



AGOSTO 2009



BOLETÍN DE SEGUIMIENTO A POLÍTICAS PÚBLICAS - SEGUNDA ÉPOCA - AÑO VI - Nº 13

• Distribución del ingreso laboral urbano en Bolivia

El 20% más rico de los trabajadores recibe 58% de los ingresos laborales

Bolivia es uno de los países más desiguales de la región, donde el quintil (20%) más rico se apropia del 58,5% de la masa total de ingresos frente a 3,7% al que acceden los del otro extremo, situación relacionada con la mayor o menor calificación de los trabajadores y el sector donde se ocupan (formal o informal), entre otros factores. A pesar de algunos avances, las mujeres siguen siendo relegadas y discriminadas en el mercado laboral boliviano. El abaratamiento de la fuerza de trabajo, continúa siendo la estrategia utilizada para ganar competitividad, según el más reciente estudio sobre salarios e ingresos laborales del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)¹.

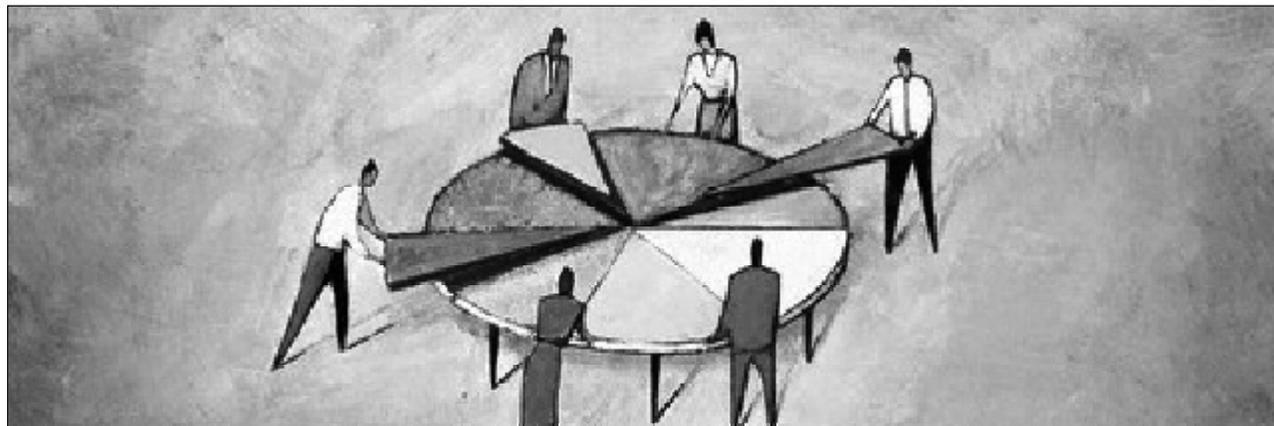
Reafirmando el rasgo estructural característico de un patrón de acumulación que concentra la riqueza y el ingreso, el más reciente estudio del CEDLA sobre salarios e ingresos del trabajo en los principales centros urbanos de Bolivia evidencia que el 2008 esta desigualdad distributiva lleva a que el 20% más rico reciba 14 veces más que el 20% pobre. Esta cifra es más alta en Santa Cruz (30 veces) y La Paz (18), se reduce en Cochabamba y

Potosí (12) y es baja en El Alto (4 veces), por la concentración de sus ocupados en los puestos de trabajo menos calificados.

El quintil (20%) más rico de la población trabajadora masculina gana hasta 30 veces más que el quintil más pobre. Este segmento se apropia del 58,5% de la masa total de ingresos laborales, frente al 3,8% que retienen los del otro extremo. Si bien no tan pronunciada, esta asimetría también se

presenta entre las mujeres, donde la relación desigual es de seis veces entre quienes ganan más y menos (47,1% y 7,7%, respectivamente) (Cuadro 1).

Sobre este escenario de desigualdad estructural, se suma la diferencia de género: el estudio muestra que los hombres, que representan el 56,5% de la población ocupada, reciben el 67,8% de la masa global de ingresos del trabajo, en tanto que las mujeres, el restante 43,5% de los ocupados, solamente se



Cuadro 1
Distribución del ingreso personal mensual por sexo, 2008
 (En porcentaje)

Quintiles de ingreso	Total	Hombre	Mujer
Quintil I (más rico)	54,8	58,5	47,1
Quintil II	7,4	5,4	11,5
Quintil III	17,4	16,6	19,1
Quintil IV	16,6	17,7	14,5
Quintil V (más pobre)	3,8	1,9	7,7
20% rico / 20% pobre	14,5	30,6	6,1

Fuente: ECEDLA, 2008

apropian del 32,2% de los ingresos; es decir, la masa de ingresos que queda en manos de las mujeres ni siquiera llega a la mitad (47,3%) de la que retienen los hombres.

Así, Bolivia aparece como uno de los países con los mayores niveles de desigualdad del ingreso de la región, resultado de una distribución funcional del ingreso que favorece cada vez más al capital y de la creciente diferenciación salarial entre los trabajadores calificados y no calificados.

La calificación sí marca la diferencia

Pero las desigualdades se extienden más allá. Por ejemplo, tomando como indicador a la mediana del ingreso horario², se tendrá que el nivel del ingreso por hora trabajada (Y/H) para el 2008 en las principales ciudades del país marca una profunda brecha de ingresos entre los trabajadores calificados y los no calificados.

Así, quienes ocupan puestos de trabajo que demandan menores calificaciones para su desempeño (trabajadores de los servicios y operarios no calificados), tienen una mediana de Y/H de Bs 3,4; cuatro veces por debajo del que obtienen los más calificados (directivos y gerentes), que alcanzan una mediana de Bs 12,5. Los trabajadores semicalificados (empleados y funcionarios administrativos) están más emparentados con los no calificados, en una posición que podría denominarse intermedia con un ancla hacia abajo (Bs 6,1), mientras se

mantienen las brechas en contra de las mujeres.

Según actividad económica, tanto en el total así como entre los hombres y las mujeres, los ingresos más bajos se encuentran en la industria manufacturera, donde la mitad de los ocupados obtiene por debajo de Bs 3,9 por hora, situación que se repite en todas las ciudades.

A poca distancia se encuentra el comercio, donde la mediana llega solamente a Bs 4,2 la hora, presentándose un caso extremo en El Alto: Bs 2,6. El persistente aumento en el número de trabajadores independientes que ingresan a esta actividad para trabajar con muy poco capital, evitando caer en el desempleo, explica en gran medida esta situación.

A su vez, la construcción y el transporte son sectores conformados

Bolivia aparece como uno de los países con los mayores niveles de desigualdad del ingreso de la región, resultado de una distribución funcional del ingreso que favorece cada vez más al capital y de la creciente diferenciación salarial entre los trabajadores calificados y no calificados

por la fuerza laboral menos calificada, generalmente remunerada a destajo y sin ningún beneficio adicional al salario, lo que redundaría en los bajos ingresos que obtienen por su trabajo, con una mediana igual a Bs 4,6.

En contraste, en todas las ciudades los trabajadores de los servicios (administración pública, servicios sociales y comunales) y otras ramas –sector financiero y servicios prestados a las empresas, principalmente– obtienen las mejores remuneraciones por hora (Bs 7,4).

Ser obrero es muy pesado

Según la posición ocupacional los obreros, los trabajadores por cuenta propia y los/as empleados/as del servicio doméstico son los que tienen las remuneraciones más bajas por hora.

De hecho, la dependencia personal de las trabajadoras del hogar respecto de sus empleadores es tan fuerte que se establece una relación casi servil que lleva a la extensión de las jornadas laborales más allá de las horas normativas. Como resultado, la mediana de Y/H de este grupo apenas llega a Bs 3,1.

De igual modo, dado el peso de los obreros en la industria manufacturera y la construcción, no resulta sorprendente que constituyan uno de los grupos que percibe el salario por hora más bajo entre la población ocupada (Bs 4,2), similar al que obtienen los trabajadores por cuenta propia, esto se repite para los obreros (Bs 4,4) y las obreras (Bs 2,5).

Este es un claro reflejo del predominio y continuidad de las estrategias de competitividad basadas en la reducción de costos laborales antes que en la mejora de la productividad. Así, la temporalidad, la subcontratación a través de terceros, el pago a destajo, su débil o ninguna organización sindical son, entre otros, factores que explican la posición que los obreros/as han pasado a ocupar en la estructura salarial. Actualmente representan el 35% de la población ocupada en las ciudades consideradas y, por lo tanto, su bajo nivel de ingresos repercute sobre el rezago general que

muestran los salarios en el país.

EIY/H de los trabajadores por cuenta propia se iguala al de los obreros cuando se toma como indicador a la mediana (Bs 4,2), en cambio el promedio se ubica por encima (Bs 7,4) del que obtienen los obreros (Bs 5,2).

Comparativamente, los grupos que obtienen los salarios e ingresos por hora muy superiores al promedio general son los profesionales independientes (Bs 12,5). Los empleados tienen una mediana de Y/H que equivale apenas a la mitad (Bs 6,3), es decir, una mejor posición ocupacional entre los asalariados no siempre les garantiza mejores remuneraciones.

Subvaloración del trabajo en el sector privado

Explorando en el sector empresarial, el estudio encontró que como resultado de las políticas de flexibilidad salarial, en la gestión 2008 la mediana de Y/H apenas se ubicó por encima de la media general. Tanto en las empresas típicamente capitalistas (grandes, medianas y pequeñas) como en las que el dueño interviene en la producción (semiempresarial), la mediana de Y/H es Bs 5, donde queda claro que la remuneración del trabajo –muy por debajo de su valor– y la extensión de las jornadas, además de su intensificación, siguen siendo los mecanismos privilegiados para mantener o elevar sus niveles de rentabilidad y lograr cierta competitividad en los mercados.

A partir de esta lógica empresarial que tiene efectos adversos para su propia reproducción y crecimiento –por la vía del achicamiento del mercado interno y la vulnerabilidad en su inserción externa– la mediana de Y/H entre sus ocupados equivale a menos del 50% de la que obtienen los trabajadores del sector estatal (Bs 10,4).

Claramente, la política salarial actualmente no beneficia a los ocupados en el sector privado, donde la normativa se aplica en un porcentaje reducido de las empresas. Además, a pesar de su mayor productividad relativa, la subvaloración de la fuerza laboral en el sector empresarial,

El ingreso promedio de los trabajadores para el conjunto de ciudades es de Bs 1.427. Sin embargo, casi siete de cada diez tienen un ingreso inferior al promedio

refuerza el rezago salarial y de los ingresos del trabajo en los centros urbanos del país, pues sus efectos se expanden –por la vía del mercado de bienes y servicios– hacia el conjunto de las remuneraciones del trabajo.

Se puede plantear, por último, que además de los factores institucionales vinculados con la política salarial o los factores económicos asociados con la productividad, el excedente de fuerza de trabajo y la débil posición negociadora de los trabajadores organizados son factores cruciales a la hora de explicar la evolución de los salarios y su nivel en una determinada coyuntura.

Estos factores determinantes se visibilizan cuando el indicador se refiere al ingreso horario, pues la subvaloración del trabajo donde existe trato salarial ha estado acompañada de la ampliación de las jornadas de trabajo; a su vez, el aumento en la jornada laboral promedio respecto a la normativa (una o más

horas dependiendo del sector del mercado de trabajo), debe considerarse como el resultado de los bajos salarios, es decir, de la mayor explotación que lleva a la fuerza laboral a prolongar su jornada en forma involuntaria y bajo la presión del aumento en el costo de vida.

Concentración en niveles inferiores al promedio

Considerando los salarios e ingresos netos³, el ingreso promedio de los trabajadores para el conjunto de ciudades es de Bs 1.427. Sin embargo, casi siete de cada diez tienen un ingreso inferior al promedio. Entre los hombres el promedio es de Bs 1.709, pero seis de cada diez gana por debajo de ese monto; de igual manera, las mujeres tienen un ingreso medio de Bs 1.062, mientras que ocho de cada diez ganan por debajo de ese monto.

Santa Cruz se presenta como la ciudad con ingresos medios más elevados, mientras que El Alto se ubica en el otro extremo, pero estas ciudades tienen en común con las demás, un alto porcentaje de trabajadores con remuneraciones que se ubican por debajo del promedio, lo que ratifica el alto grado de dispersión o desigualdad en su comportamiento.

Frente a niveles tan desiguales de ingresos, la mediana es un indicador más representativo de lo que gana la población trabajadora. En el conjunto de las ciudades, la mitad gana por debajo



Cuadro 2

Promedio y mediana de ingresos por ciudad y sexo, 2008

Ingresos	Total	Hombre	Mujer
TOTAL			
Promedio	1.427	1.709	1.062
% inferior al promedio	68,4	59,4	80,0
Mediana	930	1.200	600
LA PAZ			
Promedio	1.511	1.770	1.235
% inferior al promedio	68,7	62,7	75,1
Mediana	858	1.000	700
SANTA CRUZ			
Promedio	1.729	2.043	1.261
% inferior al promedio	61,9	51,1	77,5
Mediana	1.185	1.400	800
COCHABAMBA			
Promedio	1.301	1.518	1.015
% inferior al promedio	68,5	59,7	80,2
Mediana	960	1.200	600
EL ALTO			
Promedio	973	1.233	651
% inferior al promedio	78,7	70,8	88,4
Mediana	600	900	400
POTOSÍ			
Promedio	1.338	1.555	1.056
% inferior al promedio	64,4	54,4	77,4
Mediana	1.000	1.200	750

Fuente: ECEDLA, 2008

de Bs 930, Bs 1200 entre los hombres y Bs 600 entre las mujeres, lo que permite evidenciar el grado al que ha llegado la contención de los salarios y la lenta evolución de los ingresos no salariales, en los centros urbanos del país.

A través de la mediana se muestra también con mayor claridad la brecha de ingresos que separa a los hombres de las mujeres, tanto por razones de desigualdad en el trato salarial como por el acceso diferenciado a las oportunidades de empleo y la segregación ocupacional que afecta a las mujeres. Como ocurre con la dispersión del ingreso, esta característica se repite en todas las ciudades consideradas en el estudio, constituyendo un rasgo estructural de las diferencias asociadas con el género en el mercado de trabajo (Cuadro 2).

Las brechas por educación y género

Con respecto a la relación entre el nivel educativo y las remuneraciones del trabajo, la investigación estableció que las diferencias en los ingresos son notables a medida que aumenta la educación de la población ocupada. Los trabajadores sin estudios tienen un ingreso que apenas representa el 37% del promedio general, el paso a la educación primaria y secundaria aumenta este porcentaje al 63% y 86% respectivamente.

Sin embargo, es solamente con el tránsito a la educación superior cuando se encuentra una mejora sustantiva de los ingresos hasta superar el promedio en 53% y todavía más cuando se trata de las mujeres más escolarizadas (60%).

Ahora bien, con independencia del nivel educativo, existe una brecha

grande de ingresos por sexos en todas las ciudades. Así, las mujeres tienen un ingreso promedio que representa solamente el 62,2 % del que obtienen los hombres y una mediana de ingresos que equivale a la mitad de la que reciben los hombres. Esta brecha de ingresos se mantiene cuando las mujeres alcanzan la educación superior (67,5%), con algunas variaciones de magnitud dependiendo de las ciudades (Cuadro 3).

Estabilidad laboral y salarios

Uno de los mecanismos más utilizados por las empresas para abaratar los costos de la fuerza de trabajo ha sido la flexibilidad contractual, tanto en lo que hace al ajuste del número de trabajadores como en las formas de contratación. Es así como el aumento en la tasa de rotación en el empleo, la inestabilidad e incertidumbre laboral han pasado a ser casi una norma entre los trabajadores asalariados, situación que no ha variado sustantivamente aún con medidas como el D.S. 28699⁴.

Durante el 2008, solamente el 51,3% de los trabajadores asalariados en las principales ciudades del país tenía un contrato por tiempo indefinido, el 28% estuvo sujeto a un contrato a plazo fijo y el 20,7% fue trabajador eventual. En algunas ciudades como El Alto y Cochabamba, el porcentaje de asalariados permanentes cayó muy por debajo del 50% y, en otras como La Paz llegó hasta cerca del 60%, siendo aún reducido.

Este rasgo, que tiende a convertirse en estructural, tiene una gran influencia en el nivel de los salarios medios. Por lo general, quienes no tienen un contrato de trabajo permanente están sujetos a formas de pago a destajo o por obra y no reciben otros beneficios adicionales al salario (bonos, subsidios, primas etc.); asimismo, están excluidos del acceso a las prestaciones sociales de corto y largo plazo⁵ lo que supone una disminución adicional de su salario (por efecto de los gastos en salud, maternidad, lactancia, etc.), además de un mayor riesgo de desprotección social en la vejez, ya que solamente el 38%

Cuadro 3
Promedio y mediana de ingresos según nivel educativo por sexo (2008)
 (En bolivianos)

Nivel educativo	Total		Hombres		Mujeres		Hombre/Mujer (%)	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
Total	1.427	930	1.709	1.200	1.062	600	62,2	50,0
Ninguna	529	400	832	800	447	300	53,7	37,5
Primaria	902	700	1.136	960	665	480	58,5	50,0
Secundaria	1.230	800	1.430	1.000	908	600	63,5	60,0
Superior	2.182	1.500	2.529	1.600	1.706	1.200	67,5	75,0

Fuente: ECEDLA, 2008

de todos los asalariados aportan para su jubilación.

En este escenario y tomando como referencia al conjunto de ocupados en las principales ciudades del país, el 2008 un trabajador eventual ganaba en promedio la mitad de lo que recibía un trabajador permanente y, un trabajador contratado a plazo fijo solamente llegaba a recibir el 70% del salario de aquél. Es decir, a mayor inestabilidad laboral la explotación crece y se verifica que el plus valor que se extrae de los trabajadores temporales o eventuales es extremadamente alto.

En resumen, la tendencia sostenida a la reducción de los costos laborales, representa la fuente principal de la plusvalía –acrecentada por la plusvalía extraordinaria que se obtiene de los trabajadores temporales y eventuales–, a la que se suman las otras fuentes que provienen de la extensión de la jornada de trabajo y su intensificación.

En términos agregados, la información de la Cuenta de Generación del Ingreso⁶, que permite analizar cómo se reparte la riqueza generada por el capital y el trabajo, resume la situación de los salarios en 2008. La proporción del ingreso que queda en manos de los trabajadores asalariados es relativamente baja y ha disminuido en el transcurso de los 2000, desde el 35% al 24,6% en 2007. En cambio, la parte de la que se apropia el capital se mantiene en torno al 50% del ingreso disponible, expresando no

solamente el grado al que ha llegado el ajuste de los salarios, sino la tendencia a una mayor explotación del trabajo en contextos de elevado crecimiento económico como los que caracterizaron al período 2006-2008.

Ingresos y costo de vida

De acuerdo con el estudio, más de seis de cada diez trabajadores no alcanzan a cubrir con sus ingresos el costo de una Canasta Normativa Alimentaria (CNA)⁷ y solamente uno de cada diez podría cubrir una canasta básica familiar completa (CBF). Entre las mujeres ocho de cada diez y entre los hombres seis de cada diez tienen ingresos por debajo del costo de la CNA y sólo el 14% y el 8% respectivamente, podría cubrir una CBF.

En términos monetarios, esta estructura muestra que el 65,3% de

los ocupados gana menos de Bs 1.288, el 23,3% gana hasta Bs 2.576 y que sólo el restante 11,4% tiene un ingreso que supera este monto. Con pocas variaciones la insuficiencia de las remuneraciones con relación al costo de vida se verifica en todas las ciudades, mientras que se encuentran diferencias entre los grupos de la población ocupada.

Ingresos y estatus ocupacional

Los trabajadores calificados presentan una mayor diferenciación en sus ingresos de modo que un tercio gana por debajo del costo de una CNA y apenas otro tercio obtiene ingresos suficientes para cubrir el costo de una canasta familiar completa. Si esto ocurre entre los ocupados con mayores niveles de calificación, en el otro extremo, están los trabajadores no calificados; el 77,6% tiene un ingreso menor o igual al costo de una canasta alimentaria y apenas el 5% tiene la posibilidad de cubrirla. Una situación intermedia presenta el grupo de trabajadores semicalificados, donde el 57% percibe ingresos que no alcanzan para cubrir una CNA, en tanto que no más del 12% alcanzaría a cubrir una canasta completa.

A partir de esta estructura, se puede concluir que cualquier política dirigida a mejorar los niveles salariales y de ingresos, pasa por mejorar la capacidad productiva y la productividad en el país, con una calificación acorde a la fuerza de trabajo.

El 2008 un trabajador eventual ganaba en promedio la mitad de lo que recibía un trabajador permanente y, un trabajador contratado a plazo fijo solamente llegaba a recibir el 70% del salario de aquél

Cuadro 4

Salario e ingresos en CNA según actividad económica y ciudad (2008)
(En porcentaje)

Actividades	Total	La Paz	Sta. Cruz	Cbba	El Alto	Potosí
Total						
Menos del 1 CNA	65,3	65,1	58,2	65,4	77,0	62,2
1 a 2 CNA	23,3	20,4	27,5	25,8	16,8	28,2
2 y 3 CNA	5,8	6,2	7,4	4,8	3,5	5,3
3 y más CNA	5,7	8,3	6,9	4,0	2,7	4,2
Industria						
Menos del 1 CNA	79,1	81,1	67,7	79,6	86,6	72,5
1 a 2 CNA	14,1	14,5	22,8	14,9	7,1	23,4
2 y 3 CNA	3,7	3,2	4,5	2,3	3,7	1,9
3 y más CNA	3,1	1,2	5,0	3,1	2,6	2,2
Construcción						
Menos del 1 CNA	54,8	65,5	49,0	40,6	73,0	66,7
1 a 2 CNA	37,1	19,8	41,1	49,6	27,0	27,2
2 y 3 CNA	4,3	3,5	4,7	8,5	-	3,1
3 y más CNA	3,9	11,2	5,2	1,2	-	3,0
Comercio						
Menos del 1 CNA	71,2	60,9	60,9	75,5	83,1	78,0
1 a 2 CNA	18,0	22,9	22,9	15,7	11,8	11,8
2 y 3 CNA	4,4	7,6	7,6	2,6	2,2	4,4
3 y más CNA	6,4	8,7	8,7	6,2	2,9	5,7
Transporte						
Menos del 1 CNA	54,0	39,4	39,4	53,7	69,9	52,9
1 a 2 CNA	32,2	41,4	41,4	38,3	22,9	36,4
2 y 3 CNA	9,8	13,8	13,8	6,9	3,7	7,2
3 y más CNA	4,0	5,3	5,3	1,1	3,6	3,5
Servicios						
Menos del 1 CNA	60,2	61,9	61,9	62,2	61,6	45,5
1 a 2 CNA	25,9	24,7	24,7	27,9	30,5	40,1
2 y 3 CNA	6,8	6,9	6,9	5,7	5,7	7,6
3 y más CNA	7,1	6,5	6,5	4,1	2,1	6,8
Otras ramas						
Menos del 1 CNA	40,5	30,5	30,5	41,7	62,8	60,6
1 a 2 CNA	34,5	42,1	42,1	28,8	19,8	31,1
2 y 3 CNA	11,6	12,1	12,1	14,6	5,6	5,3
3 y más CNA	13,4	15,3	15,3	14,9	11,8	3,0

Fuente: ECEDLA, 2008

Ingresos y actividad económica

Según el estudio, los trabajadores con mejores remuneraciones son los que se encuentran en el grupo conformado por las actividades financieras, minería, electricidad, gas, agua y servicios prestados a las empresas que se han agrupado bajo el denominativo de "Otras ramas". Estos grupos son los que en mayor porcentaje (25%) logran cubrir con sus ingresos el costo de una canasta familiar completa, mientras que, con el porcentaje más bajo, el 40% no podría cubrir, al menos, el costo de la CNA.

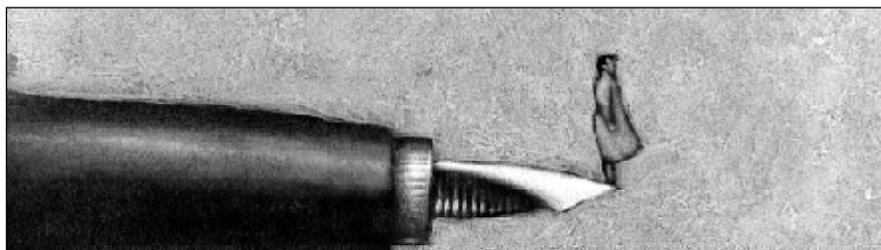
En el otro frente están los trabajadores de la industria manufacturera y el comercio, en ese orden, entre los cuales el 79% y el 71%, respectivamente, ni siquiera tienen ingresos suficientes para cubrir una CNA, en tanto que no más del 10% alcanzaría a sufragar todos los gastos de la CBF. El rezago salarial entre los obreros es de tal magnitud que el 2008 sus ingresos se encuentran por debajo del que perciben los ocupados en las actividades más precarias del comercio minorista.

En un nivel intermedio se encuentran los ocupados en la construcción y el transporte; el 55% se encuentra en el tramo de ingresos inferiores al costo de una CNA, mientras que un porcentaje reducido lograría cubrir el costo de la canasta familiar completa.

La extensión de las jornadas laborales característica de quienes laboran en estas actividades –sobre todo entre los conductores del transporte público– y la escasez relativa de obreros de la construcción como efecto de la migración externa o hacia actividades más rentables como la minería, son factores que explican que algunos trabajadores presenten un ingreso relativamente más elevado (Cuadro 4).

Ingresos y categoría ocupacional

Los trabajadores del hogar, seguidos de los trabajadores por cuenta propia y los obreros, se encuentran en los tramos más bajos de la distribución (menos de una CNA). El bajo reconocimiento social que tiene el trabajo doméstico remunerado –por



lo general a cargo de mujeres jóvenes y migrantes de origen rural– se traduce en remuneraciones que se encuentran muy por debajo de su costo de reproducción. El cien por ciento gana por debajo de una canasta alimentaria en todos los contextos geográficos.

El grupo de trabajadores por cuenta propia tiene una composición heterogénea, con un peso mayor de población ocupada femenina y con menores niveles de educación, así como un porcentaje mayor de personas que trabajan a tiempo parcial. De ahí resulta que tres de cada cuatro trabajadores por cuenta propia –en todas las ciudades– se encuentra en el tramo de ingresos menor a una canasta alimentaria y apenas uno de cada diez podría alcanzar a cubrir el costo de una canasta completa.

La situación de los obreros es muy similar a la que se observa entre los trabajadores por cuenta propia, siete de cada diez reciben un salario menor a una CNA y no más del 3% podría cubrir una canasta completa. Esta estructura permite afirmar que los obreros tienen en común los bajos salarios, tanto los que se sujetan a contratos eventuales –montos iguales o apenas por encima del salario mínimo nacional– como los permanentes, sumando incluso el ingreso por concepto de horas extraordinarias.

Por último, los grupos con mejores ingresos son los profesionales independientes, ya que el 40% alcanzaría a cubrir el costo de una canasta familiar completa y solamente el 22% no lograría cubrir la canasta alimentaria.

Ingresos y sectores del mercado de trabajo

Un primer aspecto a destacar es la estructura altamente diferenciada de ingresos que se presenta en el sector estatal, en comparación con el sector empresarial, donde los mejores niveles corresponden a los trabajadores estatales.

Un segundo aspecto remarcable es que, a pesar de los diferenciales de productividad que los separa, las estructuras salariales en los sectores

empresarial y semiempresarial se habrían igualado con el tiempo hacia abajo, lo que se observa en todas las ciudades. Es decir, que desde la perspectiva de los ingresos, el sector privado está cada vez menos segmentado, las subvaloración del trabajo y las formas de explotación, características de la semiempresa, se habrían extendido al sector empresarial⁸.

En efecto, entre la población ocupada en el sector estatal, cerca del 20% tiene un ingreso suficiente para cubrir la canasta familiar completa y solamente el 34,9% se concentra en el tramo equivalente a menos de una CNA, con una estructura similar en todas las ciudades.

En cambio, en los sectores empresarial (60%) y semiempresarial (64,7%) los ocupados están concentrados en el tramo por debajo del costo de una CNA, y una proporción menor al 15%, en ambos, lograría cubrir con su ingreso una canasta completa.

A su vez, la estructura de ingresos en el sector familiar muestra que, dado el continuo crecimiento en el número de sus ocupados, todos tienden a ganar menos en promedio de manera que en el 2008, la mayoría se concentraba en el tramo de ingresos menor a una CNA, con algunas diferencias por ciudades (entre el 66% y el 83%). Es decir, que los ingresos de este grupo se encuentran incluso por debajo de los que se obtienen en el sector semiempresarial. Este es un rasgo nuevo que, con mayor razón, lleva a la necesidad de distinguir segmentos al interior del llamado sector informal urbano⁹.

Por último, y como ya se ha referido, la peor situación en términos de ingresos –y ciertamente otras condiciones laborales– se encuentra entre los trabajadores del servicio doméstico vinculados laboralmente con unidades domésticas u hogares.

Evolución del salario mínimo

La ofensiva de las políticas neoliberales contra el trabajo ha colocado al salario como una variable

central de ajuste para posibilitar, entre otros objetivos, la recuperación y mantenimiento de los niveles de rentabilidad, la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED) y la estabilidad de precios.

Esta transferencia de costos desde el capital y el Estado hacia el trabajo se anunciaba como un sacrificio temporal de los trabajadores, pero se convirtió en una constante que llevó a un rezago salarial sin precedentes y contribuyó a elevar la precariedad laboral de la mayor parte de los trabajadores en Bolivia, tendencia que se mantiene hasta el presente.

De acuerdo con un estudio realizado en la Universidad de Belgrano, Argentina en el 2008, el salario mínimo con paridad de poder adquisitivo en Bolivia (\$us 63), se encontraba cinco veces por debajo del que regía en Argentina, que era más de cuatro veces menor al de Chile y casi tres veces inferior al de Brasil.

Entre el 2000 y el 2008 el SMN real apenas creció en 1,6%, lo que difícilmente puede considerarse como un aumento; se puede decir que con dificultad mantuvo su poder adquisitivo equivalente a menos de la mitad (47,3%) del costo de una canasta alimentaria.

Con todo, la determinación del SMN continúa siendo una de las piezas clave para la contención salarial en el país, prueba de ello es que el Salario Mínimo Real (SMR) en el 2008 todavía se ubica por debajo del nivel de 2002 (Cuadro 5).

En los sectores empresarial (60%) y semiempresarial (64,7%) los ocupados están concentrados en el tramo por debajo del costo de una CNA, y una proporción menor al 15%, en ambos, lograría cubrir con su ingreso una canasta completa

Cuadro 5
Evolución del Salario Mínimo Nacional y Real (1988 - 2008)

Años	Salario Mínimo nominal (SMNN)	Salario mínimo Real (SMR) (En Bs. de 1991)	Crecimiento promedio anual SMNN (En %)	Crecimiento promedio anual SMNR (En %)	SMNN/CNA (En %)
2000	335,0	182,6	1,5	22,0	45,5
2001	400,0	200,4	17,7	9,3	49,1
2002	430,0	214,0	7,2	6,6	52,9
2003	440,0	212,9	2,3	-0,5	52,9
2004	440,0	204,3	0,0	-4,1	50,0
2005	440,0	193,9	0,0	-5,2	46,9
2006	500,0	212,0	12,8	8,9	50,1
2007	525,0	210,0	4,9	-0,9	49,3
2008	577,5	207,4	9,5	-1,2	47,3
Variación 2000 - 2008	242,5	24,8			
Crecimiento 2008 (%)			6,8	1,6	

Fuente: Elaboración propia con base en INE, 2007, 2008.

En la medida en que el salario mínimo es un referente para la fijación de los salarios de la fuerza laboral menos calificada y, específicamente, para quienes se sujetan a contratos eventuales o con duración definida –un elevado porcentaje de los trabajadores de las empresas de todo tamaño– su monto y evolución inciden en el comportamiento general de los salarios.

La influencia del SMN en la evolución del salario medio urbano se verifica con la información disponible para el 2005. Una comparación regional realizada en la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) reporta que, como sucede con el SMN, Bolivia –junto a Ecuador– presenta el salario promedio urbano más bajo de la región: 3,5 veces inferior al de Argentina; 2,4 al de Chile, 1,5 al de Brasil y 1,4 al de Perú (CEPAL, 2006).

Finalmente, comparando el salario mínimo con el salario/ingreso promedio en el periodo 2000 - 2007, se encuentra una relación media-baja descendente desde el 2002, donde el SMR representa apenas cerca del 40% del salario/ingreso promedio, lo que significa que su papel como referente de las remuneraciones no es igual para las diferentes categorías de trabajadores.

Por lo visto, se puede concluir que el comportamiento de los salarios y, por extensión de otros ingresos del trabajo en el país, tiene una lógica que responde básicamente a los intereses del capital antes que a la necesidad de asegurar la reproducción del trabajador y de la clase trabajadora como tal.

Numerosos indicadores han permitido mostrar cómo el nivel de los salarios e ingresos del trabajo y su desigualdad se constituyen en una de las cuestiones centrales de la problemática del trabajo en el país y los desafíos inmediatos que esto comporta para la gestión de las políticas públicas en un contexto en el que la crisis económica internacional

ha comenzado a exteriorizarse, amenazando con irradiar rápidamente sus efectos sobre la economía de la región y de Bolivia. Entre sus primeras manifestaciones con resultados inmediatos en el deterioro de los ingresos laborales ha sido el alza de los precios de los alimentos, la caída por la demanda de la oferta exportable del país y el consiguiente aumento del desempleo abierto.

Las orientaciones de la política salarial

Desde 1985, la política salarial estuvo orientada a: i) lograr que la evolución de los salarios sea compatible con el mantenimiento de la estabilidad de precios; ii) instituir la libre determinación del salario entre partes y; iii) favorecer las inversiones privadas con destino a las exportaciones.

Como ya se dijo, esta fue una política de deterioro salarial aplicada sistemáticamente como mecanismo de abaratamiento de costos para permitir la competitividad de las empresas y atraer la inversión extranjera, a fin de crear condiciones necesarias para dinamizar el crecimiento económico, la mejora de la productividad y la rentabilidad empresarial.

Desde 1985, la política salarial estuvo orientada a: i) lograr que la evolución de los salarios sea compatible con el mantenimiento de la estabilidad de precios; ii) instituir la libre determinación del salario entre partes y; iii) favorecer las inversiones privadas con destino a las exportaciones

Además, fue una política de deterioro salarial que no afectó en forma homogénea a los trabajadores, sino principalmente a quienes se ubican en los escalones medio y bajo de la estructura salarial: obreros (industria, construcción, minería), trabajadores de los servicios tradicionales, de los servicios sociales y los servicios comunales del Estado (educación, salud y servicios básicos).

La orientación exportadora de la economía y la flexibilización del mercado de trabajo también influyeron en la evolución de los salarios. Esta última, basada en medidas de libre contratación¹⁰, permitió: i) que las empresas ajustaran el nivel del empleo en función de las variaciones de la demanda, lo que creó un excedente de fuerza de trabajo en la magnitud suficiente como para incidir en el deterioro salarial; y ii) fragmentó a los trabajadores y debilitó a sus organizaciones sindicales en sus luchas por mejoras salariales y otros derechos laborales.

Así, el abaratamiento de los costos salariales, directos e indirectos, y la extensión de las jornadas laborales, sin una remuneración equivalente, se convirtieron en la estrategia privilegiada del capital para mantener sus niveles de rentabilidad, más que las inversiones con destino a la mejora de la productividad.

En el sector estatal, los salarios se mantuvieron bajos con la aplicación de medidas de austeridad fiscal, en particular para los ocupados en los servicios de educación y salud.

Finalmente, la lenta evolución de la masa salarial en el país, tanto por el rezago de las remuneraciones como por la escasa generación de nuevos empleos, tuvo un impacto negativo sobre el nivel y la evolución de los ingresos de los trabajadores independientes, que dependen en gran medida de lo que ocurre en la esfera del trabajo asalariado.

En definitiva, los saldos observados en materia salarial y de ingresos hacia el 2008 son el resultado de una política económica y salarial que durante casi cuarto siglo privilegió los intereses del

capital y los equilibrios macroeconómicos, en desmedro de las condiciones de vida de los trabajadores.

La política salarial vigente

En la coyuntura, la política salarial sigue siendo una pieza clave de la política económica general y de la política fiscal específicamente, por lo cual el Estado juega un rol central en la fijación del salario mínimo y en la definición de topes de referencia para el incremento salarial. En cambio, todavía tiene un alcance limitado en cuanto a la determinación de los salarios –y su incremento– en el sector privado, donde la política establece el acuerdo patronal y laboral a nivel de empresa.

El abaratamiento de los costos salariales, directos e indirectos, y la extensión de las jornadas laborales, sin una remuneración equivalente, se convirtieron en la estrategia privilegiada del capital para mantener sus niveles de rentabilidad

En su campaña electoral el presidente Evo Morales ofreció mejoras sustantivas en el salario mínimo y en los sueldos de los maestros y trabajadores del sector salud, lo que motivó enormes expectativas sobre su política salarial. En los hechos, sólo se hicieron aumentos anuales al salario mínimo –de aplicación obligatoria en el sector público y privado¹¹–, se aumentó el salario básico en educación y salud y se estableció la base de referencia para su incremento anual. Complementariamente, a partir del 2007, se estableció la base del incremento del salario básico en el sector privado, a través de un porcentaje de referencia para la negociación entre partes.

El estudio ha demostrado que los aumentos del SMN han sido insuficientes, al menos para mantener su poder adquisitivo en el tiempo. Desde 2006 se hicieron aumentos mínimos con relación al alza del costo de vida (5% y 10% en los años 2007 y 2008, respectivamente), de manera que en este último año, el SMN ya había tenido una caída real por segundo año consecutivo.

Si bien la política salarial con relación al sector privado intenta marcar una diferencia con las anteriores gestiones de gobierno, al definir un porcentaje base para el incremento salarial desde el 2007 y someterlo al acuerdo entre las partes, no abandona la política que privilegia el interés patronal, lo que reduce su papel en la perspectiva de la mejora de los salarios en este sector.

Excedente de fuerza de trabajo y salarios

El excedente de fuerza de trabajo –expresado en el grado de subutilización global de la mano de obra¹²– es significativamente elevado en las principales ciudades del país. Tomando como referente a las ciudades del eje central y Potosí, el índice de subutilización global llega al 52% de la Población Económicamente Activa (PEA). Es decir que teóricamente, más de la mitad de la fuerza laboral quedaría desocupada si todos los trabajadores tuvieran un empleo adecuado.

En esta medida puede decirse que existe una alta correlación entre la dimensión del excedente de fuerza de trabajo y el nivel de los salarios; éste tiene tal magnitud que exacerba la competencia por los escasos puestos de trabajo disponibles, creando las condiciones para deprimir los salarios y afectar negativamente el comportamiento general de los ingresos del trabajo.

En un contexto donde la mayor parte de las empresas opera con bajos niveles de productividad, el excedente de fuerza de trabajo permite, también, mantener umbrales de competitividad o, en su caso, mejorar la rentabilidad, mediante el empleo de un mayor volumen de trabajadores con bajos

salarios. En esta medida la generación de empleos tiene lugar a expensas de su calidad, siendo los salarios, la variable más afectada, tanto en momentos de recesión como de recuperación económica.

Acción sindical y salarios

La fragmentación y atomización de la acción colectiva que siguió a las políticas y estrategias de flexibilización laboral, se expresan en la coyuntura en el mayor debilitamiento del poder de negociación de los sindicatos y en la escasa capacidad –y en muchos casos voluntad política– de las organizaciones matrices para articular, conducir y representar sus luchas económicas por mejores salarios y otras condiciones de trabajo frente al Estado y al sector privado.

Esta tendencia imparable se refleja en una menor afiliación sindical, la misma que contribuye a resquebrajar los pocos espacios de acción colectiva dirigidos a transformar las condiciones en las cuáles se desarrolla la relación salarial.

Son estas condiciones que inciden, también, en la persistencia de bajos salarios e ingresos en nuestra sociedad, no solamente entre quienes ocupan las posiciones ocupacionales más precarias, sino como un rasgo generalizado de la lógica de funcionamiento de la economía nacional.

Notas

1. El Estudio cubre a las ciudades de La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, El Alto y Potosí.



2. La mediana del ingreso es el valor central de todos los ingresos ordenados de menor a mayor y tiene hacia arriba y hacia abajo el mismo número de personas, es decir, indica el monto por debajo (o por encima) del cual gana el 50% de la población ocupada. En comparación con el promedio, la mediana no es sensible a la variación de los extremos y permite reflejar justo el centro de la distribución.
3. La información consigna los ingresos netos después de los descuentos dispuestos por ley para el caso de los asalariados, o después de descontar los gastos realizados para la producción o venta de bienes y servicios, para el caso de los trabajadores independientes.
4. D.S. 28699 promulgado el 1° de mayo de 2006 que busca reponer la vigencia de los derechos que fueron conculcados con la aplicación de las medidas de libre contratación contenidas en el D.S. 21060 que instaure las políticas de ajuste estructural en el país.
5. Con la privatización del sistema de seguridad social rige el principio de capitalización individual y se ha eliminado el aporte patronal. En consecuencia, los empleadores son solamente agentes de retención de los aportes que realizan los trabajadores. Quienes aportan a las AFP por lo general también acceden al beneficio de las prestaciones de salud y viceversa, por lo cual la cobertura del sistema de seguridad social es indicativa de la cobertura del resto de prestaciones sociales.
6. El INE ha incorporado esta metodología para la medición del ingreso disponible y su distribución, en sustitución del método de distribución funcional.
7. El costo de la CNA es una cantidad de

dinero que permite a una familia satisfacer sus necesidades mínimas de alimentación con referencia a una estructura de consumo y a una estructura de precios. Para cuantificar las necesidades mínimas de alimentación de una familia promedio se utilizan tablas establecidas de requerimientos nutricionales básicos por persona. Una vez definida la composición y cantidad de alimentos se valora su costo monetario aplicando la información de precios que entrega el IPC. Para el año 2008, el valor de una CNA era de Bs 1.288 y representaba el 39% del costo de una Canasta Básica (CBF), que incluye todos los gastos de los hogares que llegaba a Bs 3.302.

8. En esto tiene mucho que ver la ampliación de los procesos de subcontratación o tercerización y el flujo constante de los trabajadores entre el sector empresarial y semiempresarial.
9. En los estudios sobre el mercado de trabajo, impulsados por la OIT, se ha avanzado también en esta distinción, diferenciando ambos sectores a partir del tamaño de la unidad económica (unipersonal o con un número entre 2 y 4 personas ocupadas). En cambio, nuestra definición es de tipo cualitativo y se establece a partir de criterios vinculados con la existencia o no de relaciones de asalariamiento en la unidad económica.
10. La flexibilidad laboral fue aplicada de facto en el país a través de medidas dirigidas a favorecer la libre contratación con arreglo entre partes, es decir, no se originó en modificaciones a la legislación laboral, debido a la férrea oposición de las organizaciones laborales a cualquier intento para su reforma en concordancia con las políticas neoliberales.
11. La fijación del Salario Mínimo Nacional tiene por función determinar el piso mínimo a partir del cual se establecen los niveles salariales.
12. La tasa global de subutilización es un indicador que resume el grado en que la economía logra utilizar de manera plena a los trabajadores y la tasa de desempleo que existiría si todos los puestos de trabajo tuvieran la calidad requerida para garantizar su adecuada reproducción. Para su estimación, se suman las tasas de desempleo abierto y desempleo equivalente al subempleo por insuficiencia de horas de trabajo y de ingresos.

BRECHAS DE GÉNERO • DESIGUALDAD EN EL FONDO DEL POZO

Brechas de escolaridad

El año 2001 en el ámbito urbano nacional (La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz y Potosí), los hombres alcanzaban a 10,3 años de estudio en promedio y las mujeres a 9. En el 2008 el promedio de escolaridad de los hombres subió a 11,3% y el de las mujeres a 10,3%¹, a sólo un punto porcentual de diferencia.

Entre los trabajadores asalariados que se ocupan en los sectores estatal, empresarial y semiempresarial, las mujeres superan en 0,7 e incluso en 1,5 años la escolaridad de los hombres, a partir de haber aumentado su presencia en puestos de trabajo de nivel medio y calificados.

Brechas de ingreso promedio

A nivel global la brecha de ingresos por sexos sigue siendo amplia. Durante el período estudiado las mujeres aumentaron su participación en la fuerza laboral de 39% a 47%. Sin embargo, considerando la masa de ingresos en las ciudades del eje central su participación en el ingreso global apenas aumentó de 26% a 32%, expresando la extrema subvaloración del trabajo de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad económica.

En efecto, en un marco de persistencia de diferenciales salariales entre mujeres y hombres (63% en el total), la mayor desigualdad se observa entre los obreros (47,5%) y los trabajadores independientes (51,0%). En cambio, siendo todavía importantes, las brechas son menos pronunciadas en el grupo de empleados (66,3%) y de los profesionales independientes (80,6%).

La mayor escolaridad de las mujeres se traduce en una menor desigualdad salarial respecto a los hombres entre los empleados y profesionales independientes, en tanto que en el grupo de obreros la discriminación salarial de las mujeres está asociada a la segregación ocupacional en tareas donde son fácilmente sustituibles y, por lo tanto, con menor estabilidad laboral.

A su vez, entre las mujeres que trabajan por su cuenta, el menor acceso a recursos complementarios al trabajo (capital, conocimientos, acceso a mercados, etc.), las relega a la realización de actividades que generan muy bajos retornos (comercio al detalle, servicios personales diversos, producción artesanal y otros), desde donde resulta una brecha significativa de ingresos en comparación con los hombres en similar posición.

En el sector empresarial la brecha de ingresos es relativamente baja con relación al promedio (75%) debido al peso de las mujeres en ocupaciones de los servicios calificados y niveles medios y su escasa presencia en la esfera de la producción en este sector; lo propio ocurre en el sector semiempresarial donde las titulares de pequeñas unidades económicas –que también participan como trabajadoras directas– equilibran las brechas para el total (76%). En cambio, en el sector estatal la brecha de ingresos tiende a disminuir (82,9%), no sólo por la presencia de las mujeres en cargos directivos y mandos medios, sino también por la vigencia de un



escalafón que iguala las remuneraciones de hombres y mujeres según categorías o niveles, en los servicios estatales de salud y educación.

En relación con estas tendencias, las brechas más amplias por rubro de actividad se presentan en la manufactura y el comercio (47,1 y 62,4%, respectivamente).

Brechas en la jornada laboral

Considerando las horas promedio se verifica una jornada mensual



inferior en 35,7 horas entre las mujeres. Las brechas más pronunciadas se encuentran en los grupos de obreros (-42 horas), empleados (-38) y de trabajadores independientes (-31 horas) y, por lo tanto, en la manufactura, en los servicios en ocupaciones de nivel medio, así como también en algunos rubros del comercio. Estas brechas se resumen en la presencia de de 2,6 mujeres por cada hombre entre los subempleados por insuficiencia de horas de trabajo.

Controlando el efecto de la menor jornada de trabajo de las mujeres, las

brechas tienden a cerrarse y a nivel general se reducen al 82,7%, es decir en promedio 19 puntos porcentuales. Entre los trabajadores por cuenta propia (74,1) y los empleados (81,3), las brechas por sexos se cierran en favor de las mujeres, mientras que entre los obreros la brecha continúa siendo elevada (60,0%).

Brechas de estabilidad en el empleo

La menor estabilidad en el empleo se ha convertido en un rasgo generalizado hacia 2008; hombres y mujeres están cada vez más sujetos

a formas de contratación eventual, por obra o a plazo fijo (52%), lo que se expresa en una brecha reducida en este indicador. Esta vez la estabilidad en el empleo se define a favor de las mujeres (105 por cada 100 hombres), por el peso de las empleadas de los servicios sociales del Estado (salud, educación), pues entre los obreros, las mujeres todavía están expuestas a una intensa rotación laboral (90 por cada 100 hombres).

Brechas de subempleo por ingreso horario y empleo precario

El creciente deterioro de la calidad del empleo entre los hombres hace que el 2008 la desigualdad por sexos se aminore y las condiciones tiendan a asemejarse en un piso más bajo o en "el fondo del pozo". Utilizando el indicador de ingreso horario con referencia al costo de una canasta alimentaria, se observa que 113 mujeres por cada 100 hombres trabajan en condiciones de subempleo por ingresos.

Respecto a la brecha de precariedad laboral se encuentra un panorama muy similar. Mientras que más del 65% del total de trabajadores no contaba con un empleo pleno el 2008, 110 mujeres por cada 100 hombres tenía un empleo precario ya sea por la inestabilidad laboral, los bajos ingresos (por debajo de la canasta alimentaria) o la ausencia de prestaciones sociales. Esta brecha aumenta entre los ocupados en los sectores familiar y semiempresarial.

Notas

1. El peso de estas ciudades en el empleo urbano nacional permite aseverar que la tendencia fue al aumento observado en los niveles de escolaridad.

