

Propuestas para la Determinación del Salario Mínimo

“Cuando trazamos los ordenes sociales y elegimos de entre ellos, siempre debemos tomar en cuenta el efecto total.”

Ronald Coase, El problema del costo social, 1960

1. Introducción

Cada año llega un momento en el cual los distintos sectores que participan del mercado laboral, sean trabajadores, empresarios y/o gobierno, deciden negociar las modificaciones que sufrirá el salario mínimo. Lamentablemente, se viene observando que estos procesos de negociación usualmente están marcados por tensiones entre los participantes y que el resultado final de las negociaciones responde más a presiones y concesiones políticas, que a análisis técnicos que permitan determinar los efectos que dichos reajustes en el mercado laboral tendrán sobre el bienestar social general.

Es así que, en el presente documento, el Centro de Estudios POPULI pretende dar algunas pautas que permitan que la discusión en torno al salario mínimo se base en cuestiones técnicas. Primeramente se realiza una breve revisión teórica del funcionamiento del mercado de trabajo y los determinantes del salario. Luego, se elabora un análisis descriptivo de las modificaciones que ha venido experimentando el salario mínimo en los últimos años; y finalmente, se plantea una serie de propuestas técnicas para determinar el salario mínimo nacional, de forma tal que el beneficio social se vea maximizado.

2. ¿Qué es el Salario?

El mercado de trabajo o mercado laboral, como su mismo nombre lo dice, es un mercado, similar a cualquier otro, en el cual un

grupo de oferentes (los trabajadores) ofrecen su trabajo a un grupo de demandantes (las empresas) quienes requieren de aquel insumo para poder producir. De lo mencionado, se puede inferir que el salario vendría a representar el precio al que los trabajadores están dispuestos a vender su trabajo y al que las empresas están dispuestas a pagar por el mismo.

Una empresa que busca maximizar sus ganancias contrata unidades adicionales de cualquier insumo hasta el punto en el que el ingreso adicional por contratar dicha unidad extra es igual al costo de contratar la misma unidad. Si, por dar un ejemplo, una fábrica de sillas contrata un trabajador más durante una hora, la *productividad marginal física del trabajador* es la cantidad adicional de sillas por hora que producirá la empresa en esta nueva situación. El ingreso extra obtenido por la venta de sillas producidas por este último trabajador, suponiendo que la empresa es precio aceptante de su propio producto, es conocido como el *valor del producto marginal del trabajo*. Las ganancias de la empresa lograrán maximizarse solo cuando el salario (s) pagado a los trabajadores y el *valor del producto marginal del trabajo* sean iguales.

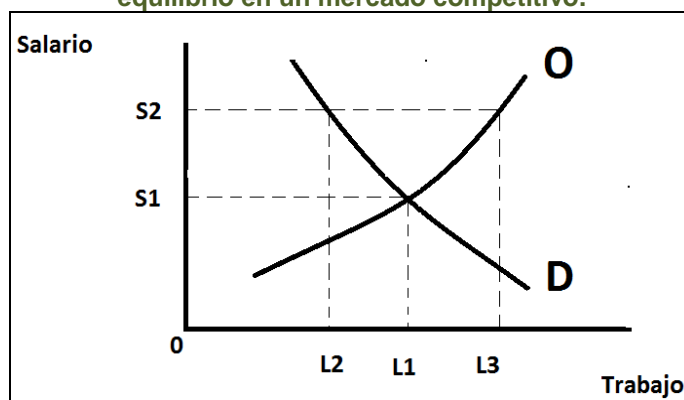
Políticas Públicas para la Libertad

En una situación en la que el precio del trabajo o salario (s) disminuye, las empresas que maximizan sus ganancias comprarán más trabajo debido a que sustituirán otros insumos, como ser el capital, que ahora es más caro, por trabajo, que ahora es más barato; incluso si mantienen constante su producción. Este efecto es conocido como el efecto sustitución. Sin embargo, es posible revertir este efecto y demostrar que un aumento en el precio de determinado insumo, como ser el trabajo, provocaría que las empresas contraten una cantidad menor de ese insumo.

Adicionalmente, Nicholson (2005) señala que un incremento en la tasa salarial también eleva los costos de las empresas. En un mercado competitivo, esto provoca que el precio del bien producido suba y que los demandantes compren menor cantidad de ese bien. En consecuencia, las empresas bajan sus niveles de producción debido a que están produciendo menos, lo que provoca que demanden menos trabajo. Este efecto, conocido como el efecto producto, refuerza al efecto sustitución mencionado anteriormente.

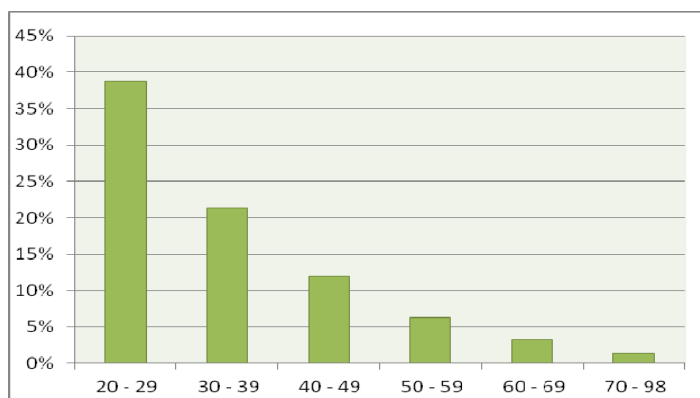
Por tanto, suponiendo un mercado de trabajo competitivo, con un salario de equilibrio (s_1) y unas curvas de oferta (S) y demanda (D) de trabajo, como las ilustradas en el Gráfico 1; la imposición por ley de un salario mínimo (s_2) que sea mayor a (s_1), causará que las empresas disminuyan su demanda de trabajo de L_1 a L_2 . Adicionalmente, con el nuevo salario s_2 , se ofrecerá una cantidad de trabajo L_3 , mayor a la ofrecida con la tasa salarial más baja. Esto se da evidentemente debido a que con salarios más altos, el precio del ocio se vuelve mayor y las personas aceptan voluntariamente trabajar más horas. Por tanto, se puede concluir que la imposición de un salario mínimo mayor al salario de mercado causará un incremento en la cantidad ofrecida de trabajo (L_3) y una disminución en la cantidad demandada de trabajo (L_2), en otras palabras causa desempleo.

Gráfico N° 1: Efectos de un salario mínimo por encima del equilibrio en un mercado competitivo.



Fuente.- Elaboración propia.

Gráfico N° 2: Población desocupada por rangos de edad para el cuarto trimestre de 2010. (En porcentajes)



Fuente.- Elaboración propia en base a datos del INE.

3. Datos sobre el salario mínimo para Bolivia.

Las consecuencias de la imposición de un salario mínimo mayor al determinado por el mercado son para algunos la pérdida de empleo, si se encuentran hoy trabajando, y para otros, la imposibilidad de encontrar trabajo, si se encuentran fuera del mercado laboral. Esto se hace bastante evidente en el grupo de trabajadores que registra mayores tasas de desempleo, como son los jóvenes sin experiencia y las mujeres en edad reproductiva. En la mayoría de los casos,

Políticas Públicas para la Libertad

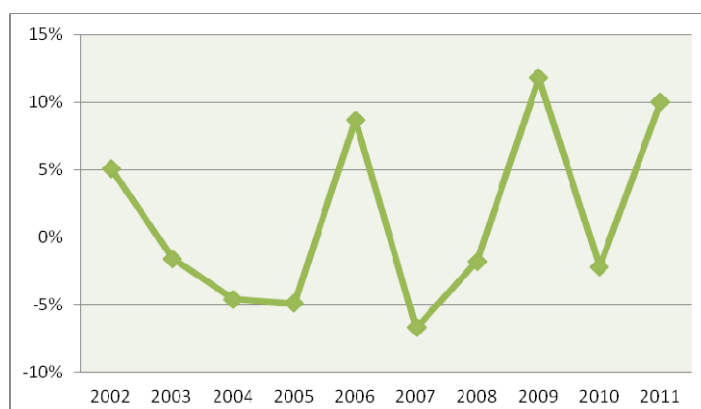
estos trabajadores no pueden encontrar trabajo formal porque la ley impone que se les pague por encima de su productividad. De acuerdo a Libertad y Desarrollo (2008), si existen alzas en los salarios y no se producen cambios positivos en productividad, se hace cada vez más difícil que estos trabajadores se incorporen a la fuerza de trabajo. Esto los perpetúa en situación de pobreza y se pierde la posibilidad de adquirir mayor productividad vía experiencia laboral. Los datos señalados en el Gráfico 2 respaldan esta aseveración, ya que se puede observar que, de acuerdo a rangos de edad, el grupo que experimenta mayores tasas de desempleo es el de los jóvenes entre 20 y 29 años.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que la legislación no afecta a todos por igual. Si pensamos en los trabajadores más calificados, podemos notar que estos no se ven afectados por los aumentos en los salarios mínimos, ya que generalmente reciben salarios muchos mayores, debido a que su productividad es mayor. Sin embargo, los que sí se ven perjudicados, como ya se ha mencionado, son aquellos trabajadores con menores niveles de capacitación y menor experiencia laboral, quienes reciben los salarios más bajos. Luego, se puede observar que aunque generalmente se piensa que los incrementos en los salarios mínimos benefician a los trabajadores menos capacitados y más vulnerables, en realidad es a quienes más perjudica. Adicionalmente, por el lado de la demanda de trabajo, son las pequeñas empresas las que se ven más afectadas frente a los aumentos de los salarios mínimos, toda vez que no solo son las más intensivas en mano de obra, sino que además concentran la mayor proporción de trabajadores de baja capacitación¹.

De acuerdo a POPULI (2011), si tomamos la última década como referencia, el incremento promedio nominal anual del salario mínimo ha sido 7,6%, mientras que la inflación promedio anual en el mismo periodo ha sido 6,2%. Podemos afirmar, entonces, que el salario

mínimo en Bolivia, en estos últimos diez años, se ha incrementado en términos reales a una tasa promedio anual de 1,4%, es decir, aquellos trabajadores que durante estos años han venido recibiendo como salario el mínimo han visto que su poder adquisitivo se ha incrementado levemente. (Ver Gráfico 3).

Gráfico Nº 3: Variación real del salario mínimo nacional. (en porcentajes)



Fuente.- Elaboración propia en base a datos del INE.

Gráfico Nº 4: Relación salario mínimo con salario medio (En porcentajes)



Fuente.- Elaboración propia en base a datos del INE.

Adicionalmente, en el Gráfico 4 se puede observar que entre los años 1996 y 2010, el salario mínimo representó en promedio un 20,42% del salario medio de la economía (incluido todo tipo de trabajadores).

La relación entre ambas variables ha venido aumentando ligeramente, pasando de

Políticas Públicas para la Libertad

16.65% en 1996 a 23.53% en 2010. Luego, se puede concluir que en los últimos años, el salario mínimo ha aumentado, tanto de acuerdo a los niveles de inflación, como a su relación respecto al salario medio de la economía

4. Propuestas para la determinación del salario mínimo.

Se considera que la determinación del salario mínimo nacional debiera basarse en conceptos técnicos relacionados principalmente a la inflación, la productividad, los ciclos económicos, el empleo y la flexibilidad del mercado laboral.

Sobre los dos primeros elementos, inflación y productividad, se sugiere que el reajuste del salario mínimo nacional se vincule al reajuste experimentado por las remuneraciones medias de la economía. La importancia de esto radica en que las modificaciones seguirán criterios de eficiencia, esto debido a que las remuneraciones medias responden a condiciones de mercado, lo que garantiza que su variación tenga incorporados criterios de reajustabilidad por inflación y por productividad. De acuerdo a Libertad y Desarrollo (2010), incrementos reales en las remuneraciones medias reflejan tanto incrementos en la calificación promedio de los trabajadores, como situaciones de escasez de mano de obra y/o aumentos de la productividad de su trabajo. Por tanto, este reajuste, por sí solo, perpetuaría la relación salario mínimo a remuneración media, en aquel nivel que se considere adecuado; constituyéndose así en un componente fijo en la determinación del salario mínimo nacional.

Por otro lado, se considera que se debiera adecuar la situación de los trabajadores más vulnerables a las variaciones de los ciclos económicos. Esto permitiría mayores reajustes en el salario mínimo en períodos en que la economía entra en un ciclo expansivo, y menores en tiempos de menor actividad, evitando de esta forma el despido de un número mayor de trabajadores y aminorando así los efectos negativos en el empleo que

generan los ciclos de baja en la actividad productiva. En otras palabras, se propone introducir al debate del reajuste del salario mínimo, un componente que considere las expectativas de crecimiento de la economía en cada periodo.

Adicionalmente, otra propuesta que podría aminorar los efectos negativos en el empleo que tienen los reajustes salariales, es la determinación de salarios mínimos variables o diferenciados. Esto implicaría que se congele en términos nominales el salario mínimo de los jóvenes, y el reajuste anual se aplique solamente a trabajadores de mayor experiencia. De esta forma, según Libertad y Desarrollo (2008), los jóvenes competirán en mejores condiciones por los escasos puestos de trabajo, aumentando así las probabilidades de que consigan un empleo donde podrán adquirir la experiencia necesaria para aumentar su productividad en un plazo menor. Es importante señalar que la aplicación de este tipo de propuesta requiere estudios previos que permitan determinar el rango de edad de los trabajadores jóvenes que se incluirán en la medida.

Finalmente, se sugiere que se debería aumentar la flexibilidad del mercado laboral, estableciendo un sistema en donde el salario mínimo se determine por hora trabajada, lo que permitiría que más personas accedan al mercado laboral en condiciones que convengan tanto a trabajadores como a empleadores.

5. Conclusiones.

Pareciera ser que, debido a que se pasaron por alto los efectos negativos sobre la economía que tienen los reajustes considerables en el mercado laboral, los aumentos en el salario mínimo implementados en los últimos años derivaron de negociaciones guiadas más por criterios políticos que por argumentos económicos. Esto ocurre debido a que la prioridad de los sindicatos de trabajadores es conseguir reivindicaciones salariales para sus miembros y no considerar el efecto total de las políticas

Políticas Públicas para la Libertad

demandadas. Aunque es cierto que una familia que debe vivir con un salario mínimo enfrenta serias restricciones para cubrir sus necesidades básicas, es un error considerar que los reajustes salariales son la principal herramienta para superar esta situación, la misma que debe ser abordada más bien a través de las distintas políticas estatales enfocadas a superar la pobreza.

Por tanto, resulta necesario establecer mecanismos de reajuste del salario que minimicen los efectos negativos en la economía y eleven el bienestar general del país, principalmente de las personas más vulnerables, lo que supone ponderar todos los efectos resultantes en la determinación de una política salarial.

Es así que, luego de haber realizado una revisión teórica sobre el mercado laboral y la determinación del salario, y un análisis empírico de los datos para Bolivia; se considera que una política de reajuste salarial eficiente debiera estar guiada por el desempeño general de la economía, regirse por las variaciones en la inflación y la productividad de los trabajadores, considerar siempre el efecto total sobre el empleo y permitir un avance hacia una mayor flexibilidad del mercado laboral.

Finalmente, como recomendación final, se sugiere no limitarse solo a la determinación de reajustes salariales bajo criterios de eficiencia, sino que también se debiera avanzar hacia una institucionalidad que garantice también el monitoreo y evaluación del impacto de las distintas políticas salariales en la economía y en el mercado laboral.

1 De acuerdo al INE, los sectores familiar y semiempresarial del mercado de trabajo, presentaban en 2007 los niveles más bajos de salarios promedio, esto sin contar el trabajo doméstico.

Bibliografía

- **NICHOLSON, W.** (2005) Macroeconomía Intermedia y sus aplicaciones.
- **POPULI** (2011) Salario Mínimo e Incremento Salarial: ¿Y el Desempleo? ¿Y la productividad?
- **Libertad y Desarrollo (2008)** Salario mínimo: Riesgos y Propuestas.
- **Libertad y Desarrollo (2010)** Propuesta para la determinación del salario mínimo.
- **UDAPE** (2011) Dossier de estadísticas sociales y económicas 21.
- **INE**, www.ine.gob.bo