

Salarios en tiempos de crisis

< POR ANA CRISTINA AVILÉS >

La aprobación de la Ley Minera, el uso de los fondos del IESS para recompra de deuda y el incremento salarial, que para sectores sindicales resulta ser ínfimo, fueron motivos suficientes para que algunas organizaciones sociales se separen del Gobierno y comiencen sus movilizaciones. Sectores representantes de los trabajadores están pidiendo al presidente Rafael Correa que se siente a dialogar con ellos para tomar una decisión frente a un mercado laboral no solo ecuatoriano sino mundial que se ve vulnerable ante una crisis que tuvo sus orígenes en el sector financiero y ahora se ha trasladado al real.

El gasto público en los últimos dos años se ha inflado de manera sorprendente, rebasando cualquier expectativa. Entre enero y octubre de 2008, el Sector Público No Financiero (SPNF) gastó \$ 16.741 millones, 73,7% más que lo gastado en el mismo período de 2007. Desde 2000 hasta 2006, el gasto del SPNF representó alrededor de 23% del PIB anual, mientras en 2007 esta participación creció a 27,4% y, en 2008, se espera que sea de 48%, según la previsión del Observatorio de la Política Fiscal (OPF) (Gráfico 1). Estos incrementos son verdaderamente astronómicos. Y ahora se viene un año electoral, por lo que difícilmente se va a reducir el gasto fiscal en la llamada "inversión social", lo cual preocupa, dado que 2009 es también el año de la mayor crisis internacional desde 1930. Con todo, el Gobierno ha anunciado un recorte de 52% en inversión pública en este año respecto al anterior.

Remuneraciones del sector público desproporcionadas al tamaño de la economía

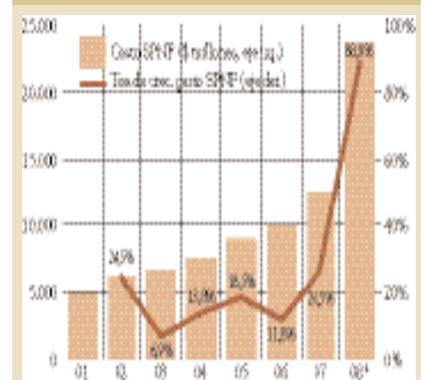
El pago de sueldos y salarios representa 22,5% del gasto total del SPNF y 32,5% del gasto corriente, lo cual para Jaime Carrera del Observatorio de la Política Fiscal (OPF) es desproporcionado en relación con la capacidad de producción de la economía, lo que genera un desfase entre demanda y oferta y, por consiguiente, un aumento del nivel de precios, dado que la producción nacional no podrá suplir la demanda y los consumidores desplazarán su exceso de liquidez hacia el consumo de bienes importados, agravando problemas como el que ya existe de balanza comercial no petrolera negativa.



Jaime Carrera
Observatorio de la Política Fiscal (OPF)

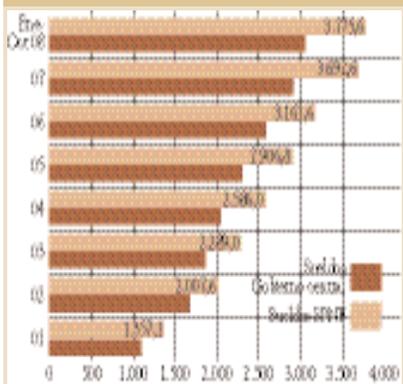
Según el Ministerio de Finanzas, a 2008 existen 370.593 empleados públicos, de los cuales 86% son empleados del Gobierno central. El Estado, como un todo, gastó un total de \$ 3.775,6 millones por concepto de remuneraciones, mientras que solo el Gobierno central gastó \$ 3.054 millones entre enero y octubre de 2008. Se espera que al cerrar 2008 el gasto por sueldos del sector

GRÁFICO 1
EXCESIVO CRECIMIENTO DEL GASTO EN 2008



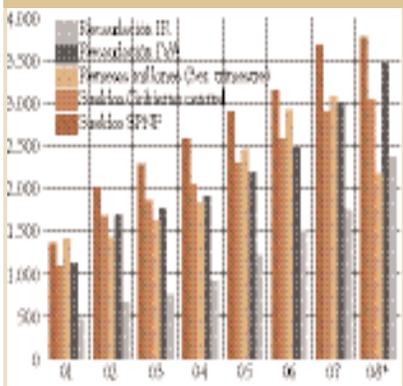
* ESTIMACIÓN OPF.
FUENTE: BCE, OPF.

GRÁFICO 2
30% DEL GASTO FISCAL SPNF
PARA PAGO DE SUELDOS



FUENTE: BCE.

GRÁFICO 3
2007: SUELDOS DEL GOBIERNO CENTRAL
IGUALARON A REMESAS E IVA



* SUELDOS SPNF Y GOBIERNO CENTRAL HASTA OCTUBRE 2008 Y REMESAS HASTA SEPTIEMBRE 2008.
FUENTE: BCE, OPF, SRI.

público suba a \$ 4.506 millones (Gráfico 2).

Estas cifras podrían resultar desproporcionadas si se comparan con los ingresos que percibe el país por concepto de remesas y la recaudación de algunos impuestos como el IVA y la renta.

Debido a la crisis financiera internacional, se ha dicho que las remesas, un rubro tan importante para la economía dolarizada, disminuirán. Si a esto se suma una caída de las exportaciones y el boom de importaciones, al más neófito le queda claro que la dolarización corre serio peligro.

Sin embargo, no se han hecho las comparaciones adecuadas. Por ejemplo, que lo que recibió el país por remesas en 2007 cubrió un poco más de 80% de los sueldos del SPNF y que la tota-

lidad de la recaudación del IVA iguala al pago de sueldos del Gobierno central. En efecto, hasta el tercer trimestre de 2008, las remesas se ubicaron en \$ 2.177,7 millones y, en el año 2007, en \$ 3.087,8 millones, mientras que la recaudación del IVA fue de \$ 3.470,5 millones en 2008 y \$ 3.044,5 millones en 2007 (Gráfico 3).

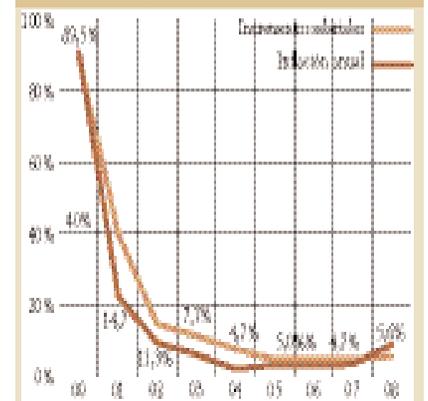
La inmensa mayoría de la población económicamente activa nacional urbana, exactamente 91,5%, trabaja en el sector privado (datos del INEC). Dicho segmento poblacional percibió hasta diciembre de 2008 un salario mínimo promedio de \$ 233 mensuales, mientras que un empleado público promedio recibió casi el doble: \$ 445. Como es sabido, un empleado público puede ganar un máximo de \$ 1.600 mensuales, según la resolución número 2008-96 de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (Senres), adoptada en junio de 2008. Estos valores rigen para aquellas personas que entraron a trabajar en el sector público a partir de 2008, por lo que los servidores públicos que hayan entrado antes tienen una escala de remuneraciones diferente (Recuadro 1).

La teoría económica sobre remuneraciones en el mercado libre dice que éstas deberían reflejar la productividad de cada trabajador, lo cual permitiría que a mayor productividad del trabajador mayor sea su remuneración. A partir de este postulado y viendo los salarios promedio que se pagan, ¿se puede deducir

que en el Ecuador el sector público es más eficiente que el privado? No necesariamente, puesto que en el sector público se fija políticamente el salario con el respaldo del presupuesto del Estado y, en el sector privado, el Estado fija las alzas anuales cuando no hay acuerdo entre empleadores y trabajadores.

Las alzas salariales realizadas en los últimos años han estado basadas en parámetros políticos, sin ningún sustento técnico. El Gráfico 4 muestra que si bien las variaciones salariales y de precios siguen una misma tendencia, desde 2001 hasta 2007, el aumento salarial ha sido mayor, lo cual ha contribuido a recuperar el poder adquisitivo del consumidor y a ampliar el ingreso disponible y la demanda, generando una gran liquidez en la economía. La última alza salarial para el sector privado decretada el 29 de

GRÁFICO 4
2008: SUELDOS +5,5% /
INFLACIÓN +8,8%



FUENTE: DELOITTE, BCE.

RECUADRO 1

EL SECTOR PRIVADO Y SUS POLÍTICAS SALARIALES EN 2008

El aumento salarial en el sector privado en 2008 fue de 5,58%, mientras que en 2007 fue de 4,7%, según un estudio anual de la firma Deloitte acerca de las políticas salariales en el sector privado. El estudio se basa en una muestra de 342 empresas nacionales y multinacionales clasificadas por actividad económica (Gráfico 4). Y fueron estas últimas las que experimentaron un mayor incremento de salarios que las nacionales (5,69% vs. 5,4%).

Las empresas que tuvieron un mayor incremento de salarios fueron las que se dedican a la actividad petrolera con 6,49%, las ONG con 5,97% y las empresas de consumo masivo con 5,93%, mientras que las empresas de seguros y las automotrices solamente aumentaron sus remuneraciones por 4,9% y 4,8%, respectivamente.

diciembre de 2008 fue de 9%, o sea se pasó de \$ 200 a \$ 218 mensuales, ligeramente mayor al valor de la inflación acumulada en 2008 (8,83%). Este aumento registrará en el año 2009 para los trabajadores del sector privado que perciben el salario mínimo. Hasta el cierre de esta edición, este aumento todavía no se publicaba en el Registro Oficial R.O., por lo que en las cifras oficiales del Banco Central consta todavía el salario mínimo de \$200 mensuales para enero de 2009. Voceros del BCE dijeron a GESTIÓN que cuando se publique esta disposición en el R.O. tendrá vigencia retroactiva desde enero de 2009. (Recuadro 1). Tanto para sectores sindicalistas como para analistas económicos no ha existido una política salarial clara por parte de los Gobiernos de turno, que vaya acorde al desenvolvimiento de la economía y que busque disminuir las desigualdades entre empleados de ambos sectores.

Según Jaime Carrera, “el costo de llevar una política de remuneraciones inadecuada es el costo de las oportunidades perdidas. Si el Ecuador hubiese tenido —al inicio del Gobierno— prudencia en el manejo del gasto público y de la economía, así como en los aumentos de salarios, es decir, si hubiese asumido otra dirección, el país estaría más protegido ante la crisis y ante la restricción de liquidez derivada de factores internacionales”. Una vez que se escogió el camino equivocado, es más costoso retomar el rumbo y seguir la dirección correcta, “eso lleva años”, dice el experto. Una política correcta debió ser no subir las remuneraciones al ritmo del ingreso petrolero. “Lo que se hizo fue gastar al ritmo del ingreso petrolero y la expansión de las remuneraciones se ubicó muy por encima del crecimiento de la economía y de la inflación que son más bajas”, puntualiza.

Variaciones mínimas en desempleo y pobreza en 2007 y 2008

No se puede hablar del empleo sin mencionar su otra cara: la evolución del desempleo y la pobreza en el país. Des-

RECUADRO 2

“SUBIDA SALARIAL ES UNA LIMOSNA”

Mesías Tatamuez, presidente de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (Cedocut), presidente de turno del Frente Unitario de Trabajadores (FUT)

“Desde el 14 de noviembre de 2008 entregamos al Gobierno y a la Asamblea Nacional un escrito donde hacíamos conocer las disconformidades de nuestra organización y nuestro deseo de dialogar para llegar a un acuerdo, sin embargo, no hemos recibido una contestación del Gobierno, lo cual nos obligó a movilizarnos”, dice el dirigente.

—¿Cuál es la recomendación política de la Cedocut y del FUT hacia el manejo de la política laboral?

—Nosotros creemos que el Estado debe hacer una gran inversión hacia la producción para crear empleo y debe apoyar técnica y económicamente al sector agricultor. Creemos que debería haber una concertación nacional entre trabajadores y Gobierno para impulsar una política de creación de empleo donde se invierta en producción y microempresas.

En las últimas conversaciones con el ministro de Trabajo, planteamos que el aumento salarial del sector privado fuera igual al aumento salarial del público. Para el sector público hay un mundo de enredos y de leyes que no están claras y se tiene que ir a muchos organismos para hacer un trámite, lo cual hace que el sector se vuelva ineficiente. Hemos planteado el desarrollo de comisiones sectoriales dentro de los organismos laborales para que se cree una política específica.

—¿De cuánto creen ustedes que debe ser un alza salarial “digna”?

—El aumento decretado por el presidente es de \$ 18, lo que se puede considerar como una limosna porque no es un alza generalizada, sino solamente para los trabajadores del sector privado que reciben el salario mínimo de \$ 200 mensuales. Nosotros hicimos una propuesta de un incremento progresivo de \$ 50 o \$ 60 que nos permita alcanzar poco a poco el valor de la canasta básica (\$ 508,9 al cierre de 2008) o le pedimos que mantenga su promesa de un alza de \$ 30.

Nosotros siempre hemos planteado que para un trabajo de calidad se necesita una buena remuneración, pero en este país, por la politiquería y por planteamientos de ciertos sectores, se ha ido paralizando este debate. Un salario digno por lo menos debería estar por encima de la canasta básica. El FUT plantea que debe haber una política única de aumento salarial en el Ecuador, porque las alzas salariales no son para el movimiento sindical, son para la mayoría de trabajadores.

Seguimos apostando al cambio; ahora es el momento del tripartismo entre empleados, empleadores y Gobierno donde estemos todos juntos para buscar alternativas y una concertación para ir desarrollando una política salarial única y a largo plazo.



Soledad Morúa

RECUADRO 3

"ALZA SALARIAL POR DECRETO PUEDE GENERAR INEFICIENCIAS"

Roberto Estrada, gerente senior de Capital Humano de Deloitte

—La inflación en 2007 cerró en 3,32% y en 2008 cerró en 8,83%, ¿de cuánto fueron los incrementos salariales en 2007 y 2008?

—Los incrementos salariales promedio de nuestro estudio en 2007 fueron de 4,7%, mientras que en 2008 estuvieron alrededor de 5,5%.

—¿Cuál cree usted que será la reacción del sector empresarial y productivo a las alzas en el salario mínimo decretado por el presidente y cuáles son las expectativas frente a futuros aumentos?

—Siempre un incremento salarial por decreto puede ser incómodo para cierto tipo de empresas, cuyos resultados probablemente no alcancen a cubrir dicha elevación en sus costos, lo que hace que sus márgenes se estrechen. Sin embargo, los empresarios son conscientes que mejorar la capacidad

adquisitiva de sus colaboradores es primordial, para que éstos puedan tener una buena calidad de vida que es un tema del cual se viene hablando cada vez con mayor fuerza. Lo más conveniente en este tipo de decisiones es siempre consensuar entre todas las partes, hasta donde sea posible: empresarios, Gobierno y trabajadores.

En las reformas de este sector, hay que analizar siempre la forma de generar incentivos para el empresario, buscando que éste apueste por crecer y crear más plazas de trabajo, para cualquier tipo de persona.

—¿Cómo es la estructura y las características del mercado laboral privado de acuerdo a las encuestas de Deloitte?

—Las empresas están muy atentas a lo que sucede en el mercado y basan sus decisiones en función de su situación particular. La mentalidad de muchos empresarios es retribuir competitivamente a sus colaboradores de mejor desempeño, que tienen un impacto importante en los resultados del negocio. No todos los empleados caen en esa categoría, por esa razón muchos pueden quedar insatisfechos con sus aumentos salariales, en los



casos que sean menores o no existan. Ahí las empresas están llamadas a innovar con otro tipo de acciones que generen motivación en su personal.

—¿Cómo va a afectar al sector laboral ecuatoriano la crisis financiera internacional?

—Es probable que se pierdan plazas de trabajo y que los niveles salariales de algunos trabajadores pierdan competitividad (al no incrementarse pese al aumento de la inflación). Es lo que está sucediendo en el resto del mundo. Sería poco probable que el Ecuador se convierta en la excepción.

de septiembre de 2007, el INEC cambió la metodología de cálculo de las variables de empleo, por lo que solo se pueden comparar las variables de desempleo y subempleo de los últimos cuatro meses de 2008 con las de 2007, y no se puede hacer un análisis a largo plazo. A pesar de que el Banco Central del Ecuador (BCE) dice que el crecimiento de la economía en 2008 fue el doble que en 2007 y se ubicó en 5,5%, el desempleo se incrementó: de 6,34% en diciembre de 2007 a 7,5% en diciembre de 2008, mientras que el subempleo no varió mucho y pasó de 44% en diciembre de 2007 a 43,7% a diciembre de 2008. ¿Cómo se explica un crecimiento de la economía de 2008 que duplica al de 2007 cuando al mismo tiempo hay incremento de desempleo? Esto no parece lógico

y hace desconfiar de las cifras de crecimiento que presenta el BCE.

Desde un punto de vista monetario, la pobreza según ingresos bajó de 36,7% en 2007 a 35,1% en 2008, tal como lo reporta el INEC, pero sigue siendo alto, lo que muestra una efectividad parcial de la política agresiva de inversión social del Gobierno.

Recomendaciones de la OIT frente a la crisis

Crear medidas fiscales y salariales que permitan estimular a la demanda, garantizar el flujo de crédito al consumo y al comercio, y proteger a la inversión privada son parte de las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo públicas recientemente para evitar lo más posi-

ble que la crisis financiera internacional afecte al sector real de la economía y, específicamente, al sector laboral.

Asimismo, la OIT propone mejorar las líneas de diálogo tripartito entre empleados, empleadores y Gobierno, lo que se vuelve indispensable para encontrar soluciones a la crisis, y "apoyar a las empresas productivas, rentables y sostenibles, junto con una economía social sólida y un sector público viable, a fin de potenciar al máximo el empleo y el trabajo decente. Se requerirán también medidas adicionales para preservar un entorno propicio para la inversión y el crecimiento".

¿Sindicalistas quitan el apoyo al Gobierno?

La preocupación principal de los

dirigentes sindicales en el Ecuador es la falta de voluntad del Gobierno para impulsar un diálogo y así llegar a una política salarial y de empleo consensuada que refleje las necesidades de los trabajadores y las posibilidades reales del mercado.

El dirigente sindical **Mesías Tatumuez** dijo a GESTIÓN (*Recuadro 2*) que han presentado al Gobierno un documento donde se especifican diferentes temas que preocupan al sector. En el documento, se pide que el Gobierno detenga la revisión unilateral de los contratos colectivos y se integren comisiones de revisión, con la participación de empleadores y trabajadores, y que se haga una revisión de la última alza salarial por \$ 18 mensuales, que para ellos resulta ser una limosna.

Asimismo han pedido la creación del Banco del Afiliado con la concepción de un banco de inversiones, que retire los fondos de los afiliados depo-

sitados en el Banco Central del Ecuador (BCE) y en el exterior, para invertirlos en empresas productivas ecuatorianas, en el área hidrocarburífera, en empresas eléctricas de buenas condiciones financieras, en la agroindustria y, fundamentalmente, en vivienda, que son sectores capaces de generar fuentes de trabajo.

Un nuevo enfoque de las remuneraciones

Bajo el enfoque de que los programas de compensación —salario y beneficios— tienen un enorme efecto en la disposición de los empleados para dedicar más esfuerzos al trabajo, la firma Deloitte ha planteado la necesidad de transformar los sistemas salariales “de un costo a ser controlado, a una inversión para su desarrollo y un mejor rendimiento”, según su estudio *Transformación de los sistemas salariales, el nuevo enfoque: de seguidor a promotor de valor*.

El punto clave que toda compañía debe tener en cuenta es cuál es el grado de retorno de inversión de sus compensaciones, es decir, cuál es la relación entre los programas de compensación y los resultados en los negocios, para lo cual cada empresa debe tener claros sus objetivos, el talento requerido para cumplirlos y el tipo de compensaciones que atraen y retienen a este talento. Si bien es importante mantener una remuneración monetaria que satisfaga al empleado, “las compensaciones no financieras como opciones flexibles de trabajo, desarrollo profesional y ambiente laboral pueden tener un enorme impacto en el compromiso y productividad de los empleados. Este proceso de compensaciones transformadas ayudará a formar la relación entre la estrategia de negocios, el comportamiento de los empleados y el desempeño empresarial”. 