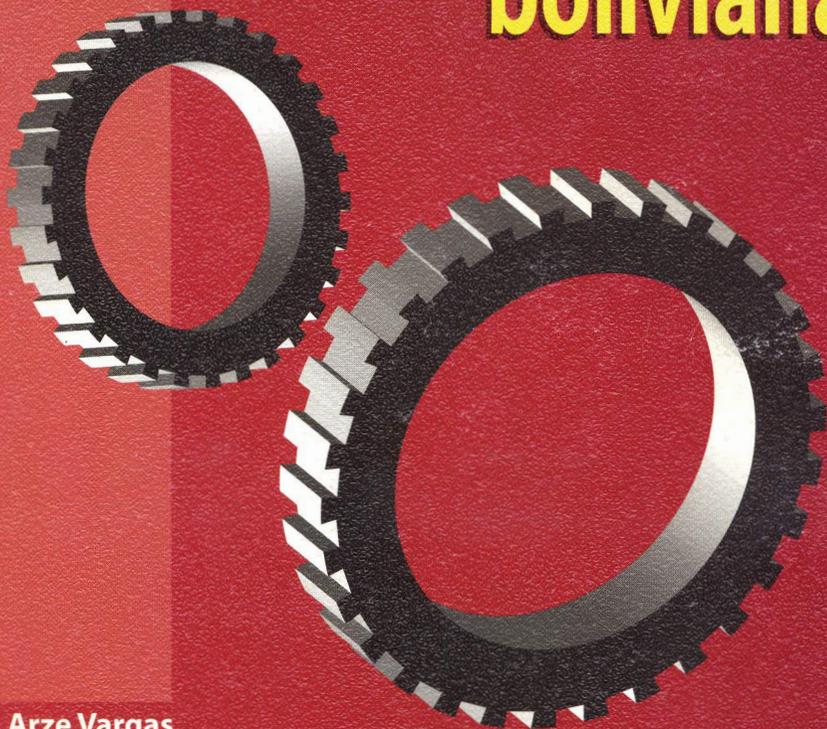


M-3460

Costos laborales y competitividad en la industria boliviana



Carlos Arze Vargas

cedla

centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario

01-3700

Costos laborales y competitividad en la industria boliviana

CENTRO DE DOCUMENTACION
CEDLA

Carlos Arze Vargas

cedla

centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario

Arze Vargas, Carlos

Costos laborales y competitividad en la industria
boliviana. --

La Paz : CEDLA, 1999

70 p. --

l. t

DESCRIPTORES:

<INDUSTRIA> <DESARROLLO INDUSTRIAL> <COMPETITIVIDAD>
<COSTOS DE LA MANO DE OBRA> <COSTOS LABORALES>
<MERCADO DE TRABAJO> <SALARIOS> <POLÍTICA SALARIAL>
<CONDICIONES DE TRABAJO> <RELACIONES LABORALES>
<FLEXIBILIZACIÓN LABORAL> <LEGISLACIÓN DEL TRABAJO>
<REFORMA SOCIAL> <POLÍTICA LABORAL> <TRABAJO>
<FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO> <EMPLEO>

DESCRIPTOR GEOGRÁFICO:

<BOLIVIA>

Depósito Legal: 4-1-896-99

Edición: Gabriel Tabera Soliz

Impresión: Editorial Offset Boliviana Ltda. "Edobol"

Tels.: 41 04 48 - 41 22 82

Índice general

PRESENTACIÓN	5
CAPÍTULO UNO	
Introducción	7
CAPÍTULO DOS	
El debate sobre la desregulación del mercado laboral y el papel de los costos laborales	9
CAPÍTULO TRES	
Niveles y evolución de los costos laborales en Bolivia ..	15
CAPÍTULO CUATRO	
Costos laborales y nivel de salarios: una comparación internacional	23
CAPÍTULO CINCO	
Costos laborales y competitividad	31
CAPÍTULO SEIS	
Conclusiones	43
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS	
Anexo A	47
Anexo B	51
Anexo C	63

Presentación

Las tendencias que demandan la flexibilización laboral como parte de las reformas estructurales, plantean que la falta de una mayor competitividad de la economía boliviana se debe a los altos costos laborales que las empresas deben enfrentar en su producción. Asimismo, consideran que la excesiva protección al trabajo, por parte de la actual Ley General del Trabajo, impide una mayor eficiencia del mercado del trabajo.

En este marco el estudio que presentamos muestra con nitidez la falta de sustento de las aseveraciones que se hacen sobre el peso negativo de los costos laborales en la dinámica del mercado del trabajo y en la competitividad de la economía nacional en el contexto regional.

El objetivo que busca el CEDLA, con el documento, es aportar al debate sobre la reforma laboral incorporando el análisis de las verdaderas causas que limitan el desarrollo económico y social del país, con especial énfasis en los efectos sobre las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores en general.

Javier Gómez Aguilar
Director del CEDLA

CAPÍTULO UNO

Introducción

Los profundos cambios ocurridos en el mundo durante las últimas décadas por efecto de la apertura de las economías y de las transformaciones tecnológicas en los procesos productivos, constituyen retos enormes para los países que se enfrentan al mercado mundial en condiciones de atraso económico y con elevados niveles de pobreza. En este sentido, la necesidad de alcanzar niveles adecuados de competitividad exige un conjunto de políticas para impulsar una profunda reestructuración económica que no podrá menos que afectar las condiciones en que se desarrolla el trabajo. Por este motivo, el debate en torno a las perspectivas del desarrollo tiene que asumir, necesariamente, una posición acerca del grado y la dirección en que es admisible afectar las condiciones del trabajo sin agudizar aún más las condiciones de vida de la población.

El proceso de reforma llevado a cabo por los denominados países en desarrollo, con el objetivo de adecuar sus economías a las nuevas condiciones de la competencia internacional, ha sido liderizado por un conjunto de organismos internacionales que han hecho de la desregulación de la economía un principio incontestable. Consecuentemente, en la actualidad se ha impuesto como un tema en la agenda de los gobiernos de estos países la modificación de la legislación laboral, como medio para ajustar el comportamiento del empleo y los salarios a los requisitos de una economía abierta y libre de la intervención estatal.

Es en el marco de este proceso de reformas a los sistemas laborales, emprendido por los gobiernos de Latinoamérica desde fines de los años ochenta, que se ha introducido el tema referido a los efectos de los costos laborales, en consideración a que éstos constituyen uno de los factores que influye de manera determinante sobre la orientación y comportamiento del mercado laboral, incidiendo positiva o negativamente sobre la competitividad de las empresas.

El presente trabajo aporta con algunos elementos que pueden ser útiles para alimentar el debate sobre la reforma laboral en Bolivia, abordando la discusión acerca del papel de los costos laborales sobre la dinámica del mercado de trabajo. Para este propósito, se ha adecuado la metodología utilizada por un estudio recientemente publicado por la OIT¹ que comprende el análisis para un grupo de países de la región. Las dificultades que impone la limitada disponibilidad de información estadística oficial ha obligado a restringir el análisis sobre la evolución de los costos de la industria manufacturera nacional al segmento conformado por establecimientos que ocupan a 15 o más trabajadores.

¹ Amadeo, et.al. (1997).

CAPÍTULO DOS

El debate sobre la desregulación del mercado laboral y el papel de los costos laborales

La tendencia, hoy dominante en Latinoamérica, que plantea un cambio en la regulación de los diferentes mercados, incluido el mercado de trabajo, ha surgido aprovechando una serie de circunstancias como las modificaciones en el contexto mundial signado por la globalización de los mercados, la crisis del anterior estilo o modalidad de desarrollo y la acción de grupos de poder interno y organismos internacionales que, con una profunda carga ideológica, atribuyen a la intervención estatal la responsabilidad de la crisis económica vivida desde finales de la década de los setenta.

Sin embargo, esta tendencia, como plantea Weller (1998)², no tiene todavía una alternativa que supere las anteriores pautas regulatorias, moviéndose, más bien, entre los extremos del liberalismo a ultranza y las corrientes que propugnan la estructuración de un nuevo estilo de desarrollo que contemple una regulación adecuada. En el campo de las relaciones laborales, a raíz de la declinación del modelo fordista de organización del trabajo en los países industrializados, se ha pretendido generalizar la idea de que las nuevas condiciones impuestas por el desarrollo de la tecnología, la integración de los mercados y las nuevas pautas de organización y comportamiento social tienen una única vía de salida en la flexibilización de las condiciones de trabajo. Este tipo de razonamiento va entrando paulatinamente en descrédito debido a los resultados del neoliberalismo, en general, y, en particular, por las consecuencias derivadas de la reciente crisis financiera que ha

² Weller, J. (1998).

puesto en evidencia la preocupante vulnerabilidad mundial por efecto de la ausencia de regulación.

De la misma forma, se ha pretendido que los países de la región están irremediablemente obligados a imponer modificaciones drásticas a la normatividad laboral, de manera de adecuarla a nuevo estilo de desarrollo basado en la “especialización flexible” de las empresas, impuesto por la competencia internacional emergente de la apertura comercial. No obstante, se podría estar produciendo un proceso de globalización que ha reservado a los países latinoamericanos, que han dirigido sus esfuerzos principalmente al aprovechamiento de sus ventajas comparativas, la experiencia de un “neotaylorismo” o “taylorismo primitivo”³ en la organización del trabajo, caracterizado por altas tasas de explotación del trabajo en condiciones sostenidamente precarizadas, que permiten hacer frente a los requerimientos de mayor competitividad en el mercado abierto.

Es en este marco de creciente incertidumbre, propiciada por los resultados de las reformas estructurales y cuando se hace presente una incipiente demanda para incorporar en las políticas de estado un nuevo enfoque que contemple regulaciones adecuadas en los diferentes mercados, es que surge la discusión en Bolivia acerca de la reforma de la normatividad laboral.

Quienes propugnan la modificación de las normas laborales reduciendo las cargas para el empleador, parten de la certeza de que menores costos laborales, derivados de una reducción de las obligaciones a las que está sujeto el empleador por una legislación laboral claramente inclinada a la protección del trabajo, permitirá un funcionamiento del mercado laboral más adecuado a las actuales exigencias de la economía global. En sentido más estricto, presumen que tales modificaciones repercutirán en un incremento de la competitividad de las empresas y los países, y en mayores incenti-

³ Este concepto hace referencia a la “aplicación de la administración científica del trabajo” o “taylorismo” en sectores productivos intensivos en trabajo y dirigidos a la exportación (maquila, zonas francas, etc.). Ver Weller, J. (1998) y Amsden, A. (1993).

vos para la contratación de trabajadores, con lo que resultaría ser una respuesta a los problemas del desempleo. En esta postura se hace patente la ausencia de menciones explícitas a esos cambios percibidos en la discusión internacional acerca de la reorientación de las políticas públicas, limitándose, por el contrario, a considerar como necesarios únicamente ciertos cambios en la legislación destinados a abaratar los costos laborales.

Diversos autores consideran que la visión optimista sobre los eventuales efectos benéficos de la reducción de costos laborales, como forma de encarar la mayor competitividad de las empresas y la necesidad de incrementar la demanda de trabajo, no se basa en evidencias empíricas que avalen dicha correlación⁴ y que, además, evaden la consideración de los otros aspectos que hacen a la competitividad y a la determinación de las fuerzas del mercado laboral⁵, es decir, que eluden la discusión acerca de la influencia determinante que tiene el comportamiento de otras variables no estrictamente ligadas al ámbito laboral y que reflejan de manera ostensible la orientación del modelo vigente.

Para entrar de manera específica en el debate sobre la importancia de los costos laborales en la definición del curso de las variables laborales como el empleo y de la competitividad de las empresas, comenzaremos intentando definir algunos conceptos.

Los costos laborales son obligaciones del empleador con el trabajador, que surgen por la prestación de sus servicios. El concepto de costos laborales hace referencia no sólo al salario, que constituye la remuneración por el tiempo de trabajo efectivo, sino también a otras obligaciones que no derivan estrictamente de la prestación laboral por un determinado período de tiempo, sino como resultado de otras consideraciones que tienen que ver con la protección de la fuerza de trabajo para garantizar su reproducción y cubrir ciertas necesidades reconocidas por el derecho laboral como responsabili-

⁴ Numerosas referencias a estudios en este sentido se pueden encontrar en Beccaria, L.; Galín, P. (1998).

⁵ Szretter, Héctor, "Argentina: costo laboral y ventajas competitividad de la industria 1985-1995", en Amadeo, et.al. (1997).

dad social. De este modo, se considera que todo costo laboral tiene como contrapartida un beneficio para el trabajador, ya sea en forma de ingreso monetario o la prestación de algún servicio.

De manera general, se los puede clasificar como salario directo o contractual, que es determinado por el mercado y la negociación directa, y los costos no salariales, cuya determinación está reglamentada por la legislación laboral, sobre la base de parámetros y consideraciones diversos.

Tomando en cuenta la discontinuidad existente entre el pago del costo laboral por el empleador y la recepción del beneficio por el trabajador, se puede clasificar a los costos laborales no salariales de acuerdo al destinatario inicial de los recursos desembolsados. Así tenemos: i) las remuneraciones legales que se aplican en referencia al salario contractual y que son apropiados directamente por el trabajador, ya sean de forma inmediata o diferida, ii) las obligaciones tributarias, apropiadas por el Estado para financiar servicios a favor del conjunto de los trabajadores, y iii) las obligaciones parafiscales, apropiadas por instituciones o empresas con el fin de prestar determinados servicios a favor de trabajadores y empresas⁶.

Las obligaciones legales pueden afectar al mercado de trabajo por dos vías fundamentales: el encarecimiento del costo de la mano de obra y la imposición de trabas al despido de trabajadores. El primer efecto deviene de normas que establecen un conjunto de costos no salariales, donde la mayoría de las remuneraciones legales y parte de las contribuciones tributarias y parafiscales pueden considerarse como las que inciden encareciendo el precio de la mano de obra. Por el contrario, el segundo efecto proviene de obligaciones emergentes de la rescisión del contrato por decisión del empleador, donde únicamente las reservas para indemnización y las compensaciones monetarias en caso de no efectivizar el preaviso de la ruptura laboral por decisión del empleador, pueden ser tratadas como costos que operan restringiendo el despido.

⁶ Ibid.

Los costos laborales no salariales

En este caso, la crítica de los autores liberales se dirige a cuestionar el efecto sobre los mecanismos de ajuste del mercado. Es decir, plantean que debido a la existencia de costos adicionales, el mecanismo de ajuste automático de los precios no puede operar, ocasionando ajustes inevitables en cantidades e imponiendo un lastre a la eficiencia de las empresas. En otras palabras, se sugiere que de no existir esos costos que “encarecen” la fuerza de trabajo, los salarios podrían bajar lo suficiente como para permitir el pleno empleo o, al menos, la reducción del desempleo. En realidad, ésta es la tradicional argumentación de la escuela neoclásica que sólo acepta la existencia de desempleo voluntario en la economía.

Como reiteración de la irrealidad de los supuestos neoclásicos, esta crítica a los costos laborales hace omisión de las condiciones reales de la reproducción de la fuerza laboral, pues en ausencia de regulaciones legales, los salarios podrían bajar tanto como llegar muy cerca a cero, para permitir la competitividad de las empresas, es decir la eficiente generación de ganancias empresariales. También se debe considerar que la eficiencia que interesa es la del sistema en su conjunto y no la de la empresa individual; en tal caso, una eventual sustitución de los costos laborales de las empresas por impuestos generales o su consolidación al salario, para financiar los beneficios correspondientes, podrían derivar en una elevación de la ineficiencia del sistema al elevar los costos de los mismos: por ejemplo, la prestación de servicios sociales de salud, protección a la maternidad o seguro social, pagados individualmente pueden elevar su costo; del mismo modo, el financiamiento por impuestos generales podría suponer una ruptura de la relación entre los beneficios y la causa que los motiva, es decir el trabajo asalariado.

Las normas que limitan el despido

En el caso de las regulaciones dirigidas a impedir el despido de trabajadores sin causa justificada, los argumentos se dirigen a cues-

tionar más que todo la preferencia de las legislaciones protectivas por el establecimiento de indemnizaciones —que protegen el puesto de trabajo, se afirma—, antes que sistemas de seguro de desempleo —que protegerían los ingresos de los desempleados—, lo que ocasiona una especie de “derecho de propiedad” del puesto de trabajo por parte del trabajador.

También están presentes las críticas más específicas a las características de las indemnizaciones, como la no correspondencia entre provisiones y pago efectivo del beneficio (es decir, entre el monto que el empresario reserva para las indemnizaciones y el pago efectivo que se realiza al finalizar la relación laboral calculado sobre la base del último salario), sugiriendo para su superación el establecimiento de fondos individuales como los existentes en Brasil, Colombia y Perú.

En primer lugar, se debe responder que las condiciones para sustituir las indemnizaciones por seguros de desempleo, en una realidad como la latinoamericana donde persisten altísimos niveles de desempleo oculto o subempleo y de difusión tan acendrada de la pobreza, no parecen estar dadas; entretanto no se avance de manera importante en la modernización de las relaciones de producción en el conjunto de las actividades económicas y se consolide un amplio mercado de trabajo. En segundo lugar, los costos laborales destinados a evitar la excesiva rotación laboral, además de buscar la preservación de la fuerza de trabajo en condiciones normales, contribuyen directamente a la mejora de la productividad a través de la calificación que —como se abordó en numerosos estudios sobre capacitación laboral—, es en gran parte específica no sólo a la rama de actividad sino a la empresa individualmente considerada. Finalmente, la eliminación o reducción de las normas protectivas del trabajo, podría dar lugar a una extensión de los mecanismos de aprovechamiento de una competitividad coyuntural o espuria en detrimento de la reconversión productiva o modernización de las industrias.

CAPÍTULO TRES

Niveles y evolución de los costos laborales en Bolivia

Como se muestra en el cuadro No. 1, los costos laborales han sufrido disminuciones debido a cambios jurídicos que han afectado parcialmente la legislación laboral. En agosto de 1985, mediante la aplicación del DS 21060, se reordena el conjunto de los costos laborales no salariales dirigiéndose hacia una mayor racionalidad, pero a costa de reducir varios derechos adquiridos por los trabajadores. De este modo, los principales cambios que se verifican en el caso de las remuneraciones legales son: la eliminación de los bonos de movilidad y de categoría —a través de su inclusión en el salario mensual— y la modificación del bono de antigüedad.

Cuadro No. 1
Bolivia: Evolución de la estructura de costos laborales en la industria (porcentajes del salario mensual)

Costos	1985	1998
Remuneraciones legales	55,5 a 131,4	50,1 a 99,3
Aguinaldo	8,3	8,3
Prima de utilidades	8,3	8,3
Bono de antigüedad	3,5 a 65,0*	5 a 50**
Reserva para indemnizaciones	8,3	8,3
Horas no trabajadas	16,1	16,1
Vacaciones	4,1 a 8,3	4,1 a 8,3
Bono de movilidad	5,8 a 11,4	
Bono de categoría	1,1 a 5,7	
Contribuciones tributarias	16,0	14,0
Seguridad social	6,0	2,0
Salud	8,0	10,0
Vivienda	2,0	2,0

* Porcentaje aplicado sobre el salario mensual y creciente cada año, desde el segundo.

** Porcentaje aplicado sobre 3 salarios mínimos y creciente cada 3 años, desde el primero.

En el caso del bono de antigüedad, se reduce el tope máximo de la escala del bono a 50% para los 20 años o más de antigüedad, a diferencia de los que acontecía en el anterior sistema en el que dicho bono podía incrementarse a razón de 1,5% adicional por cada año de trabajo que excediese los 20. También se modificó la base de cálculo reemplazando el salario mensual del trabajador, primero por un salario mínimo y luego (desde mayo de 1992) por tres salarios mínimos nacionales. Finalmente, se cambió la frecuencia de la escala de anual a trianual. Aunque el propio decreto establecía que en ningún caso el monto establecido mediante la nueva fórmula podría ser menor que el monto que recibía anteriormente el trabajador, las condiciones políticas y la fragilidad creciente de los sindicatos permitió que se eluda esta salvaguarda, ocasionando posteriormente varios litigios particularmente en el sector público.

En el caso de las contribuciones tributarias, los cambios se producen a partir de la promulgación —en noviembre de 1996— de la Ley de Pensiones que sustituyó el sistema de seguridad social denominado de “reparto simple” por un sistema de “capitalización individual”, que redujo el aporte patronal a los seguros de largo plazo (seguros de vejez, invalidez y muerte, y de riesgos profesionales) de un 6% del salario mensual hasta un 2%, que cubre únicamente los seguros de invalidez, de muerte y de riesgos profesionales. Una disposición legal posterior (junio de 1997) estableció el reajuste salarial en la misma proporción en que se aumentaba el aporte laboral; es decir, compensando esta eliminación de la contribución patronal.

Esta forma de modificación de las obligaciones salariales permitió, sin duda, la reducción práctica de los costos, mediante la eliminación del propio concepto que generaba el beneficio. En otras palabras, la consolidación de los bonos al salario mensual significó simplemente la reducción de los costos para el empleador que, de ahí en adelante, negoció los salarios contractuales sobre un monto relativamente menor. Asimismo, en un proceso difundido de eva-

sión de normas laborales por parte de los empleadores, que condujo al incremento de los contratos de corta duración y, por tanto, a la reducción de la antigüedad promedio de los trabajadores, la modificación del bono de antigüedad significó la reducción efectiva de los costos para los empresarios y la marginación de este beneficio a un numeroso grupo de trabajadores.

El único caso de elevación de las obligaciones para el empleador lo constituye el incremento del aporte patronal para el financiamiento del seguro de salud, a partir de la modificación de la estructura institucional del Sistema de Seguridad Boliviano, separando el financiamiento y administración de los seguros de corto y largo plazo, con lo que fue eliminada la tradicional subvención de los seguros de salud por parte de las contribuciones para financiar las pensiones por jubilación.

Cuadro No. 2
Variación de costos laborales
(trabajador con salario contractual real de Bs. 1.000)

	%	1 año	2-4 años	5-7 años	8-10 años	11-14 años	15-19 años	20-24 años	25 y más
1) Haber básico		1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000
	Sobre 1):								
Bono antigüedad *	5-50	0,00	45,00	99,00	162,00	234,00	306,00	378,00	450,00
2) Total ganado		1000,00	1045,00	1099,00	1162,00	1234,00	1306,00	1378,00	1450,00
	Sobre 2):								
Prima utilidades	8,33	83,30	87,05	91,55	96,79	102,79	108,79	114,79	120,79
Pensiones	2,00	20,00	20,90	21,98	23,24	24,68	26,12	27,56	29,00
Salud	10,00	100,00	104,50	109,90	116,20	123,40	130,60	137,80	145,00
Vivienda	2,00	20,00	20,90	21,98	23,24	24,68	26,12	27,56	29,00
Aguinaldo	8,33	83,30	87,05	91,55	96,79	102,79	108,79	114,79	120,79
Indemnización por despido	8,33	83,30	87,05	91,55	96,79	102,79	108,79	114,79	120,79
Vacaciones *	4,16-8,33	41,60	43,47	60,45	63,91	102,42	108,40	114,37	120,35
3) Costo laboral mensual		1431,50	1495,92	1587,95	1678,97	1817,56	1923,61	2029,66	2135,71
	Sobre 2):								
Aportes laborales:									
Pensiones	10,50	105,00	109,73	115,40	122,01	129,57	137,13	144,69	152,25
Riesgo común y profesional	2,00	20,00	20,90	21,98	23,24	24,68	26,12	27,56	29,00
Vivienda	1,00	10,00	10,45	10,99	11,62	12,34	13,06	13,78	14,50
Total aportes	13,50	135,00	141,08	148,37	156,87	166,59	176,31	186,03	195,75
4) Salario neto mensual		1031,60	1078,02	1133,73	1198,72	1272,99	1347,27	1421,54	1495,82
3) / 1)		1,43	1,50	1,59	1,68	1,82	1,92	2,03	2,14
2) / 1)		1,00	1,05	1,10	1,16	1,23	1,31	1,38	1,45
4) / 1)		1,03	1,08	1,13	1,20	1,27	1,35	1,42	1,50
[3] - 4) / 2)]		0,40	0,40	0,41	0,41	0,44	0,44	0,44	0,44

Fuente: Elaboración propia con base en disposiciones legales vigentes.

(*) Derechos que se modifican según la antigüedad del trabajador. El bono de antigüedad se calcula sobre 3 salarios mínimos legales y aumenta cada 3 años, las vacaciones aumentan a razón de 5 días cada 5 años.

Realizando un ejercicio simple sobre la evolución de los costos laborales en el sector industrial a lo largo de la vida útil de un trabajador (Cuadro No. 2), se puede advertir con claridad que la mayor influencia en el crecimiento de los mismos en términos reales viene dada por la aplicación de la escala de antigüedad. En efecto, el cociente entre los costos totales mensuales y el salario contractual (3/1) tiene un crecimiento importante, alcanzando a ser al cabo de los 25 años un poco más del 110%. Es decir, que los costos que enfrenta el empleador se elevan a medida que transcurren los años hasta constituir el doble del salario contratado, debido a que el resto de contribuciones que debe realizar se calculan o imponen tomando como monto imponible la suma del salario contractual más el bono de antigüedad. Sin embargo, habrá que tomar en cuenta que estos valores relativos resultan más importantes en la medida de que se trate de salarios más cercanos al valor de 3 salarios mínimos, que es la base de cálculo del bono de antigüedad. Es decir, que el porcentaje de incremento del total ganado mensual variará notablemente en salarios mayores a los 1000 bolivianos.

Esta interesante evidencia revela la importancia de la antigüedad —asociada a la estabilidad en el puesto de trabajo— para la determinación de las estrategias por parte de los actores de la relación laboral; es decir, en su posicionamiento respecto a la preservación o no de las normas relativas a la preservación de la estabilidad laboral. Asimismo, explica el porqué las medidas de política asumidas desde el inicio del programa de ajuste estructural en materia salarial se dirigieron a modificar este derecho adquirido por los trabajadores en años anteriores. Asimismo, puede revelar las razones de las actitudes empresariales asumidas a lo largo de los 13 años de vigencia del modelo sobre la estabilidad en el empleo. En efecto, tanto el recurso de la “libre contratación”, como la del “período de prueba”, que dieron lugar a despidos indiscriminados y a contratos de muy corta duración, respectivamente, fueron mecanismos sistemáticamente utilizados por los empleadores para evitar que los trabajadores permanezcan por muchos años en sus puestos de trabajo.

Tomando en cuenta, además, que la base de cálculo desde agosto de 1985 dejó de ser el total ganado individualmente por cada trabajador —lo que adicionaba otros criterios como los ascensos de categoría— la fijación por parte del gobierno del salario mínimo nacional (SMN) y su evolución cobran particular importancia, tanto para comprender la orientación restrictiva de toda la política económica, como su adscripción clara a los intereses del sector empresarial.

En efecto, la política salarial del gobierno en el inicio de la aplicación del programa de ajuste estructural estuvo dominada fuertemente por la preocupación de vincular la determinación de los salarios en el sector privado a la productividad del trabajo y de reestructurar el gasto fiscal a través de la fijación de un salario mínimo muy reducido, de manera que la mayor parte del ingreso laboral estuviese determinado por el comportamiento de la productividad. En este sentido, la extensión de los plazos de modificación del salario mínimo y los incrementos nominales reducidos, permitieron que éste se mantuviera siempre como un porcentaje menor del salario medio industrial⁷.

Por otro lado, sin embargo, es interesante observar también que pese a ese crecimiento inusitado de los costos laborales que podría provenir de la permanencia del trabajador en su empleo, el incremento en términos de ingreso neto mensual es sensiblemente menor. Así, al cabo de 25 años de trabajo, el trabajador tendría un ingreso neto mensual mayor únicamente en 50% al salario contractual (relación 4/1, en el cuadro). De este modo también se advierte la menor relevancia que puede tener el otro beneficio asociado a la antigüedad en el trabajo, las vacaciones, sobre la evolución de los costos laborales totales.

Finalmente, observando el cociente de la última fila del cuadro (3-4/2), se puede advertir que la diferencia entre el salario neto reci-

⁷ Comparando el SMN con los ingresos laborales medios de los asalariados de las encuestas de hogares, la relación fue de apenas 17% a principios del período y no sobrepasó el 50% a fines del mismo. El Cuadro No.1 del Anexo A muestra la evolución del SMN.

bido por el trabajador y el costo asumido por el empleador radica en el conjunto de otras contribuciones que tienen como objeto el financiamiento de los sistemas de seguridad social, de salud y el fondo de vivienda, además del costo que implica una eventual terminación del contrato por decisión del empleador. En este caso, cabe acotar que la legislación vigente considera la indemnización por tiempo de servicios como un "beneficio social" o derecho expectatio que se consolida como derecho efectivo sólo a partir del quinto año de trabajo y que se consolida también en quinquenios.

En resumen, podemos concluir que en el caso nacional la variable más importante para la evolución de los costos laborales es la antigüedad del trabajador en la fuente laboral. En todo caso, debe considerarse que estas proyecciones no tienen en cuenta que en los hechos la antigüedad promedio de los trabajadores asalariados, y en particular de los del sector industrial, ha caído de manera importante a partir del uso difundido de contratos a plazo fijo—inclusive en tareas en que su realización está prohibida expresamente— y de contratos eventuales de muy corta duración, aprovechando algunas normas permisivas de la actual legislación.

CAPÍTULO CUATRO

Costos laborales y nivel de salarios: una comparación internacional

En la medida en que la competitividad de las empresas se dilucida en el ámbito del comercio internacional, conviene comparar la orientación de las estrategias adoptadas por los países para un mejor posicionamiento de sus productos. Un elemento importante de esta comparación es, sin duda, el contraste de los cambios ocurridos en el ámbito de su normatividad laboral, que se encarna en la modificación de la estructura de los costos laborales.

Asimismo, conviene comparar la magnitud de los ingresos laborales de dichos países considerando que los salarios son la forma precisa en que se concreta la aplicación de esas orientaciones en materia de costos y que, al mismo tiempo, constituyen el límite de las reformas al sistema de protección del trabajo.

Costos laborales

La comparación presentada en el siguiente cuadro revela que la legislación laboral vigente en Bolivia determina una estructura de costos que se ubica en un punto intermedio con referencia a los países limítrofes más importantes en sus relaciones comerciales⁸.

⁸ Los cuatro países representan poco más de un tercio de las importaciones y de las exportaciones de Bolivia.

Cuadro No. 3
Estructura de costos en países seleccionados (1998)

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Perú
A. REMUNERACIÓN BRUTA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Remuneración neta mensualizada	93,5	103,1	99,3	105,1	96,1
B. APORTES DEL TRABAJADOR	17,0	13,5	9,0	19,9	13,0 ¹
Pensiones	11,0	10,5	9,0	12,9	13,0 ¹
Seguro riesgos y accidentes profesionales		2,0			
Fondo de vivienda		1,0			
Seguro social salud	6,0			7,0	
C. CONTRIBUCIONES EMPLEADOR	53,5	43,1	59,1	40,2	56,2
1. Contribuciones	38,4	22,3	39,7	11,0	38,8
Jubilación	13,6	2,0	20,0		
Seguro riesgos y accidentes profesionales	2,0		2,0	0,7	4,0 ²
Vivienda		2,0			5,0
Salud	6,8	10,0	1,5		9,0
Indemnización por despido			11,9		12,5
Indemnización por tiempo de servicios	8,3	8,3		10,0 ³	8,3
Fondo Desempleo	1,3				
Capacitación			1,6	2,0	
Educación			2,5		
Asignaciones familiares	6,4				
INCRA			0,2		
2. Otros costos para empleador	15,1	20,8	19,4	29,2	17,4
Ingresos complementarios (aguinaldo, prima, otros)	10,5	16,6	8,3	25,0	9,1 ⁴
Vacaciones	4,6	4,2	11,1	4,2	8,3
D. COSTO TOTAL (A+C)	153,5	143,1	159,1	140,2	156,2
At/CT	11,1	9,4	5,7	17,2	8,3
Ce/CT	34,9	30,1	37,2	28,7	36,0
Cns/CT = (At+Ce)/CT	46,0	39,5	42,8	42,9	44,3

Fuente: Elaboración propia con base en cuadros de Anexo B y Amadeo, et.al. (1997).

- 1) Porcentaje sobre el Salario Mínimo Vital del sector privado.
- 2) Promedio citado por OIT (1997), la escala puede ir de 2% a 12%.
- 3) La ley establece indemnización de un sueldo mensual por año trabajado si la terminación del contrato es por causa económica considerada justa y recargos de 20% si empleador no prueba causa económica y 50% si no prueba otra causa justa.
- 4) Incluye aguinaldo y otros importantes no especificados.

Algunos elementos destacables de esta comparación son:

1. Los costos totales que la legislación boliviana impone a los empleadores son menores que los de Argentina, Brasil y Perú, pero mayores que los de Chile.
2. Contrariamente, el índice de remuneración mensual neta de los trabajadores de la industria manufacturera en el país —entendida como la remuneración bruta menos los aportes laborales y más los ingresos complementarios—, es menor que la que reciben sus similares chilenos y mayor que la de los trabajadores de los otros tres países.
3. Las contribuciones tributarias y para-fiscales que enfrenta el empleador boliviano, son menores a las de sus similares de Argentina, Brasil y Perú, y sólo mayores a las de Chile.
4. Los costos adicionales relativos a horas no trabajadas pero pagadas (descanso anual) y los complementos monetarios emergentes de la participación en utilidades y décimo tercer salario, son menores en Bolivia que en los demás países, excepto Perú.
5. Los aportes de los trabajadores bolivianos a la seguridad social y vivienda son mayores que los vigentes en Perú y Brasil, pero menores que en el caso de Argentina y Chile.

Respecto a las contribuciones patronales, cabe destacar que las prescripciones legales relativas a la previsión para indemnizaciones por despido injustificado, en términos de porcentajes de la remuneración bruta, son similares en el conjunto de los países considerados.

Resaltan, sin embargo especificidades en los casos de Brasil y Chile. En el primero la legislación laboral establece que el trabajador despedido sin causa justificada puede acceder a un monto relativamente mayor pues se hace acreedor —además de la indemnización de un salario mensual por cada año trabajado— a una parte (40%) del total de fondos depositados a su nombre. En el segundo, la indemnización del trabajador despedido, consistente en un salario mensual por año trabajado, puede aumentar en 20% si el empleador no puede probar que la causa es atribuible a motivos económicos de la

empresa o en 50% si no se puede probar ninguna de las causales de despido que la ley establece para los casos individuales, aunque se fija un tope de 11 salarios para el monto de la indemnización, lo que puede adquirir importancia en el caso de que la antigüedad del trabajador supere los 10 años de permanencia en su puesto de trabajo.

Es necesario señalar, también, que los mecanismos dispuestos varían de manera importante. Así, en el caso de Brasil y Perú, se han establecido fondos individuales acumulables a los que el trabajador debe aportar durante su vida laboral y de los que puede disponer en el momento de la conclusión de la relación laboral. En el resto de los países, incluida Bolivia, se prevé únicamente la reserva contable por parte de la empresa para su desembolso efectivo en el caso de despido injustificado, mecanismo que trae aparejados innumerables problemas que van desde la iliquidez de las empresas hasta aquellos surgidos de eventuales litigios que se extienden de manera indefinida.

Un elemento destacable en el rubro de las contribuciones es el relativo a los aportes para financiar la seguridad social. El caso más extremo de reducción de los aportes patronales para financiar dicho sistema es el de Chile, donde la privatización ha hecho recaer toda la responsabilidad sobre los bolsillos de los trabajadores, reservándose únicamente un 0,7% del salario bruto para riesgos profesionales. En la dirección opuesta destacan los casos de Brasil y Argentina, países en los que se impone contribuciones de más del 20% para sostener los referidos sistemas. En los casos de Bolivia y Perú, que han enfrentado recientemente la privatización de sus sistemas de seguridad social, las contribuciones patronales han caído de manera considerable en lo referente a los seguros de largo plazo, privilegiando, más bien, la contribución a los sistemas de salud.

Dos aspectos más merecen atención. El primero está relacionado con la inexistencia generalizada de aportes patronales para financiar seguros de desempleo —exceptuando el caso de Argentina— y la asignación de esa responsabilidad al Estado en Brasil y Chile. En este campo, Bolivia destaca como el único país donde esta preocupación no es siquiera un tema de agenda pública debido, se-

guramente, a que las estadísticas revelan como problema de primer orden el subempleo antes que la desocupación abierta, y a que se ha interpretado, de manera implícita, al desahucio por despido intempestivo como un sustituto de este tipo de programas.

El segundo tiene que ver con los otros costos para el empleador, donde se debe mencionar el hecho de que en Chile existe una importante participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas que sustituye la tendencia —generalizada en los otros países— a otorgar ingresos complementarios, y que en el caso de Brasil se traduce en la incorporación de un monto adicional al salario promedio mensual para financiar el descanso o vacación anual.

Resumiendo. En el caso de Bolivia los niveles de imposición de costos laborales, provenientes de la normatividad vigente, son relativamente menores que en este grupo de sus socios comerciales⁹, exceptuando el caso de Chile, que se ha destacado por su temprana y profunda reforma laboral, lo que viene a cuestionar la afirmación, muy difundida por los empresarios nacionales, de que la legislación laboral boliviana es particularmente rígida y más exigente que en los países vecinos.

Nivel de salarios

En el cuadro No. 4 se presenta una comparación de los salarios mínimos y salarios medios —remuneraciones brutas— prevalecientes en 1998 en el sector industrial de los países considerados. Es fácilmente perceptible que los salarios mínimos y medios percibidos por los trabajadores de la industria boliviana son menores que los de los países vecinos, particularmente si se los compara con Argentina y Brasil como países con mayor desarrollo relativo en el conjunto. Aunque esta relación puede variar considerando los respectivos ni-

⁹ En el cuadro 2 del Anexo A, se puede ver una comparación de algunas disposiciones legales vigentes de los 5 países.

veles de precios internos, se debe considerar que en términos teóricos en situación de apertura generalizada de las economías interesa conocer los costos en términos de precios en dólares, que son los que enfrentan las empresas que compiten con sus similares foráneas; por tanto, se puede concluir que en términos de competitividad, los empresarios nacionales se enfrentan a una fuerza de trabajo más barata que la de los países limítrofes.

Cuadro No. 4
Salarios mínimos legales y salarios medios industriales
(1998)

Países	Salario mínimo (Sm)		Salario medio (SM)		Múltiplo del SM Bolivia
	Moneda Nal.	Dólares	Moneda Nal.	Dólares	
Argentina ¹	200,00	200,00	650,00	650,00	3,0
Bolivia ²	300,00	54,40	1.209,84	219,97	1,0
Brasil ³	130,00	126,21	537,75	522,08	2,4
Chile ⁴	80.500,00	175,00	212.000,00	460,87	2,0
Perú ⁵	345,00	109,18	800,70	278,99	1,3

- 1) Fuente: para Sm: www.LosAndes.com.ar; SM: DGI mayo 1997, en ambos casos para todos los asalariados.
- 2) Elaboración propia sobre la base de datos de INE, Encuesta Nacional de Empleo III y PGN98.
- 3) Fuente: Elaboración DIESSE con datos MTb(Rais/95) citado por Forca Sindical, Sao Paulo, Brasil.
- 4) Fuente: www.foro.cl con información de Asoc. Chilena de Seguridad.
- 5) Fuente: Web INE Salario Ene-Sept. 1998 Lima Metropolitana.

Por otra parte, en los análisis convencionales sobre los costos laborales prevaecientes en los países de la región, persiste una grave omisión —que no puede sino despertar la susceptibilidad de que se debe a un enfoque interesado—, de referencias sobre la real magnitud de los salarios, considerados como ingresos laborales destinados a satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Es decir, que los salarios son tratados únicamente con relación a la contabilidad empresarial y su importancia para lograr ganancias de competitividad, olvidando, por completo, mencionar su relación con las necesidades de consumo del trabajador y su familia.

En este sentido, aunque no es el propósito expreso de este trabajo, vale la pena destacar algunos datos referidos a la relación entre los ingresos laborales de los trabajadores industriales bolivianos y su capacidad adquisitiva. Así, por ejemplo, de acuerdo a información que proviene de las encuestas de hogares, en el período comprendido entre los años 1989 y 1995, el porcentaje de trabajadores cuyo ingreso laboral horario estaba por debajo del costo de una canasta normativa alimentaria (canasta básica de alimentos), era de más del 70% del total. Asimismo, la relación entre la media de los ingresos laborales reales del conjunto de asalariados del sector con el valor de dicha canasta, en el mismo período, pasó de 1,04 a 0,53, revelando la insignificancia de la capacidad adquisitiva de los ingresos laborales para cubrir las necesidades más premiosas de la familia del trabajador.

CAPÍTULO CINCO

Costos laborales y competitividad¹⁰

En la discusión acerca de la influencia de los costos laborales sobre la competitividad de las empresas y de la economía, se suele enfatizar únicamente el efecto negativo de la elevación de los costos laborales sobre la formación de los precios de los bienes frente a los de la competencia, particularmente en aquellos mercados en los que se verifica una mayor relación con el extranjero. Empero, una correcta comprensión de su influencia debe realizarse observando el comportamiento del costo unitario del trabajo, es decir, como el resultado de la variación del costo destinado a la remuneración del esfuerzo productivo realizado bajo ciertas condiciones que determinan su productividad y no únicamente como el pago por el uso de la fuerza de trabajo en un lapso de tiempo determinado, al margen de las condiciones técnicas.

Adicionalmente, cualquier alusión a la influencia de los costos laborales sobre la competitividad de las empresas debe considerar la incidencia real de éstos sobre el total de los costos de producción industrial que no son precisamente elevados. De acuerdo a datos provenientes de la Encuesta Industrial Manufacturera, el costo laboral anual del segmento de establecimientos con 15 o más ocupados durante el período 1988-1994 constituyó, en promedio, el 9,7% del total de los costos, porcentaje que se eleva según otra fuente —Cuentas Nacionales del INE—, hasta un promedio de 16%, en el mismo

¹⁰ Para el análisis se ha considerado la serie de la Encuesta de la Industria Manufacturera 1988-1994, para establecimientos con 15 o más ocupados.

período. En este sentido, la pretensión de reducir drásticamente los costos laborales parece no corresponder a una estrategia que busque mejorar la competitividad de manera sostenible.

El cuadro que se presenta a continuación, muestra un estancamiento de la competitividad —ganancias nulas en competitividad, más propiamente— de las empresas industriales que ocupan a más de 15 trabajadores durante el período 1988-1994¹¹, el mismo que se explica esencialmente por un comportamiento negativo de la productividad, medida como el cociente entre el valor agregado y las horas-hombre trabajadas¹². Más aún, se puede afirmar que la caída de la productividad ha sido atenuada por una reducción de los costos laborales, dando lugar prácticamente al estancamiento de la competitividad de la industria.

Cuadro No. 5
Evolución de la competitividad de la industria boliviana
(en Bolivianos deflactados por IPC 1990)

Año	Costo laboral real por hora			Productividad	Competitividad
	Salario	CNS	Total		
1988	3,18	1,90	5,08	25,94	
1989	3,14	1,73	4,87	24,27	
1990	2,86	1,60	4,46	26,67	
1991	2,87	1,66	4,53	26,52	
1992	2,62	1,50	4,12	24,09	
1993	2,76	1,60	4,36	24,52	
1994	3,06	1,72	4,78	25,65	
Var. Anual	-0,60	-1,63	-0,98	-0,19	0,8

Fuente: Elaboración propia con base en datos de INE, EIM 1988-94 y EIH's 1989-95.
CNS: Costo no salarial.

¹¹ Por limitaciones de la información estadística oficial se ha tomado este período, correspondiente a la serie publicada de la Encuesta Industrial Manufacturera del INE, única fuente que contiene una desagregación de los costos laborales aceptable y que recoge información para un mayor número de años.

¹² La encuesta industrial no incorpora el número de horas trabajadas, por lo que para este cálculo se tomó en cuenta la jornada semanal promedio ponderada del sector industrial proveniente de las encuestas de ingresos y hogares del INE.

El aspecto más destacable de la información proporcionada por el anterior cuadro, permite mostrar que debido a la caída de la productividad promedio, la reducción de los costos laborales no se tradujo en ganancias de competitividad para las empresas industriales. Como se observa, la productividad del trabajo tuvo un comportamiento errático, pues luego de una caída en 1989 se recupera de manera importante el año siguiente, para caer nuevamente entre 1991 y 1992 y recuperarse hacia fines del período analizado. Una mirada al comportamiento de la inversión real de la industria, particularmente de la formación bruta de capital fijo, durante el mismo período —que podría explicar de algún modo la dinámica de la productividad—, nos muestra que éste es bastante irregular, aunque se percibe una caída llamativa de alrededor del 50% en los años 1992 y 1994, cuando alcanza su nivel más bajo, aún menor que el del primer año del período.

Un segundo elemento es que aunque no existe un comportamiento regular de ninguno de los dos componentes del costo laboral, su trayectoria es coincidente y revela una caída sostenida durante cuatro de los seis años analizados, recuperándose recién en los dos últimos años. De este modo, puede estimarse que el ajuste en los costos laborales para evitar una caída mayor de la competitividad industrial, afectó de manera semejante a los dos componentes del costo laboral, y no únicamente al salario, que suele ser la parte más sensible a estas modificaciones.

Un tercer aspecto que hay que considerar es que el costo laboral muestra una caída tendencial a lo largo del período, por lo que su valor real a fines del mismo —cuando se produce una recuperación—, no llega a ser siquiera similar a su nivel inicial. Esta relativa recuperación de los costos laborales es consecuencia de la reducción en el ritmo de la inflación que se inicia ya en el año 1991 y alcanza su nivel más bajo precisamente en el año final de la presente serie.

El resultado final corrobora las apreciaciones de otros estudios de caso, en el sentido de que el movimiento de los costos laborales no explica por sí solo la conducta de la competitividad e inclusive

que su eventual reducción no resultará en ganancias de competitividad si no está acompañada de un aumento importante de la productividad laboral o, al menos, de un comportamiento de signo positivo. Aunque no es desdeñable la importancia que puede adquirir el incremento de los costos laborales, en el caso particular de la industria boliviana parece no haberse producido un fenómeno relevante en ese sentido, ratificándose, más bien, la necesidad de encarar procesos dirigidos a una reestructuración productiva que asegure un sostenido crecimiento de la productividad, lo que ciertamente escapa de los márgenes estrechos de la determinación de los costos laborales por parte de la legislación o el comportamiento de los sindicatos.

Cuadro No. 6
Evolución de la competitividad de la industria boliviana
(en Bolivianos deflactados por IPP 1990)

Año	Costo laboral real por hora hora (IPP 1990)			Productividad	Competitividad
	Salario	CNS	Total		
1988	2,99	1,79	4,77	25,94	
1989	3,13	1,73	4,86	24,27	
1990	2,86	1,60	4,46	26,67	
1991	3,14	1,82	4,95	26,52	
1992	2,90	1,66	4,56	24,09	
1993	3,07	1,78	4,85	24,52	
1994	3,37	1,89	5,26	25,65	
Var. Anual	2,03	0,97	1,64	-0,19	-1,82

Fuente: Elaboración propia con base en datos de INE, EIM 1988-94 y EIH's 1989-95.

CNS: Costo no salarial.

Los costos laborales adquieren, además, un carácter dual dependiendo de la valoración que sobre su magnitud realizan los dos actores fundamentales de la relación laboral. Mientras para los trabajadores su dimensión es medida en relación a su capacidad de compra y por lo tanto en función al nivel de los precios de los bienes y servicios de consumo, para los empleadores es crucial la contrastación de la misma con el nivel de precios de los bienes y

servicios que produce la empresa. Por este motivo, resulta crucial incorporar el análisis sobre la trayectoria de los costos laborales y la competitividad del sector industrial boliviano desde el punto de vista de las modificaciones en los costos laborales a partir de su deflactación por el índice de precios al productor.

Diferente al caso anterior, la tasa de cambio promedio anual de la competitividad del sector es negativa para el período de análisis, cuando se deflacta los costos laborales por el índice de precios al productor; tal resultado se explica por el menor ritmo de crecimiento de los precios al productor respecto al de los precios al consumidor. Por ello, debido al cambio en los precios relativos, proveniente de los impactos del comportamiento macroeconómico —principalmente de la apertura comercial y el manejo cambiario— que afecta de manera diferente a los precios de los diferentes bienes, los costos laborales, tanto salariales como no salariales experimentan una tasa de cambio positiva a diferencia de la reducción que demostraban al deflactarse por el IPC.

En este sentido, desde la perspectiva empresarial puede interpretarse que debido a esta relación adversa entre el nivel de precios al productor respecto de la variación de los costos laborales, la competitividad se ve afectada. No obstante, el resultado sigue revelando la influencia determinante de la caída de la productividad en el resultado final de la competitividad.

La influencia de la política cambiaria

Tomando en cuenta que la competitividad de las economías nacionales no depende únicamente de los costos locales de los factores, se debe incorporar la consideración del manejo cambiario como otra fuente de influencia sobre la misma¹³. Intentando completar el

¹³ Esta parte del trabajo recoge las principales orientaciones metodológicas y conceptuales del trabajo de Amadeo, et.al.(1997).

análisis realizado por la OIT (1997) para varios países de la región, se muestra a continuación dos cuadros que revelan el comportamiento efectivo de la competitividad del sector industrial en el período 1990-1994 relacionado con el tipo de manejo cambiario adoptado por los respectivos gobiernos y la trayectoria que podría haber seguido ante una eventual modificación del curso de la política cambiaria.

Realizando la conversión de los costos laborales en moneda nacional a dólares mediante la aplicación del tipo de cambio nominal, observamos en el cuadro No. 7 que durante el período 1990-1994 los cinco países de la muestra tuvieron un resultado negativo en términos de competitividad, aunque de diferente magnitud. Los casos extremos están representados por Chile con una tasa de cambio negativa de -8% y Brasil con una tasa negativa de -0,2%, que puede considerarse más bien un estancamiento antes que una caída importante. El caso de Bolivia se inscribe como el tercero de mayor reducción con una tasa de signo negativo de -5% muy cercano al de Perú con una tasa anual promedio negativa de -5,9%. Finalmente, Argentina con un promedio de -3.1% en el cambio de su productividad.

En el caso nacional este resultado se explica por una combinación de tendencias negativas en el comportamiento de la productividad laboral, con una subida anual promedio de 4% en los costos laborales totales. Destaca, al momento de la comparación, que aún siendo la subida de los costos laborales totales en Bolivia mucho menor que en los casos de la Argentina y el Brasil, el descenso de la productividad en Bolivia hace que la diferencia en términos de resultados de competitividad sea desventajosa para el país. En otro sentido, los altos niveles de crecimiento de la productividad laboral permitieron a los países mencionados alcanzar resultados menos adversos que en nuestro caso.

Cuadro No. 7
Evolución de la competitividad 1990-94
(Tasas de cambio anuales)*

País	Costo laboral	Productividad	Competitividad
Argentina	13,8	10,7	-3,1
Bolivia	4,1	-1,0	-5,0
Brasil	7,9	7,7	-0,2
Chile	11,0	3,0	-8,0
Perú	12,3	6,3	-5,9

* Sin corrección cambiaria.

Para comprender mejor el grado de dependencia de la competitividad internacional de la orientación de la política cambiaria, el cuadro No. 8 incluye una comparación del grupo de países, sometiendo los anteriores datos a una corrección cambiaria consistente en la utilización de un tipo de cambio efectivo real de las diferentes monedas nacionales con respecto a una canasta de monedas de los principales socios comerciales respectivos (ITCRE). Este proceso permite observar el efecto de una corrección del "atraso" cambiario que se produjo por la orientación de las respectivas políticas nacionales.

Cuadro No. 8
Evolución de la competitividad 1990-94
(Tasas de cambio anuales)*

País	Costo laboral	Productividad	Competitividad	ITCRE
Argentina	7,1	10,7	3,6	78,4
Bolivia	8,8	-1,0	-9,8	119,67
Brasil	5,9	7,7	1,7	92,9
Chile	10,0	3,0	-7,1	96,5
Perú	7,6	6,3	-1,3	84,4

* Con corrección cambiaria.

Como se puede notar, los resultados cambian favorablemente en todos los casos, excepto el de Bolivia, lo que puede ser interpretado como una insuficiencia de la devaluación real de la moneda nacional para enfrentar la competencia internacional. En otro sentido, podría decirse que aún habiéndose modificado el tipo de cambio nacional de manera importante (el índice para 1994 fue de 119,67%), la orientación estabilizadora de la política cambiaria no permitió que la depreciación sea lo suficientemente grande como para revertir las pérdidas de competitividad. Aquí no se está planteando como solución una modificación radical del manejo cambiario que pudiese reflejarse en tasas más altas de devaluación, sino llamar la atención sobre la importancia de la influencia de un factor ajeno al campo estricto del mercado laboral. En otras palabras, es preciso advertir que una comprensión más cabal de los cambios en la competitividad de la industria no puede pasar por alto la observación de otros aspectos que, antes que en el ámbito laboral, se encuentran en la esfera de las políticas macroeconómicas y están definidas por la orientación básica del modelo de desarrollo vigente.

En este caso concreto, la orientación estabilizadora de toda la política económica permite distorsiones de precios que afectan la capacidad competitiva de las empresas, particularmente de las productoras de bienes transables y originan una elevación de los costos de factores; este hecho pese a tener otra derivación en el impulso de la demanda debido a los menores precios industriales, no ha servido para mejorar la capacidad productiva de las empresas. Correspondientemente, el comportamiento empresarial se ha desarrollado al unísono con este tipo de políticas, reeditando actitudes atávicas como la aversión al riesgo. Esto explica, por ejemplo, por qué el proceso de apertura comercial no ha estado acompañado de mejoras importantes en la inversión y la innovación tecnológica, siendo que la relación de precios fue ventajosa para las importaciones. En este sentido, resulta importante la información contenida en un reciente estudio de la CEPAL¹⁴, que revela que las importaciones bolivianas de "bienes difusores de progreso técnico" —maquinarias, instrumen-

¹⁴ Cepal (1999).

tos y química fina— redujeron su participación en el total de las importaciones de 32% a 26%, favoreciendo el incremento de la participación de los bienes duraderos de consumo.

El comportamiento del costo unitario del trabajo

Una visión que resume el conjunto de los factores que afectan el comportamiento de la competitividad de las empresas industriales se puede alcanzar considerando los cambios producidos en el nivel del costo unitario del trabajo (CUT), es decir, el costo por unidad de producto¹⁵.

Este concepto parte de la idea de que el precio de los bienes está definido por el costo por unidad de tiempo de la fuerza de trabajo (salario horario) multiplicado por la cantidad de trabajo para producir una unidad de producto (cuya inversa 1/a es la productividad), más un margen de utilidad. En otros términos, el precio de un bien es una ecuación compuesta por el CUT más el margen de utilidad mencionado, por lo que al empresario le interesa el cambio en la magnitud de ambos componentes, es decir, la medida en que el cambio del costo laboral puede afectar su competitividad sin impactar en su utilidad. Considerando que en una economía abierta la competitividad depende del precio del bien traducido en términos internacionales, es necesario deflactar o dividir el mismo por una tasa o tipo de cambio elaborada sobre una canasta de monedas de los principales socios comerciales extranjeros.

En tal sentido, el cambio en el CUT dependerá de los cambios en el salario real, en la productividad, en la relación de precios internos (precios al consumidor y precios al productor) y en la relación entre los precios del productor con la tasa de cambio.

$$c = w + h + W - q$$

¹⁵ Para una descripción más detalla de los aspectos teóricos puede consultarse los diversos artículos del libro de Amadeo, et.al.(1997).

donde:

c = tasa de variación del CUT

w = tasa de variación del salario real

q = tasa de variación de la productividad

h = tasa de variación de la relación de precios internos

W = tasa de variación de los precios al productor industrial con el tipo de cambio.

En este conjunto, los elementos que se encuentran en la esfera del mercado laboral son los cambios en el salario real y la productividad del trabajo, en tanto que los otros términos de la ecuación están determinados por el comportamiento macroeconómico derivado de las políticas económicas.

Por tanto, la competitividad variará positiva o negativamente en la medida en que el crecimiento de la productividad "alcance" para cubrir el crecimiento de los otros términos:

$$c = (w - q) + h + W$$

Aquí, todo cambio con signo positivo de " c ", significa un aumento del CUT y, por tanto, una pérdida de competitividad para la industria.

Cuadro No. 9
Bolivia: factores determinantes en la evolución
del Costo Unitario del Trabajo

	1988-1994
Salario Real (w)	-0,98
Productividad (q)	-0,19
$w - q$	-0,79
ipc/ipp	2,64
ipp/e	4,17
CUT	6,02

Fuente: Elaboración propia con base en INE y UDAPE.

Como se puede ver, en el período 1988-94, la industria (unidades de 15 o más ocupados) ha enfrentado una elevación del costo unitario de trabajo de más del 6 por ciento. A este cambio contribuyeron de forma preponderante la relación del nivel de precios industriales con el tipo de cambio monetario y la relación de precios internos. En el caso de las variables del mercado laboral, destaca la caída de la productividad que es atenuada por una caída leve del salario real (prácticamente un estancamiento).

Esta información permite reiterar que en el caso de la industria boliviana, las modificaciones que han dado lugar a una pérdida de competitividad en los años considerados, se focalizan esencialmente en variables que están fuera del ámbito laboral y que en el plano estricto del mercado laboral, la circunstancia más relevante es la caída en la productividad media del trabajo.

Conclusiones

El análisis de la información relativa a la industria nacional —de su segmento de unidades de mayor tamaño—, revela varios aspectos importantes de la situación de los costos laborales en Bolivia y de su relación con la competitividad del sector. Los más destacados son:

1. Se observa que las obligaciones —consideradas como costos adicionales al salario mensual contractual— han rebajado a partir de la aplicación de 1985.
2. Destaca el hecho de que los costos laborales pueden variar significativamente debido esencialmente a algunas normas relativas a la permanencia por tiempo prolongado en el mismo puesto de trabajo —como el bono de antigüedad—, elevando el monto de la remuneración bruta respecto al salario contractual.
3. El nivel de las obligaciones a las que se enfrentan los empresarios nacionales se ubican en un lugar intermedio respecto de las prevalecientes en otros países, particularmente en lo que respecta a las contribuciones referidas a indemnizaciones por tiempo de servicios, los sistemas de seguridad social y programas de capacitación.
4. Los salarios mínimos y medios vigentes en el país son menores que los prevalecientes en cada uno de los países limítrofes.

5. El efecto del comportamiento de los costos laborales sobre la competitividad industrial no ha sido determinante e incluso —como es el caso particular del período 1988-1994—, ha atenuado el efecto negativo de la caída de la productividad media del trabajo.
6. Observando el curso de las tasas de variación de los diversos factores que han incidido en el alza del costo por unidad de producto —y por tanto en la reducción de la competitividad—, se comprueba que son las variables del contexto macroeconómico, como el tipo de cambio y la relación de precios internos, a las que corresponde la mayor carga de responsabilidad.

En consecuencia, la respuesta a la necesidad de alcanzar mayores grados de competitividad de las empresas reside fundamentalmente en las decisiones de inversión por parte de las mismas a objeto de elevar de manera radical y sostenida la productividad del trabajo, así como en la orientación de las políticas económicas —particularmente las relacionadas con el sector externo—, que hoy se caracterizan por tener objetivos de estabilización antes que de crecimiento económico. Esto es más evidente aún, si se toma en cuenta la escasa relevancia que puede tener la reducción de los costos laborales que, como se ha indicado anteriormente, no tienen una incidencia determinante en el conjunto de los costos de producción de la industria.

Bibliografía

Amadeo, E.; et.al.

1997 "Costos laborales y competitividad industrial en América Latina", (Lima, OIT).

Amsden, A.

1993 "La industrialización del Tercer Mundo: ¿"Fordismo global" o un nuevo modelo?, en *Trabajo y Capital 4 Revista de ciencias sociales*, (Montevideo, Trabajo y capital).

Banco Central de Bolivia,

1998 "Boletín del Sector Externo", No. 19 (La Paz, BCB).

Beccaria, L.; Galín, P.

1998 "Competitividad y regulaciones laborales", en *Revista de la Cepal*, No. 65 (Santiago de Chile, Naciones Unidas).

BID,

1996 "Progreso económico y social en América Latina. Informe 1996", (Washington, D.C., BID).

BID,

1998 "Estudio de base para la Estrategia para el Desarrollo del Mercado de Trabajo" (borrador para debate), (Pagina Web IADB/SDS, BID).

CEPAL,

1999 "Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe", (Santiago de Chile).

- INE,**
1997 "Anuario Estadístico 1997", (La Paz, INE).
- Lora, E.; Pagés, C.**
1996 "La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe", (Página Web IADB/OCE, BID).
- Márquez, G. (compilador)**
1994 "Ley y mercado en el mundo del trabajo", en *Regulación del mercado de trabajo en América Latina*, (s/l, CINDE-IESA).
- OIT,**
1992 "Estudio comparado de las legislaciones de trabajo de los países del Grupo Andino", (Lima, OIT).
- OIT,**
1996 "El empleo en el mundo 1996/97. Las políticas nacionales en la era de la mundialización", (Ginebra, OIT).
- SILEG,**
1999 Sistema Legislativo Informático Boliviano, CD-ROM, (La Paz, Paravicini & Asociados).
- UDAPE,**
1985 "El salario en Bolivia", Manual de trabajo DM-016/85 (La Paz, UDAPE).
- UDAPE,**
1997 "Consideraciones sobre la reforma de la legislación laboral", Estudios de Milenio 8 (La Paz, Fundación Milenio).
- UDAPE,**
1998 "Dossier de estadísticas sociales y económicas de Bolivia", (La Paz, UDAPE).
- Weller, J.**
1998 "Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina", Serie Reforma Económicas 10 (Página Web, CEPAL).
- Zegada, L.**
1998 "El asesor laboral", Cuarta edición (La Paz, La Razón).

Anexo A

Cuadro No. 1
Bolivia: Evolución del Salario Mínimo Nacional

Fecha de promulgación	Bolivianos	Dólares
Abril de 1987	50,00	24,87
Abril de 1988	60,00	26,08
Abril de 1990	120,00	38,70
Marzo de 1991	120,00	34,28
Marzo de 1992	135,00	35,52
Febrero de 1993	160,00	37,20
Febrero de 1994	190,00	41,12

Fuente: SILEG e INE, Anuario Estadístico 1997.

Cuadro No. 2
Diferencia de obligaciones legales
(porcentajes sobre el salario mensual y horario)

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Perú
Indemnización *	1 x N	1 x N	1,4 x N	1-1,5 x N	2,5 x N
Desahucio (No. de salarios mensuales)	1	3	1	1	n.d.
Jornada laboral semanal (horas)	48	48	44	48	48
Feriatos (días)	12	10	n.d.	n.d.	12
Recargo horas extras (%)	50	100	50	50	25
Recargo horas nocturno (%)		25 a 50	20		30
Recargo horas feriatos (%)	100	100 a 300	100	50	
Vacación 1 año antigüedad (días)	14	15	30	15	30
Contrib. Seg. Soc. (%)	16	2	22	0,7	4
Seguro desempleo (%)	1,5	n.a.	Gob.	Gob.	n.a.

(*) N = número de años trabajados

n.d. = no disponible

n.a. = no se aplica

Fuente: Elaboración propia con base en cuadros de Anexo B, BID Progreso Económico y Social en América Latina, Informe 1996 y otros.

Anexo B

CHILE
SALARIOS MÍNIMO Y MEDIO
 (En moneda nacional) ¹

	Industria Manufacturera Privada	Sector privado	Sector público	Observaciones
Salario mínimo	80.500	80.500	80.500	Se fija cada año, cubre 40% de necesidades del 13% de los asalariados.
Salario medio	220.819 * 212.000***	186.815 **	186.815 **	* Ingreso laboral ocupados PET ** Obreros y empleados PET *** Todos los sectores, C. Valdés Pdte. Exportadores citado en www.foro.cl
- Obrero - Empleado				

Fuente: Programa de Economía del Trabajo, PET, y Central Unitaria de Trabajadores, Chile.

¹ Tipo de cambio del dólar 460\$ (PET) a mayo 1998.

Hasta mayo el salario mínimo era de 71.400\$ (PET).

COSTOS SALARIALES

	Cobertura sectorial	% del salario	Observaciones
Bono de antigüedad	Sector público	5,29	Aporte va a Fondo de Desahucio. Sector privado voluntario.
Prima o bono de producción			En trámite aumentos salariales por aumento de productividad.
Aguinaldo de Navidad	Sector público		Fijado cada año. Sector privado voluntario.

Fuente: Central Unitaria de Trabajadores, Chile.

OTROS COSTOS

	Escala
Vacaciones anuales (días)	Sector público: Antigüedad 1-14 años -> 15 días hábiles Antigüedad 15-19 años -> 20 días hábiles Antigüedad 20 o más -> 25 días hábiles Sector privado: 15 días
Sobretasa por trabajo nocturno (porcentaje del jornal diario)	No existe
Sobretasa por horas extras a la jornada básica (porcentaje del jornal diario)	50%
Sobretasa por trabajo en días no laborables, domingos o feriados (porcentaje del jornal diario)	50% ¹

Fuente: Programa de Economía del Trabajo, PET, y Central Unitaria de Trabajadores, Chile.

¹Según la CUT, que tiene como fuente el Código del Trabajo.

COSTOS POR DESPIDO

	Fijado por Ley	Escala	Observaciones
Período de preaviso (días)	Código del Trabajo Art. 161	30 días	Compensable con un mes del último salario
Indemnización por despido con causa (en salarios mensuales)	No procede s/g Art. 159-160 del Código		
Indemnización por despido sin causa (en salarios mensuales)	Art. 161 Código	1 salario mensual por año trabajado; hasta 11 meses 1,2 y 1,5 salarios mensuales*	* Según BID, se recarga 20% si empleador no prueba causa económica y 50% si no prueba causa justa.
Indemnización por renuncia (en salarios mensuales)		1/2 salario mensual por año trabajado desde el 7mo.	Según BID.

Fuente: Programa de Economía del Trabajo, PET; Central Unitaria de Trabajadores, Chile y BID, Informe 96.

COSTOS NO SALARIALES

	Contribución trabajador (porcentaje del salario básico)	Contribución del empleador (porcentaje de la nómina)	Observaciones
Seguridad social PENSIONES	10% pensión 2.87% sobrevivencia e invalidez *		* Según CUT, en el sistema antiguo 100% de aporte del trabajador. Habían aportes: 26,74% Serv. de Seg. Social; 29,74% Empleados partic. y 25,62% Empl. públicos.
Seguridad social SALUD	7%		
Seguro accidentes de trabajo y riesgos profesionales		0.7%	Según PET por la Ley de accidentes de trabajo.
Fondos de vivienda			
Capacitación		2%	Voluntario s/g CUT
Otros importantes			

Fuente: Programa de Economía del Trabajo, PET, y Central Unitaria de Trabajadores, Chile.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD¹

	Duración de licencia	Prestación monetaria (porcentaje del salario)
Prenatal	6 semanas	100%
Nacimiento		
Postnatal	12 semanas	100%

Fuente: Programa de Economía del Trabajo, PET, y Central Unitaria de Trabajadores, Chile.

¹ Existe fuero laboral de 1 año para la madre trabajadora (CUT).

SEGURO DE DESEMPLEO

Financiamiento (% del salario ("s") o la nómina ("n"))			Tasa de reemplazo		Duración del beneficio	Cobertura
Estado	Empleador	Trabajador	Monto	Tiempo		
SI			37 \$ 18 \$	6 primeros meses 6 últimos meses	1 año	Empleados

Fuente: BID, Informe 1996.

PERÚ

SALARIOS MÍNIMO Y MEDIO

(En moneda nacional) ¹

	Industria Manufacturera Privada	Sector privado	Sector público	Observaciones
Salario mínimo ²		345	300	Salario mínimo vital para obreros y empleados
Salario medio (todas las categorías)		800.70*		*INE: Salario Ene-Sep 98 Lima Metropolitana
- Obrero - Empleado				

Fuente: Alternativa y página Web del INE.

¹ Tipo de cambio 1\$us= 2.87 Soles.

² Trabajadores mineros SMV + 25% de sobre tasa.

COSTOS SALARIALES

	Cobertura sectorial	% del salario básico	Observaciones
Bono de antigüedad	Sector público		
Prima o bono de producción			
Aguinaldo de Navidad	Todos	100	Duodécimas
Asignación Familiar		S/ 12.02	
Escolaridad	Público	S/ 104.53	
	Privado	Opcional	

Fuente: Alternativa.

OTROS COSTOS

	Escala
Vacaciones anuales (días) ¹	30 días (si cumple un año trabajando, sino 2,5 días por mes)
Sobretasa por trabajo nocturno (porcentaje del jornal diario)	No puede ser menor a remuneración mínima con un 30% de sobretasa.
Sobretasa por horas extras a la jornada básica (porcentaje del jornal diario)	No debe ser menor del 25% por hora calculada sobre la remuneración ordinaria.
Sobretasa por trabajo en días no laborables, domingos o feriados (porcentaje del jornal diario)	Equivalente a jornada ordinaria.

Fuente: ¹ D. Legislativo 728 de 2/3/97.

COSTOS POR DESPIDO

	Fijado por Ley	Escala	Observaciones *
Período de preaviso (días)	6 a 30 días		
Indemnización por despido con causa (en salarios mensuales)			
Indemnización por despido sin causa (en salarios mensuales)	1 1/2 por año trabajado		
Indemnización por año de servicios (en salarios mensuales)	1 por año	Obrero 30 jornales Empleado 1 sueldo	No hay tope, se rige por el ingreso mínimo indexado.

COSTOS NO SALARIALES

	Contribución trabajador (porcentaje del salario básico)	Contribución del empleador (porcentaje de la nómina)	Observaciones
Seguridad social PENSIONES	\$us 120.20 x 13%	9%	
Seguridad social SALUD			
Seguro accidentes de trabajo y riesgos profesionales		2 a 12%	
Fondos de vivienda		5%	
Capacitación			
Otros importantes		0.75%	No especifica

Fuente: SENATI.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

	Duración de licencia	Prestación monetaria (porcentaje del salario básico)
Prenatal	45 días	
Nacimiento		
Postnatal	45 días	

Fuente: Ley 26644 de 25/6/96.

BRASIL

SALARIOS MÍNIMO Y MEDIO

(En moneda nacional) ¹

	Industria Manufacturera Privada	Sector privado	Sector público	Observaciones
Salario mínimo	130,00			
Salario medio	537.75	426.59	670.95	Sector público incluye a Sociedades de Economía Mixta
- Obrero - Empleado				

Fuente: MTb (Rais/95) citado por DIEESE, citado por Forca Sindical y UDAPE, Dossier Estadístico 1998.
¹ Cotización media anual para 1997 R\$ 1,03.

COSTOS SALARIALES

	Cobertura sectorial	% del salario	Observaciones
Bono de antigüedad			
Prima o bono de producción			
Aguinaldo de Navidad		100	Duodécimas

Fuente: DIEESE citado por Forca Sindical.

OTROS COSTOS

	Escala
Vacaciones anuales (días)	1 mes si el trabajador se mantiene por un período mayor a un año. Duodécimas de 1 año por el número de meses trabajados
Sobretasa por trabajo nocturno (porcentaje del jornal diario)	20% sobre la hora diurna (hora nocturna reducida a 52 min. y 32 seg.)
Sobretasa por horas extras a la jornada básica (porcentaje del jornal diario)	50% sobre la hora normal (jornada diaria no puede exceder las doce horas)
Sobretasa por trabajo en días no laborables, domingos o feriados (porcentaje del jornal diario)	100% sobre el salario normal diario

Fuente: CLT y DIEESE, citado por Forca Sindical.

COSTOS POR DESPIDO

	Fijado por Ley	Escala	Observaciones
Período de preaviso (días)		30 ¹	
Indemnización por despido con causa (en salarios mensuales)		- Saldo del salario - FGTS ² (depósito en cta. Vinculada: 8% del mes de rescisión, 8% del mes anterior)	Antes de completar 1 año de servicio. Dependiendo de la categoría en que se ubica el trabajador.
		- Saldo del salario - FGTS (depósito en cta. Vinculada: 8% del mes de rescisión, 8% del mes anterior) - Vacaciones: vencidas y abono adicional de 1/3 del salario.	Después de 1 año de servicio. Dependiendo de la categoría en que se ubica el trabajador.
Indemnización por despido sin causa (en salarios mensuales)	Código de Saque da conta vinculada (Cód. 01)	- Saldo del salario - Preaviso - FGTS (depósito en cta. Vinculada: 8% del mes de rescisión, 8% del mes anterior, 40% de depósitos) - Aguinaldo (sueldo 13 ^{avo}) - Vacaciones: proporcional y abono adicional de 1/3 del salario.	Antes de completar 1 año de servicio. Dependiendo de la categoría en que se ubica el trabajador.
		- Saldo del salario - Preaviso - FGTS (depósito en cta. Vinculada: 8% del mes de rescisión, 8% del mes anterior, 40% de depósitos) - Aguinaldo (sueldo 13 ^{avo}) - Vacaciones: vencidas, proporcional, abono adicional de 1/3 del salario.	Después de 1 año de servicio. Dependiendo de la categoría en que se ubica el trabajador.
Indemnización por renuncia (en salarios mensuales)			

Fuente: Grupo OIB- Calendario Objetivo de Obrigações e Tabelas Práticas-Julho/98. Elaboración DIEESE

¹ Durante el mes, el trabajador goza de dos horas semanales para buscar trabajo, según Amadeo, et. al. (1997).

² FGTS= Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio. Se aplica sólo a sector privado según Amadeo, et.al. (1997).

COSTOS NO SALARIALES

	Contribución trabajador (porcentaje del salario básico)	Contribución del empleador (porcentaje de la nómina)	Observaciones
Seguridad social PENSIONES	9	INSS 20	
Seguridad social SALUD		SESI 1.5	Servicio Social de la Industria (Comercio)
Seguro accidentes de trabajo y riesgos profesionales		2	
Fondos de vivienda			
Capacitación		SENAI 1	Serv. Aprendizaje Indust.
Otros importantes		FGTS 8 INCRA 0.2 SEBRAE 0.6 Educación 2.5	Fondo de garantía Auxilio a la P.Empresa

Fuente: DIEESE, citado por Forca Sindical.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

	Duración de licencia	Prestación monetaria (porcentaje del salario)
Prenatal	120 días	100%
Nacimiento		
Postnatal		

Fuente: IOB, elaboración DIEESE, citado por Forca Sindical.

SEGURO DE DESEMPLEO

Financiamiento (% del salario ("s") o la nómina ("n"))			Tasa de reemplazo		Duración del beneficio	Cobertura
Estado	Empleador	Trabajador	Monto	Tiempo		
			Cuota s/g salario medio ¹ : Hasta R\$ 214.64 el 80%; entre 214.64 y 357.72, el 80% de 214.64 y el 50% del saldo; por encima de 357.72 el valor será invariable de R\$ 243.24	3 cuotas 4 cuotas 5 cuotas	3, 4 o 5 meses (en lapso de 16 meses)	Trabajador que compruebe haber trabajado: entre 6 y 11 meses; 12-23 meses y mínimo de 24 meses, en los últimos 36 meses, respectivamente

Fuente: DIEESE, citado por Forca Sindical.

¹ Para el salario medio, se toma en cuenta promedio de 3 últimos meses, de 2 últimos meses (si trabajó menos de 3 meses) o último mes (si sólo tuvo un salario). El cálculo del salario mensual: Salario/hora/día/semana/quincena=X, por 220, por 30, +7*30, y por 2, respectivamente. El salario debe ser indexado por el TRCT y no podrá ser menor al salario mínimo.

BOLIVIA

SALARIOS MÍNIMO Y MEDIO

(En moneda nacional)

	Industria Manufacturera Privada	Sector privado	Sector público	Observaciones
Salario mínimo	300	300	300	Determinado anualmente mediante la Ley Financial
Salario medio	1.209,840 ¹			
- Obrero - Empleado				

Fuente: Elaboración propia.

¹ Proyección propia en base a INE III y PGN 98.

COSTOS SALARIALES

	Cobertura sectorial	Monto	Observaciones
Bono de antigüedad ¹	Todos los sectores y categorías	5% de 2-4 años 11% de 5-7 años 18% de 8-10 años 26% de 11-14 años 34% de 15-19 años 42% de 20-24 años 50% de 25 -más	
Bono de producción	Sector privado	Proporcional a la producción que exceda a la meta	Voluntario
Prima sobre utilidades	Todos los sectores	Reparto del 25% de las utilidades de la empresa	En la práctica posterior se fija en un salario mensual
Aguinaldo de Navidad	Todos los sectores y categorías	1 sueldo mensual 1 salario mensual (promedio de los salarios de los tres últimos meses del año)	Remuneración incluye recargos, bonos, etc. Acreedores: empleados que hayan trabajado 3 meses y obreros con 1 mes. Quienes no alcancen el año trabajado reciben duodécimas.

Fuente: LGT, D. Reglamentario y El asesor laboral.

OTROS COSTOS

	Escala
Vacaciones anuales (días)	15 días hábiles de 1 - 4 años de trabajo cumplidos 20 días hábiles de 5 - 9 años de trabajo cumplidos 30 días hábiles de 10 y más años de trabajo
Sobretasa por trabajo nocturno ¹ (porcentaje del jornal diario)	25% para oficinas 30% para establecimientos industriales y fabriles 40% para mujeres 50% en horas 24 a 06 en trabajos nocivos
Sobretasa por horas extras a la jornada básica (porcentaje del jornal diario)	100%
Sobretasa por trabajo en días no laborables, domingos o feriados (porcentaje del jornal diario)	100%

Fuente: L.G.T. y DS 90 de 24/4/44.

¹ No puede exceder las 7 horas. Horario de 20:00 a 6:00.

COSTOS POR DESPIDO

	Fijado por Ley	Escala	Observaciones
Período de preaviso ¹ (desahucio).	Sí	90 días obreros y empleados	Desahucio se paga en caso de incumplimiento de preaviso
Indemnización por tiempo de servicios: despido con causa.	Sí	1 salario mensual ² por año trabajado de los quinquenios consolidados	Se pierde el derecho del tiempo trabajado en el quinquenio en curso
Indemnización por tiempo de servicios: despido sin causa.	Sí	1 salario mensual por año trabajado	Cumplidos 5 años. Tiempo excedente menor a 1 año recibe duodécimas.
Indemnización por tiempo de servicios: renuncia.	Sí	1 salario mensual por año trabajado	Cumplidos 5 años. Tiempo excedente menor a 1 año recibe duodécimas.

Fuente: L.G.T.

¹ Hay también obligatoriedad de preaviso de 30 días para el trabajador.

² Promedio de los sueldos o salarios de los 3 últimos meses.

COSTOS NO SALARIALES

	Contribución trabajador (porcentaje del salario básico)	Contribución empleador (porcentaje de la nómina)	Observaciones
Seguridad social PENSIONES	10%	2%	
Seguridad social SALUD		10%	
Seguro accidentes de trabajo y riesgos profesionales	2%		
Fondos de vivienda	1%	2%	
Capacitación			
Comisiones AFP	0.5%		

Fuente: AFP Futuro de Bolivia y DAF-Cedla.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD¹

	Duración de licencia	Prestación monetaria
Prenatal	45 días calendario	1 salario mínimo nacional (especie) desde 5to. mes embarazo
Nacimiento		1 salario mínimo nacional
Postnatal	45 días calendario	1 salario mínimo nacional (especie) durante un año

Fuente: DAF-Cedla.

Anexo C

LO DICE UNA INVESTIGACIÓN DEL CEDLA

Nuestra mano de obra es la más barata de la región

Y los impuestos del empleador boliviano son menores que los de otros países

La mano de obra en Bolivia es la peor pagada de la región. En Argentina, Perú y Brasil —por ejemplo— se cotiza mejor, aunque no así en Chile.

Así lo dice una investigación de Carlos Arze, economista del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

El CEDLA resume la investigación en una nota de prensa que afirma que aunque los empresarios dicen que la actual legislación laboral encarece en exceso el costo de la fuerza de trabajo, lo cierto es que la mano de obra boliviana es la más barata de la región y una de las mayores ventajas de la industria nacional.

EN VENTAJA

Un estudio comparativo de la situación de las industrias de varios países de América del Sur demuestra que el costo de la mano de obra en Bolivia está entre los más bajos de la región lo que podría colocar en ventaja a los empresarios nacionales con sus similares de los países vecinos.

“Los costos totales que la actual legislación boliviana impone a los empleadores son menores que los de Argentina, Brasil y Perú, y ligeramente mayor que los de Chile”, dice la investigación de Arze.

El análisis sobre la estructura de costos de la industria nacional y de los países limítrofes, con los que se desarrollan las mayores relaciones comerciales, muestra que en 1998 el índice del costo laboral total alcanzó —respecto al salario mensual bruto— el valor de 143,1 en Bolivia, mientras que en Argentina fue de 153,5, en Brasil de 159,1 y en Perú de 156,2. En el caso de Chile ese índice alcanzó el año pasado 140,2.

“Esto muestra que en el caso de Bolivia los niveles de imposición de costos laborales son relativamente menores que sus principales socios comerciales, exceptuando Chile”.

Tales resultados también cuestionan la afirmación “muy difundida por los empresarios nacionales de que la legislación laboral boliviana es particularmente rígida y más exigente que en los países vecinos”, agrega Arze.

La investigación de Arze —denominada “Costos laborales y competitividad en la industria boliviana”— también detectó otras ventajas del industrial boliviano.

Por ejemplo, “las contribuciones tributarias y para fiscales que enfrenta el empleador boliviano son menores que las de sus similares de la región”.

La Paz, Bolivia, martes 15 de junio de 1999

Según el CEDLA

Industria boliviana tiene los costos laborales más bajos de la región

Según un estudio comparativo realizado por Carlos Arce, economista del centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), sobre la situación de las industrias de varios países de Sudamérica, el costo de la mano de obra en Bolivia está entre los más bajos de la región, lo que podría colocar en ventaja a los empresarios nacionales con sus similares de países vecinos, de no mediar otras condiciones relativas a la producción.

"Los costos totales que la actual legislación boliviana impone a los empleadores son menores que los de Argentina, Brasil y Perú y ligeramente mayor que los de Chile" sostiene Arce.

El análisis sobre la estructura de costos de la industria nacional y de los países limítrofes con los que se desarrollan las mayores relaciones comerciales, muestra que en 1998 el índice del costo laboral total alcanzó, respecto al salario mensual bruto, un valor de 143.1 en

Bolivia, mientras que en Argentina fue de 153.5, en Brasil 159.1 y en Perú 156.2. En el caso de Chile ese índice alcanzó el año pasado a 140.2.

"Esto muestra que en el caso de Bolivia, los niveles de imposición de costos laborales son relativamente menores que sus principales socios comerciales, exceptuando Chile, lo que viene a cuestionar la afirmación, muy difundida por los empresarios nacionales, de que la legislación laboral boliviana es particularmente rígida y más exigente que en los países vecinos" agrega la investigación.

COSTOS Y FLEXIBILIZACION

Con este falso supuesto, los empresarios nacionales actualmente tratan de justificar su intención de reducir aún más los costos laborales, mediante la legislación de la flexibilización laboral que de hecho ya comenzó a aplicarse en la mayor parte de las fábricas y talleres del país, sostiene la evaluación.

Los costos laborales son las obligaciones que tiene el empleador por la prestación de servicios que realiza el trabajador. En este rubro están comprendidos el salario, otras remuneraciones como bonos, aguinaldos e indemnizaciones, obligaciones tributarias para financiar servicios que benefician al conjunto de los trabajadores y otras obligaciones para-fiscales.

OTRAS CONCLUSIONES

La investigación de CEDLA - denominada "Costos laborales y competitividad en la industria boliviana", de próxima circulación, también permitió detectar otras ventajas que tiene el industrial boliviano a la hora de evaluar la cuantía de los costos laborales.

Así, según el estudio, "las contribuciones tributarias y para-fiscales que enfrenta el empleador boliviano, son menores que las de sus similares de Argentina, Brasil y Perú y sólo mayores a las de Chile.

Del mismo modo, se estableció que "los costos relativos a horas no trabajadas pero pagadas (descanso anual) y los complementos monetarios emergentes de la participación en utilidades y el decimotercer salario, son menores en Bolivia que en Chile y ligeramente mayores que en los otros países".

Paralelamente, la investigación constató que "los aportes de los trabajadores bolivianos a la seguridad social y vivienda son mayores que los vigentes en Perú y Brasil, pero menores en el caso de Argentina y Chile.

Bajo costo laboral en Bolivia en relación con otros países

- Para los empresarios esa no es la única ventaja. Aportes de trabajadores son mayores.

La Paz, 14 (CoPress). Los costos laborales para los empresarios bolivianos son más bajos que para sus colegas de Argentina, Perú y Brasil, pese a las constantes quejas de los industriales nacionales de que la actual legislación de trabajo encarece sus costos generales, según una investigación del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Do no mediar otras condiciones adversas de producción, esos bajos costos laborales significarían una ventaja importante para los industriales bolivianos respecto a sus pares de

la región, de acuerdo al estudio, efectuado para ese Centro por el economista Carlos Arze.

Pero esas ventajas no son las únicas porque se encontró también que los aportes de los trabajadores bolivianos a la seguridad social y vivienda son mayores que en otros países de la región.

Además, los empleadores bolivianos tienen a su favor el hecho de que sus contribuciones tributarias y para-fiscales son menores, lo mismo que los costos adicionales relativos a horas no trabajadas pero pagadas, (descanso anual).

Arze encontró que en 1988,

el índice de costo laboral alcanzó, respecto del salario mensual promedio, un valor de 140 en Bolivia, mientras que en Argentina fue de 193, en Brasil 159, en Perú 156 y de 140 en Chile.

«Esto muestra que en el caso de Bolivia, los niveles de imposición de costos laborales son relativamente menores que sus principales socios comerciales, excepto Chile, lo que viene a cuestionar la información, muy difundida por los empresarios nacionales, de que la legislación laboral boliviana es particularmente rígida y más exigente que en los países vecinos».

Para su investigación, Arze evaluó las industrias medianas o grandes, que tienen de 15 trabajadores para arriba. ARGUMENTACION ERRONEA

Con el falso supuesto, los empresarios nacionales actualmente tratan de justificar su intención de reducir aún más los costos laborales, legalizando el sistema de flexibilización laboral, que de hecho ya comenzó a aplicarse en la mayor parte de las fábricas y talleres.

Los costos laborales son las obligaciones que tiene el empleador por la prestación de servicios que efectúa el trabajador.

En este rubro están comprendidos el salario y otras remuneraciones como bonos, aguinaldos e indemnizaciones, obligaciones tributarias para financiar servicios que benefician al conjunto de los trabajadores y otras obligaciones para-fiscales.

El CEDLA funge como secretaría técnica de la Plataforma de Defensa del Trabajo, un organismo integrado por varias organizaciones sindicales y otras de la sociedad civil, que se oponen a la flexibilización de la

ley general del trabajo, propuesta por el gobierno e impulsada por los organismos internacionales de financiamiento.

La investigación «Costos laborales y competitividad en la industria boliviana», titulada así por el economista Arze, detectó asimismo otras ventajas que tiene el industrial boliviano.

Por ejemplo, que «las contribuciones tributarias y para-fiscales que enfrenta el empleador boliviano son menores que las de sus similares de Argentina, Brasil y Perú y solo mayores a las de Chile».

Asimismo, que los costos adicionales relativos a horas no trabajadas pero pagadas, (descanso anual) y los complementos monetarios emergentes de la participación en utilidades del décimo tercer salario, son menores en Bolivia que en Chile, y ligeramente mayores que en los otros países.

Paralelamente, la investigación de Arze constató que los aportes de los trabajadores bolivianos a la seguridad social y vivienda son mayores que los vigentes en Perú y Brasil, pero menores en el caso de Argentina y Chile.

Bolivia: Evolución de la estructura de costos laborales en la industria
(porcentajes del salario mensual)*

Costos	1985	1988
Remuneraciones legales	55,5 a 131,4	50,1 a 99,3
■ Aguinaldo	8,3	8,3
■ Prima de utilidades	8,3	8,3
■ Bono de antigüedad	3,5 a 65,0 **	5 a 50***
■ Reserva para indemnizaciones	8,3	8,3
■ Horas no trabajadas	16,1	16,1
■ Vacaciones	4,1 a 8,3	4,1 a 8,3
■ Bono de movilidad	5,8 a 11,4	
■ Bono de categoría	1,1 a 5,7	

Contribuciones habituales

Seguridad social

Vivienda

** Porcentaje aplicado sobre el salario mensual y creciente cada año, desde el segundo.

*** Porcentaje aplicado sobre tres salarios mínimos y creciente cada tres años, desde el primero

14,0

6,0

8,0

2,0

2,0

10,0

2,0

Los obreros bolivianos son cada día más baratos

Se racionalizó el conjunto de los costos laborales no salariales

La mediana y gran industria boliviana dispone de una mano de obra cada vez más barata, como consecuencia de los cambios operados en la legislación laboral y las acciones empresariales orientadas a despedir al personal antiguo y reemplazarlo con operarios eventuales y jóvenes. Uno de cada tres fabrica los tiene menos de 25 años, revela una investigación del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (Cedla).

Entre 1985 y 1988, el costo de la mano de obra fabril boliviana, en los establecimientos económicos con 15 o más em-

pleados, se redujo a tal grado que actualmente está entre los más bajos de la región. Pese a ello, los empresarios insisten en reducir aún más el costo de la mano de obra a través de la flexibilización laboral, que amenaza con desconocer gran parte de los derechos y conquistas socioeconómicas de los trabajadores.

También se modificó la base de cálculo, reemplazando el salario mensual de trabajador. Desde agosto de 1985, mediante la aplicación del 21060, se racionalizó el conjunto de los costos laborales no salariales, aunque a costa de reducir varios derechos adquiridos por los trabajadores.

Costo

Según el estudio de Arze, desde agosto de 1985, mediante la aplicación del 21060, se racionalizó el conjunto de los costos laborales no salariales, aunque a costa de reducir varios derechos adquiridos por los trabajadores.

El salario promedio de los obreros brasileños y argentinos es casi el triple de lo que perciben los trabajadores de la industria boliviana. Los chilenos ganan el doble, mientras que los peruanos reciben 30 por ciento más que los nacionales

Obreros bolivianos los que menos ganan en la región

El salario promedio de los obreros de la industria boliviana es el más reducido de la región y está muy por debajo del obtenido por los trabajadores de los países vecinos, revela una investigación del economista del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), Carlos Arze.

El estudio comparativo demuestra que los trabajadores de la mediana y gran industria de Bolivia -que son los establecimientos que cuenta con 15 o más trabajadores- tenían en 1998 un salario promedio de casi 220 dólares, monto muy reducido si se lo compara con los 650 dólares obtenidos por los fabriles de

la Argentina, los 522 de los brasileños, los 460 de los chilenos y los cerca de 280 dólares de los peruanos.

Esto quiere decir, que los trabajadores fabriles de la Argentina ganan el triple que los nacionales y los chilenos el doble, en tanto que el salario promedio de los trabajadores brasileños de la industria era 140 por ciento mayor al de los bolivianos, que ganaban incluso un 30 por ciento menos que los peruanos.

Según el estudio de Arze, lo propio acontece con los salarios mínimos prevalecientes en 1998 en el sector industrial de los países de la región. El salario mínimo en

la industria boliviana es de 54 dólares, mientras que en Argentina es de 200 dólares, en Brasil de 175 dólares y en Perú de 129 dólares y en Argentina de 109 dólares.

"Aunque esta relación puede variar considerando los respectivos niveles de precios internos, se debe considerar que, en términos teóricos, en situación de apertura generalizada de las economías interesa conocer los costos en términos de precios en dólares, que son los que enfrentan las empresas que compiten con sus similares foráneas. Por tanto, se puede concluir que, en términos de competitividad, los

empresarios nacionales se enfrentan a una fuerza de trabajo más barata que la de los países limitrofes", agrega el estudio denominado "Costos laborales y competitividad en la industria boliviana".

PRECIOS DE TRABAJO

Pero, además, la inversión de Arze señala que se han deteriorado las condiciones de vida de la mayor parte de los fabriles de la mediana y gran industria de país, ya

	Salario (SM)		Salario medio (SM)		Múltiplo del SM Bolivia
	mínimo		Dólares		
	Moneda Nat.	Dólares	Moneda Nat.	Dólares	
Argentina	300,00	200,00	650,00	650,00	3,0
Bolivia	130,00	54,40	1.209,84	219,97	1,0
Brasil	80.500,00	126,21	537,75	522,08	2,4
Chile	345,00	175,00	212.000,00	460,87	2,0
Perú		109,18	800,70	278,99	1,3
Elaboración: CEDLA					

que el 70 por ciento de los obreros y empleados tienen un ingreso que ni siquiera les permite cubrir el costo de la canasta básica de alimentos.

"Entre 1989 y 1995, el porcentaje de trabajadores cuyo ingreso laboral horario estaba por debajo del costo de una canasta básica de alimentos era de más del 70% del total. Asimismo, la relación entre el promedio de los ingresos laborales reales del conjunto de asalariados del sector con el valor de dicha

canasta, en el mismo período, pasó de 1,04 a 0,53, revelando la insignificancia de la capacidad adquisitiva de los ingresos laborales para cubrir las necesidades más premiosas de la familia de trabajador", agrega la investigación.

Según Arze, la ya difícil situación de los trabajadores bolivianos podría agravarse aún más si se ejecutara, en toda su plenitud, la flexibilización laboral planteada por los empresarios y los organismos internacionales.

Este libro se terminó de imprimir en el mes de agosto de 1999,
en los Talleres de Editorial Offset Boliviana Ltda. "EDOBOL".
Calle Abdón Saavedra 2101 – Tels.: 41 04 48 - 41 22 82 - 41 54 37
Fax: 37 25 52 – E-mail: vico@datacom-bo.net
Casilla 10495 – La Paz - Bolivia



Las tendencias que demandan la flexibilización laboral como parte de las reformas estructurales, plantean que la falta de una mayor competitividad de la economía boliviana se debe a los altos costos laborales que las empresas deben enfrentar en su producción. Asimismo, consideran que la excesiva protección al trabajo, por parte de la actual Ley General del Trabajo, impide una mayor eficiencia del mercado del trabajo.

En este marco, el estudio que presentamos muestra con nitidez la falta de sustento de las aseveraciones que se hacen sobre el peso negativo de los costos laborales en la dinámica del mercado del trabajo y en la competitividad de la economía nacional en el contexto regional.

cedla