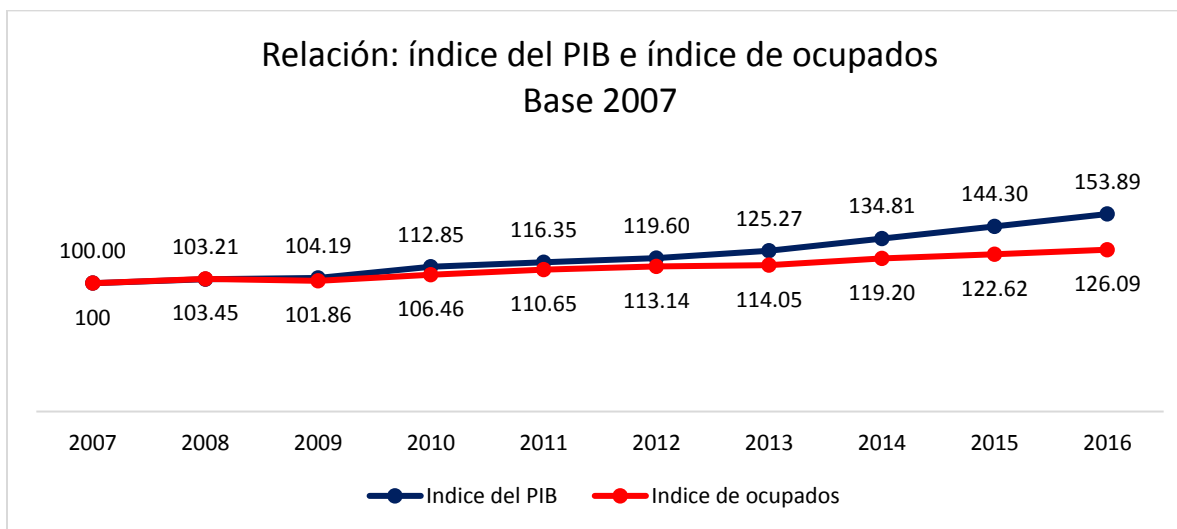


Salarios, empleos y competitividad

Por Ramón Galán

La economía dominicana avanza a pesar de un entorno regional e internacional complicado, en donde los precios son volátiles y los riesgos son cada vez más acentuados en el marco de la toma de decisiones económicas con miras a aumentar la competitividad de los países.

Gráfico I



Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

En materia de producción nacional la expansión de la economía ha permitido la absorción de mano de obra; fortalece la inclusión de una mayor cantidad de personas al renglón de ocupados y contribuye a la generación de oportunidades de desarrollo del país (ver gráfico I). Bajo ese criterio, la forma en que el proceso de disminución del desempleo se transforma en distribución de la riqueza nacional es a través de las remuneraciones que reciben cada uno de los actores de la cadena de valor.

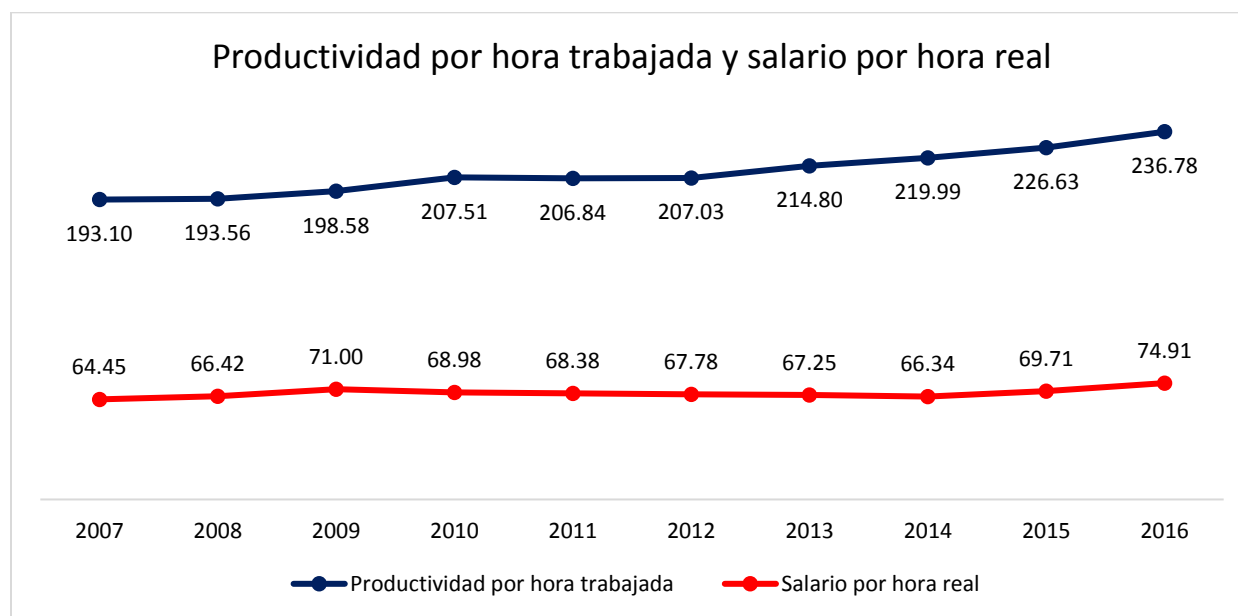
De acuerdo a la teoría económica neoclásica, en un mercado de trabajo cada agente debería recibir retornos que iguallen al valor de su productividad marginal, esto implica que la distribución de la renta entre los factores no es arbitraria, sino que está determinada por la productividad marginal de cada factor. Si se quiere compartir la prosperidad alcanzada por medio de la expansión del PIB, se requiere instrumentar las medidas que permitan elaborar una política económica coherente que pueda encauzar de manera paralela la productividad y el bienestar social a través de mejores condiciones salariales.

Es decir, el salario real, ajustado por un indicador de la variación de precios (deflactor del PIB), recibido por un trabajador adicional por unidad de tiempo, medido en unidades de producción, tiene que igualar la cantidad real de producto que dicho trabajador produce en igual tiempo, ósea $VPMg_L = w$. En un mercado de competencia perfecta, para alcanzar el equilibrio se necesita que el salario real del trabajador iguale necesariamente el valor de lo que produce.

La productividad laboral es la cantidad de producto que un trabajador añadido puede producir, manteniendo constante la cantidad de capital. A nivel agregado no se cuantifica la productividad marginal del trabajo, por ende se utiliza para el análisis la productividad media. Esto es posible porque se puede demostrar que esa productividad marginal es una proporción menor a la unidad de la productividad media. Se consideran constantes las cuotas de trabajo y de capital en el ingreso nacional y de la evolución de sus rendimientos a escala. Para hablar de salarios se debe tomar en cuenta la productividad laboral.

Hay dos formas de calcular la productividad laboral. Una es tomar directamente el PIB real y dividirlo entre la cantidad de ocupados, para luego crear un índice llamado índice de productividad laboral por persona ocupada. Otra requiere tomar como denominador al PIB real nuevamente, pero dividirlo entre el producto de horas promedio trabajadas por 4.3 (número de semanas de un mes), por 12 (número de meses de un año), para luego multiplicarle por la cantidad de ocupados. El resultado se denomina Índice de productividad laboral por hora trabajada, la cual utilizaremos en este análisis.

Gráfico II

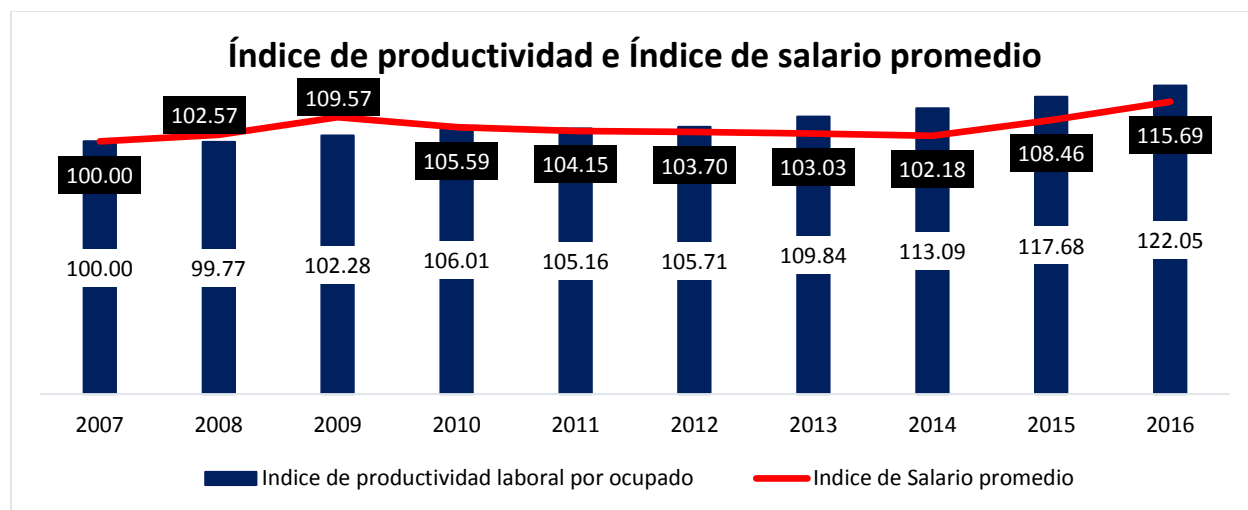


Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

La República Dominicana ha experimentado un crecimiento tanto de la productividad laboral (en sus dos vertientes), como de los salarios reales (Ver gráfico II). Sin embargo, los salarios reales aún tienden a estar por debajo de la productividad, produciéndose una ineficiencia en la asignación de los recursos en el mercado laboral.

Es cierto que no toda la productividad de la economía puede ser atribuida exclusivamente al factor trabajo, no menos cierto es que cuando se trata de evaluar el impacto de la variación en la productividad laboral media sobre las retribuciones salariales, exclusivamente se debe observar la influencia del trabajo en el nivel de producción.

Gráfico III



Fuente: elaboración propia con datos del Banco Central de República Dominicana (BCRD).

En la mayoría de los países el estado asegura un salario mínimo atribuible a los trabajadores no cualificados con el objetivo de mantener las garantías de un determinado nivel de poder adquisitivo que los sitúe por encima del umbral de pobreza. Para el caso dominicano, la evidencia empíricamente constatable muestra la inelasticidad de la demanda de trabajo frente a aumentos de los salarios, por lo que da la percepción de la existencia de una relación diametralmente opuesta entre aumento del desempleo e incremento salarial en la práctica.

La inelasticidad en la demanda laboral significa que pese al comportamiento creciente de los salarios, en promedio, es improbable que una empresa deje de expandir la producción y de contratar personal si la demanda de los bienes y servicios que ofrece crece y hay mayores oportunidades de hacer negocios.

En los países en vías de desarrollo, como es la condición de República Dominicana, se compite por las inversiones en un mercado mundial. En ese contexto, los modelos de negocio trasladan el coste y el riesgo a los eslabones más bajos de la cadena de producción, los trabajadores, en aras de maximizar el beneficio de los dueños de capital, sobre el argumento de ganar competitividad dejando en función del mercado la estabilización de un precio por el trabajo, que tiende a la baja.

Esta razón justifica la intervención del Estado, a través del Comité Nacional de Salarios, una instancia en la que están representados el sector público, el sector privado y los sindicalistas, organizados a través del Ministerio de Trabajo, que es el encargado de fijar el salario mínimo nacional para los trabajadores de los diferentes sectores que convergen en la vida laboral dominicana.

En el contexto de la actual discusión acerca de un aumento salarial, es adecuado entender que se trata de un alza no sectorizada, esto quiere decir, que no importa la rama de actividad económica a la que se dedique la empresa sino más bien al total de activos que posee la entidad. De acuerdo al Comité Nacional de Salarios se consideran pequeñas empresas aquellas con activos menores a RD\$2 millones; las medianas son las que tienen entre RD\$2 millones y RD\$4 millones en activos, y las grandes las que tienen activos por más de RD\$4 millones de pesos.

Los salarios pueden aumentar por dos razones, la primera porque el costo de la vida aumente y la segunda porque aumente la productividad del trabajador. Cuando los trabajadores se vuelven más productivos, sus salarios debieran incrementarse, pues su participación en el producto final está siendo mayor. Diversos autores recomiendan llevar a cabo una política de aumento salarial en tiempos de crecimiento económico.

Las empresas se benefician del fortalecimiento del mercado interno y el surgimiento de potenciales nuevos consumidores. Se vuelve propicio asegurar que el salario sea adecuado para adquirir una canasta alimentaria básica y seguro universal de salud. Se requiere de un ajuste constante de las compensaciones económicas que reciben como retorno los asalariados, el cual permita la formación de un capital que fomente el consumo.

Cuadro I

Evolución del Salario mínimo no sectorizado		
2007-2015		
2007	Grandes	\$7,360.00
	Medianas	\$5,060.00
	Pequeñas	\$4,485.00
2009	Grandes	\$8,465.00
	Medianas	\$5,820.00
	Pequeñas	\$5,158.00
2011	Grandes	\$9,905.00
	Medianas	\$6,810.00
	Pequeñas	\$6,035.00
2013	Grandes	\$11,292.00
	Medianas	\$7,763.00
	Pequeñas	\$6,880.00
2015	Grandes	\$12,873.00
	Medianas	\$8,850.00
	Pequeñas	\$7,843.00

Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo.

El costo promedio de la canasta básica familiar, calculada por el Banco Central de República Dominicana, se sitúa en RD\$ 29, 014.24 para marzo de 2017. El salario promedio nacional es de RD\$19, 699. Para el mismo periodo, se registró que la cesta de gastos básicos en el quintil con mayor incidencia de pobreza monetaria de la población se situó en RD\$13 ,220.72. Mientras que el salario mínimo al mes de abril de 2017, oscilaba entre RD\$ 7 ,843 y RD\$ 12, 873 pesos (ver cuadro I).

En su boletín estadístico, publicado en febrero de 2017, la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) señala que el 64.5% de los trabajadores cotizantes a la seguridad social perciben ingresos de RD \$15, 000 pesos o menos, lo que equivale a 1, 218, 495 personas. Por consiguiente, se presenta un desequilibrio financiero en sus cuentas, ya que el costo de la vida resulta mayor a los ingresos nominales que perciben.

Es responsabilidad de todos los actores involucrados, es decir, gobierno, sector privado y líderes sindicales, procurar negociaciones salariales justas, que por un lado favorezcan la mejora de condiciones de vida de aquellos que ponen en el mercado el factor trabajo y, por otro lado, que sea positivo para la sostenibilidad del empleo y la generación de oportunidades de desarrollo en República Dominicana.

La discusión actual del salario no sectorizado gira en torno a lograr un equilibrio entre el balance de intereses de los actores involucrados en la negociación, en el cual se busca aplicar la dualidad de que se preserve el nivel de empleo actual y se genere una mejora de las condiciones de vida de aquellos que ponen en el mercado sus cualificaciones. Se entiende que la fijación del precio del factor trabajo no debe relegarse a la libre fluctuación del mercado, ya que esto puede aumentar la brecha de ingresos en la sociedad.

El costo de la mano de obra no está presente en ninguna de las metodologías internacionalmente utilizadas para la medición de la competitividad. No hay fundamentación teórica contemporánea que defienda la conjetura de que deprimiendo los salarios o manteniéndolos bajos se logra mejores resultados en materia de competitividad. Muy por el contrario, índices internacionales arrojan que los países más competitivos son aquellos en donde se ofrecen condiciones salariales por igual competitivas.