

Salario Mínimo Nacional: ¿Existen criterios técnicos para su determinación sin perjudicar a los empleados?

“Entonces, ¿cuál es la mejor manera de ayudar a aquellos que luchan en la parte inferior de la escala económica? Si pudiéramos encontrar una manera de hacerlo, la solución más efectiva sería la de aumentar las habilidades de los trabajadores de bajos ingresos.” Gregory Mankiw

Recientemente, en el ampliado nacional de la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (Cgtfb), realizado en Santa Cruz, se determinó que la mejora del sueldo básico sea de un 15% y que el salario mínimo nacional que está en Bs 1.656 se incremente a Bs 2.000.¹ Es decir, se plantearía un incremento del 17.2% para el Salario Mínimo Nacional (SMN). Además la Central Obrera Boliviana ya habría manifestado su intención de incrementar el SMN hasta Bs. 8.300², es decir, un incremento del orden de 401.2%.

Por otro lado, el Ministro de Economía y Finanzas, ya había anunciado que el debate sobre el incremento salarial se postergaría hasta después de marzo, cuando se tengan datos del crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) del país para poder calcular la *productividad* de la economía nacional.³

Por último, el sector empresarial, representado por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEB), recalcó que, dado que el 2015 cerró con una inflación de 2.95%, el aumento salarial no debería pasar del 3%.⁴

Así, dado el actual escenario, el Centro de Estudios Públicos POPULI, en su afán de

promover el debate técnico analizará en el presente documento los argumentos presentados por cada uno de los sectores involucrados: trabajadores, gobierno y empresarios y presentará una propuesta que represente un punto de partida para el debate.

Sin embargo, antes de entrar en el análisis, se debe tener presente que, según el INE, un 60.5% de la población urbana está empleada en el sector informal y que, según estimaciones reportadas en Vargas (2011), la economía informal aportaría el 60% del PIB al 2010.⁵ Por tanto, se estaría discutiendo una política con efectos para toda la economía y que sólo beneficiaría a un pequeño grupo perjudicando, a su vez, a los trabajadores más vulnerables, como se verá más adelante.

Así, en primer lugar se estimará a cuánto ascienden los incrementos reales del salario mínimo nacional –es decir, ajustando los incrementos del SMN por los cambios en los precios-; en la segunda parte se construirá un indicador aproximado (*proxy*) de la productividad del trabajo tanto total como de algunos sectores a fin de compararla con los incrementos del SMN real; por último se revisarán los efectos anclajes y una

¹Fabriles acuerdan pedir un incremento salarial del 15%, (09/03/2016). *El Deber*.

²COB y Gobierno alistan mesas sobre el alza salarial (24/02/2016). *El Deber*.

³Después de Marzo se verá el incremento salarial 2016, (11/02/2016). *El Deber*.

⁴Privados piden un diálogo tripartito por el alza salarial, (22/01/2016). *El Deber*.

⁵ Vargas, M., & Fundación, A. R. U. (2011). Ser o no ser Informal: una simulación estructural para Bolivia. *Manuscrito no publicado*, pp.1, Fundación ARU, La Paz, Bolivia.

Políticas Públicas para la Libertad

aproximación del problema desde la economía política.

Gráfico N°1. Tasa de Inflación vs. Tasa de crecimiento del Salario Mínimo Nacional 1992-2015

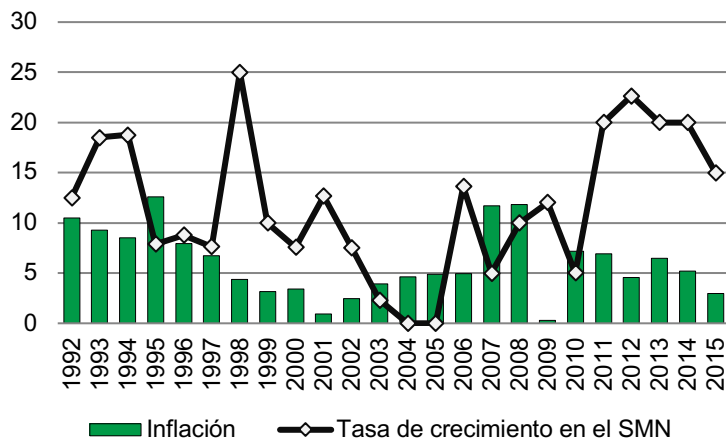
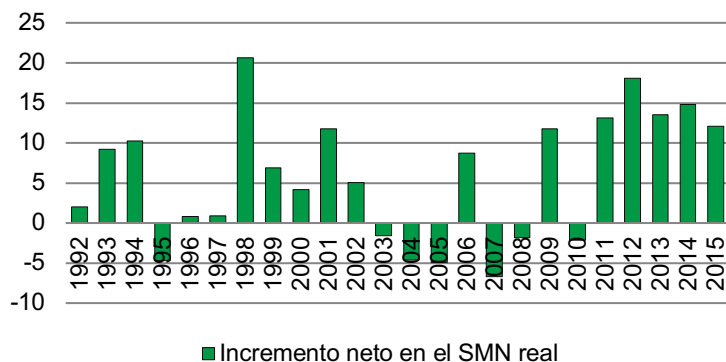


Gráfico N°2. Incremento en el poder adquisitivo del Salario Mínimo Nacional 1992-2015



Fuente: Elaboración propia en base a INE y UDAPE.

1. Inflación y salario real

Regularmente, producto de la emisión monetaria desvinculada de la actividad productiva, el nivel general de precios tiende a incrementarse en el tiempo; deteriorando el poder de compra de las personas. Este fenómeno es lo que los economistas llaman *inflación*.

Así, en orden a reponer esta pérdida de poder adquisitivo⁶ y especialmente dentro los

⁶Vice sugiere que aumento salarial sea 'equilibrado', (15/03/2016). *Página Siete*.

trabajadores menos capacitados, los legisladores decretan anualmente un incremento salarial que, en teoría, debería ser exactamente igual al porcentaje de la inflación, si lo que se deseara fuera dejar todas las cosas como estaban antes.

Sin embargo, en la práctica, los aumentos salariales suelen estar por encima del incremento en el nivel de precios lo cual deja a los trabajadores en una aparente mejor situación que antes.

En el Gráfico N°1 se puede observar cuánto ha cambiado la tasa de inflación y la tasa de crecimiento del SMN en el tiempo. Así se puede ver que el crecimiento salarial fue mayor que la inflación, especialmente desde el 2011 hasta el 2015. Así, mientras que la inflación promedio ha sido de 6%, la tasa de incremento salarial ha sido de un 11.8%, aproximadamente.

En consecuencia, el poder adquisitivo del Sueldo Mínimo, producto de su reajuste, ha crecido más del 10% desde el 2011 (Ver Gráfico N°2).

Esto que en primera instancia puede parecer favorable (ya que pudiera pensarse que, instantáneamente, luego del incremento salarial *todos* los trabajadores que ganaban el sueldo mínimo mejoraron su bienestar) puede tener consecuencias negativas, tanto para los trabajadores menos capacitados como para los grupos más vulnerables, ¿por qué?, porque, cuando se incrementa el salario real, éste tiene que ser pagado por el empleador el cual, a su vez, asigna los salarios en función a la *productividad* del trabajador en la empresa. De esto se sigue que, si aumenta el salario y *no* aumenta la productividad, el trabajador está sobrevaluado, es decir, recibe un pago mayor de lo que en producción le genera a la empresa, incrementando de esta manera los costos de la planilla laboral.

Así, el empleador tiene dos alternativas que dependerán del grado de reacción que tengan los compradores del bien o servicio

Políticas Públicas para la Libertad

que producen: en primer lugar, para pagar mayores salarios, *el empleador puede subir los precios*. Esto llevaría a disminuir de nuevo la capacidad de compra de los trabajadores anulando las ganancias del incremento salarial.

Por otro lado, el empleador también podría *despedir trabajadores*. Si no puede subir los precios, entonces se encontrará con demasiados trabajadores que reciben un pago mayor al servicio que prestan a la firma. Así, en orden a reducir los costos laborales, el empleador irá disminuyendo el personal que aporta *menos* de lo que recibe en pago. Este desempleo se da en mayor proporción en los grupos menos productivos: jóvenes sin experiencia, mujeres, indígenas, ancianos, etc.

decretado por el gobierno y sin ningún beneficio social.

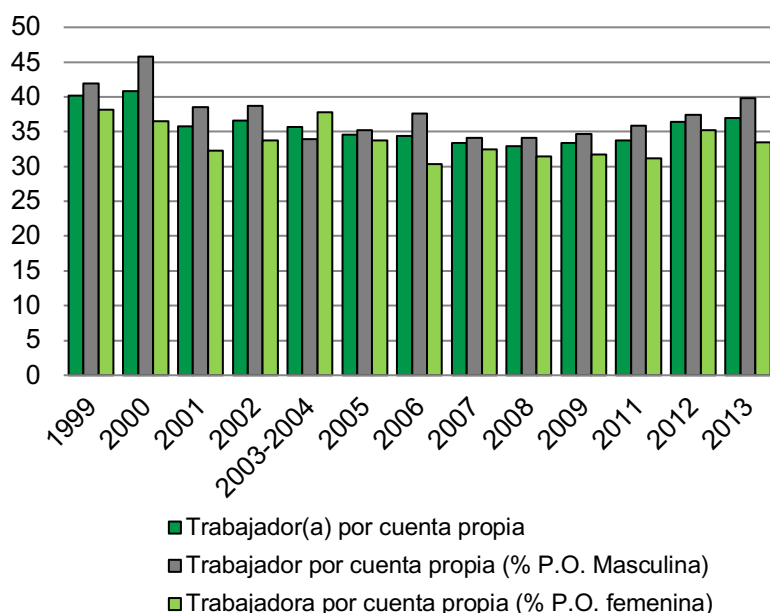
Lo mencionado en el párrafo anterior se refleja en el Gráfico N°3 el cual muestra la población ocupada en el *trabajo por cuenta propia* que muestra una ligera tendencia al alza nuevamente. Este tipo de trabajo es una manifestación del mercado informal y es propio de los países en vías de desarrollo donde existen mercados laborales demasiado regulados y con poca flexibilidad.

Barroso (2015) muestra, basado en datos censales, que tanto en la población joven, adulta y anciana, el trabajo por cuenta propia absorbe la mayor cantidad de personas.

Además, concluye, basado en sus estimaciones econométricas que 'en Bolivia, las personas o individuos que son de sexo masculino, no jóvenes, con bajos niveles educativos y de bajos ingresos tienen mayores probabilidades de desarrollar actividades como trabajador por cuenta propia o empleado autónomo.'⁷

Finalmente, como se hacía notar en Populi (2015), 'En la realidad es posible que no se dé solo un efecto sino una combinación de ambos: un incremento de los precios y un incremento del desempleo de los trabajadores menos productivos. Como resultado neto se tendría que los trabajadores con menos recursos (tanto en capital humano como en capital físico), es decir los menos productivos, se verían privados de su fuente laboral y además tendrían que enfrentar un encarecimiento de los bienes que consumen.'⁸

Gráfico N°3. Población Ocupada en trabajo por cuenta propia en Bolivia 1999-2013.



Fuente: Elaboración propia en base a INE.

Y entonces, ¿a dónde van a parar los trabajadores despedidos?

Estos trabajadores tendrían mayor dificultad para encontrar un empleo —en parte debido a la poca capacitación— por tanto buscarán refugio en el mercado informal el cual les ofrecerá un 'salario de mercado' menor al

⁷Barroso, J. L. (2015), 'Determinantes demográficos, económicos e institucionales del trabajo por cuenta propia. Un análisis multicausal de elección discreta y lineamientos para el diseño de políticas públicas para desarrollar un ecosistema de emprendimiento e innovación en Bolivia', BCB, pp.29.

⁸Populi (2015), AP N°165

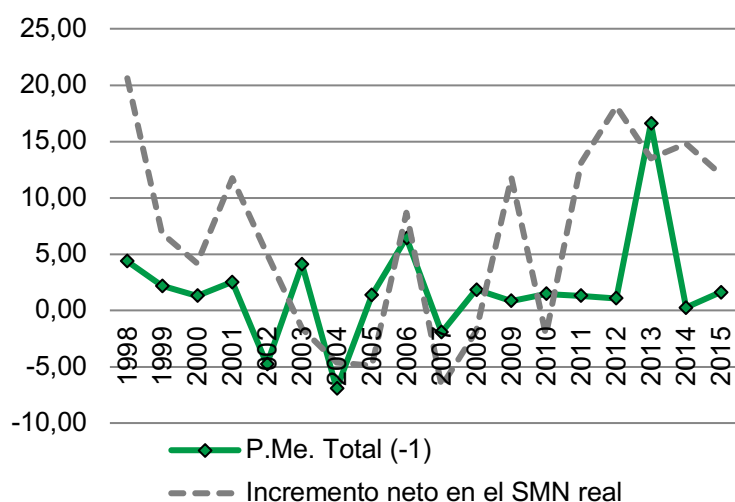
Políticas Públicas para la Libertad

2. ¿Y la productividad?

Para no perjudicar a los trabajadores, lo más razonable es tomar los criterios de productividad sectorial: si, además de inflación, también hubieron incrementos en la productividad del trabajo, entonces *podrían* existir incrementos del salario por encima de la tasa de inflación sin afectar el equilibrio en el mercado laboral.

Entonces, para verificar en los datos si los incrementos del SMN -ajustado para que tome en cuenta la inflación- tienen alguna relación con la *productividad* de los trabajadores se construyó un indicador aproximado de esta última. Los resultados se muestran en el Gráfico N°4.

Gráfico N°4. Productividad Media real vs. Incremento en el SMN real 1997-2015⁹



Fuente: Elaboración propia en base a UDAPE e INE.

Así, en el Gráfico N°4 se observa la relación que, en el tiempo, han tenido los incrementos del salario mínimo real y la productividad

⁹Se debe tener en cuenta que el indicador se encuentra rezagado en un período ya que los incrementos en el salario mínimo serían efectuados tomando en cuenta la productividad *observada* de la gestión anterior.

media real. Se debe destacar que, en caso de cumplirse la teoría económica y no afectar la estabilidad del mercado laboral, las dos variables *deberían* moverse al mismo tiempo y en el mismo grado, es decir, debería verse una línea superpuesta a la otra. Sin embargo, salvo escasos años, el incremento del salario mínimo nacional, en términos de poder adquisitivo –ajustado por el incremento de los precios- se ha elevado en mayor grado que el incremento de la productividad del trabajo representando, en última instancia, un sobre costo para las empresas que contratan ese tipo de trabajadores.

En resumen, lo que se observa en el Gráfico N°4 es que, en promedio, lo que aportan los trabajadores a la economía tiene escasa relación con lo que reciben de ella, es decir, los incrementos en el SMN parecen, salvo algunos años, no tener ninguna relación con el mérito de los trabajadores en sus empresas.

Un ejercicio interesante es replicar esta relación para los sectores con mayor peso en la economía nacional que serían la agricultura, minas e hidrocarburos y manufacturas a fin de ver si a nivel de sector económico los incrementos salariales guardan alguna relación con el aporte de los trabajadores.

Lo mencionado anteriormente se expresa en los Gráficos N° 5, 6 y 7 es posible extraer algunas lecciones importantes:

- 1) En Bolivia, los incrementos en la Productividad Media real del trabajo y los incrementos en el salario mínimo real en los distintos sectores *no* están sincronizados lo que significa que el Decreto de incremento salarial *no* toma en cuenta las condiciones de *productividad* a la hora de su elaboración.

Esto puede tener connotaciones negativas ya que la productividad podría presentar *ciclos* y los incrementos

Políticas Públicas para la Libertad

Gráfico N°5. P.Me. real Agricultura vs. Incremento en el SMN real 1997-2015

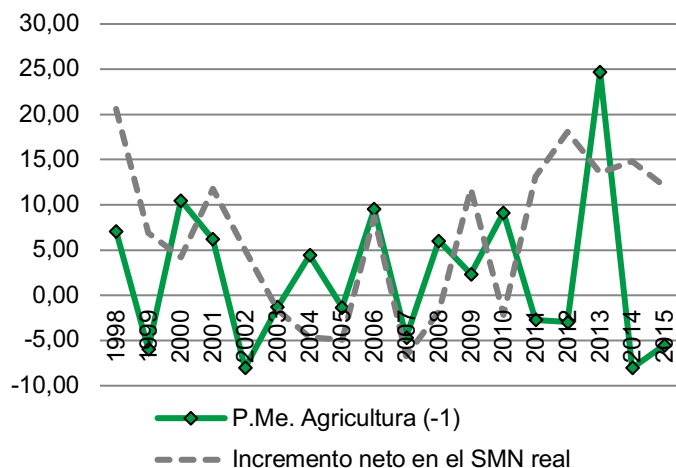


Gráfico N°6. P.Me. real Minas e Hidrocarburos vs. Incremento en el SMN real 1997-2015.

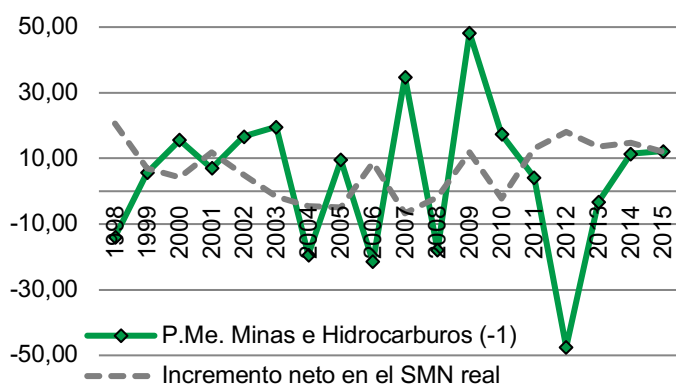
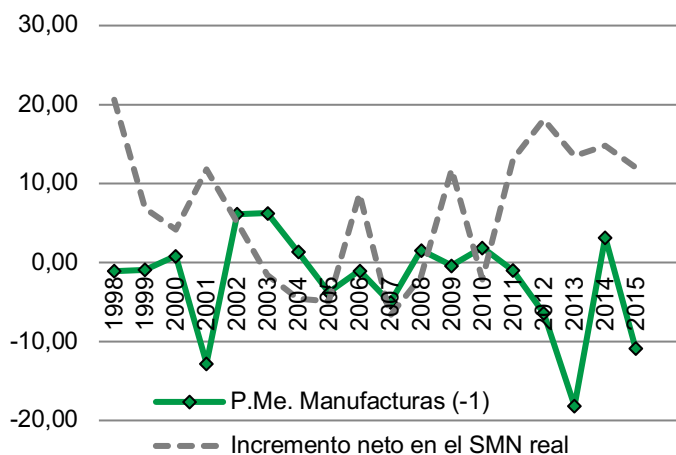


Gráfico N°7. P.Me. real Manufacturas vs. Incremento en el SMN real 1997-2015



Fuente: Elaboración propia en base a INE y UDAPE.

salariales, cuando un determinado sector se encuentra con problemas de productividad, colocaría una carga adicional a los productores lo cual empujaría al desempleo y/o a la informalidad.

2) Mientras que en algunos sectores – tales como Minas e Hidrocarburos– existen años donde se podría justificar un incremento mayor en el SMN y el haber básico mensual, dado el incremento en la productividad, es posible que otros sectores, como el de las manufacturas, no puedan permitirse tal incremento.

Así, los distintos sectores de la economía tendrían fases productivas distintas por lo cual una subida del salario uniforme tendría efectos diferenciados beneficiando a algunos y perjudicando a otros.

Entonces, dada las diferencias en la productividad en los sectores, se propone una *regla de incremento salarial anual y sectorial, que tome en cuenta criterios técnicos como la inflación observada y la productividad de cada sector*. Para esto además, es imprescindible la *elaboración de una medida que refleje la productividad del trabajo*, la cual sería tomada en cuenta para los ajustes.

1. Economía política y negociación

1.1. Negociación y efecto anclaje

Año tras año la COB comienza la puja salarial pidiendo un incremento del SMN y el haber básico que supera con creces la inflación anual del periodo anterior. En esa misma lógica, ¿por qué no subir los salarios a Bs. 10,000 o Bs. 1.000,000? Claramente este incremento salarial sería trasladado al precio del bien o servicio y/o se despedirían empleados por lo cual no tendría ningún sentido.

Por otro lado se puede racionalizar este pedido como estrategia de negociación.

Políticas Públicas para la Libertad

Kahneman (2011) y Thaler y Sunstein (2008) mencionan la existencia de un *efecto anclaje* en el cual un individuo, una vez que tiene una cifra en la cabeza, realiza ajustes desde dicho número. Sin embargo, estos ajustes hechos a partir del número *anclado* tienden a no alejarse demasiado del mismo.

Así, si las mesas de negociación sobre los incrementos salariales están ancladas en números altos es plausible que el incremento sea mayor al que fuera obtenido si la negociación comenzase a partir del SMN vigente.

Por tanto, se propone que, como regla, la negociación salarial comience en el porcentaje de la inflación del periodo inmediato anterior, a fin de evitar efectos anclajes que incrementen desproporcionadamente el SMN y el haber básico, con consecuencias perjudiciales para los grupos con poca representación.

1.2. Economía política

Por otro lado, como se mencionaba en Populi (2015), dado que incrementos en el SMN no tiene efectos entre los trabajadores más productivos –que ganan por encima del SMN– y no se beneficiarían del mismo, ¿qué interés tendrían en incrementarlo?

Los trabajadores con experiencia y que se encuentran afiliados a sindicatos podrían ver amenazados sus puestos de trabajo si existiesen jóvenes que, con el tiempo, pudieran realizar las mismas actividades. Sin embargo, estos jóvenes actualmente *no* tendrían la experiencia suficiente por lo cual, para adquirirla tendrían que aceptar un menor salario mientras aprenden la disciplina en el trabajo (On-the-job training).

Además, los trabajadores organizados en sindicatos enfrentan menos costos a la decisión de organizarse en relación a los que tienen los trabajadores menos calificados que *no* tienen sindicatos que los protejan y, por tanto, no pueden coludir para velar por sus intereses.

Por otro lado, el gobierno partiría de la maximización del número de votos y, dado que los sindicatos representan grupos homogéneos concretos, el gobierno tenderá a cumplir con sus demandas a fin de incrementar su apoyo político.

Así, las pujas por el incremento del SMN de parte de los sindicatos tendrían su contrapartida en la limitación de puestos de trabajo a los trabajadores jóvenes menos productivos, impidiendo así su ingreso al mercado laboral y, con esto, su especialización siendo, los incrementos salariales, barreras de entrada al mercado laboral para los grupos menos capacitados.

Conclusiones

Por lo visto anteriormente se puede inferir que existen problemas generales del cual el incremento excesivo del SMN sería sólo una parte. Entre ellos está la alta informalidad que castiga a los trabajadores menos productivos, la poca flexibilidad del mercado laboral que no logra absorber a la gran población ocupada en el sector informal y los bajos salarios, dada la baja capacitación de determinados trabajadores.

Así, una buena política debería ir *direccionada a reducir los costos de encontrar un trabajo en el sector formal, fomentar el emprendedurismo, la inversión, la innovación y la creación de nuevas empresas formales, es decir la competencia en igualdad de condiciones*. Por el contrario, los incrementos en el SMN que se realizan anualmente no han estado tomando en cuenta criterios de eficiencia y, por tanto, van en dirección contraria a la solución de los problemas mencionados anteriormente.

Además, dado que los incrementos del SMN generan efectos diferenciados debido a las diferencias de *productividad* en los distintos sectores de la economía, como se argumentó en Populi (2015), se propone *que la regla de incremento salarial sea anual y sectorial, y que tome en cuenta criterios*

Políticas Públicas para la Libertad

técnicos como la inflación observada y la productividad de cada sector. Para esto además, es imprescindible la elaboración de una medida que refleje la productividad del trabajo, la cual sería tomada en cuenta para los ajustes a fin de no sobrecargar el aparato productivo del país.

Esta regla a su vez tendría la bondad de eliminar los posibles efectos anclajes – producto de las estrategias de negociación- y la presión de los sindicatos laborales que tratan eliminar la competencia en el mercado del trabajo por la vía de subir el SMN a niveles que imposibiliten la entrada al sector formal a los trabajadores menos capacitados.

BIBLIOGRAFÍA

- Barroso, J, L. (2015), 'Determinantes demográficos, económicos e institucionales del trabajo por cuenta propia. Un análisis multicausal de elección discreta y lineamientos para el diseño de políticas públicas para desarrollar un ecosistema de emprendimiento e innovación en Bolivia', BCB.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Macmillan.
- Populi (2011), Salario Mínimo e Incremento Salarial: ¿Y el Desempleo? ¿Y la productividad?, Marzo, AP N°112.
- Populi (2013), Salario Mínimo: ¿Tiene verdaderamente efecto sobre el empleo y los ingresos?, Febrero, AP N° 148.
- Populi (2015), Salario Mínimo Nacional: Buscando criterios técnicos para su determinación, Junio, AP N° 165.
- Thaler, R. and Sunstein, C. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*, Yale University Press.
- Vargas, M., & Fundación, A. R. U. (2011). Ser o no ser Informal: una simulación estructural para Bolivia. *Manuscrito no publicado, Fundación ARU, La Paz, Bolivia.*