida la brecha económica en contra de Bolivia.

Factores que inciden en la informalidad

Un reciente estudio de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB)³, destaca varios componentes de costo que influyen en el avance de la informalidad. La figura siguiente esquematiza un conjunto de costos que, dependiendo de su magnitud, pueden influir en la decisión de los agentes económicos, sobre todo pequeños y medianos empresarios, de ser formales o informales.



Costos tributarios

El sistema tributario comprende el Régimen Simplificado y Régimen General. Según explica el documento de la CEPB, el Simplificado tiene como limitante el patrimonio que no puede exceder 37 mil bolivianos y las ventas anuales 136 mil bolivianos; todos los negocios que exceden esos parámetros deben inscribirse en el General. Los emprendimientos pequeños y medianos deben cumplir con todos los requisitos del Régimen General y gestionar la misma complejidad que enfrentan empresas grandes (bancos e industrias grandes). Los costos de transacción tributarios suben en la medida que se generan penalidades como resultado de los procesos de fiscalización. A ello contribuye el mecanismo de ajuste que contiene una re-expresión en UFV y tasas de interés crecientes en el tiempo, de modo que el valor de los adeudos tributarios sube

¹ Véase, IISEC (Universidad Católica Boliviana)-Fundación Jubileo, *Deuda Social en Bolivia*, 2017

² Este dato surge de los resultados de la encuesta de hogares del INE, cotejados con datos de la OIT

³ CEPB: “Políticas laboral y salarial en Bolivia 2010-2017”, Mayo 2018

exponencialmente (por la combinación de mayor tasa en el tiempo y mayor plazo, antes de que aplique la prescripción de la acción de la Administración Tributaria).

En ese marco, cobra mucha importancia el Impuesto al Valor Agregado (IVA) dentro de la estructura de ingresos fiscales, por su impacto en la recaudación en el mercado interno y en las importaciones. El Régimen Complementario al IVA (RC-IVA), por su parte, cumple el papel de un impuesto control para dinamizar todo el proceso recaudatorio. Así, a los asalariados se les retiene el RC-IVA y estos pueden recuperar la retención presentando facturas por el consumo que realizan. Desde hace varios años se estableció un umbral de 4 salarios mínimos, debajo de los cuales los trabajadores quedan exentos de presentar facturas. En 2005 el Salario Mínimo Nacional era de Bs. 440, con lo cual el umbral sumaba Bs. 1760. Sin embargo, ya para este año (2018), el monto del umbral alcanza a Bs. 8240, un monto que es casi el doble del Salario Medio Nominal.

Por cierto, y ya que el número de trabajadores formales es reducido (alrededor del 40% de la población total ocupada), apenas una pequeña parte de la población demanda facturas en sus compras. Así, el efecto es que los consumidores no activan el RC-IVA, lo que tiene el efecto de debilitar toda la cadena del IVA y, con ello, de favorecer el desempeño de los negocios informales, puesto que éstos no requieren facturas por sus compras. La consecuencia general es que la informalidad, al tener que sufragar menos costos, termina siendo premiada, respaldada por el hecho de que los compradores buscan menores precios y no requieren de notas fiscales. Se entiende así el potencial de la informalidad, que viene aparejada con la precarización del empleo.

El costo de la burocracia

La intrincada trama regulatoria se traduce en la proliferación de normas, controles, superposición de exigencias, registros y en general el peso que tienen los trámites en el ámbito de la formalidad. Como lo saben muy bien los agentes económicos, la burocracia es costosa, y de ello no solo sufren los usuarios; a menudo es una traba significativa para cualquier actividad empresarial. Cuantos más trámites y embrollos burocráticos, tantos más los estímulos a la informalidad.

Los costos laborales

Se debe distinguir entre costos salariales y costos no salariales. Si los primeros refieren los sueldos y el trabajador percibe, los segundos involucran todos los demás cargos del empleador, relacionados con el empleo formal. Lo evidente es que el encarecimiento del empleo formal, trae consigo la contracción de la demanda de empleo en el ámbito de la formalidad. En un contexto de estancamiento o retroceso en la productividad del trabajo, como es la situación actual, la salida es casi siempre buscar refugio en la informalidad. Y por si fuera poco, los empresarios deben soportar mayores restricciones laborales, que en la práctica hacen prácticamente imposible la desvinculación de los trabajadores de las empresas, desincentivando aún más la decisión de nuevas contrataciones de trabajadores.

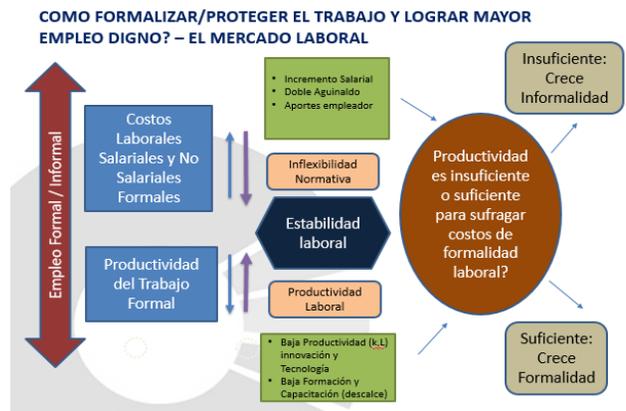
Productividad laboral

El estudio de la CEPB subraya el aumento de los costos laborales, provocado por los incrementos salariales superiores a la inflación, y por otros beneficios adicionales (segundo

aguinaldo), además de nuevas obligaciones para los empleadores, como son los aportes a la jubilación. En contraste, cuestiones tales como la capacitación laboral, la formación profesional para las necesidades de la producción, el emprendedurismo y la innovación -claves para la productividad-, han quedado relegadas. La política laboral (en realidad, política salarial) se ha desentendido de la cuestión de la productividad laboral y, por tanto, de su impacto en la generación de empleo de calidad.

La política gubernamental enfatiza unilateralmente la cuestión de la estabilidad laboral, mediante el endurecimiento e inflexibilidad de la norma de despidos, pero dejando de lado la inversión en capital físico y en capital humano, y su impacto en la productividad laboral y empresarial. Lo que no se comprende es que un proceso de mejora constante de la productividad, redundante en un mejor desempeño empresarial y, por tanto, de sus trabajadores, lo que, por cierto, debe contribuir a la estabilidad laboral y eventualmente a la creación de nuevos empleos.

Al respecto, la CEPB advierte que “cuando el valor del producto generado por el trabajador es igual a la suma de i) salario bruto y ii) costos no salariales, el trabajador aporta lo suficiente para financiar la sostenibilidad de su trabajo. Pero todo emprendimiento busca generar un excedente adicional que compensa al capital invertido, de modo que el valor del trabajo, combinado con los demás factores productivos, debe generar un margen que es la contribución a la utilidad de la empresa. Así pues, cuando el valor del producto generado por el trabajo es igual a la suma de esos tres componentes, el resultado es la sostenibilidad laboral, en cuyo caso el empleador tiene un interés en contratar al trabajador”.



De donde se deduce –añade su documento- que si el salario bruto o los costos no salariales suben, el valor del producto generado por el trabajo debería subir, en igual proporción, generándose un círculo virtuoso en las empresas. Pero si tales costos suben aceleradamente y no así el valor del producto, entonces se rompe el interés empresarial y la sostenibilidad del empleo se pone en cuestión. Lo que es claro es que la inversión en capital humano -que mejora la productividad del trabajador- puede ser determinante para que éste tenga mayor empleabilidad y movilidad laboral, además de permitirle pasar desde empleos de bajos salarios hacia otros mejor remunerados. La clave, entonces, es la capacitación, la formación y la adquisición de habilidades laborales con impacto positivo en el empleo y los salarios, junto con inversiones crecientes por parte de las empresas.