

Productividad y Distribución Primaria: Hacia el Salario Digno

Enrique Velazco Reckling, Ph.D.

Fundación INASET – Plataforma Empleo Digno

La teoría neoclásica de la distribución asegura que, si vivimos en un libre mercado perfecto, cada factor (capital y trabajo) se remunera de acuerdo a su productividad (marginal). En la realidad, ni las empresas ni el Estado calculan las productividades marginales del trabajo para establecer los salarios, las remuneraciones o para decidir nuevas contrataciones. En los diferentes momentos de la historia económica, han sido la capacidad y fuerza relativas de los sindicatos o de las empresas (o del Estado), las que lograron mejorar la posición de cada sector en la distribución del ingreso. Es decir, en la práctica los salarios reflejan la relación de fuerzas que existe entre asalariados y empresarios, y la orientación ideológica y política del Estado.

Sobre la base de las condiciones predominantes en cada contexto social, económico y político que definen coyunturas específicas, los empresarios deciden sobre salarios y contrataciones con base en dos criterios generales. Primero, en su percepción sobre cuánto están dispuestos a aceptar los trabajadores y empleados; y, segundo, en grados variables, en valoraciones sobre su posición relativa y sobre las tendencias de su competencia inmediata. Las organizaciones laborales y sindicatos, por su parte, han jugado un rol crucial apoyando a los trabajadores en el fortalecimiento de su capacidad de negociación, lo que resultó en el incremento de los salarios y el aumento mejora de la participación laboral en la distribución del producto. Esta capacidad que fue especialmente promovida en el Estado de Bienestar, ha sido seriamente reducida por el neoliberalismo y la globalización, al extremo de casi eliminarla, con el consentimiento y la intervención expresa del Estado.

En consecuencia, la determinación de los salarios y las remuneraciones en una organización económica (empresa) no sigue una teoría o modelo específico. Podemos, sin embargo, estimar magnitudes relativas y las relaciones entre las remuneraciones y los diferentes factores a partir de los agregados que se registran en los estados contables. La remuneración promedio (REM) en una organización económica es el valor de la nómina (o la planilla de pago) dividida por el número de total de trabajadores. Con un poco de aritmética, esta remuneración media puede también expresarse como la productividad laboral –el valor agregado por trabajador– multiplicada por la fracción del valor agregado que se destina a la nómina o planilla.

Por tanto, la remuneración promedio en un emprendimiento depende de la productividad del trabajo –que puede medirse objetivamente– ajustada por la fracción del valor agregado que se destina a remuneraciones, es decir, la participación del trabajo en la distribución del producto; esta participación está condicionada por factores cuantificables, como impuestos, intereses o

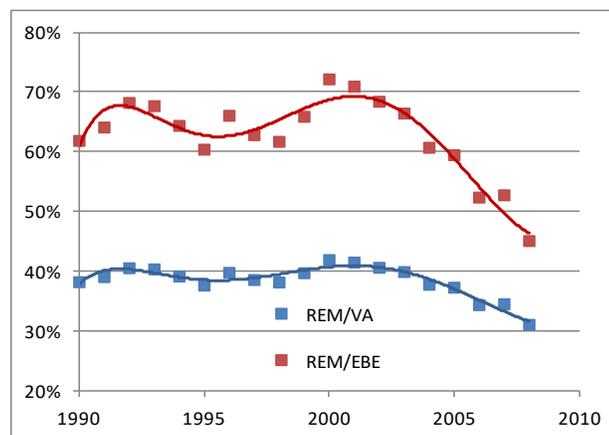
alquileres, pero también por decisiones y políticas empresariales subjetivas al establecer las utilidades o el excedente neto “razonable” para las expectativas del dueño del capital.

En consecuencia, en la realidad el salario que una empresa paga al trabajador y, por extensión, el valor de la planilla, puede estar orientada por el mercado laboral y los factores de contexto pero, en principio, refleja las políticas empresariales. Por ello, es susceptible de ser modificada hacia una mayor equidad por los valores sociales, y cuando las políticas públicas ofrecen los incentivos adecuados para inducir una mejor distribución de la riqueza.

Los debates sobre los emprendimientos públicos o privados, o sobre las formas capitalistas, socialistas o comunitarias de apropiación del excedente, se refieren específicamente a cómo y bajo qué formas se adoptan los principios o los criterios para definir la relación entre valor agregado y remuneraciones. Tales distinciones no tienen sentido respecto a *la creación del valor* (la productividad), cuyo incremento constante está íntimamente relacionado a mejoras en eficiencia y efectividad, desafíos comunes a todas las formas de organizaciones económicas.

Los indicadores macroeconómicos, como el Producto Interno o el Ingreso Bruto Disponible, se construyen agregando el valor que se genera en las organizaciones económicas, por lo que es posible extender el análisis precedente al conjunto de la economía.

La Cuenta Nacional del Ingreso (en valores constantes de 1990), muestran que entre 1990 y 2000, la remuneración al trabajo osciló alrededor del 40% del valor agregado, habiendo alcanzado 42% en el 2000; desde entonces, la participación de las remuneraciones en la distribución del producto ha caído constantemente hasta alcanzar el 31% el 2008 (ver Figura). Es fácil ver que el Excedente Bruto de las Empresas ha sido el principal beneficiario: hasta el 2000, las remuneraciones equivalían al 65% del excedente bruto, habiendo alcanzado el 72% en 2000; en 2008, las remuneraciones sólo llegan al 45% del Excedente Bruto.



Esta pérdida de las remuneraciones en la distribución del valor agregado, significa que, respecto al año 2000 y en valores de 1990, la remuneración promedio de los asalariados se ha reducido en un 25%, es decir, en una cuarta parte, a pesar que la productividad laboral ha aumentado. El Cuadro siguiente, empleando las correlaciones entre los componentes de la cuenta ingreso para los períodos 1990 al 2000, y 2001 al 2010, muestra el aumento en las remuneraciones o en el excedente bruto por cada incremento de 100 Bs./año en las variables de la primera columna, datos que evidencian el fuerte deterioro de la participación de las remuneraciones en la distribución de la renta.

Período	REMUNERACIÓN		EBE	
	90-00	00-10	90-00	00-10
EBE (Excedente Bruto de Explotación)	66	-1		
PIBpm (Producto Interno Bruto, precios de mercado)	38	-1	53	86
FBKF (Formación Bruta de Capital Fijo)	77	-4	116	267

Así, se aprecia que para un aumento anual de Bs. 100 en el excedente entre 1990 y 2000, las remuneraciones aumentaban en Bs. 66, pero de 2000 a 2010, caen en 1 Boliviano/año. Esta concentración del excedente se refleja también en el PIB (segunda fila). La última fila muestra el efecto de las inversiones sobre las remuneraciones (y el empleo); mientras en el primer período un aumento anual de 100 en las inversiones correspondía a un aumento de 77 en las remuneraciones y de 116 en el excedente, desde el año 2000 caen las remuneraciones pero el excedente aumenta a Bs. 267, casi dos y media veces más que en el primer período. Este gran cambio, que sin duda implica acentuar la desigualdad, está asociado a la concentración de las inversiones en los sectores extractivos a partir de los años finales de los 90.

Las proporciones relativas de la remuneración al trabajo y del excedente bruto de explotación en la distribución del valor agregado, constituye la distribución primaria de la renta. En Bolivia las remuneraciones han llegado a un 40% y actualmente son el 30% del producto. Este es un indicador que explica, en gran medida, la persistencia de altos niveles de la pobreza y de la desigualdad en nuestro país. En las economías con mejores indicadores de desarrollo humano, la participación del trabajo en la distribución primaria supera normalmente el 50% llegando, por ejemplo en Dinamarca, Suiza, Suecia o Islandia, al 65% del valor agregado.

El efecto de la caída de las remuneraciones en la distribución primaria entre 2000 y 2008, se puede estimar calculando la remuneración al trabajo si la distribución primaria se mantenía en el nivel de 2000 (36.2% en valores corrientes). Bajo este supuesto, entre 2000 y 2008 las remuneraciones a los trabajadores hubieran sido casi Bs. 40.000 millones más de lo registrado en las cuentas nacionales; sólo entre 2006 y 2008, habrían recibido unos Bs. 30.000 millones adicionales, cifra que supera ampliamente los casi Bs. 5.000 millones que el Estado transfirió con la Renta Dignidad y el Bono Juancito Pinto en el mismo período.

Asumiendo, además, que el 70% del incremento en remuneraciones se dirige al consumo, en una primera y gruesa aproximación, los 40.000 millones adicionales en las remuneraciones, habrían aumentado el PIB en 130.000 millones (acumulados entre 2001 y 2008), monto que equivale al Ingreso Bruto Disponible total en el 2008. En ese año, el consumo adicional posible podría haber aumentado el PIB en un 36% (si la mayor remuneración se dirigía al consumo de *productos nacionales*).

En suma, la mala distribución primaria del ingreso es un factor que debe considerarse como una de las causas centrales para la persistencia de la pobreza y de la desigualdad. El tránsito hacia una economía que responda efectivamente a las expectativas y necesidades de la gente, debe partir por promover la dignidad del salario estableciendo metas nacionales y sectoriales para la distribución primaria del ingreso, y estableciendo todos los incentivos adecuados para promover la búsqueda mejora en la distribución primaria.

En este propósito estratégico, sin embargo, no toda la responsabilidad recae en las empresas. La estructura del PIB a precios de mercado muestra que, en el año 2000, el excedente bruto constituía el 50%, los impuestos a la producción y las importaciones un 14% y, finalmente, la remuneración al trabajo era el 36%; en el 2008, el excedente llegaba al 55% y los impuestos subieron al 20%, por lo que la participación de la remuneración al trabajo cayó al 25% (en valores corrientes). Por ello, en la estrategia de dignificación del salario, se debe considerar también una profunda reforma de las políticas fiscales y tributarias. La reforma debe superar las metas de recaudación, como el fin de las políticas tributaria, por un conjunto de metas y de incentivos que promuevan la creación de puestos de trabajo, el incremento del valor agregado, la mejora de la productividad, y premien la mejor distribución a través del aumento de las remuneraciones.

Como un apunte final, los datos muestran que el debate por la mejora de las remuneraciones no es un tema de inflación, sino de distribución. En este sentido, los aumentos salariales para compensar el incremento del costo de vida, medido en términos de la inflación acumulada en el período anterior, están lejos de ser suficientes para avanzar en la dignificación del salario y en la construcción de una demanda interna efectiva.

Por ello, en tanto no se adopten, seria y prioritariamente, medidas para lograr una significativa mejora en la distribución primaria, persistirán las causas básicas que perpetúan la pobreza y la desigualdad. Esta tarea implica claras políticas públicas para promover la equidad, entre las que adquiere especial relevancia el superar las políticas tributarias guiadas sólo por las metas de recaudación como su objetivo central.