

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
1 2 3

Empleo y Salarios en el Marco del Ajuste Estructural

(ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN)

Hernando Larrazábal
Gary Montaña

3

La Paz, agosto 1993

SERIE: AVANCES DE INVESTIGACIÓN

EMPLEO Y SALARIOS EN EL MARCO DEL AJUSTE ESTRUCTURAL

INDICE GENERAL

APUNTES PARA UN ANALISIS DE EMPLEO Y SALARIOS EN BOLIVIA

Por: Gary Montaña Ordóñez

	Página
1. Introducción	1
2. Algunas consideraciones de contexto para encarar estudios sobre el empleo y los salarios en Bolivia	1
2.1 Elementos identificados en el ámbito del empleo	1
2.2 Elementos de contexto para encarar estudios sobre la determinación de salarios	5
Bibliografía	9
<i>EMPLEO Y SALARIOS EN EL MARCO DEL AJUSTE ESTRUCTURAL</i>	10
Por: Hernando Larrazábal Córdova	
I. DISPOSICIONES DE REGULACION ECONOMICA Y SOCIAL REFERIDAS A EMPLEO Y SALARIOS	11
1.1 Políticas relacionadas con el empleo. Principales objetivos y características	11
1.2 La política de salarios en el ámbito del PAE. Diseño, principales objetivos y características	14
II. COMPORTAMIENTO DE VARIABLES VINCULADAS CON EL EMPLEO URBANO, LOS SALARIOS Y LAS CONDICIONES DE DESENVOLVIMIENTO LABORAL	19
2.1 Población, empleo y mercado de trabajo urbano	19
2.2 Empleo asalariado: magnitud y cambios en su estructura interna	21
2.2.1 Cambios en la estructura general del empleo	21
2.2.2 Cambios en la composición interna del trabajo asalariado según formas de organización del trabajo	22
2.2.3 Cambios en el empleo asalariado en las ramas de actividad	24

	Página
2.3 Comportamiento del salario	26
2.3.1 Comportamiento del salario según características personales de los perceptores	27
2.3.2 Tendencias del salario según características de inserción económica de los perceptores	30
2.3.3 La distribución de los ingresos expresa la precarización del empleo y el deterioro de los salarios	34
 III. COMENTARIOS FINALES	 35
3.1 Sobre el mercado de trabajo	35
3.1.1 Incidencia de las políticas de empleo y salarios en la modificación de las condiciones laborales	35
3.1.2 Comportamiento del empleo urbano del eje	37
3.2 Sobre los salarios	38
3.2.1 Incidencia de las políticas de salarios en la modificación de las condiciones laborales	38
3.2.2 Sobre la evolución de los salarios y su determinación	40
3.3 Sobre la distribución del ingreso	42
3.4 Algunos saldos...	42
Bibliografía	45

APUNTES PARA UN ANALISIS DE EMPLEO Y SALARIOS EN BOLIVIA

Por Gary Montaña Ordóñez¹

¹ El autor es Economista e Investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario.

APUNTES PARA UN ANALISIS DE EMPLEO Y SALARIOS EN BOLIVIA

1. Introducción.

En el ámbito de la discusión económica, realizar un estudio referido a la problemática laboral y al comportamiento de los ingresos provenientes del trabajo, resulta una tarea poco sencilla y de gran importancia. Primero, porque el trabajo es la condición necesaria de la existencia humana; y segundo, porque el salario es el precio objetivado de la fuerza de trabajo. Aunque para el caso boliviano, como se verá más adelante, no toda la fuerza de trabajo está compuesta por *hombres libres*, ni se reproduce mediante la percepción de una remuneración monetaria fija.

Complementariamente, cabe destacar, que a partir de agosto de 1985, el desenvolvimiento económico de Bolivia sufre un cambio importante, representado tanto por la *nueva* asignación del rol que debe cumplir el sector privado -nacional y extranjero-, como por la depreciación de la vieja lógica de funcionamiento del Estado en la economía.

Ahora bien, el escenario gestado por la denominada Nueva Política Económica (NPE) otorga ponderables roles a las *variables* empleo y salarios, así pretende flexibilizar el mercado de trabajo, en la perspectiva de que éste sea más eficiente en la asignación de recursos, y generar un mecanismo de libre determinación de salarios, sobre todo en el sector empresarial privado.

2. Algunas consideraciones de contexto para encarar estudios sobre el empleo y los salarios en Bolivia.

Este apartado pretende señalar, de manera general, aspectos de contexto que deberían tomarse en cuenta cuando se realizan estudios sobre la situación ocupacional y la determinación de salarios en el país.

2.1 Elementos identificados en el ámbito del empleo

1) Conformación desigual del aparato productivo.

El desenvolvimiento económico del país no tuvo como característica central la conformación -ideal- de un aparato productivo relativamente diversificado y homogéneo, por el contrario, la conformación del aparato productivo nacional estuvo sujeta a una serie de hechos que determinaron una estructura económica marcadamente dependiente, especializada y heterogénea. Esta situación, promovió la exclusión de un elevado porcentaje de la población de los beneficios del progreso económico.

La desequilibrada conformación del aparato productivo impidió la constitución de eslabonamientos entre los distintos sectores y ramas de actividad económica. Hecho que afectó la igualdad de posibilidades de inserción de la población activa a fuentes de trabajo modernas, debido a la marcada segmentación de las oportunidades de ocupación laboral, que resultan de la pequeñez relativa del sector moderno. Este fenómeno, conlleva a suponer que el análisis del empleo en el país no resulta sencillo, porque en el aparato productivo coexisten formas de organización del trabajo capitalistas y no capitalistas.

ii) La noción de mercado de trabajo.

La diversa -e inclusive, excluyente- delimitación de puestos de trabajo, permite cuestionar la concepción tradicional de mercado de trabajo. Primero, porque el mercado de trabajo no es un área homogénea donde los trabajadores suelen ofrecer sus servicios y los empresarios comprarlos, debido a la existencia de fronteras geográficas y barreras según calificación y/o especialización de la mano de obra. Mas bien, podría asumirse la existencia de una segmentación del mercado de trabajo (véase Mezzera, 1987); la presencia de un mercado subsidiario del trabajo, que no se rige por la lógica típica del sector empresarial capitalista (véase Larrazábal, 1988); o, inclusive, de que cada empresa tiene su propio mercado de trabajo o que la misma, está compuesta, a su vez, por submercados de trabajo (véase Kerr, 1985). Adicionalmente, se puede comprobar que algunos miembros de la fuerza de trabajo en el país crean su propia demanda de trabajo, como es el caso de los trabajadores independientes o trabajadores por cuenta propia.

En segundo lugar, el conjunto de trabajadores activos no es uniforme, es decir, que la oferta de trabajo no es homogénea, lo cual supone la existencia de expectativas, calificaciones y oficios diversos, que impiden una perfecta movilidad, tanto horizontal como vertical, de la fuerza de trabajo, además de las barreras tradicionales impuestas por el sistema económico boliviano y de la manifiesta segmentación ocupacional por género.

Por otra parte, sobre la base de lo señalado, no puede asumirse la existencia de una *transparente* competencia por los puestos de trabajo, debido a que, probablemente, existan grupos de trabajadores *no competitivos* en el mercado de trabajo boliviano.

Ahora bien, la afirmación precedente, puede sustentarse debido a que los desocupados que pretenden incorporarse en algún puesto de trabajo, no pueden competir con los que se encuentran efectivamente empleados, pues carecen del nivel de calificación necesario, el cual, además, se adquiere en el desempeño de cada puesto específico de trabajo en una determinada empresa (véase Fernández, 1987a).

iii) Importancia del análisis sobre la calidad del empleo.

Otro elemento que debe tomarse en cuenta cuando se analiza la problemática ocupacional, tiene relación con la noción de calidad del empleo, tanto en el sentido de que los puestos de trabajo permitan al trabajador obtener los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades, como en el de las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve un trabajador (grado de estabilidad en el puesto de trabajo, protección de las actividades productivas, contexto organizacional de los puestos de trabajo, características propias de la empresa, procesos de producción, etc.). Sin embargo, debido a la heterogénea composición del empleo nativo, dicho elemento debe merecer un análisis diferenciado, tanto por rama de actividad, como por grupo o categoría ocupacional.

Un elemento de análisis vinculado a la calidad del empleo, se relaciona con la desprotección social del trabajador, tanto desde el punto de vista de la cobertura sindical, como desde la óptica de su inclusión en el sistema de seguridad social. Dicha desprotección, puede tipificarse a través de la identificación de las siguientes características del empleo precario: a) presencia de más de un empleador, o empleador no identificable, b) lugar de prestación de servicios fuera del domicilio del empleador, c) falta de cotizaciones a la seguridad social, d) inexistencia de contratos laborales o contratos a tiempo parcial, plazo fijo u obra determinada, e) ingreso básico inferior al salario mínimo legal o al definido en convenios colectivos por empresa o rama de actividad, y f) falta de percepción de algunos componentes de la remuneración (véase Godio y Orsatti, 1992).

En definitiva, el universo del empleo precario, comprendería básicamente el trabajo clandestino, el trabajo a domicilio y otros arreglos similares (véase Godio y Orsatti, 1992).

Por último, es factible suponer, que el mecanismo de flexibilización del mercado de trabajo -léase libre contratación-tienda a estimular a las empresas hacia el reemplazo de trabajadores protegidos por la legislación laboral, por trabajadores no protegidos (véase Wurgaft, 1988).

iv) El subempleo: fenómeno central de la problemática ocupacional.

El importante peso asignado al subempleo, como fenómeno central de la problemática laboral en países subdesarrollados, dio lugar a la emergencia de propuestas "teóricas" referidas a la informalidad o al denominado sector informal urbano (SIU). Este sector, según PREALC, es resultado de la existencia de un exceso de oferta de trabajo que no logra articularse al sector moderno de la economía y que se ve en la necesidad de autocrear sus propias fuentes de trabajo, sobre la base de estrategias laborales de generación de

ingresos. Es decir, que se entiende al SIU, como el conjunto heterogéneo de unidades económicas *autogeneradas* por la fuerza de trabajo excluida del sector formal (moderno), cuya característica central de los establecimientos económicos informales es el limitado monto de capital invertido por puesto de trabajo y el bajo nivel de productividad del trabajo.

Por otra parte, la existencia del exceso de oferta de trabajo, se explica a partir de las distorsiones que se presentan, tanto en el mercado de capitales como en el de bienes, debido a su marcado carácter oligopólico. Esto significa, que la existencia de mercados imperfectos afecta al mercado de trabajo, generando dicho exceso de oferta laboral y promoviendo la segmentación del mismo.

Seguramente, los investigadores de PREALC/OIT, pioneros en la utilización de esta "categoría", no se imaginaron el estímulo desatado para la realización de múltiples estudios referidos al fenómeno de la informalidad, en la mayoría de los países de la región. Inclusive, que organismos multilaterales como el BID, canalicen considerables recursos en favor de la *microempresa*.

La notable popularidad alcanzada por el fenómeno de la informalidad, conllevó a la evolución de diversos enfoques sobre el mismo tema e, inclusive, a la utilización apriorística de dicha "categoría", debido a la connotación semántica del término informal. Estos aspectos, probablemente, limiten la existencia de ámbitos de discusión comunes, que permitan aproximarse al análisis de fondo sobre este complejo conjunto de pequeñas unidades económicas autocreadas por el excedente de oferta laboral.

Podemos señalar entonces, independientemente de si aceptamos o no la existencia del SIU, que la relevancia del análisis de la subutilización de la fuerza de trabajo, es justificable, por el hecho de que la lectura referida sólo a la desocupación no permite aproximarse a la verdadera dimensión de la problemática ocupacional en el país. Esto complejiza, más aún, el análisis del empleo en Bolivia y limita la posibilidad de realizar estudios globales sobre el tema, puesto que, probablemente, no se tomen en cuenta importantes contingentes activos que engrosan las filas de los subocupados visibles e invisibles (formales o informales).

Los argumentos esbozados gruesamente, permiten señalar, que los estudios sobre el empleo en Bolivia se enfrentan a una situación compleja, que limita, además, la obtención de resultados globalizadores o unívocos. Situación, que implica un reto relevante en términos de encarar estudios profundos, en la perspectiva de desenmarañar este mundo complejo.

v) La importancia relativa del empleo asalariado.

Desde el punto de vista de la composición del empleo -según categoría ocupacional-, resulta relativamente sencillo comprobar el peso que tiene el conjunto de la población ocupada que percibe una remuneración monetaria fija. Básicamente, este conjunto de trabajadores asalariados estaría compuesto por los obreros, los empleados de cuello blanco y los trabajadores domésticos.

Para el caso de los trabajadores domésticos, resulta necesaria la consideración de que éstos no se vinculan a unidades económicas sino a hogares, situación que incide en el carácter de determinación de las remuneraciones y de los beneficios complementarios, debido a que dependen del nivel de ingresos que perciben las familias demandantes de este servicio. Además, cabe destacar que dichos trabajadores -que en su generalidad son mujeres y migrantes rurales- no gozan de normas sociales de protección, aunque la Ley General del Trabajo incorpore disposiciones al respecto.

2.2 Elementos de contexto para encarar estudios sobre la determinación de salarios

i) Análisis diferenciados sobre la determinación de salarios.

El análisis sobre la determinación de los salarios probablemente requiera un esfuerzo de desagregación considerable, lo cual significaría, además, el desarrollo de análisis particularizados (v.gr.: estudios de caso por empresa). Primero, porque los niveles de remuneración monetaria no son iguales entre las categorías y/o grupos ocupacionales, e inclusive, al interior de los mismos, debido a que los tipos de calificación de los trabajadores asalariados son heterogéneos.

En segundo lugar, porque existe una determinación de salarios particular, según la rama de actividad e incluso en cada empresa. Asimismo, existe una distinción en la fijación de los salarios, según el género, comprobable por el hecho de que la mujer no ingresa a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el hombre; lo cual no significa que la fuerza de trabajo femenina no posea un nivel de calificación mayor o similar al de la masculina.

ii) Las modalidades de remuneración al trabajo.

Otro aspecto que puede agregarse tiene vinculación con las diversas formas de remuneración existentes en el conjunto de actividades articuladas al denominado SIU, donde el aprendizaje, el préstamo de instrumentos de trabajo, el pago en especie y aún la alimentación, se constituyen en modalidades de retribución al trabajo. Empero, la principal modalidad de retribución a la fuerza de trabajo

articulada a unidades económicas informales, es la que se otorga por resultado u obra.

Por otro lado, según estudios realizados sobre la articulación entre el sector moderno y el informal, existen elementos que llevan a suponer un importante grado de subsidiariedad del sector informal con relación al sector moderno. Esta situación, descansa en el hecho de que la mayor parte de la demanda por productos o servicios informales, proviene de los trabajadores asalariados del sector formal (véase Infante, 1991). Este aspecto, merece una especial atención por el rol que dicha articulación tiene, en términos de determinación de salarios, en el sector moderno. Sin embargo, otros estudios señalan la existencia de una incompatibilidad entre las tendencias del salario real respecto al excedente de mano de obra, subempleo o simplemente exceso estructural de trabajo (véase Fernández, 1987a).

Adicionalmente, no debe descartarse la posibilidad de que empresas formales subcontraten a unidades económicas informales, con el propósito de bajar sus costos de producción y de evadir las cargas sociales. Esta modalidad, supone una simulación jurídica por la cual se hace aparecer al trabajador como si fuera un empresario, soslayando, de esta manera, la legislación del trabajo y reemplazando el pago del salario por una retribución *por resultado* (véase Wurgaft, 1988).

iii) Formas de determinación de salarios.

De manera general, existen dos formas para la determinación de salarios. La primera, asume un carácter institucional, es decir, que sobre la base de esquemas tripartitos (organizaciones sindicales, asociaciones empresariales y gobierno) se determina la formación de salarios. La segunda, se refiere al mecanismo de libre determinación de salarios o flexibilización de salarios (véase Solimano, 1988).

En el primer caso, generalmente el gobierno fija las metas de política macroeconómica en la cual se deben enmarcar las negociaciones entre representantes sindicales y empresariales para la determinación de salarios.

La flexibilización salarial, en cambio, significa introducir modificaciones en las normas que se aplican y en acuerdos alcanzados previamente entre trabajadores y empresarios (véase Wurgaft, 1988). Esto supone, además, la eliminación de rigideces en el mercado de trabajo, que resultan básicamente de factores institucionales, como la participación de los sindicatos, la legislación de salarios mínimos, los subsidios y otras. A su vez, el grado de flexibilidad de los salarios se vincula con el período de duración de los contratos, el nivel de sincronización salarial y el grado de indexación de las remuneraciones.

Ahora bien, en la teoría neoclásica de los salarios, la oferta (que es relativamente fija, a corto plazo) y la demanda de trabajo, son variables independientes que determinan simultáneamente el salario y el volumen de empleo. Sin embargo, debido a la presencia de algunos factores institucionales en el mercado de trabajo boliviano, las acciones sindicales, empresariales y gubernamentales sustituyen la acción tradicional de las fuerzas del mercado (véase Fernández, 1987a). Esta situación supone, además, que los límites de la negociación entre estos actores se fijan a partir de criterios políticos y económicos. Asimismo, puede existir una tarifa única, pero como consecuencia de las políticas y no del funcionamiento del mercado.

Lo anterior significa, que la estructura salarial en el país, no responde al movimiento físico de los trabajadores, sino a consideraciones políticas (véase Fernández, 1987a y Kerr, 1985). Tal afirmación, podría llevarnos a suponer, que el salario puede ser considerado como una variable independiente, es decir, que se puede asumir el hecho de la existencia de una bifurcación entre las variables empleo y salarios.

Por otro lado, ratificando la posición de realizar análisis desagregados sobre la determinación de salarios, sería relevante el estudio de la variación interindustrial de los salarios, a través de cambios en: la productividad y la producción, la proporción de los costos laborales respecto a los costos totales, las condiciones competitivas en el mercado del producto y la variación en el contenido de las cualificaciones ocupacionales en la industria (véase Kerr, 1985).

iv) Una aproximación a la determinación de salarios en Bolivia.

Por la presencia de algunos factores de carácter institucional en el mercado de trabajo, es factible aceptar que el gobierno busque hacer compatibles las demandas de los trabajadores y los criterios de equidad distributiva, con las metas de estabilidad de precios, crecimiento y equilibrio externo (véase Solimano, 1988). Este aspecto supone que el salario -sobre todo el mínimo- se constituye en una variable administrada.

De acuerdo a lo señalado, la fijación del salario mínimo legal y de la masa salarial para el caso de la remuneración en el sector público, se constituyen en un referente general de sincronización para la determinación salarial. Esto significa, que ningún trabajador legalmente contratado, puede percibir una remuneración inferior al monto oficial establecido por la política salarial.

Por otro lado, los trabajadores tienen el interés básico de proteger la capacidad o el poder de compra de sus remuneraciones y los empresarios tienden a evitar cambios en contra de su rentabilidad.

Ahora bien, a partir de la desregulación del mercado de trabajo impuesta por el artículo 55 del Decreto Supremo No. 21060 y de otras medidas complementarias, se otorga al sector privado, principalmente, la posibilidad de efectuar una negociación particularizada -según empresa- para la determinación salarial y la potestad de rescindir contratos en cualquier momento. Sin embargo, las disposiciones promulgadas, paradójicamente, no eliminan algunos factores de corte institucional presentes en el mercado laboral, puesto que sigue en vigencia la legislación del salario mínimo, e inclusive, el gobierno de Paz Zamora ejerció un riguroso control sobre los convenios bilaterales en las empresas del sector privado.

Finalmente, suponemos que los empresarios nativos, antes de realizar análisis rigurosos de productividad marginal del trabajo, demandan mano de obra cuando estiman una expansión de la demanda por sus productos, y fijan los niveles de remuneración de acuerdo a los costos de la mano de obra previstos en sus presupuestos por empresa, a la incidencia de los costos laborales sobre la rentabilidad, a la inflación programada y a las tarifas similares en su rama, según el oficio del trabajador demandado, o sujeto a un incremento salarial. Por otro lado, debido al elevado costo que supone el estar desempleado en el país, y al limitado nivel de calificación de la fuerza de trabajo boliviana, es evidente la situación de desventaja del trabajo con relación al capital, el momento de determinación de salarios: incluso bajo el esquema de *flexibilización funcional* que proponen algunos empresarios nacionales.

BIBLIOGRAFIA

1. Cortázar, René: **Empleo y remuneraciones: Modelos alternativos de corto plazo para América Latina**; en: Políticas macroeconómicas: Una perspectiva latinoamericana, CIEPLAN, Chile, 1988.
2. Dornbusch, Rudiger y Fischer, Stanley: **Macroeconomía**, Ed. MacGraw-Hill Latinoamericana S.A., Cap. 11, Colombia, 1981.
- 3a. Fernández, Miguel: **Mercado de trabajo**, CET, Temas Laborales No. 3, La Paz, 1987.
4. Fernández, Miguel: **La relación empleo-salarios. Crítica de la política de empleo fundada en la teoría neoclásica**; en: Estudio, Diagnóstico, Debate, ILDIS, La Paz, 1987.
5. García, Norberto: **Reestructuración, ahorro y mercado de trabajo**, PREALC, Chile, 1991.
6. Godio, Julio y Orsatti, Alvaro: **Economía informal y sindicalismo en América Latina**; en: Cuadernos de Paz y Solidaridad, No. 5, España, enero 1992.
7. Del Granado, Juan: **Empleo y salarios en el modelo neoliberal**; en: Análisis, Matutino Hoy, La Paz, 25 de agosto de 1989.
8. Infante Ricardo: **Ajuste del Mercado de Trabajo y Costo Social en los 80**; en: Crítica y Comunicación, No. 6, Lima, noviembre de 1991.
9. King, J.E.: **Economía laboral**; en: Colección McMillan Vicens-Vives de economía, No. 4, España, 1974.
10. Kerr, Clark: **La balcanización de los mercados de trabajo**, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1985.
11. Larrazábal, Hernando: **Legalidad: Condición del éxito en el Sector Informal Urbano?**; en: Informalidad e ilegalidad: Una falsa identidad, CEDLA, La Paz, 1988.
12. Mezzera, Jaime: **Notas sobre la segmentación de mercados laborales urbanos**, PREALC, Chile, 1987.
13. Solimano, Andrés: **Políticas económicas y reglas de formación de salarios**; en: Política Económica y Actores Sociales. La concertación de ingresos y empleo, 1a. Ed., PREALC, Chile, 1988.
14. Wurgaft, José: **Flexibilidad del mercado de trabajo**, PREALC, Chile, 1988.

EMPLEO Y SALARIOS EN EL MARCO DEL AJUSTE ESTRUCTURAL EN BOLIVIA¹

Por Hernando Larrazábal C.²

¹ El presente documento se benefició con la incorporación de avances del trabajo desarrollado por el autor, en el marco del Plan Trienal 1990-1993 de CEDLA, en particular los referidos a la reconstrucción de las políticas de empleo y salarios.

² El autor es Economista e Investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario.

EMPLEO Y SALARIOS EN EL MARCO DEL AJUSTE ESTRUCTURAL EN BOLIVIA

El presente trabajo tiene el propósito de aportar elementos para la discusión de los temas de empleo y salarios en el período de aplicación del Programa de Ajuste Estructural, PAE, habiendo previsto para ello, una somera evaluación de las disposiciones legales vigentes en la materia y su contraposición con el comportamiento de variables e indicadores seleccionados.

En esta perspectiva, el primer capítulo intenta una breve reconstrucción de lo que podríamos entender como la política vigente en esas áreas específicas -empleo y salarios- en el período 1985-1991, en tanto contribuye a la comprensión del contexto generado en el ámbito laboral, por su concepción articulada al diseño del PAE.

En el segundo capítulo se intentará, en cambio, una aproximación fundamentalmente descriptiva al análisis de los salarios a partir de los datos proporcionados por las Encuestas de Hogares del INE, recuperando elementos que permitirán avanzar, posteriormente, en análisis más bien explicativos del comportamiento observado de los salarios, de sus determinantes y su proceso de formación³.

Por último, en un tercer apartado, se presentan comentarios de cierre al trabajo en su conjunto, vinculando tanto los aspectos de política y las nuevas condiciones de desenvolvimiento laboral, como la observación del comportamiento de los indicadores seleccionados.

I DISPOSICIONES DE REGULACION ECONÓMICA Y SOCIAL REFERIDAS A EMPLEO Y SALARIOS

1.1 Políticas relacionadas con el Empleo. Principales objetivos y características.

Uno de los objetivos centrales de la política económica en materia de empleo, con orientaciones hacia el mediano y largo plazo, fue promover la creación de nuevas condiciones de funcionamiento de la actividad productiva en general, flexibilizando el mercado de trabajo a través de la eliminación de regulaciones

³ Resulta importante la mención al carácter proxi de los datos presentados por el hecho de que existen dificultades para una adecuada comparabilidad, como no sea a nivel de proporciones o tendencias medias, entre las Encuestas de Hogares. Las dificultades anotadas surgen en primer lugar, por la inexistencia de homogeneidad en el diseño muestral; en segundo lugar, por la inexistencia de sistematicidad cronológica en el levantamiento de datos, por cuya razón ciertos cambios en la información pueden explicarse por problemas de estacionalidad de las variables consideradas antes que en su propio comportamiento; tercero, la imposibilidad de garantizar homogeneidad conceptual; y cuarto, por el hecho de que no se trata de un instrumento con diseño especializado en la captación de información para el análisis de salarios e ingresos.

contraproducentes, con objetivos de racionalidad productiva, competitividad y eficiencia. Sin embargo, desde la perspectiva del corto plazo, la desregulación de las relaciones laborales tuvo el efecto de contribuir al cumplimiento de objetivos de política fiscal, como la racionalización del empleo público, prevista por el plan de estabilización.

El DS 21060 (29.08.1985) que, entre otros, instrumenta los anteriores objetivos, establece que las empresas del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de acuerdo a la Ley General del Trabajo; especificando, complementariamente, la prohibición de incrementar personal en las entidades del sector público.

El DS 21316 (03.07.1986), manifiesta una declaración de voluntad para resolver los problemas de subempleo, desempleo e informalidad derivados de la crítica situación ocupacional, a través de la creación del Comité Nacional del Empleo, organismo encargado de definir políticas, planes y proyectos para el sector público, privado y cooperativo, en el diseño de un Plan General del Empleo.

Este organismo, que parecía orientarse a concretar una política integral para encarar la resolución de los problemas del empleo, no alcanzó a tener vigencia real, siendo restringido a un propósito que fuera más bien complementario en su formulación inicial, mucho más pragmático, de menor alcance, y orientado a encarar los problemas de empleo con una visión de corto plazo.

En efecto, cuatro meses más tarde, a través del DS 21456 se dispone la creación del Fondo Social de Emergencia, FSE⁴, como un organismo de existencia limitada a tres años -extendido luego por nueve meses-, con el objetivo de generar empleo temporal en áreas de alta rentabilidad social, aliviar otras necesidades apremiantes, como indemnizaciones por despidos, planes de crédito productivo, etc., especialmente para trabajadores "relocalizados".

De otra parte, la dimensión de la política de empleo orientada a favorecer los procesos de racionalización en las unidades económicas -la flexibilización del mercado de trabajo-, es rescatada por sucesivas disposiciones legales (DS 21660, 22407 y Ley 1182), que determinan su continuidad, tanto para promover el ajuste, como para crear un clima de confianza en las condiciones de incentivo a la inversión privada, en particular, la extranjera.

Desde el punto de vista sectorial, no puede afirmarse que se hubiera previsto el diseño de políticas específicas. Por ello, se entiende más bien que los diferentes sectores se sujetan a las

⁴ "Recreación" en realidad, ya que fue en dimensión diferente, creado un año antes por el DS 21137 (30.11.85). Según el DS 21316, el FSE debía financiar los programas y proyectos a ser ejecutados por el Comité Nacional del Empleo, asumiendo así un carácter complementario, no sustitutivo.

características, implícitas o explícitas, que asume la política de referencia, considerada globalmente.

En particular, este es el caso del **sector agropecuario**, que por lo demás es fundamentalmente campesino en su composición laboral.

En el ámbito del **sector industrial**, más que una política específica, lo que existe son instrucciones dirigidas al Ministerio de Industria y Comercio, para que éste elabore y ejecute planes y programas destinados a capacitar mano de obra en la pequeña y mediana industria.

Respecto al **sector informal**, existieron finalidades explícitamente formuladas en el sentido de reducir el desempleo y el subempleo; promover la desaparición de los sectores informales de la economía, o, promover las actividades de la pequeña industria y la artesanía, mediante la creación de microempresas y cooperativas. Todas ellas consignadas como parte de la creación del mencionado Comité Nacional del Empleo, que nunca inició sus funciones.

En el mismo orden, entre las disposiciones contenidas en el DS 22407 (11.01.90), sobresale la pretensión de ejecutar programas de apoyo para la reactivación productiva en favor de la artesanía -junto a la pequeña y mediana industria-, en aspectos referidos a la capacitación, tecnología, mercados y financiamiento.

Sin llegar a constituir una política, éste es un conjunto de instrucciones específicas para el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo que, de enmarcarse en un plan mucho más ambicioso de calificación y recalificación de la fuerza de trabajo, podría constituirse en un mecanismo de grandes potencialidades en el proceso de reestructuración del aparato productivo, con miras a favorecer la modernización del mismo; es decir, asumir la capacitación de la fuerza de trabajo como un factor de adquisición de ventajas comparativas dinámicas, dando importancia a aspectos de carácter técnico productivo.

En lo que toca a los **sectores minería e hidrocarburos**, en las empresas estatales, la medida de libre contratación y racionalización del empleo constituyó el marco de referencia al cual se acogieron disposiciones específicas, como el Código de Minería, la Ley de Hidrocarburos, la Ley de Inversiones; o aún más, los Contratos de Rendimiento (caso YPF), que consideran la situación financiera de cada empresa para las decisiones de ampliación o restricción de nuevas contrataciones.

Sin embargo, en el caso de la minería, conviene destacar que la casi inmediata caída de los precios internacionales del estaño, luego de promulgado el DS 21060, asignó a la política de empleo vigente una dimensión mayor, en tanto ella favoreció una aplicación rigurosa de las medidas de relocalización y cierre de operaciones

en empresas de la COMIBOL, acompañada de posteriores medidas de rehabilitación.

Con relación al empleo minero, el DS 21316 preveía, explícitamente, la ejecución de programas de capacitación laboral para permitir a los relocalizados una pronta reubicación en el sector formal de la economía; y, de igual manera, la ejecución de un programa especial de empleo⁵.

En suma, resulta evidente, desde una perspectiva analítica, la doble orientación de las medidas de liberalización del mercado de trabajo: por un lado, la libertad para convenir o rescindir contratos, se orienta a respaldar la disposición transitoria de la relocalización, instrumentada para suprimir el déficit fiscal y las presiones inflacionarias generadas por la vía del incremento de los gastos salariales en el sector público, convirtiéndose por tanto, en el corto plazo, en un instrumento complementario para la política de estabilización.

Por otro lado, en el contexto de una estabilidad -cuya preservación se juzga imperiosa en el mediano y largo plazo- se pretende generar condiciones de ajuste y racionalización interna de las empresas y unidades económicas en general, de manera que se bajen costos y se suprima cualquier presión artificial al alza en el precio de los bienes producidos en el país, ampliando su competitividad en las nuevas condiciones de apertura del mercado interno, y de inserción en el mercado externo.

1.2 La Política de Salarios en el ámbito del PAE. Diseño, principales objetivos y características.

El diseño de la política salarial dentro de la Nueva Política Económica, se basa en la convicción de que las variaciones de los precios (elevación) se explican por su sensibilidad al alza de salarios nominales. En particular, se sostiene que las distorsiones introducidas en la política de los gobiernos a través de presiones "salarialistas" impulsadas por los sindicatos, confirieron a todo incremento de salarios un carácter eminentemente inflacionario.

Bajo este punto de vista, si bien es indudable, en principio, que los objetivos de la política salarial encuentran su mayor punto de apoyo en la pretensión de eliminar factores hiperinflacionarios,

⁵ Dicho programa preveía el cumplimiento del objetivo señalado, mediante: a) la organización de empresas asociativas libres o cooperativas de trabajadores, en empresas seleccionadas de COMIBOL; b) la suscripción de contratos de arrendamiento; c) la gestión de créditos preferenciales para relocalizados que inicien actividades productivas; d) su incorporación en programas de construcción y obras de infraestructura; e) promoción de migraciones hacia áreas agrícolas y de colonización; y, finalmente, f) fomento a la creación de cooperativas y microempresas artesanales.

destaca por su "proyección de futuro" la idea del reordenamiento general de las relaciones económicas.

Esto es, en términos de los objetivos de política, "acabar con la discrecionalidad -proveniente de la intervención de los sindicatos- en la fijación de salarios", favoreciendo la racionalización, dimensionamiento y ajustes en los costos de operación de las unidades económicas en el país, a través de la eliminación de regulaciones en el funcionamiento del mercado de trabajo, sujetando la determinación de los salarios a las condiciones de escasez relativa de factores.

El DS 21060, de agosto de 1985, además de establecer la libertad para convenir o rescindir contratos laborales, se propone modificar la composición del salario, con miras a mejorar los niveles de remuneración el momento de aplicar la Nueva Política Económica. Evitar su deterioro y establecer su nivel mínimo para la administración pública, es otro de los objetivos propuestos.

En el marco del mismo decreto 21060, a fin de facilitar su tratamiento unificado, se determina consolidar en el salario básico todos los bonos existentes, tanto en el sector público, como en el privado; excepto los de antigüedad y producción. Se establece una nueva escala general para el pago del bono de antigüedad, se elimina el régimen de pulperías que trabajan con precios subvencionados y, al mismo tiempo, se establece la "remuneración anual" que debe dividirse en doce mensualidades, sobre cuyo monto se calcularán los beneficios de ley.

Desde la perspectiva del tratamiento a la inversión privada y la otorgación de garantías para su desempeño, se coadyuva y promueve la continuidad de condiciones de flexibilización del mercado de trabajo; expresando además, que la política salarial debe ser compatible con los objetivos de estabilidad, sin la cual no es posible el crecimiento económico sostenido y el desarrollo social, ligándola de esta manera con el cumplimiento de las metas de corto plazo.

El DS 22407 (11.01.90), tanto como la Ley 1182 (17.09.90), ratifican que las remuneraciones y aumentos correspondientes a empleados y trabajadores serán establecidas entre las partes, al tiempo que reiteran la vigencia del ordenamiento jurídico que norma las relaciones laborales, implicando, al mismo tiempo, la reafirmación de una plena vigencia de las organizaciones sindicales, como personas jurídicas al amparo de la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y el Convenio de la OIT que reconocen la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización.

En general, la política de salarios se instrumenta, de manera privilegiada, a través de regulaciones normativas sobre salario mínimo, con vigencia general nacional; y, modalidades diferenciadas

para el establecimiento de incrementos en el sector público y privado -acuerdo entre partes- para el último; masa salarial y escalas de salario básico, para el primero.

De manera sintética, podría decirse que la política salarial y sus disposiciones respectivas, permiten identificar tres formas básicas de determinación de los salarios, sobre la base de la fijación, vía decretos supremos, del nivel mínimo; válido tanto para el sector público, como para el privado.

La primera de ellas, rige para las actividades del sector público, con dos variantes: por un lado, distingue a las entidades y empresas que financian sus gastos de servicios personales con recursos del Tesoro General de la Nación (TGN), y por otro, a las entidades y empresas que financian sus gastos con recursos propios. Esta última, distingue a su vez (desde el DS 22739 de marzo de 1991) a las empresas que están sujetas a contratos de rendimiento, de las que no lo están. En todos los casos, debe existir un sometimiento a escalas establecidas en los mismos decretos en los cuales se determina el salario mínimo. Éste, debería responder a un criterio de compatibilidad con los objetivos de garantizar la estabilidad, el crecimiento y el desarrollo; pero, además, al objetivo de disminuir la dispersión en la escala salarial⁶.

En general, las modificaciones en la distribución interna de la escala, deberían regirse por una disposición reiterada desde abril de 1988 (DS 21916), por la cual, los incrementos deben basarse en principios de equidad y justicia; favoreciendo más a los trabajadores que perciben menos ingresos, con aumentos salariales mayores.

La segunda modalidad, con vigencia formal para todo el sector privado, pero cuya cobertura estaría restringida a todas las unidades económicas y empresas que tienen la obligatoriedad de entregar planillas de remuneraciones al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se refiere a la fijación de salarios -y su incremento- a través de convenios por empresas⁷.

⁶ Desde el DS 21137 de noviembre de 1985, se establece una escala de 16 niveles para las entidades sujetas a la Ley de la Carrera Administrativa, con un nivel inferior que no debe ser menor al sueldo o SMN y otro superior equivalente a doce sueldos o SMN; por otro lado, para las entidades públicas sujetas a la Ley General del Trabajo, rigen 30 niveles, fijándose el inferior entre uno y dos SMN y el superior en un equivalente a 24 SMN. En cambio, desde el DS 21916 de abril de 1988, las nuevas escalas son de 15 niveles para las entidades del primer tipo, con un nivel inferior no menor al SMN y un nivel superior no mayor a 15 SMN; y, para el caso de las entidades sujetas a la Ley General del Trabajo, rige una escala de 30 niveles, con un nivel inferior no menor a dos SMN y un nivel superior no mayor a 15 SM de la entidad.

⁷ Las disposiciones vigentes hasta febrero de 1991, preveían, únicamente, que los incrementos podrían ser negociados entre las partes concernidas en la relación laboral contractual. Sin embargo, a partir del DS 22739 (01.03.91) se determina que el incremento salarial en el sector privado debe ser negociado en forma directa y obligatoria entre las partes, estableciendo además, con el mismo carácter obligatorio, que las empresas

Debe tenerse en cuenta la existencia de referentes mínimos y máximos muy claros para la empresa privada: el mínimo está fijado por la reglamentación vigente, en tanto que el máximo tiende a orientarse por la inflación prevista o programada.

A partir de este hecho, y contraponiendo los niveles de incremento del salario mínimo nacional con la inflación programada⁸, sería previsible una tendencia hacia la disminución de la dispersión salarial en las escalas resultantes en empresas del sector privado, similar a la tendencia deliberadamente promovida en el sector público, pues mientras suben los niveles inferiores, los superiores soportan una contención, al menos, bajo el supuesto de que no es deseable la otorgación de incrementos por encima de la tasa inflacionaria.

Una tercera modalidad, supondría el rol arbitral del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MTDL), en ausencia de acuerdo entre partes; sin embargo, siempre restringido a empresas individuales.

El tratamiento sectorial de la política de salarios, con el antecedente de la vigencia de un "piso", o límite inferior, a través de la fijación del salario mínimo mensual, se guía por las tres modalidades recién descritas.

En el ámbito estatal, por ejemplo, con excepción del magisterio y los trabajadores del sector salud, que han contado con un tratamiento especial, orientado a mejorar su situación relativa; los parámetros considerados para la determinación de los salarios en entidades y empresas que financian salarios con recursos del Tesoro General de la Nación (TGN), tienen validez general.

Siguiendo la norma, las empresas públicas que no financian sus gastos en servicios personales con recursos del TGN, en cada uno de los sectores considerados en este análisis: hidrocarburos, minería e industria, fijan salarios considerando su situación específica y las determinaciones gubernamentales (Consejo Nacional de Economía y Planificación, y Ministerio de Finanzas), sobre aprobación de la masa salarial correspondiente a cada entidad y las escalas a las que debe sujetarse. Cuando así corresponde, la aprobación de masas

deban registrar los convenios suscritos, en el Ministerio de Trabajo, para lo cual se definen plazos perentorios.

A fin de facilitar la concertación obrero patronal referida para los incrementos salariales en el sector privado, se dispone que los trabajadores de las empresas que no cuentan con el número mínimo de personas para constituir sindicatos, puedan elegir un delegado que será amparado y protegido por las disposiciones que regulan el fuero sindical.

⁸ En todos los casos, desde la vigencia del PAE, la fijación del Salario Mínimo Nacional para el sector público y privado, se ha ubicado en niveles por encima de la tasa de inflación programada (e incluso, de la tasa de inflación pasada).

salariales y niveles de incremento se realizan de conformidad con los términos de cada contrato de rendimiento; tal es el caso de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos, YPFB, Empresa Nacional de Electricidad, ENDE, Empresa Nacional de Ferrocarriles, ENFE y Empresa Nacional de Telecomunicaciones, ENTEL.

Por último, en el marco de la racionalización del Régimen de Seguridad Social, la política salarial se orientó hacia el incremento de rentas e institucionalización de la renta mínima básica nacional del sector pasivo, uniformando las tasas de cotización para financiar los sistemas básicos y complementarios de la seguridad social (DS 21060, 21137, Ley 924, DS 21242, 22407 y 22744).

Una relación de los decretos sobre salarios es la siguiente:

Decretos	Salario Mínimo Mensual	Masa Salarial Sect. Público	Modif. de Escala Salarial
-21137 (30.11.85), -21316 (03.07.86),	30 millones \$b. Incremento 33% Nuevo nivel: 40 millones \$b.	composición	X X
-21591 (30.04.87),	50 Bolivianos,	sujeto a cambio de escala	15% para el sector público, 25% para salarios entre 40 y 67 Bs, 15 para resto.
-21916 (04.04.88),	60 Bolivianos	sujeto a cambio	incremento gral de escala no menor a 10% ni mayor a 20% en el sector público.
-22152 (14.03.89), -22468 (06.04.90), ⁹ -22479 (26.04.90), ¹⁰ -22739 (01.03.91), ¹¹	Incremento 100% nuevo nivel: 120 Bs	92.336.542 Bs 98.034.889 Bs 191.074.698 Bs	

⁹ Las entidades públicas de economía mixta que no financien sus gastos en servicios personales con recursos del TGN, podrán incrementar sus masa salarial hasta un 12% como máximo, y, hasta el límite aprobado por el H. Congreso Nacional en los presupuestos de cada entidad. Las empresas del Sector Público y las del Sistema de Seguridad Social, podrán tener un incremento máximo de hasta 15%, dependiendo de la situación financiera en que se encuentren, previa aprobación por el CONEPLAN. Se prohíben nuevos incrementos hasta el 28 de febrero de 1991.

¹⁰ Este decreto otorga tratamiento excepcional a un sector específico. En él se dispone un Bono de 200 Bs al magisterio fis-cal, incluido el sector pasivo, más 100 Bs en alimentos y libros; además de un incremento salarial de 16%, con excepción de graduados en escuelas normales, quienes recibirán un incremento de 17%.

¹¹ La distribución por entidades la fija el Gobierno. Se incrementa en 20% la MS de los sectores salud y educación. Este último se benefició, además, de un bono anual de 300 Bs. Se prohíben nuevos incrementos hasta el 31 de diciembre del 91.

II. COMPORTAMIENTO DE VARIABLES VINCULADAS CON EL EMPLEO URBANO, LOS SALARIOS Y LAS CONDICIONES DE DESENVOLVIMIENTO LABORAL

2.1 Población, empleo y mercado de trabajo urbano

Entre 1985 y 1991, período que en este documento abarca el análisis de los datos de las Encuestas de Hogares, se evidencian tres tendencias marcadas, para el conjunto de los indicadores de población y empleo:

a) Crecimiento poblacional a ritmos elevados en el período (Véase el Cuadro 1)

- Se produce un importante crecimiento de la población total en las tres ciudades del eje desde 1985 hasta 1990, acelerándose entre 1989 y 1991.
- Si bien la Población en Edad de Trabajar (PET), crece también pero a ritmos menores; es considerablemente mayor el cambio ocurrido en la Población Económicamente Activa (PEA), explicándose así el rápido ascenso de la Tasa Global de Participación.
- Mientras ello acontece, las tasas de ocupación, tanto como las tasas de desempleo abierto, tienen el mismo curso.

La simultaneidad de procesos similares en los componentes del empleo señalados (moderación relativa en el crecimiento de la población en edad de trabajar, paralela a ritmos mayores de crecimiento de las tasas de ocupación y desempleo), puede ser explicable, en gran medida, por el incremento de población que abandona su condición de inactividad para incorporarse a la PEA a mayor velocidad que el ritmo de asimilación de empleo; sea porque se presentan sobreexpectativas ocupacionales para antiguos desalentados (proceso de reactivación), o, porque se hace insostenible la situación de deterioro de las condiciones de subsistencia en los hogares, de modo tal que se requiere complementar ingresos -de alguna manera- lanzando al mercado nuevos efectivos.

Dada la evidente situación recesiva existente en Bolivia, este hecho constituye un indicio de deterioro de las condiciones de vida de la población y del incremento de la pobreza en el período analizado.

En concordancia con lo anterior, el incremento absoluto de 30 mil cesantes en dos años (1987 y 1989), hace referencia al nivel de flexibilidad prevaleciente en el mercado de trabajo, como resultado

de las medidas orientadas a la reducción del déficit fiscal, a la mantención de la estabilidad, y al ajuste estructural¹².

- b) Disminución de los ritmos de crecimiento de la fuerza de trabajo a partir de 1989

Los ritmos de incremento de la PEA, la ocupación y el desempleo abierto descienden, mientras que se acelera la expansión de la población inactiva (Véanse los indicadores del cuadro 1).

Este hecho, que explica disminuciones en las tasas de participación, esconde, sin embargo, una posible ampliación del desempleo oculto; es decir del número de personas que habiendo buscado sin éxito alternativas de ocupación en períodos previos, se encuentra ahora desalentada, renunciando a continuar el esfuerzo. Situaciones como ésta, que suceden a períodos de crecimiento de las tasas globales y específicas de participación, no necesariamente expresan una mejora de la situación del empleo, sino, posiblemente, su agravamiento ante la prolongación de situaciones recesivas en la economía.

- c) Pérdida de dinamismo del mercado laboral formal

Si se asume que los sectores semiempresarial y familiar no funcionan bajo una lógica que pueda llamarse estrictamente de mercado¹³, el paulatino crecimiento de su peso relativo conjunto, supone la pérdida de posiciones del mercado de trabajo formal que opera en el sector empresarial y estatal (Véase el Cuadro 2).

Si por otro lado se asume, que la prevalencia de los sectores semiempresarial y familiar en la inserción laboral urbana, implica también la prevalencia de condiciones extralegales (no ilegítimas), de vínculo de la fuerza de trabajo a la actividad económica, particularmente en lo que atañe a la seguridad en el trabajo, las previsiones sociales y la posibilidad de ingresos ciertos, ausencia de normas sobre jornadas laborales y similares, convendremos en que éste es otro indicio claro de precarización del empleo en el período analizado.

Ambos sectores que, por analogía, pueden ser asociados a la noción de sector informal urbano, observan crecimientos cuantitativos

¹² Después de la masiva relocalización de trabajadores mineros durante el año 1986, se produjeron traslados de contingentes importantes de ex-trabajadores de COMIBOL a las ciudades principales, unos en búsqueda de un nuevo empleo asalariado, otros en la perspectiva de constituir algo propio, con los "beneficios de relocalización".

¹³ En la medida en que el segundo implica la autogeneración de su propio puesto o la incorporación de miembros de la familia; mientras que en el caso del primero, se trata de formas contractuales peculiares, donde hay una suerte de pacto de tolerancia y flexibilidad mutua respaldada en mecanismos compensatorios internos entre las partes.

mayores desde 1987: de constituir el 53.3% de los ocupados pasa a representar más del 56% del empleo total para el eje en 1991.

2.2 Empleo Asalariado: Magnitud y cambios en su estructura interna

Este análisis se ha ordenado siguiendo dos criterios: el primero a partir de los principales cambios en la estructura general del empleo distinguiendo el tipo de relación laboral de los ocupados; el segundo, concentrando la atención únicamente en el trabajo asalariado y en los cambios operados en su composición interna, desde dos puntos de vista: a) las formas de organización del trabajo; es decir, de los sectores estatal, empresarial y semiempresarial¹⁴; y b) la organización sectorial de la estructura económica, es decir, de las principales ramas de actividad¹⁵.

De acuerdo a la forma de organización del trabajo, se asume que los sectores estatal y empresarial constituyen el mercado de trabajo capitalista formal -stricto sensu- mientras que el sector semiempresarial constituye lo que se puede denominar un mercado laboral subsidiario¹⁶.

2.2.1 Cambios en la estructura general del empleo

La desagregación de la población ocupada de acuerdo a las categorías de trabajo asalariado y no asalariado, aporta elementos para evaluar la importancia del salario en la economía urbana y, por tanto, la amplitud del campo de aplicación de las políticas correspondientes. Los siguientes son los resultados principales que aportan los datos:

- Siguiendo la evolución general del empleo urbano en el eje, la información disponible evidencia que el trabajo asalariado disminuye su participación relativa en la estructura general entre 1985 y 1991 (Véanse los Gráficos 1a y 1b).
- A pesar del crecimiento absoluto de los asalariados, la declinación de su peso relativo se explica por el ritmo de crecimiento inferior al de la inserción laboral de los no

¹⁴ Debe aclararse el sentido lato en el uso del término 'sector'. En el presente trabajo se hace alusión a sector tanto al hacer referencia a las formas de organización del trabajo señaladas, como al hacer alusión a las ramas de actividad que constituyen la estructura económica. En todo caso la distinción suficientemente clara, por el contexto, no induce a confusión.

¹⁵ Se excluye del análisis el empleo asalariado en el Sector Doméstico, por su vinculación a hogares y no a unidades económicas.

¹⁶ Al respecto puede consultarse: Larrazábal, H. 'Ilegalidad: ¿condición del éxito económico en el sector informal urbano?', en Ilegalidad e Informalidad: una falsa identidad, CEDIA:La Paz, 1989.

asalariados (5,6% frente a 6,7 % promedio anual entre 1985 y 1991).

- Una observación más específica permite distinguir dos subperíodos en la evolución de ambas categorías de trabajadores, advirtiéndose comportamientos contrapuestos: el empleo asalariado pierde importancia entre 1985 y 1989; pues, de constituir más del 55 por ciento de los ocupados al inicio, termina el año 1989 habiendo cedido el predominio al empleo no asalariado. En el segundo subperíodo, en cambio, el peso relativo de los asalariados tiende a pronunciarse hasta lograr nuevamente un lugar de predomnio, aunque sin lograr los niveles de 1985.
- En efecto, entre 1985 y 1989 el empleo asalariado tiene un ritmo de crecimiento de 1,97 por ciento y el no asalariado de 9 por ciento; mientras que entre 1989 y 1991 el asalariado crece a más del 11 por ciento anual y el no asalariado al 3 por ciento.

El comportamiento recién descrito aporta una base empírica al análisis de las consecuencias más perceptibles de la política en curso, particularmente respecto a las principales variables del empleo y su expresión en el trabajo asalariado: el comportamiento recesivo del aparato productivo, ya observable como resultado de la crisis económica del período previo al PAE, se fortalece después de la aplicación de las medidas antiinflacionarias.

La conjunción de los diferentes factores; en particular, la relocalización de trabajadores del sector estatal y los despidos en algunas ramas del sector empresarial -que se acogen a las nuevas condiciones de liberalización del mercado de trabajo- puede ser asociada al incremento de la tasa de cesantía que compensa las nuevas contrataciones entre 1987 y 1989, resultando un menor ritmo de crecimiento del empleo asalariado.

El crecimiento observado en el período posterior, parece mas bien asociarse a la existencia de un proceso de reactivación económica, en particular de algunas actividades vinculadas a la generación de empleo de corto plazo, en las que pudieron tener incidencia los planes de empleo de emergencia impulsados desde organismos del Estado, aunque con el concurso de la empresa privada en la ejecución de proyectos.

2.2.2 Cambios en la composición interna del trabajo asalariado según formas de organización del trabajo

La observación empírica disponible aporta, con información que permite diferenciar cualitativamente la composición del empleo asalariado según formas de organización del trabajo. Las grandes tendencias visibles a partir de este corte son las siguientes:

- a) El sector estatal deja de ser el principal generador de empleo asalariado
- En términos de la tendencia global, el sector estatal pierde gradual y sistemáticamente su inicial predominio relativo en la composición del empleo asalariado, para ubicarse en el segundo lugar, después del sector empresarial y por encima del semiempresarial en 1991 (Véase el Cuadro 3 y el Gráfico 2).
 - El comportamiento descrito es resultado de disminuciones cuantitativas del empleo asalariado estatal entre 1985 y 1989 que, aunque preceden a una acelerada fase de crecimiento entre 1989 y 1991, casi la compensan totalmente. Entretanto, los otros dos sectores evidencian niveles de crecimiento más elevados (Véanse los Gráficos 3a y 3b).
- b) El sector empresarial se constituye en el principal empleador de trabajadores asalariados
- El ritmo de generación de empleo asalariado en el sector empresarial tiene dos momentos claramente identificables, con una fase intermedia de crecimiento moderado: el primero, que va de 1985 a 1987, en el que llega a crecer hasta más de un 48 por ciento del volumen inicial (una tasa de 19.8 % promedio anual), y el segundo, entre los años 1990 -1991, período en el que acumula hasta un 105 por ciento del volumen inicial (con una tasa de 12,7 % respecto al año anterior) (Véanse los Gráficos 3a y 3b).
 - En otros términos, al explicarse el cambio en la estructura tanto por la disminución del empleo estatal en los primeros años, como por el crecimiento del número de asalariados en las actividades empresariales, la importancia del comportamiento observado no sólo es cualitativa, sino además, cuantitativa.
- c) El sector semiempresarial, juega un rol importante en la generación de empleo asalariado y lo mantiene:
- A pesar de haber sufrido procesos de flexibilización numérica en las unidades económicas (expulsión de trabajadores), ésta no llegó a determinar que el sector semiempresarial perdiera su importante rol en la composición del empleo asalariado (Véase el Cuadro 3 y el Gráfico 2).
 - Lo anterior implica que, actualmente, alrededor del 28 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada, cerca de un tercio del total, constituya el mercado laboral subsidiario, en el cual rigen lógicas distintas de las vigentes en el mercado de trabajo establecido para la contratación de mano de obra. Esto es importante para fundamentar lo dicho en el análisis de las medidas de política referidas a salarios y las restricciones de cobertura e impacto directo.

- No obstante la distinción entre mercado de trabajo establecido y mercado laboral subsidiario, la tendencia general del empleo urbano mostraría, al sumarse ambos, un proceso de recuperación y fortalecimiento de las formas salariales de contratación de mano de obra, después de los primeros efectos del énfasis estabilizador de la política económica.
- Después de una disminución de sus asalariados efectivos entre 1985 y 1989, el sector semiempresarial recupera dinamismo y gran capacidad de generación de empleo al crecer entre 1989 y 1991 a una tasa promedio de 18,7 por ciento; ello equivale a decir que, hacia final del período 85-91, superó en cerca de 49 por ciento el volumen de empleo original (Véanse los Gráficos 3a y 3b).

Desde la perspectiva de los objetivos del modelo económico vigente desde agosto de 1985, la conversión del sector empresarial en el principal actor y la reducción del Estado empleador, se habría cumplido hasta el presente, al menos desde la perspectiva de la generación de empleo asalariado. Restaría sin embargo definir la calidad del empleo generado, tanto por las condiciones contractuales a las que se sujeta, como por el tipo de actividad a la que se articula.

Como confirman los datos, la tendencia creciente del empleo asalariado urbano que, en principio, parecería mostrar un avance en la formalización de la economía, no es, tampoco desde esta perspectiva una realidad contundente; pues, no obstante la naturaleza profunda de la sustitución de trabajo asalariado estatal por trabajo asalariado privado, la permanencia de cerca de un tercio de esta categoría de trabajadores en el marco del mercado laboral subsidiario, en el sector semiempresarial, revela la falsedad de tal percepción.

2.2.3 Cambios en el empleo asalariado en las ramas de actividad

Después de las constataciones previas, la introducción del corte por rama de actividad aporta una distinción relevante para la identificación del tipo de crecimiento operado entre los años sujetos al análisis; es decir, si se trata de un crecimiento en ramas productivas o improductivas de carácter urbano¹⁷.

¹⁷ La metodología que se siguió para la clasificación de las ramas de actividad en 'productivas' o 'no productivas' corresponde a la desarrollada por Villegas, C. y Aguirre, A. en su libro: "Excedente y Acumulación en Bolivia 1980-1987". - La Paz : CEDLA, 1989. En esta perspectiva, se clasifican como sectores productivos o ramas productivas: a la industria, la construcción, el transporte y otras ramas, entre las que se cuentan la minería, la agropecuaria y el sector energía, gas y agua. Como sectores no productivos, en cambio, se contemplan: el comercio, el sector financiero y los servicios en general. Por otro lado, conviene advertir que la clasificación se restringe a la actividad económica y no a atributos del trabajador. Por tanto, se entenderá que al hacer referencia a 'trabajador asalariado productivo' se alude al asalariado, empleado u obrero, vinculado a una actividad productiva y no a la condición del trabajador, como productivo o no productivo.

- a) El crecimiento del empleo asalariado tiende a fortalecerse en las ramas productivas e introduce cambios en su estructura
- Entre 1985 y 1991 las ramas productivas, destacan una mayor dinámica que las ramas no productivas en la inserción laboral asalariada (7,2 % frente a 4.4 % promedio anual). En este resultado tiene importancia el crecimiento del número de asalariados de la manufactura y de la construcción, seguida luego por el transporte (Véase el Cuadro 4).
 - Los cambios de composición interna más importantes en las ramas productivas, a pesar de las oscilaciones observables, se refieren a la tendencia a declinar la importancia relativa de la manufactura y por el contrario, al fortalecimiento de la construcción. El análisis de la evolución de sus índices de crecimiento permite sustentar lo señalado (id. ant.).
- b) El empleo asalariado en ramas no productivas, mantiene su predominio basado en actividades de servicios
- No obstante los datos anteriores, la inserción de los asalariados en las ramas no productivas -comercio, servicios y establecimientos financieros- es todavía importante en 1991, ellos representan todavía más del 56 por ciento del empleo asalariado a pesar de ser un porcentaje menor al de 1985 (Véanse los Gráficos 4 y 5).
 - En la composición interna del sector no productivo, se advierte que aunque en el período analizado, existe una fuerte concentración del crecimiento de los efectivos en las actividades del comercio, los servicios continúan absorbiendo la mayor parte del empleo asalariado (alrededor del 75 por ciento del sector no productivo, ó 42,2 por ciento con relación al total de asalariados).
- c) El empleo asalariado, de ramas productivas y no productivas, tiene ritmos de inserción distintos de acuerdo a formas de organización del trabajo
- A pesar de mantener un peso relativo mayor en el empleo no productivo, el sector estatal disminuye su tamaño, sobresaliendo el crecimiento del sector semiempresarial (Véase el Cuadro 5 y el Gráfico 6).
 - El sector empresarial, en cambio, destaca por la ampliación de su peso en la composición del empleo productivo total, seguido del sector semiempresarial que pierde posiciones respecto a 1985; y luego del sector estatal, cuya participación va minimizándose aún más (Véase el Cuadro 5 y el Gráfico 7).

- En términos de los cambios en la estructura interna de los tres sectores, se puede observar un comportamiento variable (véase el Cuadro 6):

En el sector estatal, se producen cambios oscilantes, aunque si se observan los años inicial y final se podría concluir una mayor tendencia al crecimiento del trabajo productivo;

En el sector empresarial, en cambio, se distinguen dos subperíodos: entre 1985 y 1987 hay una franca pérdida del predominante carácter productivo de la inserción de trabajo asalariado (de 61 por ciento pasa a representar sólo el 49 por ciento); mientras que desde 1987 hasta el año 1991 se produce una recuperación sistemática de posiciones hasta distribuirse en la misma estructura inicial.

Finalmente, en el sector semiempresarial, se produce un fenómeno similar al del empresarial, pero con una recuperación más lenta que, si bien logra resarcir el predominio de la inserción en ramas productivas, no alcanza el nivel inicial.

Después de más de seis años de iniciada la aplicación del Programa de Ajuste Estructural, los objetivos de reestructuración del aparato productivo y el inicio de un crecimiento sostenido han generado resultados todavía precarios, desde el punto de vista de la creación de empleo productivo. Aunque existen tendencias a la ampliación numérica de éste, la relevancia que van adquiriendo ramas productivas, como la construcción y el transporte, revelan el todavía lento dinamismo de la manufactura, rama en cuyo fortalecimiento se asienta la posibilidad de lograr un crecimiento sostenido de la economía en su conjunto, por sus efectos de arrastre.

Si bien la construcción es una rama relevante desde el punto de vista productivo, desde la perspectiva del empleo en cambio, se asienta en formas de trabajo en las que prevalecen condiciones de precariedad, tanto por las jornadas laborales y los niveles de salario, como por la ausencia de garantías en la estabilidad en el trabajo; sin nombrar a otros aspectos, como los niveles de cumplimiento de las disposiciones legales en materia del pago de beneficios, vacaciones, etc.

2.3 Comportamiento del salario

Antes de entrar en tema, es preciso advertir que no es exagerada la reiteración y señalamiento realizado ya sobre las limitaciones de las encuestas de hogares para sustentar un análisis sobre ingresos o salarios; sin embargo, en ausencia de series que permitan no sólo propósitos descriptivos, sino también de ahondamiento en explicaciones causales y de comportamiento, a partir de información consistente, sistemática, de largos períodos e inmediatamente

disponible, debemos contentarnos con un propósito más bien modesto, con fuerte peso descriptivo, limitado a cinco encuestas no cien por ciento comparables; pero, ciertamente, útiles para lograr una aproximación al entendimiento del problema que aquí se aborda.

Por otro lado, si ya existen problemas de comparabilidad entre las propias Encuestas de Hogares del 85 y 87 con las del período 89 a 91, muchos más los habrían si se plantea un análisis comparado de estas fuentes con registros administrativos. No se sugiere que esto no sea posible, útil y hasta necesario; sin embargo, se deja establecido que es un camino por el cual no se optó a fin de lograr la simplicidad necesaria en función del tiempo disponible.

Hecha la aclaración, el presente acápite pretende dar una visión sucinta del comportamiento del salario a partir de la elección de tres indicadores: el salario medio, la jornada laboral media y el salario/hora, resultante de la relación de los dos anteriores.

Para facilitar la realización de comparaciones de la información de los años considerados en el análisis, tanto el salario medio como el salario/hora se presentan en términos reales¹⁸.

No se desarrollan análisis de salarios nominales ni se avanza en consideraciones sobre su formación y determinantes.

Por último, a fin de lograr elementos que aporten a futuras discusiones sobre el tema se han seleccionado, además, dos conjuntos de variables de criterio en relación a las cuales se ordenan los indicadores señalados: el primero, es un conjunto de variables correspondientes a características de los asalariados, que pueden denominarse *personales*; y el segundo, un conjunto de variables correspondientes a características que pueden denominarse de *inserción económica* de los trabajadores.

2.3.1 Comportamiento del salario según características personales de los perceptores

A partir de la observación global de los datos presentados en el presente apartado puede establecerse la existencia de una marcada distinción entre el período 1985-1987 y el período 1987-1991.

En el primero se verifica un fuerte efecto de las medidas de *shock* antiinflacionario en la recuperación de los salarios reales, sea cual sea el corte que se adopte. Las medidas orientadas a la estabilización, el proceso de reestructuración de los precios relativos y su estabilización en un nuevo nivel, explican, en gran

¹⁸ Para este efecto, los datos nominales provistos por las Encuestas de Hogares fueron deflactados por el IPC con base en 1980, cuidándonos de respetar el período del año en el cual fueron levantados los datos de cada encuesta.

medida, los saltos espectaculares que registran los datos de ingresos medios.

En el segundo período, en cambio, se registran procesos con tendencias más moderadas, más accesibles a la comprensión y al análisis al predominar un contexto de estabilidad relativa de precios.

A fin de evitar mayor complejidad expositiva, en el análisis que sigue se harán comparaciones enmarcadas en el segundo período, salvo en casos en los cuales se juzgue necesario tomar como base de referencia el año 1985.

Bajo estos criterios y desde un punto de vista global, los indicadores ordenados según las características personales de los perceptores, confirman la existencia de diferenciales salariales por edad, sexo, nivel de instrucción y posición en el hogar: por una parte, los salarios medios tienden a crecer conforme aumenta la edad y conforme aumenta el nivel de instrucción; en segundo lugar, las mujeres tienen salarios sistemáticamente inferiores a los de los hombres, lo que podría justificar la hipótesis de discriminación. Finalmente, los jefes de hogar tienen medias salariales superiores a las de los no jefes.

Las constataciones que permiten hacer los datos de los cuadros 7, 8 y 9 se resumen en lo siguiente:

a) Características por edad

- Los grupos extremos de las categorías de edad -los menores y los más viejos-, fueron afectados con los mayores niveles de pérdida del poder adquisitivo de su salario: los más jóvenes tenían el año 1991 un salario equivalente al 68,7 por ciento del nivel alcanzado el año 1987, después de la estabilización.
- El promedio de jornada laboral semanal, en cambio, revela que ningún grupo trabaja menos de las 40 horas -consideradas normativas- y al mismo tiempo, es generalizada la tendencia al incremento de la carga horaria, con un peso más pronunciado en el grupo de trabajadores de edad mediana (entre 25 y 44 años), seguido por la presión tolerada por los de mayor edad.
- La consecuencia combinada de los comportamientos de salario medio y jornada laboral recién descritos, sobre el salario/ hora, destaca tendencias más pronunciadas a la baja en los grupos extremos.

b) Características por sexo

- Tanto los salarios medios de hombres como de mujeres sufren deterioros pronunciados en el período. En ambos casos se pierde alrededor del 20 por ciento de su capacidad de compra.

- Entre 1987 y 1990 el salario de las mujeres es socavado con mayor rapidez que el de los hombres. Su remuneración, medida como porcentaje de la que perciben los hombres, desciende del 66,5 por ciento al 58 por ciento en ese período; aunque el año 1991 muestra una recuperación parcial de su nivel anterior.
- El hecho de que los hombres sean sometidos a jornadas crecientes en mayor proporción que las mujeres, permite identificar que el nivel del salario medio por hora de éstos haya descendido con mayor rapidez que el de las mujeres que, en el momento más bajo, significó el 63 por ciento del salario/hora masculino (1990), mientras que supera al 70 por ciento en los otros años.

c) Características por nivel de instrucción

- Sólo los perceptores con niveles de instrucción igual o inferior a la enseñanza media sufren el deterioro de su salario; en tanto que los que alcanzaron el nivel superior muestran, al observar los datos extremos, una tendencia general creciente. No obstante, si se cambia el período de referencia, la afirmación anterior debe ser relativizada, pues, entre 1987 y 1989 los trabajadores con niveles de instrucción superior logran un incremento de 24 por ciento en su salario medio real, momento a partir del cual éste sufre un deterioro sistemático que se acumula hasta un 6 por ciento del último nivel, de todas maneras, mayor al de 1987 en 16 por ciento.
- Con relación a la jornada laboral, se observa que sólo los asalariados con niveles de instrucción superior trabajan menos de las 40 horas *normativas* a lo largo de todo el período, con una tendencia general a disminuir, aunque con variaciones contrapuestas entre los años 1985-1987 y 1987-1989. Este comportamiento, no resulta anómalo si se asocia a modalidades de trabajo aceptadas en la inserción laboral de los profesionales, en particular, en los servicios estatales.
- Los asalariados que alcanzaron hasta la enseñanza media, trabajan más de cuarenta horas semanales y observan una permanente ampliación de la misma, hasta alcanzar 10 horas por encima de la norma. Con mayor agudeza, se observa una tendencia similar en el caso de los trabajadores que tienen niveles de instrucción inferiores o iguales a la enseñanza intermedia, quienes, partiendo ya de jornadas superiores en 7, 8 y 10 horas por sobre la norma en 1985, alcanzan seis años después cargas horarias de 52, 54 y hasta 55 horas semanales; lo que, visto el comportamiento de los salarios medios, significa una disminución ostensible del salario/hora en el mismo período.
- En efecto, la última categoría de trabajadores reduce su cuota salarial horaria entre 25 y 39 por ciento en 1991 respecto al nivel de 1987.

d) Características según posición en el hogar

- Descartando oscilaciones que no sobrepasan el 5 por ciento hacia arriba o hacia abajo, lo cual puede ser originado por errores de muestreo, tanto jefes, como no jefes registran una tendencia al deterioro de sus salarios desde 1987, pero, con mayor efecto sobre los segundos.
- El resultado anterior es relativizado y las tendencias de deterioro igualadas al observar los salarios por hora. Tal situación es explicada por el acrecentamiento mayor de la carga horaria semanal sobre los jefes de hogar en el período. En ambos casos, el deterioro del salario\ hora llega al 19 por ciento.

El análisis del comportamiento de los indicadores señalados según las características personales de los perceptores demuestra que en el período de aplicación del Programa de Ajuste Estructural (PAE) se ha producido un deterioro general del salario medio real, una tendencia al alargamiento de la jornada laboral y, subsecuentemente, un reforzamiento de tendencias a la caída de los salarios reales por hora.

Es decir, existe una tendencia al debilitamiento de la situación de los trabajadores que, al abaratar el costo de la fuerza de trabajo, podría interpretarse como mejora de las condiciones de desempeño de las empresas e instituciones que contratan trabajo asalariado, sea en el sector privado como en el sector público.

Quienes sufren de manera más aguda la situación descrita son los trabajadores de menor edad, los más viejos, los hombres, los grupos de menor nivel de instrucción y los jefes de hogar¹⁹.

2.3.2 Tendencias del salario según características de inserción económica de los perceptores

Al referirse a la inserción económica para mostrar el comportamiento de los salarios, se ha pretendido destacar la diferencia entre atributos del trabajador (en tanto oferente de trabajo) y los que pueden considerarse condicionamientos y atributos propios del tipo de puesto de trabajo al que se accede (más bien determinados por la demanda de trabajo).

¹⁹ Conviene destacar que la menor relevancia del empleo asalariado femenino en relación al masculino explica comportamientos contrarios a los observados al analizar el ingreso medio, donde las mujeres registran niveles de deterioro de sus ingresos, más pronunciados que los hombres.

Para el efecto, se han seleccionado, de varias alternativas, las siguientes cuatro²⁰:

- i) Forma de organización del trabajo; que diferencia cinco sectores, según la conceptualización desarrollada por CEDLA; y de los cuales, tres se asocian al trabajo asalariado, es decir, los sectores: estatal, empresarial y semiempresarial.
- ii) Categoría ocupacional del asalariado; que distingue de las categorías usualmente incorporadas en las Encuestas de Hogares a las de obreros y empleados, por su condición salarial.
- iii) Rama de actividad; que establece las diferencias de inserción de acuerdo a los grandes grupos de actividad según la Clasificación Internacional Industrial Uniforme, de Naciones Unidas; y reordenada según su carácter productivo o no productivo.
- iv) Tipo de trabajo; referido a la forma de contratación permanente o eventual, sea de hecho o de derecho.

Los cuadros 10, 11 y 12 entregan la información que sirve de base al análisis que se presenta en esta parte.

De principio, sin embargo, conviene recordar que la evolución del salario medio, independientemente del tipo de inserción de los trabajadores, registra una tendencia continuamente decreciente en el período 1987-1991; consolidándose así, una pérdida de 16 por ciento de su poder adquisitivo (Véase el Cuadro 13).

La jornada semanal horaria, contrariamente, tiene un comportamiento ascendente: en términos absolutos el año 1991 se trabaja cuatro horas más que en 1987; y, por consiguiente, el salario/hora declina con mayor rapidez, deteriorándose en un 27 por ciento, casi 11 puntos porcentuales por encima del deterioro del salario medio.

a) Características por formas de organización del trabajo

- Dos tipos de comportamiento saltan a la vista al analizar los datos ordenados de acuerdo a formas de organización del trabajo; por un lado, la existencia de diferencias reducidas entre los salarios medios del sector estatal y empresarial, que muestran alternativamente los niveles más altos; por otro, y exceptuando el año 1987, la ubicación del sector semiempresarial, en todos los restantes años, con un diferencial negativo alto -de alrededor del 20 por ciento- con relación al mayor.

²⁰ A pesar de no considerarse en el análisis, se incluye también el corte por Grupo Ocupacional en los cuadros correspondientes.

- Únicamente el sector estatal tiende a regirse por la jornada normal de 40 horas, hecho que, sumado a la relativa mantención del salario medio real, se refleja en la estabilidad del salario/hora correspondiente.
- El sector empresarial registra la mayor extensión de la carga horaria, producto de lo cual tienden a igualarse sus niveles de salario/hora, con los del sector semiempresarial que, aunque sufre una mayor pérdida del poder adquisitivo del salario medio, en cambio, tiene un menor incremento de la carga horaria en el período.

b) Características por categoría ocupacional

- A pesar de eventuales cambios positivos en la evolución de los salarios medios de ambas categorías de trabajadores asalariados, después de la estabilización de precios se produce un deterioro diferencial que debe destacarse: mientras los obreros ven que su salario pierde el 28 por ciento de su capacidad adquisitiva entre los años 1987 y 1991, los empleados pierden el 2,5 por ciento; es decir, se mantienen prácticamente estables.
- El comportamiento anterior redunda en una profundización mayor de los diferenciales observables entre ambas categorías; pues, si bien los obreros tienen sistemáticamente salarios medios inferiores a los de los empleados, la brecha existente entre ambos tiende a profundizarse a lo largo del período postestabilización. En efecto, de representar el salario obrero más del 84 por ciento del correspondiente a los empleados el año 1987, pierde significación hasta constituir, únicamente, el 62 por ciento de aquél en 1991.
- La jornada laboral de los empleados asciende más que la de los obreros una vez superada la fase hiperinflacionaria de la economía; no obstante, las relaciones diferenciales entre ambas categorías son todavía significativas: al inicio (1987) los empleados trabajan 6,4 horas menos que los obreros y al final (1991), trabajan todavía 5,4 horas menos.
- Producto de la acción combinada de la evolución de los salarios medios y la carga horaria, el deterioro del salario/hora de los obreros se agudiza hasta llegar al 35,7 por ciento. Junto a ello, el diferencial observable en la unidad básica de comparación: el salario/hora evidencia mayor profundización al declinar del 70 al 47 por ciento del correspondiente a los empleados, cuyo poder de compra disminuye en sólo cinco por ciento en el mismo período.

c) Características por rama de actividad

- Los sectores productivos tienen salarios medios más altos aunque sus salarios/hora son similares a los de los sectores no productivos. Es decir, la carga horaria en los primeros se constituye en el rasero que tiende a eliminar las diferencias con los segundos, hasta cierto punto; pues, los niveles de deterioro del poder de compra en el salario/hora de los trabajadores productivos llega al 28 por ciento, en tanto que el de los no productivos, al 22 por ciento.
- Al inicio, sólo la industria tiene niveles de salario medio inferiores a la media general de las ramas productivas; sin embargo, al final del período, también la construcción se ubica por debajo de aquella.
- En las actividades no productivas, el comercio tiene los salarios/hora más bajos, lo cual se vincula a largas jornadas y menores exigencias en la contratación de trabajadores, menor calificación, menor experiencia y edad.

d) Características por tipo de trabajo

- Como cabría esperar, por las condiciones a las que se sujeta el trabajo eventual -incumplimiento de regulaciones legales respecto al pago de beneficios, carga horaria, e imposibilidad de negociación de mejoras salariales, entre otras- el diferencial negativo respecto a los indicadores del nivel del salario de los trabajadores permanentes es sistemático y se ahonda entre 1987 y 1991.
- El comportamiento del salario medio y del salario/hora muestran pocas variaciones en el caso de los trabajadores permanentes; mientras que ambos indicadores tienden a deteriorarse en el caso de los trabajadores eventuales, profundizándose las diferencias.

En una mirada de conjunto, desde la perspectiva de la inserción económica de los asalariados, se constata la situación de deterioro de las condiciones laborales expresadas en el salario medio real, en la jornada laboral y en el salario real/hora promedio, a lo largo del período 1987 y 1991.

Los asalariados de los sectores empresarial y semiempresarial resumen en su condición actual la situación descrita. Los primeros por haberse sometido a procesos de extensión de la jornada de trabajo y los segundos por la ausencia de ajustes que recuperen los niveles deteriorados por el comportamiento de los precios.

Las peores condiciones en el orden anterior, son propias de los obreros más que de los empleados, más propia de los trabajadores de la construcción y de la industria manufactura, que de obreros de

otras ramas productivas; más de los asalariados del comercio, que de los dependientes de otras actividades no productivas; y, finalmente, es una situación más propia de los trabajadores eventuales que de los permanentes.

Si a lo anterior se vinculan, los resultados del comportamiento del salario de acuerdo a características personales, además de elementos recogidos en el análisis desde la perspectiva del empleo, se puede evidenciar que existe una línea de asociación entre deterioro de las condiciones prevalecientes en el mercado laboral formal, y también subsidiario, con los resultados expresados en el salario.

Es decir, la evolución del salario está expresando las condiciones de precarización del empleo en la economía urbana, su vinculación con determinados atributos personales de la población que se articula al mercado de trabajo y las ramas en las cuales se establecen diferenciales negativas o positivas.

2.3.3 La distribución de los ingresos expresa la precarización del empleo y el deterioro de los salarios.

De principio, al observar el ordenamiento de los ingresos de acuerdo a *deciles* de población, destaca la persistencia de fuertes disparidades en la estructura distributiva en todo el período analizado. Prácticamente en los cinco años considerados -1985, 1987, 1989, 1990 y 1991-, el 50% de los ocupados más pobres participa apenas con un 16,36% al 17,78% del ingreso total, quedando para el 50% superior más del 80% del mismo (Véase el Cuadro 14).

De igual manera, a fin de lograr una representación sintética de la situación de desigualdad en la distribución de los ingresos, se han calculado dos índices (Gini y Theil)²¹.

²¹ El índice de Gini cuantifica el grado de desigualdad en el ingreso representado por la curva de Lorenz, siendo su rango de variación de 0 a 1: 0 cuando hay igualdad total y 1 cuando existe una concentración absoluta, es decir, desigualdad total.

El coeficiente de Theil, es una medida del grado de desigualdad, basada en el concepto de entropía utilizado en la termodinámica, y se define como:

$$I = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^n Y_i \log \frac{Y_i}{Y} ; \text{ donde:}$$

Y_i = Ingreso de la unidad i ;

Y = Ingreso Total; y,

N = Total de unidades receptoras de ingreso

Se define también a esta medida como la media de los logaritmos de los recíprocos de las porciones de ingreso, ponderada por esas mismas porciones de ingreso. Un análisis detallado sobre los indicadores de desigualdad puede verse en: Anartya Sen. "Sobre la desigualdad económica". Traducción castellana. Ed. Crítica : Madrid, 1979.

La evidencia empírica con que aportan estos indicadores, permite comparar la desigualdad de manera global para períodos distintos, como los considerados, aunque no incorpora criterios sobre la identificación de las fracciones de población más o menos desfavorecidas.

Respecto a los resultados del cálculo, el coeficiente de Gini muestra la existencia de una elevada desigualdad en la distribución del ingreso al inicio del período, su disminución entre 1987 y 1989; y un nuevo proceso concentrador, reflejado por los datos para 1990, inferior, de todos modos al de 1985.

El coeficiente de Theil, en cambio, aunque tiene una tendencia decreciente, entre los dos momentos terminales; antes que un descenso en el grado de desigualdad, muestra una leve profundización para los años intermedios: 1987 y 1989 ²².

III. COMENTARIOS FINALES

3.1 Sobre el mercado de trabajo

3.1.1 Incidencia de las políticas de empleo y salarios en la modificación de las condiciones laborales

Es indudable que la aplicación de la política de libertad de contratación y rescisión laboral, legítima el despido de trabajadores, genera condiciones de ampliación del desempleo abierto y presiones sobre áreas de la economía que cumplen el rol de variable de ajuste de este fenómeno; es decir, presiones para una ampliación de las actividades del sector informal urbano en empleos de carácter precario en general; produciendo además tendencias a profundizar su terciarización al promover un crecimiento mayor de las ramas del comercio y de los servicios con relación a las otras.

La flexibilización del mercado de trabajo aplicada de esta manera, no sólo afecta en el crecimiento del desempleo, sino que genera cambios en la condición de los ocupados al alentar al sector patronal, a la contratación preferente de trabajadores temporales, de trabajadores domiciliarios, a la ampliación de la modalidad del trabajo a destajo, y por esta vía, a la extensión de la jornada laboral y a la autoexplotación; es decir, al desempeño laboral en condiciones cualitativamente menores y de desprotección desde el punto de vista social.

²² Esta diferencia de comportamiento entre los índices podría explicarse por la mayor sensibilidad del coeficiente de Theil a las variaciones en los ingresos medios de cada fracción y su relación con el total, sumada a su sensibilidad a las transferencias de ingreso entre deciles. Recuérdese que el año 89 ostenta la mayor diferencia de ingresos medios entre el decil más rico y el más pobre.

De modo concomitante, es posible suponer el crecimiento de tendencias a la subcontratación de unidades económicas de pequeña escala -entre ellas, las del SIU-, por parte de las empresas de mayor tamaño, flexibilizando aún más la relación laboral. Pues, aunque ello constituiría una posibilidad de crecimiento del número de ocupados en el sector informal, en cambio, significaría una similar disminución de las posibilidades de ampliación del empleo formal, con todas sus implicaciones en el orden legal y sistemas de protección de la fuerza de trabajo, vigentes.

Junto a lo anterior, como revelan los datos empíricos basados en información de las Encuestas de Hogares aplicadas a nivel urbano, se generan procesos de ampliación de las tasas de participación de la población secundaria, en particular, el trabajo de mujeres y menores; aspecto que tiene implicaciones importantes sobre la futura calidad y composición de la fuerza de trabajo en la economía. Indudablemente, un país tiene mayores restricciones al cambio de su matriz productiva, cuanto menor flexibilidad laboral exista. Es decir, flexibilidad en elementos que definen la calidad del trabajador, incluso dentro de la noción de capital humano: su calificación profesional y el nivel de fortaleza física, vinculado, claramente, a la satisfacción de necesidades de reproducción que se haya alcanzado. En este orden, resulta importante considerar la noción de flexibilidad funcional ligada a los requerimientos de incorporación del cambio tecnológico en las previsiones de reconversión productiva, en los términos de mayor apertura hacia la calificación o recalificación multifuncional de la fuerza laboral, a cambio de mayor estabilidad en el puesto de trabajo²³.

Otro ámbito de problemas, que tiene vinculación con lo recién señalado, es el hecho de que las diferentes medidas instrumentadas a través del DS 21060 tienden a atenuar la negociación colectiva, al menos para el logro de una recuperación adecuada del salario real y, en particular, como ya fue dicho, para garantizar la estabilidad laboral.

El proceso de desregulación, casi asumido como una invitación a la discrecionalidad en una primera instancia, dio paso luego a la reiteración gubernamental de la vigencia de disposiciones normativas como la Ley General del Trabajo, a fin de morigerar la generación de condiciones de conflicto laboral.

Las expectativas de cambio en las condiciones y en el nivel del empleo, dado el contexto creado por la aplicación del Programa de Ajuste Estructural en el país, dependen, en gran medida, del comportamiento de los actores sociales promovidos por el modelo como ejes articuladores de la dinámica económica global.

²³ Al respecto véase, Nurgaft, José: 'Flexibilidad del mercado de trabajo', Área de capacitación, AC-164. PREALC:Chile, marzo 1990.

En otros términos, desde la perspectiva de la fracción del universo laboral inserta en el mercado de trabajo, las variaciones positivas en el nivel del empleo, dependen del comportamiento de la empresa privada en torno a la inversión; es decir, del compromiso que el capital privado, llamado a ser el protagonista del proceso de ajuste, asuma respecto a ella.

En cambio, para la parte de la población que se incorpora a la fuerza laboral, sin recurrir a la mediación del mercado -léase: las formas de organización familiar en el contexto urbano y los productores campesinos en el ámbito rural-, el nivel de empleo y la posibilidad de garantizar adecuadamente la reproducción de su fuerza de trabajo, dependen del nivel general de la actividad económica, pero, en particular y nuevamente, del sector empresarial y la dinámica que le imprima el capital privado.

Uno de los mecanismos que, en las ciudades -y sin duda también con los productores campesinos- opera en el sentido señalado, es la dependencia del nivel de ingresos, actividad y empleo de las unidades económicas semiempresariales y familiares, respecto al comportamiento de los salarios reales de los trabajadores del sector empresarial y su expresión en las variaciones de masa.

3.1.2 Comportamiento del empleo urbano del eje

Aunque por lo general se señala que los problemas del empleo y del mercado de trabajo se resumen en el comportamiento de la tasa de desempleo abierto, el análisis realizado en las principales ciudades del eje, demuestra su relativamente poca significación, *vis a vis*, la importancia que asume el problema del crecimiento de las formas semiempresariales y familiares de inserción laboral; es decir, formas organizacionales del trabajo vinculadas al llamado sector informal de la economía.

Lo anterior se traduce en la pérdida de dinamismo del 'mercado laboral formal', en el crecimiento de las tasas globales y específicas de participación (mujeres, menores y trabajadores con menores niveles de instrucción); pero, además, desde 1989 en un incremento mayor de la PEI, que puede estar explicado por el crecimiento del número de trabajadores desalentados.

Por otra parte, se advierte una pérdida de importancia del empleo asalariado en relación al no asalariado. No obstante, ser éste el resultado, se remarca la existencia de un franco decrecimiento hasta 1989, cuando se produce una inflexión que da paso a una tendencia acelerada hacia su ampliación. Si ésta se mantiene, y se vinculan tanto asalariados empresariales como semiempresariales, se puede afirmar que existe una proclividad mayor hacia la profundización y extensión de las relaciones laborales asalariadas.

Al observar los cambios en la composición interna del trabajo asalariado, se advierte, muy nítidamente, que el Estado deja de ser el principal empleador de fuerza de trabajo asalariada. En contraposición, hoy predomina el trabajo asalariado correspondiente al ámbito privado de la economía urbana, representado por los sectores empresarial y semiempresarial.

De igual manera, se identifica una tendencia al fortalecimiento del empleo en ramas productivas, con predominio del crecimiento de las ramas de la construcción y el transporte, paralelo al insuficiente crecimiento de la manufactura, producto de lo cual pierde peso relativo en esta estructura.

Lo dicho, demuestra la existencia de bases aún débiles para la calificación del crecimiento del empleo asalariado como empleo con características de estabilidad, seguridad y mayor calidad. Por tanto, se demuestran, desde la perspectiva del empleo, condiciones igualmente débiles para un crecimiento autosustentado de la economía, basado en el dinamismo del sector industrial.

3.2 Sobre los salarios

3.2.1 Incidencia de las políticas de salarios en la modificación de las condiciones laborales

Las normas sobre salarios se compatibilizan con la política de empleo, orientada a desregular y flexibilizar el mercado de trabajo. Se pretende, a partir de este mecanismo, la sujeción del nivel de salarios en el mediano y largo plazo, a la productividad de las unidades económicas y a la situación del mercado. Es decir, se supone que la abundancia relativa del factor trabajo, u oferta laboral, se traducirá en presiones a la baja de los niveles de salario, facilitando la racionalización de las empresas.

Sin embargo, conviene destacar que hasta el presente, la fijación de los salarios para el sector público y privado, no se relaciona tanto con la productividad cuanto con las previsiones macroeconómicas del gobierno respecto a la inflación esperada para cada gestión. Este aspecto reafirma la existencia de una fuerte sujeción de la política en cuestión, a los objetivos de corto plazo, orientados al sostenimiento de la estabilidad.

La posibilidad del surgimiento de tendencias a la baja del nivel general de salarios reales, podría generar efectos contractivos en la demanda de bienes y servicios semiempresariales y familiares, provocando una disminución consecuente del nivel de ingresos medios de las unidades económicas y de sus trabajadores.

De igual manera y en un sentido más general, una disminución del nivel de salarios puede expresarse en un refuerzo a las tendencias recesivas, por la vía de la contracción de la demanda agregada.

Esto es, si no existe un efecto compensatorio originado en una mayor absorción de empleo como reacción pronta de las unidades económicas, o, lo que es lo mismo, si como resultado de la disminución de salarios no se produce un incremento en la tasa de contratación, y un impulso hacia la reconversión económica.

La pérdida de poder de negociación de los sindicatos, al menos en una primera etapa de la implementación de las medidas generales vinculadas con el régimen de contratación y fijación del salario, pareciera demostrar que los propósitos de la política iban más allá de lo efectivamente posible en el marco normativo vigente. No por nada hubo necesidad de reafirmar la vigencia de la Ley General del Trabajo en sucesivos decretos, ya que, se tendía a suponer, la total ausencia de regulaciones laborales.

La situación generada con la aplicación de la política salarial, después del DS 21060, induce a pensar que la negociación de incrementos y la firma de convenios a nivel de empresa se constituirá, de manera permanente, en el tema de conflicto más importante para las organizaciones laborales.

Con todo, es importante resaltar que el previsible efecto directo de la política salarial, tiene una cobertura restringida respecto al conjunto de la población que conforma el universo laboral. Ello es así, por cuanto el número de asalariados formales es menor al de los trabajadores que no se encuentran bajo regímenes de dependencia laboral o bajo contratos regulares que los convierten en sujetos pasivos de la normas sobre la materia; tal el caso de una cantidad importante de trabajadores insertos en actividades de tipo semiempresarial y familiar en las ciudades.

No obstante, y por ello mismo, no pueden deslindarse efectos indirectos, resultantes de la política salarial. Ya se mencionó más arriba, los efectos que podría ocasionar una disminución de salarios reales sobre el mercado para los bienes provenientes de pequeños productores urbanos.

Es importante señalar que, en general, la fijación de salarios no parece regirse aún por su vinculación con la productividad, sino, por disposiciones normativas que dan señales para negociaciones directas en términos de empresa, que podrían ser consideradas contrarias al propósito global del modelo. La fijación normativa del Salario Mínimo Nacional, podría aminorar en efecto, la flexibilidad en la determinación del componente salarial en el funcionamiento del mercado de trabajo; sin embargo, si la introducción de una *rigidez* como ésta se considerara tal, ello podría derivar en sustitución de trabajo estable y sujeto a la normatividad vigente, por trabajo precario del tipo ya mencionado, o el disfraz de relaciones laborales de dependencia bajo la forma de "subcontratación".

Por otra parte, conviene matizar la relevancia de las rigideces introducidas por la fijación del SMN en la determinación del salario de mercado, en la medida en que el trabajo precario y su contrapartida en formas no reguladas de remuneración es funcional al modelo; pero, además, debe matizarse debido a la baja significación del salario mínimo nacional en relación al costo de una canasta normativa alimentaria²⁴, hecho que, desde luego, le resta validez como factor determinante de la formación de los salarios nominales.

De tal manera, el grado de rigidez introducido por la fijación del SMN en el mercado de trabajo pareciera asociarse, más bien con el nivel en el cual se incrementa -es decir, su variación- y el parámetro que se considera como referente, antes que con el monto al que alcanza; pues, los mismos criterios podrían considerarse en la negociación de los salarios nominales, básicos o totales, por sectores o por empresas.

De hecho, desde la perspectiva de los trabajadores permanentes, la fijación del nivel de incremento del salario mínimo para el sector público y privado, tiene gran importancia para fundamentar negociaciones en las empresas.

Finalmente, desde el mismo ángulo, debe mencionarse que la ratificación del derecho a la sindicalización de los trabajadores se convierte, en el marco de las políticas de ajuste implementadas, en el mecanismo que balancea la pérdida de su poder negociador, viabilizando su fortalecimiento. Éste, más que un objetivo de la política económica global, resultata ser un elemento de restricción impuesto por el marco legal históricamente vigente en el país en materia laboral: La Ley General del Trabajo y sus reglamentos, además de convenios internacionales sobre la materia suscritos por el país.

3.2.2 Sobre la evolución de los salarios y su determinación

- A pesar de la enorme dificultad de establecer el tipo y la direccionalidad de las relaciones entre salario y empleo, entre salario y producto, entre determinaciones institucionales y mecanismos de mercado; existen elementos que permiten afirmar la importancia que tiene en nuestro mercado de trabajo la fijación institucional de parámetros -como el salario mínimo nacional- que rige tanto para el sector público como para el privado.
- De modo general, se puede afirmar la existencia de tendencias a la baja del salario medio. Su deterioro alcanza al 16 por ciento de la capacidad adquisitiva observada en 1987. Aún más, el

²⁴ Según estimaciones últimas, entre enero de 1988 y noviembre de 1990, no llegó ni al 21 por ciento del costo de la canasta y desde diciembre de 1990 no supera al 27 por ciento (Nguino Huascar, 1993).

salario hora se deteriora en un porcentaje mucho mayor -24 por ciento-; mientras en 1991, se trabaja más horas a la semana que en 1987.

- Los más afectados por el deterioro de los salarios, desde el punto de vista de las características personales son: los menores, los trabajadores de mayor edad, las mujeres (hasta 1990), los asalariados con menores niveles de instrucción y los no jefes. Entre los factores que inciden en este resultado están la caída del salario medio y la elevación de la jornada laboral.
- Desde el punto de vista de la inserción económica de los perceptores de salario, son los sectores empresarial y semiempresarial los que sufren un mayor deterioro de salarios que los trabajadores del sector estatal.

Los obreros pierden el 28 por ciento de la capacidad adquisitiva de su salario; los empleados, sólo el 2,5 por ciento; es decir, se profundizan los diferenciales entre ambos.

Los sectores productivos pierden mayor capacidad de compra de sus salarios que los no productivos, en particular, la manufactura y la construcción (28 por ciento la primera, 22 la segunda), aunque los salarios medios del sector productivo son más altos en el no productivo.

Finalmente, los salarios de los trabajadores eventuales incrementan su diferencial negativo respecto de los trabajadores permanentes.

- En el sector no productivo, el mayor deterioro se advierte en la rama del comercio.
- Por otra parte, el curso que ha seguido la evolución de los salarios reales en el área urbana del país, se relaciona también -en el marco legal vigente- por un lado, con la capacidad de la Central Obrera Boliviana para negociar la fijación del Salario Mínimo Nacional, los niveles de incremento, los criterios y los parámetros considerados en los mecanismos de ajuste, en tanto referentes para el resto del mercado de trabajo; y por otro, con la capacidad específica de negociación de los incrementos salariales a nivel en las unidades económicas, por parte de las organizaciones sindicales de base, tomando como piso las conquistas o resultados de la negociación encarada anualmente por la COB.
- Si lo anterior es evidente, lo que queda como saldo es la persistencia de condiciones de debilidad en la estructura sindical actual y su capacidad de negociación, que tiende, por tanto a favorecer a la parte contratante, en la medida en que los niveles de deterioro de los salarios sobrepasan el 20 por ciento, tanto en sectores productivos como no productivos.

- No existen elementos suficientes que permitan afirmar la recurrencia a la productividad como parámetro de fijación del salario en las empresas, sin embargo, es notoria la utilización de diversos mecanismos, que van desde la negociación, pasando por el cambio en las formas de contratación -trabajo eventual por permanente, aunque menos recurrente de lo que se esperaría-, hasta el abatimiento de los salarios/hora por la vía de la extensión de las jornadas laborales, como mecanismos para la reducción del salario-costo (incluidos pagos de beneficios y otros).

3.3 Sobre la distribución del ingreso

- Las características de la distribución del ingreso, sus cambios de estructura y su relación con los grados de desigualdad en el período 1985-1990, tienen lugar en un contexto de ausencia de políticas deliberadas de intervención sobre sus determinantes, siendo por tanto el mercado, el mecanismo de distribución prevaleciente entre los perceptores de ingresos por trabajo.
- Existen fuertes disparidades en la estructura de distribución del ingreso por *deciles* a lo largo del período 1985-1990.
- Los índices de concentración del ingreso (Gini y Theil), muestran una tendencia general a disminuir los grados de desigualdad; a pesar de variaciones contrapuestas entre los indicadores para los años intermedios: más pronunciadas en el sentido de una mayor concentración, según la medida de Theil, o, en sentido de una menor concentración, según el índice de Gini.
- En contra de un carácter definitivo de las conclusiones basadas en el comportamiento de los índices de concentración, la evolución de los ingresos medios reales muestran, globalmente, desde 1987, una permanente declinación. Es decir, puede haber mejorado -disminuido-, el grado de desigualdad; pero, en el marco de un empobrecimiento general mayor, expresado en una pérdida de cerca del 28% del poder de compra de los ingresos entre 1987 y 1990.
- Se puede afirmar, por tanto, que las tendencias generales de comportamiento de los ingresos, verifican la prevalencia de condiciones de distribución no equitativas.

3.4 Algunos saldos ...

Los problemas del empleo en general y del mercado de trabajo en particular, se focalizan más en los procesos de precarización del empleo que en la magnitud e importancia del desempleo abierto; sin embargo, y aunque ciertamente se requieren acciones orientadas a una mejora sustantiva en las condiciones de inserción laboral y de

fijación de los salarios a niveles que permitan la reproducción de la fuerza de trabajo, ello no debe implicar el abandono de la búsqueda de soluciones paralelas para los problemas del desempleo.

La evidencia de procesos de debilitamiento de los salarios reales y el refuerzo a la inequidad en la distribución de los ingresos, en circunstancias en las que prevalecen los mecanismos del mercado como asignadores de los recursos, conducen a pensar que las condiciones generales de desenvolvimiento de la fuerza de trabajo en el futuro inmediato continuarán profundizando y afectando la calidad de vida de la población trabajadora, incrementando la deuda social acumulada.

Se esperaría que, sobre todo hacia el mediano plazo, los grupos más desfavorecidos: los jóvenes, los trabajadores de mayor edad, los grupos con menores niveles de instrucción, desde el punto de vista del empleo; tanto como los asalariados de la construcción, de las ramas del comercio, los servicios y la actividad manufacturera, desde el punto de vista de la estructura económica urbana, tiendan a constituir factores de presión por la mejora de las condiciones de trabajo, de mecanismos para la fijación del salario mínimo y de la negociación de incrementos que protejan su poder adquisitivo, en conexión con la capacidad de reproducción de la fuerza de trabajo.

En general, tanto el salario como su nivel dependerán, en gran medida, del nivel de las inversiones, de la capacidad de reconversión de las empresas en función de una articulación competitiva y eficiente en el mercado interno y externo; tanto como de la capacidad y fuerza de negociación del movimiento laboral organizado.

En general, los efectos ya generados por la estabilización²⁵, y aquellos previsibles por la implementación de medidas orientadas al ajuste²⁶, dejan entrever la mantención de los niveles estrechos de inversión y de ampliación de la demanda agregada, por tanto, sin proyecciones claras de crecimiento sostenido y menos de transformación de la matriz productiva interna, como no sea a partir de las determinaciones de la inserción en el mercado internacional, débil y sujeta a los vaivenes de los precios que en él rijan.

²⁵ Shock devaluatorio, incremento de tarifas y precios de servicios públicos, congelamiento de salarios, fijación de su incremento con sujeción a la tasa de inflación esperada, relocalización (e informalización consecuente), liberalización del mercado interno y externo (que ocasiona una gran vulnerabilidad interna), la liberalización del mercado de trabajo y la política monetaria contractiva, principalmente.

²⁶ Incentivo a las inversiones nacionales y extranjeras, flexibilización del mercado de trabajo, fijación del salario mínimo nacional, privatización de empresas del sector público, etc; en el marco de una ausente liberalización del sistema financiero que fomente el ahorro interno y la orientación de recursos para su utilización productiva.

Lo anterior, en el marco de los supuestos del modelo, implica que al advertirse trabas al crecimiento autosustentado de la economía, resulta menos factible la ocurrencia de procesos redistributivos favorables al trabajo, mucho más, en ausencia de políticas deliberadas que los promuevan, pudiendo esperarse la profundización de la inequidad en la distribución del peso de los costos del ajuste.

BIBLIOGRAFIA

1. Aguirre, Alvaro y Carlos Villegas: **Excedente y acumulación en Bolivia 1980 - 1987.**- La Paz, CEDLA, 1989.
2. Casanovas, R; Silvia de Pabón y E. Ormachea: **Migración y empleo en la ciudad de Santa Cruz.** Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral/OIT/FNUAP, La Paz, 1982.
3. Fernández, Miguel: **La organización de la producción y la distribución en Bolivia a mediados de la década del 70;** Tesis de maestría, FLACSO-MEXICO, México, 1982. (no publicado)
4. Fernández, Miguel: **Mercado de trabajo,** CET, Temas Laborales No. 3, La Paz, 1987.
5. Fernández, Miguel: **La relación empleo-salarios. Crítica de la política de empleo fundada en la teoría neoclásica;** en: Estudio, Diagnóstico, Debate, ILDIS, La Paz, 1987.
6. García, Norberto: **Reestructuración, ahorro y mercado de trabajo,** PREALC, Chile, 1991.
7. Gaceta Oficial de Bolivia (diversos numeros).
8. Godio, Julio y Orsatti, Alvaro: **Economía informal y sindicalismo en América Latina;** en: Cuadernos de Paz y Solidaridad, No. 5, España, enero 1992.
9. Infante Ricardo: **Ajuste del Mercado de Trabajo y Costo Social en los 80;** en: Crítica y Comunicación, No. 6, Lima, noviembre de 1991.
10. King, J.E.: **Economía laboral;** en: Colección McMillan Vicens-Vives de economía, No. 4, España, 1974.
11. Larrazábal, Hernando: **Legalidad: ¿Condición del éxito en el Sector Informal Urbano?;** en: Informalidad e ilegalidad: Una falsa identidad, CEDLA, La Paz, 1988.
12. Mezzera, Jaime: **Notas sobre la segmentación de mercados laborales urbanos,** PREALC, Chile, 1987.
13. Mezzera, Jaime: **Medición del empleo urbano,** PREALC, Chile, 1980. 20 pp. Curso Taller Subregional de indicadores sociales y de pobreza. 22 de junio al 17 de julio 1992.
14. Moreno S., Alvaro A.: **La distribución del ingreso laboral en Colombia: 1976 - 1988;** en: Revista Desarrollo y Sociedad Nº 24, septiembre 1989. CEDE, Bogotá Colombia, 1989.

15. Sen, Amartya: **Sobre la desigualdad económica**; Ed. Crítica, Barcelona España, 1979.
16. Van Ginneken, Wouter: **Los grupos socioeconómicos y la distribución del ingreso en México**; Fondo de Cultura Económica, 1ª Ed. en español, México, 1985.
17. Wurgaft, José: **Flexibilidad del mercado de trabajo**, PREALC, Area de capacitación, AC-164. Chile, marzo 1990.

Cuadro 1

**BOLIVIA: CIUDADES DEL EJE. POBLACION ESTIMADA
EN LAS CIUDADES DE LA PAZ,
COCHABAMBA Y SANTA CRUZ**

	1985	1987	1989	1990	1991
PT	1.624	1.790	1.881	2.018	2.142
PENT	384	423	504	527	560
PET	1.241	1.367	1.377	1.491	1.582
PEA	548	651	750	782	840
PO	519	618	675	729	789
PD	29	33	76	53	51
CES	13	20	50	33	31
ASP	15	14	26	20	19
PEI	592	608	627	709	742

NOTA: PT= Población total; PENT= Población en Edad de No Trabajar;
 PET= Población en Edad de Trabajar; PEA= Población Económic. Activa;
 PO= Población Ocupada; PD= Población Desocupada; CES= Cesantes;
 ASP= Aspirantes; PEI= Población Económicamente Inactiva;

**BOLIVIA: CIUDADES DEL EJE. INDICADORES DE EMPLEO
EN LAS CIUDADES DE LA PAZ,
COCHABAMBA Y SANTA CRUZ**

INDICADORE:	1985	1987	1989	1990	1991
TBP	33,7	36,4	39,9	38,7	39,2
TGP	44,2	47,6	54,5	52,4	53,1
TO (*)	41,9	45,2	49,0	48,9	49,9
TDA	5,2	5,1	10,1	6,8	6,0

NOTA: TBP= Tasa Bruta de Participación; TGP= Tasa Global de Participación;
 TO= Tasa de Ocupación; TDA= Tasa de Desempleo Abierto.

(*) La TO está medida como porcentaje de la PET, considerada
 como Fuerza de Trabajo Potencialmente Activa. Usualmente,
 la relación se la establece con la PEA.

FUENTE: Encuestas de Hogares. INE, 1985, 1987, 1989, 1990, 1991.

Elaboración propia

Cuadro N° 2

BOLIVIA: CIUDADES DE LA PAZ, COCHABAMBA Y SANTA CRUZ
 EMPLEO POR FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO
 (En %)

F. ORG. DEL TRABAJO	1985	1987	1989	1990	1991
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
SUBTOTAL	39.96	41.38	37.34	35.90	37.50
Estatad	23.99	20.20	16.54	16.55	17.00
Empresarial	15.97	21.18	20.79	19.36	20.50
SUBTOTAL	54.90	53.37	55.71	56.35	56.20
Semiempresarial	18.34	15.03	11.77	15.56	17.70
Familiar	36.56	38.35	43.94	40.78	38.50
Doméstico	5.14	5.25	6.95	7.75	6.20

FUENTE: Encuestas de hogares. INE.
 Elaboración: Propia

Cuadro N° 3

EVOLUCION DEL TRABAJO ASALARIADO POR FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO (en %)

F. ORG. DEL TRABAJO	1985	1987	1989	1990	1991
Estatad	46.4	41.7	37.0	35.4	34.0
Empresarial	26.5	35.5	39.7	37.7	37.9
Semiempresarial	27.1	22.8	23.3	26.9	28.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.

Elaboración: Propia.

Cuadro N° 4

TRABAJO ASALARIADO URBANO POR RAMAS DE ACTIVIDAD

RAMA DE ACTIVIDAD	1985	1987	1989	1990	1991
PRODUCTIVOS	106,330	98,174	113,451	132,296	169,845
Manuf actura	49,630	39,894	46,513	66,320	73,557
Construccion	17,043	17,570	23,921	19,925	37,961
Transporte	26,030	28,200	32,074	31,105	39,392
Otras Ramas	13,627	12,510	10,943	14,946	18,935
NO PRODUCTIVO	164,773	202,308	179,908	191,593	219,478
Comercio	20,426	35,074	36,104	33,547	45,477
Servicios	130,650	151,874	129,509	143,767	164,278
E. Financieros	13,697	15,360	14,295	14,279	9,723
TOTAL	271,103	300,482	293,359	323,889	389,323

ESTRUCTURA

PRODUCTIVOS	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Manuf actura	46.68	40.64	41.00	50.13	43.31
Construccion	16.03	17.90	21.08	15.06	22.35
Transporte	24.48	28.72	28.27	23.51	23.19
Otras Ramas	12.82	12.74	9.65	11.30	11.15
NO PRODUCTIVO	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Comercio	12.40	17.34	20.07	17.51	20.72
Servicios	79.29	75.07	71.99	75.04	74.85
E. Financieros	8.31	7.59	7.95	7.45	4.43

EVOLUCION (Indice 1985=100)

PRODUCTIVOS	100.00	92.33	106.70	124.42	159.73
Manuf actura	100.00	80.38	93.72	133.63	148.21
Construccion	100.00	103.09	140.36	116.91	222.74
Transporte	100.00	108.34	123.22	119.50	151.33
Otras Ramas	100.00	91.80	80.30	109.68	138.95
NO PRODUCTIVO	100.00	122.78	109.19	116.28	133.20
Comercio	100.00	171.71	176.76	164.24	222.64
Servicios	100.00	116.24	99.13	110.04	125.74
E. Financieros	100.00	112.14	104.37	104.25	70.99
TOTAL	100.00	110.84	108.21	119.47	143.61

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.
Elaboración propia

Cuadro N° 5

TRABAJO ASALARIADO PRODUCTIVO Y NO PRODUCTIVO POR
FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

SECTORES	1985	1987	1989	1990	1991
PRODUCTIVOS	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Estatad	18.81	18.92	17.77	12.29	14.55
Empresarial	40.92	53.24	57.85	54.87	52.57
semiempresarial	40.27	27.84	24.38	32.83	32.87
NO PRODUCTIVOS	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Estatad	64.22	52.77	49.06	51.39	49.13
Empresarial	17.18	26.91	28.28	25.78	26.54
Semiempresarial	18.60	20.33	22.66	22.83	24.32

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.
Elaboración propia.

Cuadro N° 5b

TRABAJO ASALARIADO URBANO POR RAMAS DE ACTIVIDAD

SECTOR ESTATAL RAMA DE ACTIVIDAD	1985	1987	1989	1990	1991
PRODUCTIVOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Manufactura	18,22	8,85	8,42	16,49	13,26
Construcción	4,40	10,80	17,00	6,48	17,76
Transporte	41,48	40,52	48,52	37,96	32,12
Otras Ramas	35,90	39,83	26,06	39,07	36,86
NO PRODUCTIVOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Comercio	0,06	0,78	1,24	0,94	1,46
E. Financieros	3,40	3,77	1,74	2,84	2,06
Servicios	96,54	95,45	97,02	96,22	96,47
SECTOR EMPRESARIAL					
PRODUCTIVOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Manufactura	53,75	47,86	46,14	49,82	44,08
Construcción	17,09	16,37	21,17	16,58	22,95
Transporte	21,29	29,20	26,56	24,39	24,67
Otras Ramas	7,87	6,57	6,13	9,20	8,30
NO PRODUCTIVOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Comercio	35,14	34,35	38,25	35,74	41,57
E. Financieros	21,29	15,70	17,97	14,50	9,12
Servicios	43,57	49,95	43,78	49,77	49,31
SECTOR SEMIEMPRESARIAL					
PRODUCTIVOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Manufactura	52,77	48,42	52,53	63,23	55,37
Construcción	20,38	25,63	23,86	15,73	23,43
Transporte	19,78	19,81	17,56	16,64	16,89
Otras Ramas	7,06	6,14	6,04	4,40	4,31
NO PRODUCTIVOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Comercio	33,99	37,80	38,15	34,23	36,86
E. Financieros	13,30	6,78	8,87	9,89	4,10
Servicios	52,71	55,42	52,98	55,88	59,04

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 7

SALARIO REAL MEDIO POR CARACTERISTICAS PERSONALES

CARACTERISTICAS	1985	1987	1989	1990	1991
EDAD					
10 A 24	26,6	225,0	178,1	156,5	154,6
25 A 44	52,5	309,7	327,3	327,6	290,8
45 Y MAS	49,7	364,0	309,9	322,8	326,9
SEXO					
Hombre	51,2	347,8	327,9	325,0	288,5
Mujer	35,0	231,3	198,3	188,6	186,6
NIVEL DE INSTRUCCION					
Ninguno	22,4	187,2	122,2	135,3	137,9
Básico	28,5	241,2	192,2	188,9	165,1
Intermedio	39,0	236,7	219,9	213,7	177,9
Medio	37,6	303,6	225,5	249,7	213,8
Superior	41,0	355,0	440,5	418,4	412,4
POSICION EN EL HOGAR					
Jefe	54,8	367,2	352,9	370,2	318,7
No Jefe	38,4	244,1	218,4	194,8	203,7

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.

Elaboración: Propia

Cuadro N° 8

**HORAS PROMEDIO SEMANALES POR CARACTERISTICAS
PERSONALES**

CARACTERISTICAS	1985	1987	1989	1990	1991
EDAD					
10 A 24	47,0	48,1	51,7	51,0	50,2
25 A 44	41,5	42,4	46,0	47,4	47,4
45 Y MAS	42,7	41,8	45,0	45,3	46,6
SEXO					
Hombre	43,9	44,5	48,5	49,6	49,9
Mujer	41,2	42,5	45,8	45,7	44,5
NIVEL DE INSTRUCCION					
Ninguno	50,1	51,9	52,4	51,5	55,6
Básico	48,4	50,0	52,9	55,6	54,2
Intermedio	47,2	50,7	53,0	53,8	52,0
Medio	44,1	46,2	49,1	49,3	50,7
Superior	39,7	33,7	37,9	36,7	36,5
POSICION EN EL HOGAR					
Jefe	43,9	44,1	47,7	49,9	50,2
No Jefe	38,8	40,4	44,3	43,2	44,2

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.

Elaboración: Propia

Cuadro N° 9

SALARIO REAL/HORA POR CARACTERISTICAS PERSONALES

	1985	1987	1989	1990	1991
EDAD					
10 A 24	0,15	1,20	0,94	0,87	0,90
25 A 44	0,33	1,89	1,93	1,94	1,65
45 Y MAS	0,30	2,25	1,82	1,98	1,95
SEXO					
Hombre	0,30	1,99	1,83	1,86	1,55
Mujer	0,26	1,50	1,27	1,20	1,30
NIVEL DE INSTRUCCION					
Ninguno	0,11	0,92	0,63	0,78	0,62
Básico	0,15	1,25	0,94	0,89	0,79
Intermedio	0,20	1,20	1,07	1,08	0,91
Medio	0,22	1,59	1,23	1,29	1,13
Superior	0,26	2,61	2,75	3,08	2,79
POSICION EN EL HOGAR					
Jefe	0,32	2,15	1,99	2,12	1,70
No Jefe	0,30	1,55	1,37	1,24	1,35

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.

Elaboración: Propia

Cuadro N° 10

**SALARIO REAL MEDIO POR CARACTERISTICAS DE
INSERCIÓN ECONOMICA**

CARACTERISTICAS	1985	1987	1989	1990	1991
ORG. DEL TRABAJO					
Estatal	48,7	299,5	325,7	290,1	299,9
Empresarial	54,6	330,5	315,5	339,6	284,8
Semiempresarial	42,2	315,9	258,4	272,2	232,0
CATEGORIA OCUPACIONAL					
Obrero	34,0	272,0	229,6	248,3	195,5
Empleado	51,9	322,4	324,8	316,5	314,2
GRUPO OCUPACIONAL					
Profesionales	72,3	319,8	412,4	380,1	368,8
Gerentes y Adm	79,2	565,9	614,4	740,9	750,1
Empleados Ofic	44,9	335,9	321,7	280,0	680,3
Vendedores	33,5	196,2	219,9	260,9	281,4
Agricultores	32,6	252,9	190,1	240,4	257,0
Conductores	46,3	317,7	302,6	307,2	194,7
Astes y Operar	36,7	315,1	255,2	245,4	128,8
Tipografos	32,1	216,8	229,0	310,9	197,1
Obreros y jorn	28,0	243,2	195,3	190,6	273,4
Tr. de Servicios	24,7	236,7	156,4	145,5	131,7
RAMA DE ACTIVIDAD					
TOTAL	45,9	304,2	281,1	274,6	254,7
PRODUCTIVOS					
Industria	54,5	341,6	294,5	322,4	278,2
Construccion	38,0	308,7	252,4	272,9	234,2
Transportes	63,7	343,3	290,7	298,6	247,0
Otras Ramas	74,1	352,6	309,9	285,4	317,9
Otras Ramas	66,2	418,2	433,1	680,6	432,2
NO PRODUCTIVOS					
Comercio	41,1	288,2	274,3	247,9	239,5
E. Financieros	35,4	280,7	244,3	229,4	255,1
Servicios	70,4	399,4	479,5	464,3	641,9
Servicios	39,2	280,4	263,2	235,2	218,3
TIPO DE TRABAJO					
Permanente	47,8	308,4	322,6	317,1	302,4
Eventual	28,3	246,6	236,7	255,4	177,0

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 11

HORAS PROMEDIO SEMANALES POR CARACTERISTICAS DE
INSERCIÓN ECONOMICA

CARACTERISTICAS	1985	1987	1989	1990	1991
ORG. DEL TRABAJO					
Estatad	38,5	38,3	40,2	39,6	40,2
Empresarial	44,3	45,7	50,4	51,4	52,0
Semiempresarial	44,8	43,8	47,6	48,5	49,1
CATEGORIA OCUPACIONAL					
Obrero	45,4	47,5	49,6	49,9	50,8
Empleado	41,0	41,1	44,8	45,6	45,4
GRUPO OCUPACIONAL					
Profesionales	32,4	31,6	34,8	34,0	41,6
Gerentes y Adm	43,9	45,4	48,4	49,5	47,6
Empleados Ofic	40,9	41,2	42,6	43,0	41,9
Vendedores	43,7	41,0	49,0	45,9	34,0
Agricultores	45,4	48,7	45,3	49,6	43,9
Conductores	49,7	50,4	62,3	62,8	53,0
Astos y Operar	44,5	46,0	48,1	48,9	54,3
Tipografos	45,1	49,1	49,9	49,1	50,3
Obreros y jorn	46,1	45,4	48,8	50,6	58,7
Tr. de Servicios	53,8	54,7	55,4	56,4	53,8
RAMA DE ACTIVIDAD					
TOTAL	43,0	43,8	47,5	48,2	48,1
PRODUCTIVOS					
Industria	44,3	45,5	49,9	48,8	50,4
Construccion	46,2	46,1	49,2	51,6	50,0
Transportes	48,1	48,8	56,1	59,2	58,3
Otras Ramas	45,3	47,1	51,1	53,8	52,8
NO PRODUCTIVOS					
Comercio	46,0	45,4	49,2	49,7	50,9
E. Financieros	41,3	42,0	41,3	44,4	45,0
Servicios	41,0	42,0	45,0	45,3	44,1
TIPO DE TRABAJO					
Permanente	42,8	43,7	45,5	45,9	47,0
Eventual	45,0	43,9	47,1	48,4	48,0

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 12

SALARIO REAL/HORA POR CARACTERISTICAS DE
INSERCIÓN ECONOMICA

CARACTERISTICAS	1985	1987	1989	1990	1991
ORG. DEL TRABAJO					
Estatat	0,33	2,00	1,98	1,91	1,96
Empresarial	0,32	1,83	1,62	1,97	1,42
Semiempresarial	0,24	1,82	1,74	1,46	1,32
CATEGORIA OCUPACIONAL					
Obrero	0,18	1,41	1,10	1,23	0,95
Empleado	0,33	2,00	1,96	1,95	1,92
GRUPO OCUPACIONAL					
Profesionales	0,55	2,54	3,14	3,15	2,24
Gerentes y Adm	0,42	3,04	3,00	3,66	4,01
Empleados Ofic	0,26	1,91	1,86	1,58	4,16
Vendedores	0,18	1,28	1,13	1,52	2,21
Agricultores	0,19	1,28	1,04	1,20	1,44
Conductores	0,23	1,58	1,21	1,28	1,08
Astes y Operar	0,20	1,64	1,28	1,28	0,60
Tipografos	0,19	1,08	1,09	1,52	0,96
Obreros y jorn	0,15	1,41	0,96	0,92	1,15
Tr. de Servicios	0,12	1,17	0,80	0,74	0,67
RAMA DE ACTIVIDAD					
TOTAL	0,25	1,62	1,38	1,33	1,24
PRODUCTIVOS					
Industria	0,20	1,58	1,18	1,30	1,09
Construccion	0,32	1,74	1,38	1,35	1,15
Transportes	0,36	1,69	1,29	1,12	1,27
Otras Ramas	0,34	2,07	1,98	2,95	1,91
NO PRODUCTIVOS					
Comercio	0,18	1,44	1,16	1,08	1,17
E. Financieros	0,40	2,22	2,71	2,44	3,33
Servicios	0,22	1,56	1,36	1,21	1,15
TIPO DE TRABAJO					
Permanente	0,30	1,83	1,88	1,91	1,71
Eventual	0,16	1,56	1,42	1,45	1,17

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.
Elaboración: Propia

Cuadro N° 13

**EVOLUCION DE LOS PRINCIPALES INDICADORES RELACIONADOS CON EL
EMPLEO ASALARIADO URBANO DEL EJE**

INDICADORES	A Ñ O S					VARIACION 1987-1991	
	1985	1987	1989	1990	1991	ABSOLUTA	PORCENT.
Salario Medio Real Mens	45.9	304.2	281.1	274.6	254.7	(49.45)	(16.26)
Prom. Horas Semana	43.0	43.8	47.5	48.2	48.1	4.35	9.95
Salario Real por Hora	0.25	1.62	1.38	1.33	1.24	(0.39)	(23.83)

Fuente: Encuestas de Hogares, INE.

Elaboración: Propia

Cuadro N° 14

BOLIVIA: CIUDADES DEL EJE: LA PAZ, COCHABAMBA Y SANTA CRUZ
DISTRIBUCION ACUMULADA DEL INGRESO REAL 1985 – 1990

DECILES	1985	1987	1989	1990	1991
10	0.60	0.52	0.74	0.51	1.45
20	2.72	2.76	3.33	2.76	4.20
30	5.94	6.04	7.03	6.18	7.96
40	10.20	10.24	11.73	10.51	12.70
50	15.49	15.52	17.78	15.77	18.60
60	22.04	22.12	25.05	22.34	25.55
70	30.04	30.69	34.15	30.29	34.13
80	40.18	41.92	45.82	40.56	44.73
90	54.53	58.28	61.85	55.91	59.95
100	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
GINI	0.5576	0.5413	0.4997	0.5496	0.4981
THEIL	0.6483	0.6607	0.6606	0.6497	0.6412

FUENTE: Encuestas de Hogares. INE 1985, 1987, 1989 y 1990.
Elaboración: Propia.

Gráfico 1a
TRABAJO ASALARIADO Y NO ASALARIADO
ESTRUCTURA ANUAL

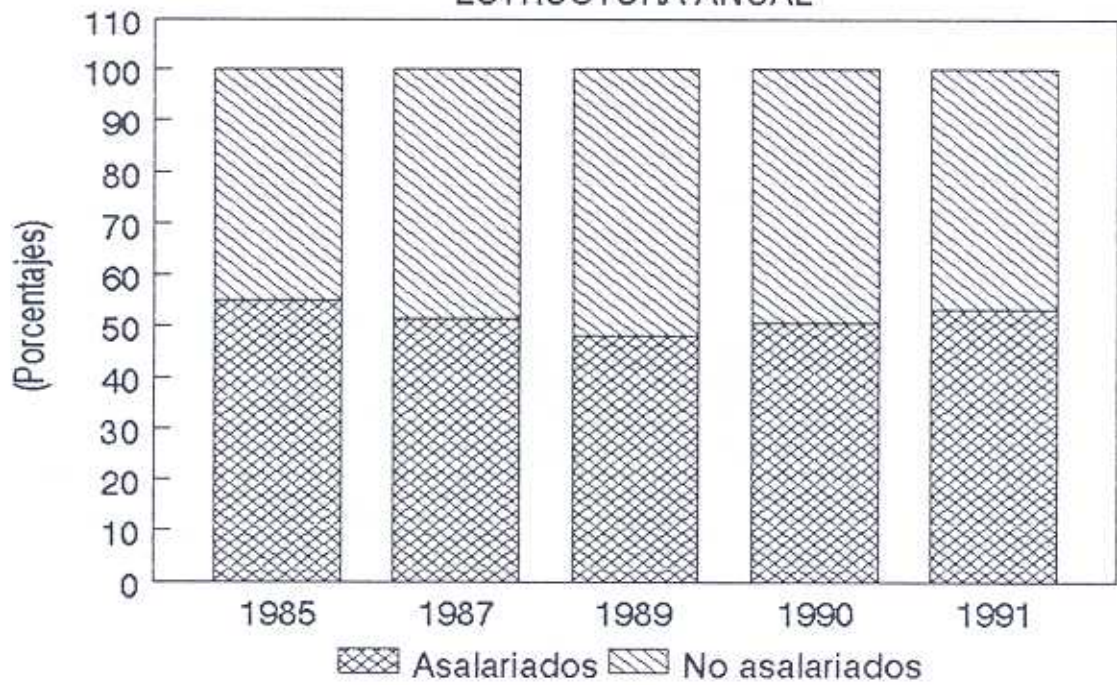


Gráfico 1b
TRABAJO ASALARIADO Y NO ASALARIADO
EVOLUCION DEL NUMERO DE OCUPADOS

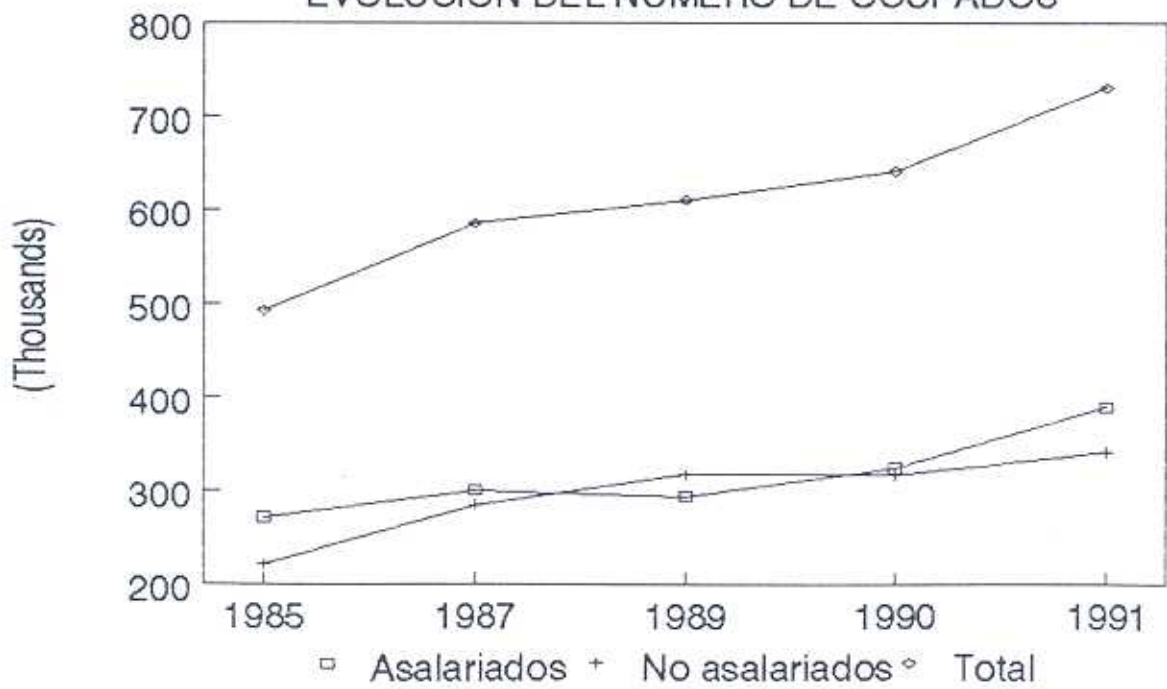


Gráfico 2
ESTRUCTURA DEL TRABAJO ASALARIADO
EN EL PERIODO DEL AJUSTE (Eje)

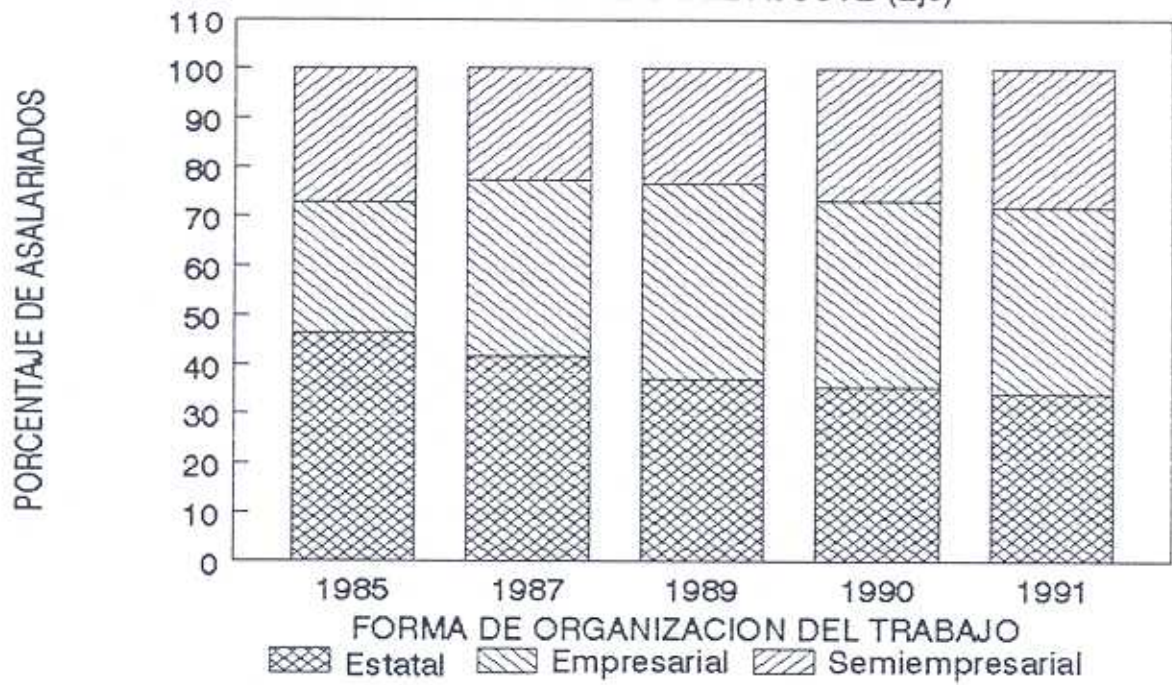


Gráfico 3a
TRABAJO ASALARIADO POR SECTORES
 (Indice base 1985 = 100)

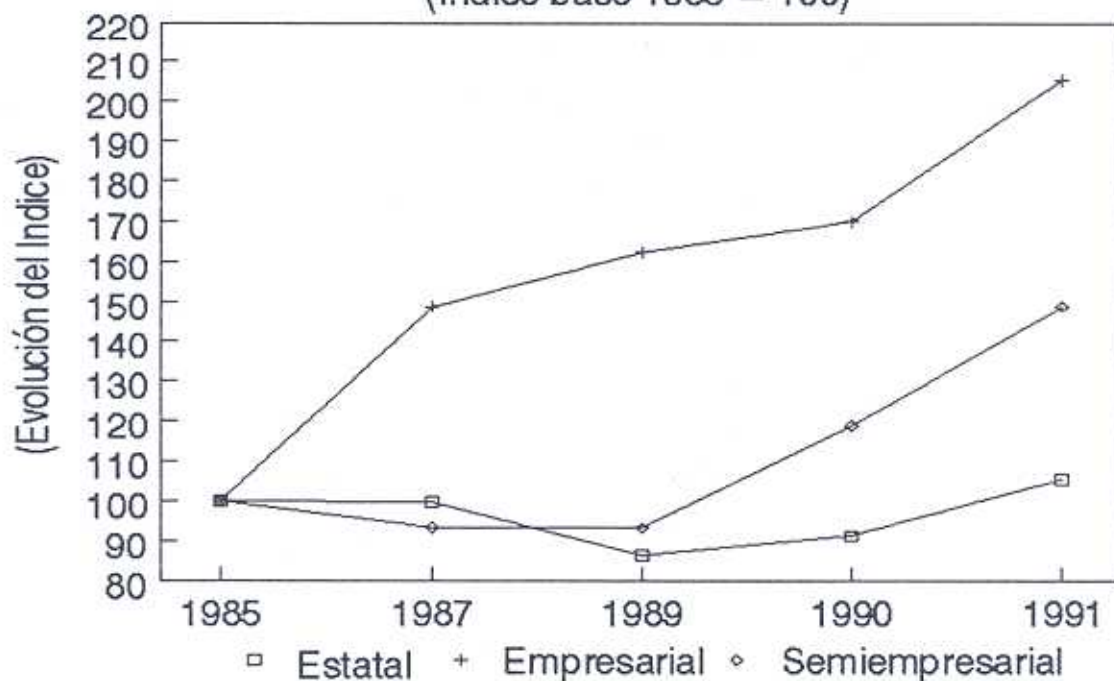


Gráfico 3b
EVOLUCION DEL TRABAJO ASALARIADO
 POR FORMA DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

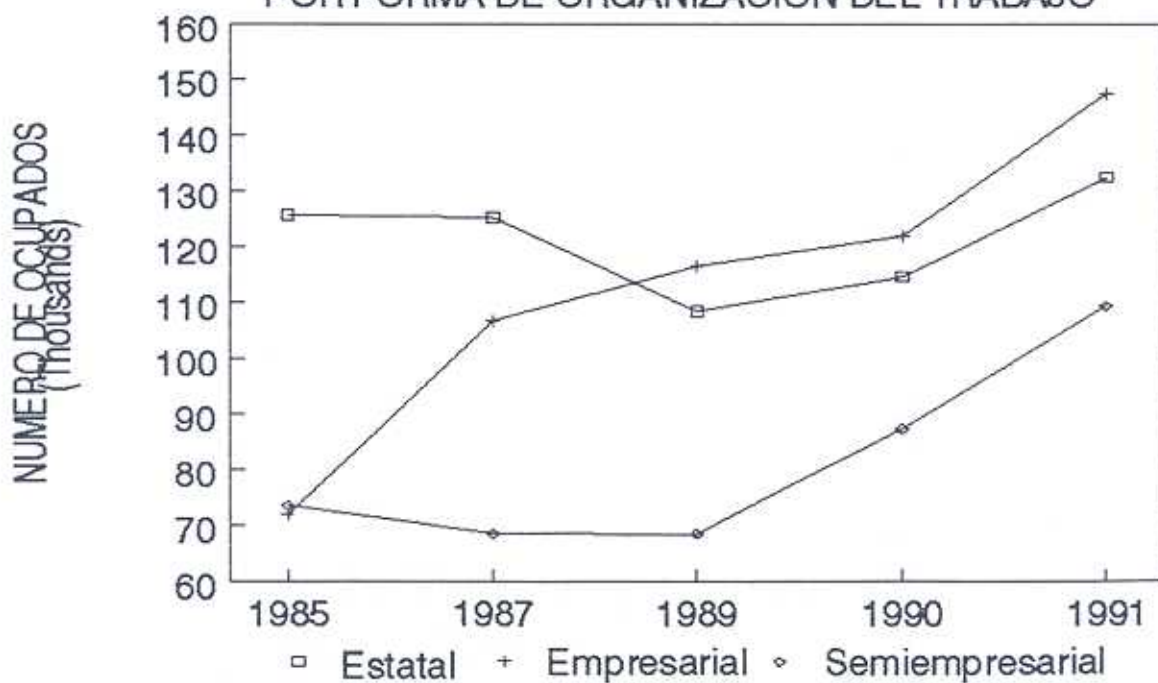


Gráfico 4
ESTRUCTURA DEL TRABAJO ASALARIADO
SECTORES PRODUCTIVOS Y NO PRODUCTIVOS

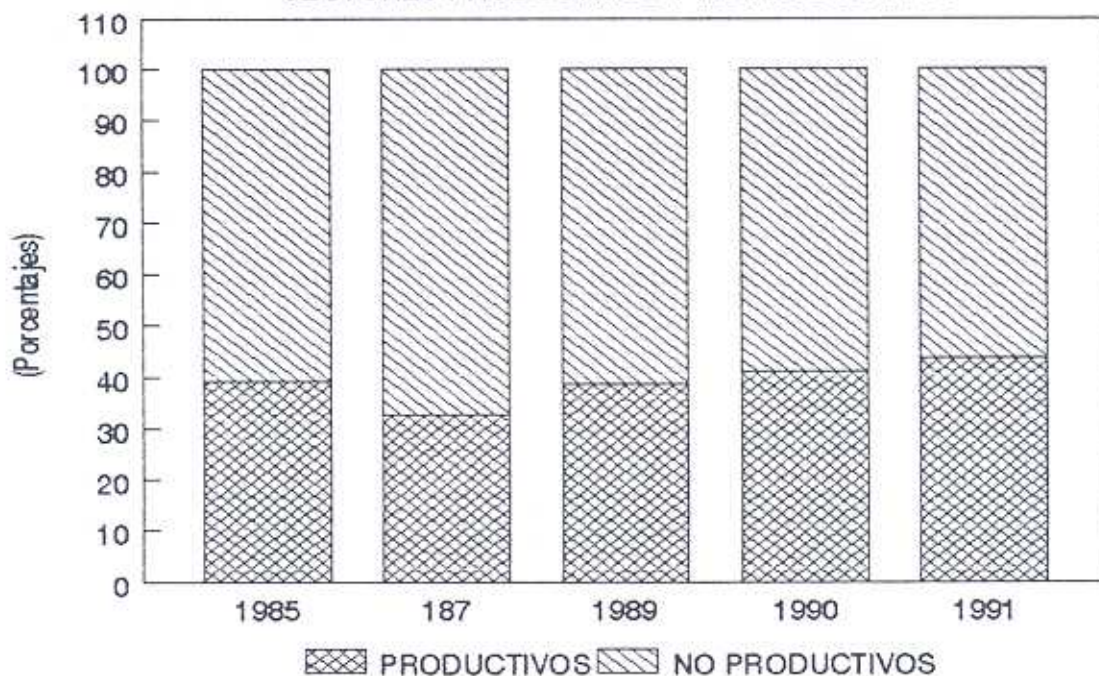


Gráfico 5
TRABAJO ASALARIADO: RAZON ENTRE
RAMAS PRODUCTIVAS Y NO PRODUCTIVAS

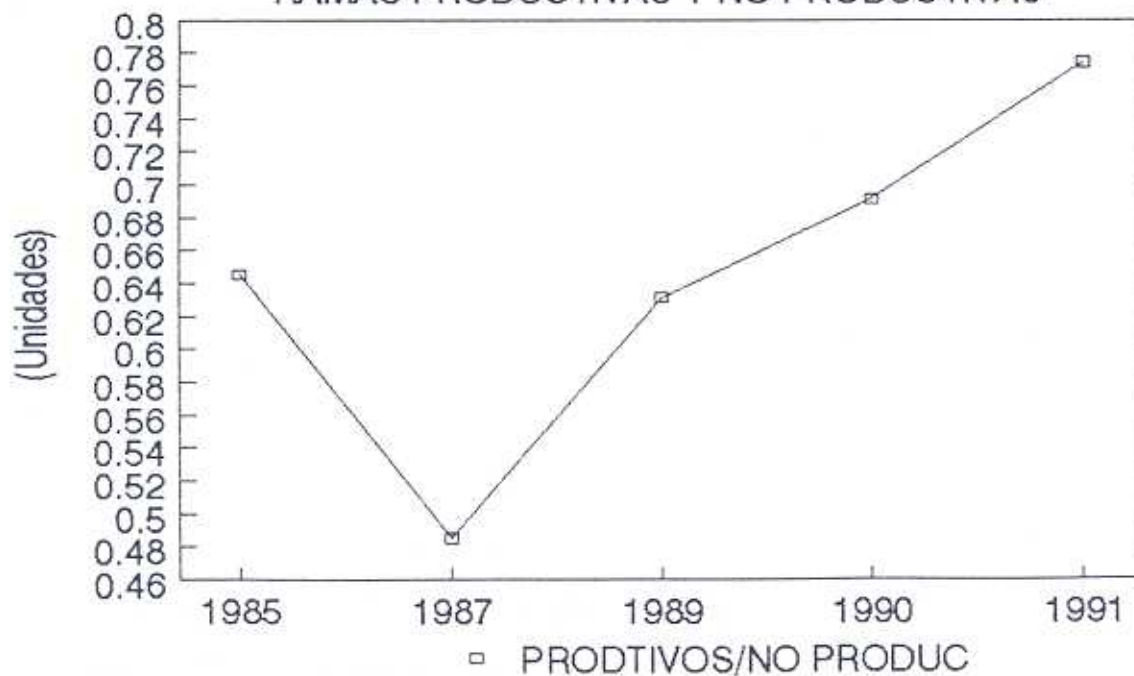


Gráfico 6
TRABAJO ASALARIADO SECT. NO PRODUCTIVOS
FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

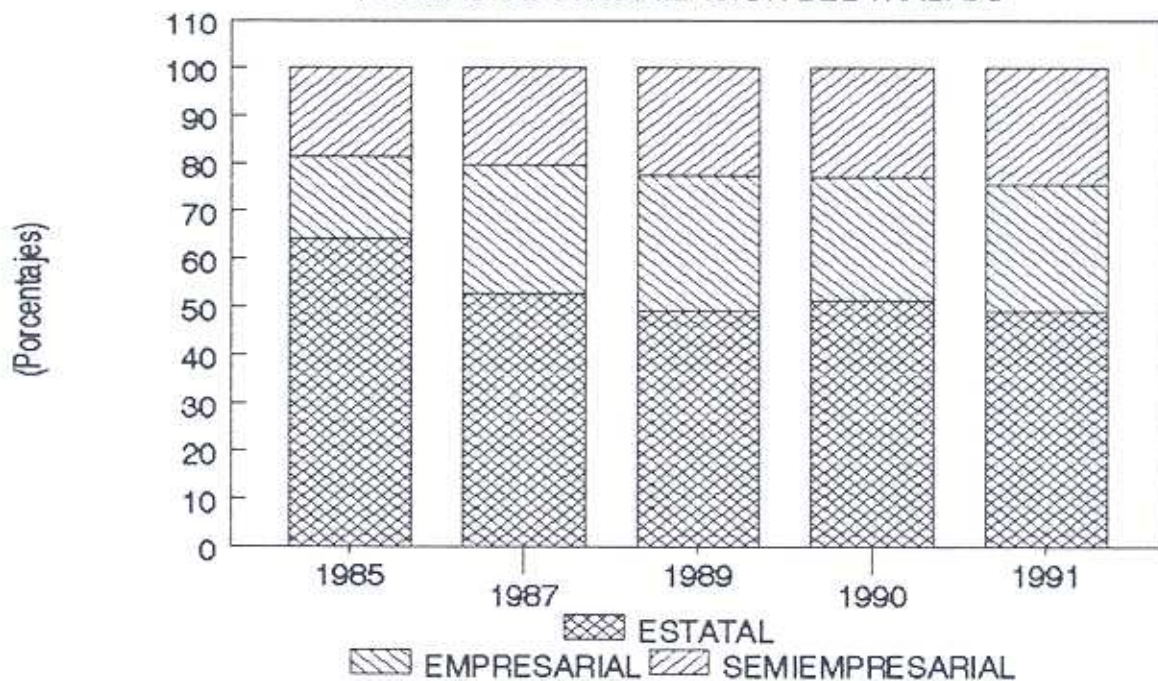


Gráfico 7
TRABAJO ASALARIADO SECTORES PRODUCTIVOS
FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

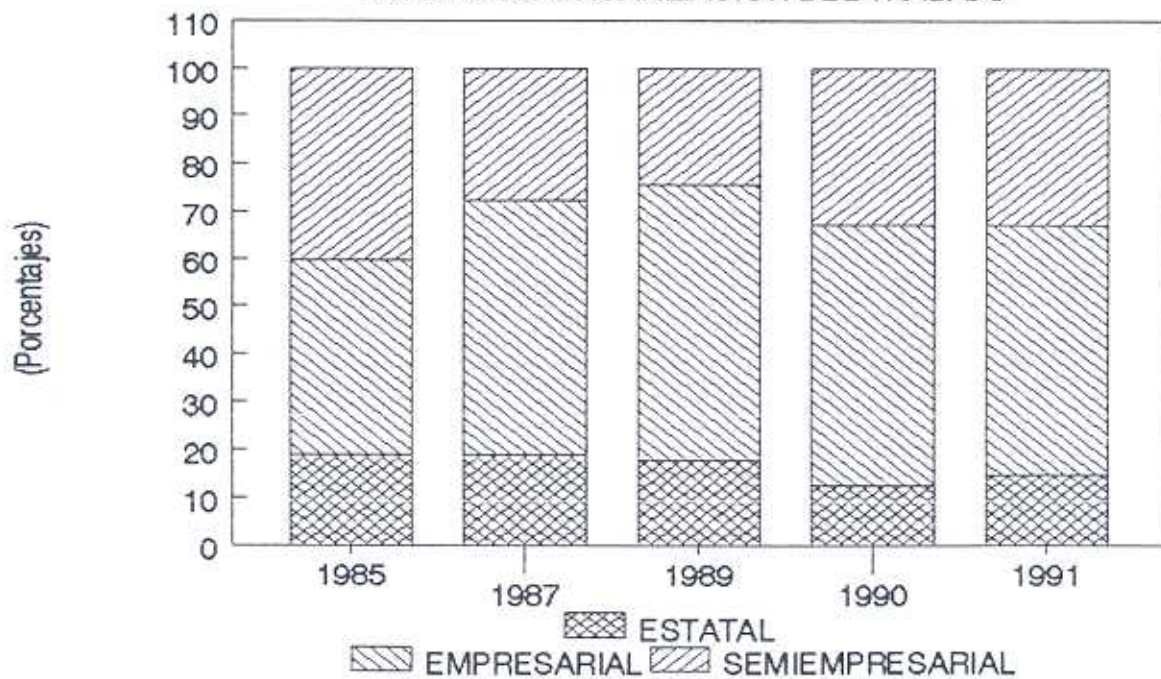


Gráfico 8
ASALARIADOS, SALARIO PROM, SALARIO/HORA
 (Indice 1987 = 100)

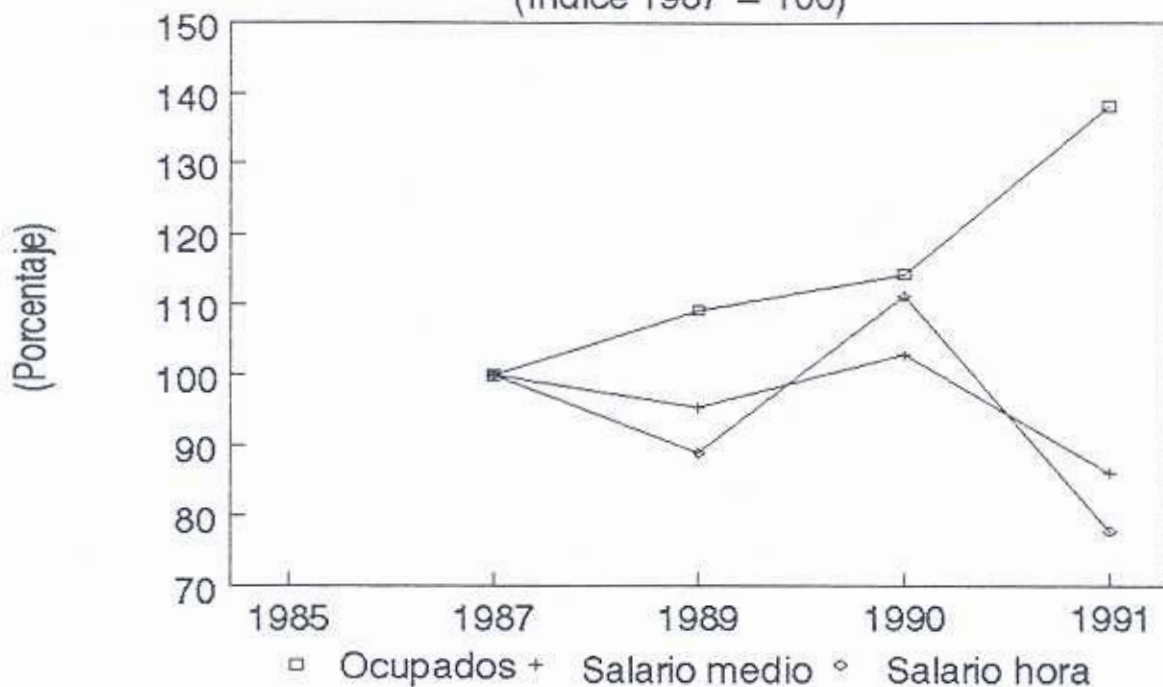


Gráfico 9
EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO LEGAL REAL
 TRIMESTRAL 3-85 A 3-91 (IPC 1988=100)

