



POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRODUCTIVIDAD

INFORME NO.:HO-TA-01-021

#

CONSISTENCIA DE LA POLÍTICA SALARIAL CON LA POLÍTICA MACROECONÓMICA: UNA PROPUESTA PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD

Sometido a: Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo
Internacional (USAID/Honduras)
Preparado por: Sr. Norberto E. García

TEGUCIGALPA, MAYO DE 2001

El Proyecto PEP es una iniciativa de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), contrato No. 522-C-00-00-00203-00, ejecutado por Chemonics International con la participación de Management Systems International Inc. (MSI); J.E. Austin and Associates (JAA); International Management and Communications Corporation (IMCC) y la Fundación para la Inversión y el Desarrollo de las Exportaciones (FIDE).

Proyecto: Honduras Policy Enhancement and Productivity Project (PEP)
No. del Contrato: 522-C-00-00-00203-00
No. del Proyecto: 522-0395 (PROPEP)
Nombre del Informe: "CONSISTENCIA DE LA POLÍTICA SALARIAL CON LA POLÍTICA
DIRECCIÓN: MACROECONÓMICA: UNA PROPUESTA PARA MEJORAR LA
COMPETITIVIDAD"
Proyecto PEP, Chemonics International Inc., Edificio PALIC, Tercer Piso,
Avenida República de Chile, Colonia Palmira, Tegucigalpa, Honduras
PBX: (504)-239-3439, 220-5562 Fax: 504-239-4188

TABLA DE CONTENIDO

	Página No.
SECCIÓN I: INTRODUCCIÓN	1
SECCIÓN II: EL TEMA CENTRAL DE LA NEGOCIACIÓN LABORAL	4
SECCIÓN III: LOS ESTATUTOS LABORALES Y LA POLÍTICA SALARIAL DEL SECTOR PÚBLICO	7
A. Introducción	7
B. La política de remuneraciones del sector público y los estatutos	7
C. Remuneraciones, estatutos e impacto sobre la posición fiscal	9
D. Estatutos, inflación y competitividad	10
E. Las nuevas presiones	10
F. Los estatutos y los criterios de reajuste de remuneraciones	11
G. Estatutos e indexación	11
H. Alternativas de políticas	12
SECCIÓN IV: LA POLÍTICA DE SALARIOS MÍNIMOS	16
A. Introducción	16
B. Salarios reales y productividad	19
D. El reajuste de los salarios mínimos de octubre de 2000	21
E. La incidencia del reajuste de los mínimos sobre el salario medio	21
F. La incidencia del reajuste de los mínimos sobre los costos laborales por hora	23
G. Costos laborales, productividad y competitividad	24
H. Los objetivos de la política de salarios mínimos	25
I. El criterio de reajuste	25
SECCIÓN V: CONCLUSIONES	29
A. Salarios, precios y productividad	29
B. La política salarial y la política macroeconómica	30
ANEXO A: ESTIMACIÓN DE LA FUNCIÓN	32
ANEXO B: COSTOS LABORALES, PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	34
ANEXO C: EL CRITERIO DE REAJUSTE DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	35
ANEXO D: LA ESTIMACIÓN DE COSTOS LABORALES MEDIOS	37
ANEXO E: EL EFECTO SOBRE LA CANASTA BÁSICA	38
ANEXO F: DISPOSICIONES DE LOS ESTATUTOS	39
A. Personal Docente	39
B. Médicos empleados	39
C. Enfermeras profesionales	39
D. Dentistas empleados	39
E. Químicos Farmacéuticos empleados	40
F. Trabajadores Sociales	40
G. Microbiólogos y Químicos	40
H. El estatuto de la Universidad Autónoma.	40

SECCIÓN I: INTRODUCCIÓN

El principal desafío que enfrenta la política salarial en Honduras es la modificación de las acciones, enfoques e institucionalidad vigente para hacerlos congruentes con las exigencias de una economía abierta en proceso de inserción creciente en la globalización. Esas modificaciones deben ser orientadas hacia la rápida desaceleración de las presiones inflacionarias y el aumento de la competitividad.

En particular, en el pasado reciente Honduras registra una seria pérdida de competitividad por la caída del tipo de cambio real, del orden del 20 por ciento en 1995-2000, como por el alza de costos laborales a un ritmo superior al de la productividad. Entre los factores que contribuyen a la pérdida de competitividad, cabe mencionar en primer término, el significativo incremento del gasto público en remuneraciones verificado de 1997 a 2001, que incrementa la demanda nacional en un período en que se estaba expandiendo por el gasto de inversión financiado por el ingreso de capital concesional y donaciones y, simultáneamente, se eleva los salarios públicos (no transables). Así, el gasto en remuneraciones del Gobierno Central, como proporción del PIB, se eleva desde un 6.6 por ciento en 1997 hasta un 9 por ciento en el 2000, y se espera que alcance el 9.6 por ciento en el 2001. Simultáneamente, el gasto de capital y préstamos del Gobierno Central con relación al PIB se eleva desde 4.9 por ciento en 1997 a 7,2 por ciento en el 2000, propulsado esencialmente por las Transferencias en Cuenta Capital, que crecen desde un 1,8 por ciento en 1997 hasta 3.8 por ciento del PIB en el 2000. Por ambas vías – gasto de remuneraciones y gasto de capital - el rápido aumento del gasto público presiona hacia el alza el precio de los bienes y servicios no transables, contribuyendo con ello al descenso del tipo de cambio real y a un déficit creciente en la cuenta corriente del balance de pagos.

Entre enero de 1995 y diciembre de 2000, el crecimiento acumulado de los precios al consumidor fue de 164.6 por ciento, en circunstancias en que los precios del componente “no transables” de dicho índice aumentaron en un 195.7 por ciento, los precios del componente transable” lo hicieron al 136.6 por ciento y la tasa de cambio respecto al dólar creció en un 65 por ciento. En consecuencia, considerando que la relación precio transables/precio no transables cayó en 20 por ciento en el período, ese sería entonces el descenso del tipo de cambio real y la pérdida de competitividad registrada por esa vía en la economía de Honduras.¹

El descenso del tipo de cambio real incide negativamente en la producción e inversión en transables que registran mayores presiones, derivadas de la necesidad de financiar por la vía de la tributación y las alzas de tarifas, el aumento del gasto público y, particularmente, en bienes exportables que sufren en el mismo período problemas de precios internacionales.

En segundo término, conviene observar qué ha pasado con el componente laboral de los costos por unidad producida. En el sector privado, el descenso del tipo de cambio real hace espacio a un aumento de los salarios reales a un ritmo superior al de la productividad y ambas elevan los costos laborales unitarios en dólares. En la década del 90, los salarios reales del sector privado crecen a un ritmo del 2.4 por ciento anual, el alza tiene lugar esencialmente de 1996 en adelante

¹ Estimación de Cesar González, Proyecto PEP Honduras.

y continúa en el 2000. En el mismo periodo, la productividad aparente se contrae a un ritmo de 1.8 por ciento anual. La caída de la productividad es esencialmente por desplazamiento del empleo hacia actividades menos productivas. La productividad en las empresas organizadas creció a un ritmo de entre 1 y 2 por ciento anual entre 1995 y la actualidad. Como consecuencia de los tres fenómenos señalados – alza en costos salarios en términos reales, débil crecimiento de la productividad y apreciación cambiaria – los costos laborales unitarios se elevaron en más de un 40 por ciento, a precios constantes en dólares USA entre 1995 y el 2001.

En consecuencia, la experiencia de 1997-2001 sugiere una inconsistencia entre la política fiscal, la política salarial y la cambiaria, implementadas en dicho período, que redundan en una caída de la competitividad. Dicha inconsistencia no puede ser compensada por aumentos de productividad porque no están en operación en ese período políticas deliberadas para estimular el aumento de la productividad.

En una economía abierta, la creación de empleo de calidad debe ser efectuada tomando en consideración la competitividad de los costos de creación y mantenimiento del empleo. De otro modo, el empleo generado no sería sustentable a mediano plazo.

Los costos de creación se asocian con la magnitud de la inversión inicial para generar un flujo de empleo. En el ámbito laboral, los costos de contratación y mantenimiento relevantes son los costos laborales por unidad producida o costos laborales unitarios. En una aproximación simplificada, los costos laborales unitarios se definen como la relación entre los costos laborales por hora y el producto de la productividad aparente por el tipo de cambio nominal. Los costos laborales por hora incluyen tanto los salarios como los sobrecostos no salariales que pueden ser expresados como una proporción del salario. De lo expuesto se infiere que sí es necesario mejorar la competitividad – reducir los costos laborales unitarios – la tasa de crecimiento de los costos laborales por hora deberá ser inferior a la tasa de crecimiento del producto del tipo de cambio por la productividad aparente.

La tasa de crecimiento de los costos laborales por hora, en economías con indexación de hecho como Honduras, depende de la inflación pasada más un factor de reivindicación. Respecto a la tasa de cambio, en el pasado reciente ha crecido a un ritmo inferior al de la inflación. El crecimiento de la productividad ha sido en el pasado reciente muy débil o incluso negativo, según las actividades.

Por consiguiente, si se desea mejorar la competitividad, es imprescindible actuar en los tres frentes: i) reducir el ritmo de crecimiento de los costos laborales nominales por hora, ii) elevar el tipo de cambio real e iii) impulsar decididamente el aumento de la productividad. En este trabajo se exploran propuestas vinculadas a la primera y tercera alternativa, aun cuando la aplicación de la primera en el ámbito del sector público reducirá la presión sobre el tipo de cambio real.

Un segundo factor que debe tomarse en cuenta es la inercia inflacionaria. En la actualidad Honduras registra una tasa de inflación de aproximadamente 10 a 11 por ciento anual, medida por el IPC. Si el objetivo de política es reducir la tasa de inflación a niveles del 3 ó 4 por ciento anual, será indispensable reducir el déficit fiscal lo que implica un freno al crecimiento de las remuneraciones en el sector público. Una vía para lograrlo es cambiando el criterio de indexación de remuneraciones de inflación pasada a inflación esperada y reconociendo aumentos

individuales en base a las evaluaciones por desempeño. También implicará en el sector privado reemplazo del criterio de indexación de salarios - de inflación pasada a inflación esperada - y una fase de transición que permita entrar a la nueva indexación sin conflictos sociales.

Los cambios en los criterios de indexación contribuirán a reducir el crecimiento de los costos laborales por hora y generar incentivos para elevar la productividad laboral. Los costos laborales por hora pueden también ser reducidos por la vía descenso de los sobrecostos laborales, si existen fundamentos técnicos y viabilidad política. Dicha reducción suele generar un 5 a 10 por ciento de descenso en los costos laborales por hora, de una sola vez, que complementan un aumento permanente de la productividad, que puede alcanzar el 2 a 4 por ciento anual. Ambas cosas suponen un significativo descenso en los costos laborales por hora, inicialmente y a mediano plazo.

Lo expuesto supone, para la formación de salarios nominales, añadir al criterio de competitividad, el de desaceleración de precios es decir, cambio de indexación pasada a indexación futura.

En esta perspectiva, el problema pasa a ser cómo difundir entre los agentes que influyen en la formación de salarios nominales que el reajuste de salarios a nivel micro debería tomar como referente el aumento esperado de precios más el alza pasada de la productividad aparente. Dado que simultáneamente se estima conveniente una menor intervención del Estado en la formación de salarios y un mayor protagonismo de empresas y organizaciones laborales a través de la negociación, la difusión de este nuevo enfoque descansa esencialmente en: i) las señales que desde el Gobierno pueden emitirse orientando al sector privado en esa dirección; e ii) la presentación de estos temas al diálogo social tripartito para que, a partir de él mismo los propios actores sociales contribuyan al proceso de difusión. En particular, un tema clave para ese diálogo es el conjunto de medidas concretas que deben adoptarse para elevar la productividad y las cláusulas de incentivos y participación de los trabajadores en dicha elevación. Como se verá posteriormente, los tres temas analizados en este trabajo se inscriben en dicha óptica.

En particular, el proceso de reajuste de salarios en el sector privado y las políticas que desde el sector público influyen en el, deben incorporar criterios de aumento de la productividad en el sector privado y evaluación de rendimiento y desempeño en el sector público, coherentes con las exigencias de mayor competitividad que enfrenta Honduras. Esto supone un importante cambio gradual de enfoques para trabajadores, empresarios y Gobierno, en la dirección expuesta.

El presente trabajo desarrolla el análisis y sugerencias de política para tres áreas claves de la formación de salarios nominales: i) el cambio en los temas centrales de la negociación laboral y salarial, colectiva e individual; ii) la incidencia de los Estatutos Laborales en la política de remuneraciones del sector público; e ii) la política de salarios mínimos. Se desarrollan estos temas por considerarlos imprescindibles para una redefinición de la política de salarios en Honduras. No obstante, se esta muy lejos de pretender que con ello se agote el análisis del ámbito salarial.

SECCIÓN II: EL TEMA CENTRAL DE LA NEGOCIACIÓN LABORAL

Los temas centrales de la negociación salarial y laboral (colectiva o individual) entre trabajadores y empresarios y las relaciones laborales entre trabajadores organizados o individuales y empresas, permanecen en la actualidad, en la mayoría de las empresas hondureñas, como en el pasado. Dicho de otra manera, a pesar de que Honduras abrió su economía y se insertó en un proceso que exige una mayor competitividad, los temas de la negociación laboral y las relaciones laborales siguen siendo, en esencia, los mismos que los de una economía cerrada.

Lo anterior es uno de los mayores obstáculos para un proceso de modernización, ya que el país entró de lleno en un contexto de competitividad creciente sin que gran parte de sus empresarios y trabajadores hayan efectuado un cambio en sus mentalidades y actitudes respecto a temas fundamentales para enfrentar esa competitividad. Al contrario, permanecen con una inercia conductual de varios decenios atrás y es imposible que un país se modernice si la mentalidad prevaleciente de sus empresarios y trabajadores permanece sin cambio alguno.

La puja por grandes reajustes de salarios y la escasa atención al papel del aumento de la productividad en el alza de salarios reales, que caracteriza la conducta de las organizaciones de trabajadores en Honduras, sugiere la escasa importancia otorgada a qué es lo que se debe negociar en este nuevo contexto. Como lo es también la escasa importancia prestada por los empresarios hondureños –excepto una elite – al mejoramiento de las relaciones laborales, a la instalación de una nueva cultura de relaciones laborales no confrontativas y a la difusión de estímulos a la productividad.

El gran desafío que enfrentan trabajadores y empresarios es comprender que la competitividad demanda descensos de costos y aumentos de productividad. Tratar de elevar salarios o precios por encima de los umbrales de competitividad, sólo conduce al agotamiento y ulterior cierre de empresas, con sus repercusiones sobre descenso de la inversión y del empleo. Por consiguiente, el primer paso es esclarecer a los actores cuál es el nuevo tema central de negociación y el segundo cuáles son las nuevas relaciones laborales que permitan desarrollar la negociación y sus objetivos que comprende difundir la inclusión de estímulos al aumento de la productividad y la participación de los trabajadores en las ganancias de la productividad.

Naturalmente, el funcionamiento de los mercados tenderá paulatinamente a exigir los cambios, pero llevará mucho tiempo y muchas bajas lograr que la disciplina del mercado se transforme en nuevos criterios de negociación. Es factible utilizar un atajo: la capacitación de empresarios y líderes de organizaciones de trabajadores en estos nuevos criterios y su difusión, lo que contribuirá a que el cambio sea más rápido y con menores pérdidas.

En el pasado, el tema central de la negociación era el monto de reajuste del salario, normalmente distribuido en peticiones de reconocimiento de la inflación pasada más distintas cláusulas de reivindicación. Es por eso que un sindicato que buscara una buena llegada a sus bases, se esforzaba por obtener el mayor reajuste. Hoy día, en las experiencias que llevan bastante recorrido en el proceso de modernización, está claro que el aumento de salarios depende de:

- El ritmo de aumento en la productividad.
- Las cláusulas que se negocien para vincular el aumento de salarios al aumento de productividad o establecer sistemas de incentivos y participación en el aumento de la productividad.

Por consiguiente, en esas experiencias, los trabajadores organizados pujan por comprometer a la empresa para que genere condiciones propicias para elevar la productividad y acuerde vías para la participación de los trabajadores en el aumento de la productividad e incrementos salariales vinculados a aumento de la productividad; bonos de incentivos vinculados a aumentos de la productividad, etc.

Por el otro lado, la empresa modernizada no busca arrasar con el sindicato. Lo que busca es la adhesión y el compromiso de los trabajadores para elevar la productividad y mejorar la competitividad. Busca que los trabajadores participen en la constante búsqueda de innovaciones, lo que supone un clima de relaciones laborales no confrontativo. En el nuevo modelo de negociación, los trabajadores plantean sus demandas respecto a toda una variedad de acciones de la empresa conducentes al aumento de la productividad y a la participación de los trabajadores en ella. Es por ello que el tema central de negociación en una empresa modernizada comprende dos subtemas: i) cuáles son los pasos concretos que la empresa está dispuesta a dar para elevar la productividad, equipamiento, reorganización gerencial y de personal, capacitación continua, cambios tecnológicos y de organización, etc. y ii) qué aportes concretos pueden contribuir los trabajadores para aumentar la productividad, y que canales se acuerdan para que los trabajadores participen a través de sus ganancias salariales, en el aumento de la productividad. Esto incluye prestar atención a la participación de los trabajadores para introducir cambios que eleven la productividad o sugerir innovaciones o evitar pérdidas, mermas o fallas de calidad.

Por otra parte, y sincronizadamente, los empresarios no buscan arrasar con el poder de los sindicatos. Lo que buscan es la adhesión y compromiso de los trabajadores en ese nuevo curso de acción que le impone un contexto crecientemente competitivo. Valoran el esfuerzo de los trabajadores, priorizan su capacitación y establecen espacios o canales a través de los que los trabajadores se asocian en el desafío de innovar y mejorar constantemente.

Este nuevo objetivo de la negociación también demanda relaciones laborales acordes. Menos confrontativas y de mayor respeto. Relaciones laborales que permitan implementar acuerdos que conduzcan a constantes mejoras de la calidad del trabajo, de la productividad y de la calidad del producto. El desarrollo de estas relaciones laborales es crucial para generar un compromiso hacia el futuro y entender que el empleo, los salarios y las utilidades dependen ahora de que la empresa pueda competir cada vez mejor en mercados cada vez más exigentes. La idea de que hacerlo bien supone hacerlo un poco mejor que el otro - el competidor - es el lema básico. Más aun, se requiere de relaciones laborales que premien la iniciativa de los trabajadores para introducir innovaciones o ahorros de recursos y que valoren en toda su dimensión, lo esencial es motivar y dinamizar a los recursos humanos de una empresa para sostener el crecimiento de la productividad a mediano y largo plazo, y mantener así la expansión competitiva de la empresa.

Naturalmente, esto no significa que lo expuesto sea lo único que se negocia, también se negocian otros temas como condiciones de trabajo, seguro de salud, seguros de riesgos ocupacionales,

apoyo a seguridad social, incentivos a la capacitación, bonos para la educación de los hijos, aportes de la empresa para la construcción de viviendas y acceso a esparcimiento. Se negocian muchos temas pero el tema central sin el cual ninguno de los restantes sería posible, son los pasos concretos orientados a elevar sistemáticamente la productividad y mejorar la calidad.

Alguien podría decir que lo antes expuesto está bien pero que en Honduras las cosas son diferentes y que no es posible plantearse estos objetivos hoy día. ¿Es esto relevante para Honduras hoy día?

Es importante que la respuesta la están dando los mismos actores sociales. Tanto representantes de COHEP, como de la CUTH y de la CGT han subrayado, con mucho énfasis, lo importante que sería el desarrollo de seminarios sobre el nuevo modelo de negociación y de relaciones laborales. Algunos para dirigentes de organizaciones de trabajadores y otros para empresarios ya que aun cuando es un mismo tema, exige ópticas y metodologías de acercamiento diferentes. Este sería un primer gran paso. En esos seminarios se discutiría pedagógicamente cuál es el nuevo enfoque de la negociación laboral cuando las empresas enfrentan mercados internos y sobre todo externos cada vez más competitivos. El segundo paso – sugerido por la CGT - sería difundir los resultados de un estudio de casos en el que se analice la práctica de negociación en tres o cuatro empresas hondureñas que ya estén implementando el nuevo modelo de negociación y relaciones laborales. El tercer paso sería la instalación de un dialogo tripartito, con participación de especialistas, para analizar y promover una serie de medidas que difundan los nuevos temas de la negociación y hagan coherente las conductas de empresarios y trabajadores con los nuevos objetivos de la negociación.

Es importante reparar que lo expuesto en párrafos previos es, en esencia, el nudo del problema. Una vez comprendido esto, es relativamente más fácil entender por qué, durante una primera fase, es relevante reajustar los salarios mínimos según el alza esperada de precios más el aumento de la productividad para dar una señal a los agentes económicos sobre el criterio de formación de salarios.

Un comentario final, existen experiencias en que la primera reacción del liderazgo sindical al ser presentado el nuevo modelo de negociación fue manifestar su desinterés por él al entender que no pujar por altos reajustes de salarios es equivalente a perder apoyo de base, como líderes sindicales. En realidad el argumento válido es otro. El liderazgo sindical – y el sindicato mismo – podrán desarrollarse mejor en la medida en que su acción se adapte a este nuevo contexto y no pretenda seguir aplicando las mismas viejas recetas en un contexto que ya cambió. De igual manera, la primera reacción de algunos empresarios podrá ser: yo en mi empresa no acepto al sindicato, sin percibir que no se puede competir con base en la productividad sin la adhesión y compromiso de los trabajadores de la empresa con ese objetivo”. En un modelo autoritario dicho compromiso puede ser forzado desde arriba, pero en un marco democrático requiere de la negociación entre empresa y trabajadores para poder ser viable.

SECCION III: LOS ESTATUTOS LABORALES Y LA POLÍTICA SALARIAL DEL SECTOR PÚBLICO

A. Introducción

Entre 1985 y el presente, en especial en 1997, se aprobaron por el Congreso Nacional regímenes especiales que legislan los principales aspectos de las relaciones laborales para una serie de gremios de trabajadores calificados en relación de dependencia con el Estado o instituciones privadas: personal docente, médicos empleados, enfermeras profesionales, cirujanos dentistas empleados, químicos farmacéuticos empleados, trabajadores sociales, microbiólogos y químicos empleados y, más recientemente, Docentes de la Universidad Nacional Autónoma.

La intención original era mejorar la situación laboral y económica de estos trabajadores calificados, caracterizada en el pasado por un significativo atraso. No obstante, con el tiempo los estatutos introdujeron serios problemas en diversos ámbitos: la política salarial del sector público, su impacto sobre el déficit fiscal, los problemas generados para la política de salarios mínimos y el impacto de los Estatutos en el encarecimiento de los servicios respectivos.

B. La política de remuneraciones del sector público y los estatutos

En la actualidad, el total de empleo en el Gobierno Central es de aproximadamente 100.000 personas. De este total, alrededor de 30.000 personas están insertas en el régimen del Servicio Civil, casi 48.000 son personal docente cubiertos por el estatuto respectivo y otros seis estatutos cubren aproximadamente unos 4.000 personas más. De hecho, el peso de los docentes en la nómina del Gobierno Central supera el 50 por ciento.

En 1999-2000, el Gobierno de Honduras implementó una serie de pasos concretos en la dirección de ir definiendo una política de remuneraciones del sector público. Entre los objetivos de la nueva política, se destaca la necesidad de un sistema de remuneraciones que permitiera al sector público atraer personal capacitado, lo que implica acercar los niveles de remuneraciones con los del sector privado para posiciones ocupacionales equivalentes. En 1999, comenzó un proceso de categorización y reordenamiento de nuevos niveles de remuneraciones para administrativos, técnicos, ejecutivos y directivos. Este proceso tomó como referencia una muestra de empresas relevantes del sector privado. Dada la restricción de recursos fiscales, la aplicación de las nuevas escalas fue desarrollándose gradualmente. Entre los criterios adoptados para la política de remuneraciones del sector público, se destacan los siguientes:

- i) Negociación global y concertada. Se establecería un período de negociación para auscultar las demandas de todo el personal del sector público y consensuar las medidas requeridas para financiar aquella parte del aumento de remuneraciones que no pueda ser cubierta por el presupuesto regular.
- ii) Los incrementos de remuneraciones deberían respetar la participación de las remuneraciones del sector público en el PIB, compatible con las metas fiscales y la estabilidad macroeconómica.

- iii) El incremento del salario individual estaría directamente relacionado con la evaluación de desempeño.
- iv) Al finalizar el período de la aplicación de las cláusulas económicas contenidas en los estatutos profesionales vigentes, el Gobierno tratará de que su régimen económico se enmarque dentro de los criterios de la nueva política de remuneraciones establecida en la futura ley del Servicio Civil.

El Gobierno también percibía con claridad el riesgo de las cláusulas de reajuste automático, por indexación al IPC o al Salario Mínimo, contenidas en la mayoría de los Estatutos.

En agosto de 2000, el proceso de nivelación alcanzó a las enfermeras auxiliares, que representan unas 8.000 personas de las 30.000 cubiertas por el régimen del Servicio Civil. Pero el liderazgo sindical de otros segmentos del sector público, presión por una nivelación similar.

El Gobierno enfrentó una considerable presión y negoció un alza de 700 lempiras para todo el personal del sector público. Esta cifra es inferior a los 1,000 lempiras que inicialmente se planteaba como nivelación a las enfermeras auxiliares. Además, se incluyen aumentos para la nivelación de los técnicos. En total, el alza de remuneraciones del Gobierno Central, según el promedio ponderado, equivale a un aumento de aproximadamente el 23 por ciento, en circunstancias en que la tasa de inflación esperada para el 2000 se situaba entre el 10 y 11 por ciento. Para fines comparativos, estimaciones preliminares efectuadas para este trabajo señalan que el aumento de remuneraciones medias del Gobierno Central, descontado el efecto empleo, alcanzó un 16 por ciento en 1998, un 19 por ciento en 1999 y un 23 por ciento en el 2000.

Por consiguiente, parece claro que las presiones al alza de remuneraciones medias fueron particularmente elevadas en 1999 y, sobre todo, en el 2000. Es en el 2001 en que el Gobierno comienza a retomar el control, aun cuando debe absorber en ese año los aumentos automáticos de los Estatutos. Esto coincide con un hecho: los aumentos más elevados vinculados a los Estatutos se dejan sentir en 1999 y 2000. En 1999, el aumento promedio de remuneraciones generado por los Estatutos para sus beneficiarios es de 25 por ciento y, en el 2000, asciende al 30 por ciento. Como se observa, ambas cifras están muy por encima del aumento promedio de remuneraciones del Gobierno Central expuestas previamente.

Cabe también especular con un hecho: la estrategia del Gobierno descansaba no sólo en la nueva alineación de escalas salariales, sino en aumentos que, a mediano plazo, sirvieran para traer de vuelta al régimen del Servicio Civil a aquéllos cubiertos por los Estatutos. Es naturalmente tema de discusión si la estrategia de atraer a los cubiertos por los Estatutos no implicó un precio demasiado alto, ampliar el desequilibrio fiscal. Pero lo que no parece ser discutible es que la estrategia dual de remuneraciones implementada – realineamiento de nuevas escalas y atracción hacia el régimen del Servicio Civil – fue definida sin tener en cuenta sus repercusiones en el reajuste de salarios del sector privado. Como se verá en la Sección IV, esta omisión tuvo su impacto en el sector privado.

Como se desprende de lo expuesto, los Estatutos introdujeron gradualmente significativas distorsiones en la política salarial del sector público, ya que comprometieron incrementos que

fueron absorbiendo un porcentaje creciente de los recursos fiscales. Más aún, obligaron al Gobierno a optar por una estrategia de mediano plazo para obtener el regreso de los beneficiados por los Estatutos hacia el régimen del Servicio Civil. Comprometieron también el espíritu de la nueva política que intentaba el Gobierno: los Estatutos otorgan estabilidad laboral plena, y aun cuando algunos de ellos manifiestan su interés por la calidad de los servicios prestados de los profesionales y técnicos beneficiados, en la práctica no existe en operación instrumentos de evaluación efectiva de rendimiento, dedicación, esfuerzo y pertinencia. Los Estatutos operan como una muralla institucional, sustrayendo a sus beneficiarios de la incidencia de la política de remuneraciones del Gobierno y de los vaivenes de los respectivos mercados laborales. Pero esto tiene un costo en términos de posición fiscal e ingreso real de los consumidores de dichos servicios.

C. Remuneraciones, estatutos e impacto sobre la posición fiscal

Conviene hacer notar que el efecto fiscal pleno de todos los Estatutos todavía no se ha sentido en su totalidad, porque algunos de ellos están en la etapa final de la fase de transición contemplada para no producir una eclosión fiscal. Desde el punto de vista empírico, los impactos mayores se registran en 1999, 2000 y se espera en el 2001, porque el Estatuto de Personal Docente, que es el que más pesa en las cuentas fiscales, completaría la transición hacia su plena ejecución en el 2001. Así y todo, el impacto fiscal se ha venido percibiendo con bastante énfasis. Así, en 1999-2000, el incremento de remuneraciones vinculadas a los Estatutos representó un 56 por ciento del aumento de remuneraciones totales del Gobierno Central. Si se observa el período 1998-2001, el aumento de remuneraciones totales originado en los Estatutos, como proporción del aumento total de las Remuneraciones Totales del Gobierno Central, se elevó del 50 por ciento en 1998, al 51 por ciento en 1999, 56 por ciento en el 2000 y una estimación muy preliminar sugiere que puede alcanzar el 95 por ciento en el 2001. Como se observa, la tendencia de incrementos supone una absorción creciente de los recursos destinados al gasto en remuneraciones totales, aun cuando dicha tendencia se quiebra a partir del 2001 por la razón expuesta anteriormente.

El gasto en sueldos y salarios - y aportes patronales – del Gobierno Central se elevó desde un 6.6 por ciento del PIB en 1997 a un 8 por ciento en 1999, 9 por ciento en el 2000 y se espera que se aproxime al 9.6 por ciento del PIB en el 2001.

Esto significa que, desde el punto de vista de incrementos, el coeficiente Remuneraciones / PIB se incrementó en 0.4 puntos por ciento del PIB en 1998, 1 punto por ciento en 1999, 1 punto por ciento en el 2000 y se espera un 0.6 punto por ciento del PIB en el 2001.

Una parte importante de esta alza se debe a los Estatutos. Así, el incremento de la porción de las remuneraciones originado en los Estatutos fue equivalente al 0.6 por ciento del PIB en 1998, 0.8 por ciento del PIB en 1999, 1.0 por ciento en 1999 y se espera que alcance el 1.5 por ciento del PIB en el 2001. Dicho de otro modo, la totalidad de los incrementos anuales de la relación remuneraciones/PIB en 1998-2001, se explican en una parte importante por el efecto de los Estatutos.

Considerando la relación media remuneraciones/PIB, ésta se eleva en 3.0 puntos por ciento, entre 1997 y 2001. En el 2001, el impacto de los Estatutos en recursos fiscales como proporción del PIB equivale aproximadamente la mitad de esos 3 puntos porcentuales. La elevación de la

relación remuneraciones/PIB explica una porción importante de los esfuerzos por elevar los ingresos corrientes, particularmente los tributarios en 1997 - 2001. En dicho período, el significativo aumento de las remuneraciones del sector público, sumado al rápido crecimiento de la inversión pública y, sobre todo, el gasto en transferencias de cuenta capital, expanden la demanda doméstica por encima de la capacidad de respuesta de la producción y provocan una elevación de precios de los bienes y servicios no transables que presiona hacia la baja el tipo de cambio real. En el año 2000, en un gesto que no es nada habitual, el FMI y el Gobierno de Honduras acordaron techos para el gasto público en salarios, lo que pone de relieve la importancia del problema.

Como se mencionó el efecto pleno de todas las demandas institucionalizadas en los Estatutos se han sentido gradualmente entre 1998 y 2001, porque varios de los Estatutos contemplaban que se desplegaba en varios años el gasto requerido para alcanzar su plena ejecución. A partir del 2002, el factor despliegue se agota y se deja sentir sólo el efecto del reajuste periódico y otros beneficios previstos en cada estatuto. Esto no significa que el problema ya pasó, sino que se alcanzó cierto grado de compromiso en recursos fiscales cuyo descenso, siendo optimista, será muy lento, a menos que se implementen políticas deliberadas para reducirlo que, entre otras, pasan por la reducción de las remuneraciones del sector público como proporción del PIB.

D. Estatutos, inflación y competitividad

Los estatutos afectaron la tasa de aumentos del IPC, y con ello la capacidad adquisitiva del resto de la población, través de dos vías: i) su aporte a la expansión de demanda que contribuye a elevar el precio de bienes y servicios no transables y el IPC) e ii) el efecto directo sobre el encarecimiento de los servicios profesionales y técnicos, por ejemplo, de educación y salud. Nótese que ambos efectos se refuerzan en la dirección de elevar el precio de no transables. La elevación del precio de no transables contribuye a reducir el tipo de cambio real y perder competitividad. La pérdida de competitividad se acentúa por el aumento de la presión de tributación y las tarifas públicas.

En lo que respecta a la segunda vía, es bueno tener presente que la mayoría de los Estatutos son de aplicación para el sector público y el privado, originando presiones de costos en este segundo ámbito – elevación de salarios en no transables - que encarecen los precios de servicios de salud, educación y otros. Así, sólo a título ilustrativo, mientras que el IPC se elevó en el 2000 en menos del 11 por ciento, el componente de servicios médicos de este índice aumentó en 37 por ciento, el componente de servicios odontológicos lo hizo en un 41 por ciento y el componente de gastos escolares originados en pagos a las escuelas y colegios, se elevó en un 22 por ciento. Como se observa, los tres indicadores se elevan muy por encima de la tasa media de inflación

E. Las nuevas presiones

El Gobierno de Honduras enfrenta hoy una doble presión: i) la proveniente de otros gremios profesionales que desean obtener un estatuto propio; ii) la originada en gremios que ya poseen estatutos pero que desean mejorar sus condiciones, como por ejemplo, introduciendo una indexación automática o incrementando el coeficiente de indexación. Se registran también presiones en los Colegios Profesionales que, además de establecer un aumento de sus respectivos aranceles que pretende ser de aplicación difundida, buscan su legitimación a través de alguno de

los poderes públicos. En la práctica, se perciben señales de grupos de la sociedad que buscan reglas de juego especiales para cada uno. Pero si esta tendencia avanza, será muy difícil el manejo de la política pública y afectará decisivamente las posibilidades de desarrollar una cultura laboral coherente con una economía abierta y competitiva, como se expusiera en la primera sección de este trabajo.

F. Los estatutos y los criterios de reajuste de remuneraciones

Los estatutos laborales y su respectiva reglamentación cubren un conjunto de temas que incluyen desde disposiciones administrativas hasta procedimientos para modificar algunos de sus temas. Lo relevante para este trabajo es que también incluyen un conjunto de disposiciones a través de las que se establece la remuneración de los beneficiarios y los adicionales por jornada nocturna, extensión de jornada, zonaje, etc. En particular, la mayoría de los Estatutos incluye cláusulas de indexación automática. Una breve descripción del contenido de las cláusulas de remuneraciones de los Estatutos puede ser consultada en el Anexo 6 de este trabajo.

G. Estatutos e indexación

A manera de introducción, cabe reflexionar sobre el hecho de que tanto en el sector privado como en los restantes perceptores de salarios del Sector Público, existe indexación plena a la inflación pasada más un factor de reivindicación. En el mismo Gobierno Central, se expuso en un párrafo previo como las tasas de reajustes entre 1998 y 2000 superaban con mucho el IPC del año previo. El punto es que en la mayoría de los Estatutos, la indexación es automática. No es necesario, como en el resto de los asalariados, pasar por un proceso de negociación. Ésta ya está establecida.

Como se desprende del cuadro 3.1, los Estatutos del Personal Docente, de los Médicos Empleados, y de los Microbiólogos y Químicos, se encuentran directamente indexados al reajuste del salario mínimo. En el caso del Personal Docente y más aún en el de los Médicos Empleados, la indexación está acompañada de un multiplicador del salario mínimo. También el Personal Docente de la Universidad Autónoma tiene sus remuneraciones indexadas al salario mínimo, aun cuando el efecto fiscal es a través de las transferencias del Fisco a la Universidad Autónoma. No se ha incluido este Estatuto en el Cuadro 3.1. porque cuando se hizo este trabajo no había sido aprobado todavía por Congreso Nacional.

La indexación del salario mínimo desnaturaliza el objetivo de este último, creado para establecer un “piso” para el salario de los trabajadores de menores ingresos, que suelen ser los de menor calificación, y no para reajustar los ingresos de los trabajadores de mayor calificación. También, la indexación de los sueldos de los trabajadores de los Estatutos genera un problema fiscal que repercute en los restantes trabajadores sea por la vía de mayores tributos o endeudamiento para financiarlo, sea por la vía de una mayor inflación. Aun cuando no lo explicitan, las propias organizaciones de los trabajadores son plenamente conscientes de los privilegios y costos asociados a los Estatutos.

Cuadro 3. 1. Honduras. Estatutos e Indexación

Estatuto	DL-CN	Sueldo Base Mensual	Criterio de Indexación
Personal Docente	136-97	156hs*0.71132* SM	Salario Mínimo
Médicos Empleados	167-85 161-97	12 a 14	Salarios Mínimo
Enfermeras Profesionales	90 – 99	L.8.000.-	Ninguno
Dentistas Empleados	203-93	L.3.000.-	IPC
Químicos Farmacéuticos.	126-94	L.3.000.-	Ninguno
Trabajadores Sociales	218-97	L.6.000.-	IPC
Microbiólogo y Químico	178-97	L.6.000.-	Salario Mínimo

Fuente: Decretos Leyes del Congreso Nacional citados en la segunda columna del presente Cuadro.

En la practica, colocan a cualquier propuesta de reajuste del salario mínimo frente al problema de prestar atención a su repercusión por la vía de los estatutos sobre la Caja Fiscal, en lugar de concentrar la atención en un criterio de reajuste relevante para trabajadores y empresas, particularmente para los segmentos de menores remuneraciones e ingresos sobre los que debería influir la política de salarios mínimos. Esto implica que, cuando el sector público se vea muy sobrepasado por las presiones de los Estatutos, se corre el riesgo de que se intente modular la política de salarios mínimos para no provocar un desastre fiscal.

Los estatutos de Cirujanos Dentistas Empleados y Trabajadores Sociales se encuentran indexados al IPC, mientras que los estatutos de Enfermeras Profesionales y Químicos Farmacéuticos no incluyen indexación, aun cuando se han registrado intentos en esa dirección.

Sin perjuicio de que sería mejor permitir que los mercados e institucionalidad laboral vigentes definan la evolución de la situación laboral de estos gremios, en este trabajo nos concentraremos sólo en el tema de indexación y, particularmente, el de la indexación del reajuste del salario mínimo, ya que el principal objetivo del trabajo es analizar cómo inciden los estatutos sobre el reajuste salarial y cómo puede eventualmente removerse el obstáculo creado por los estatutos para el diseño de la política salarial: salarios mínimos y el sector publico.

H. Alternativas de políticas

Es factible plantear diversas alternativas para ir superando el obstáculo de los Estatutos, pero el punto fundamental es la decisión política para implementarlas. Sin ella, ninguna de las alternativas será viable. En este sentido, lo correcto sería tener en cuenta que enfrentar el problema de los estatutos tiene sin duda un costo político, ya que afecta a decenas de miles de profesionales y técnicos que reaccionarán al verse afectados. El cómo se haga es en este caso importante. También debe tenerse en cuenta que existe un beneficio político de dicha acción: el

resto de los trabajadores y de la población visualizan los estatutos como un privilegio, como un monopolio, que genera costos no sólo para el fisco, sino también para los restantes trabajadores y para la población en su conjunto, porque cualquiera que sea la forma de financiar los aumentos previstos en los Estatutos, afecta al resto de la comunidad. Es particularmente molesto percibir que los esfuerzos realizados para llegar a un acuerdo en materia de reajuste de los salarios mínimos repercute en alzas desproporcionadas para los profesionales y técnicos cuyos estatutos incluyen indexación y multiplicadores del salario mínimo.

En la perspectiva expuesta, la primera alternativa está ya explicitada en los criterios de la política de remuneraciones del sector público adoptados recientemente y expuestos en esta sección, párrafo B. Se buscaría a través de la negociación, en el marco de la relación remuneraciones/PIB, coherente con la estabilidad macroeconómica y las metas fiscales, y atendiendo a que el incremento del salario individual se relacione con una evaluación por desempeño ir induciendo un escenario más favorable en materia de estatutos. Al finalizar el período de aplicación de las cláusulas económicas, el Gobierno trataría de que el régimen económico de los Estatutos se enmarque dentro de los criterios de la política salarial establecida en la nueva Ley del Servicio Civil. Las cláusulas económicas comprenden tanto lo referente a los criterios de remuneraciones, beneficios conexos e indexación como al hecho de que varios de los estatutos han desplegado a lo largo de varios años el impacto del alza para poder ser absorbido. Lo segundo tiene fin, lo primero no). Esta alternativa plantea dos problemas: i) no resuelve el impacto ampliado de la indexación automática; e ii) implica convivir por un período prolongado con un alto compromiso en recursos fiscales – como porción del PIB – destinados al gasto en remuneraciones del sector público. Ambas cosas contribuyen a la permanencia de una presión para un alto déficit fiscal y una tasa de inflación superior a la deseada.

La segunda opción, es un anteproyecto de Ley que elimine la indexación de los estatutos. El problema de esta alternativa es su costo político. Será necesaria una tarea de esclarecimiento con el resto de los trabajadores y con la opinión pública para difundir y capitalizar el beneficio político de esta medida. En este sentido, es pertinente difundir cuál es el costo fiscal y privado de los estatutos, cómo se financian y quiénes terminan pagando la cuenta.

La tercera alternativa es la posición adoptada por COHEP: que excepto el Estatuto del Personal Docente, todos los restantes serían inconstitucionales. En consecuencia, cualquier entidad privada o pública puede en esta perspectiva interponer un recurso para impedir la aplicación de los estatutos. Si esta perspectiva fuera correcta, podría aprobarse un reajuste de salarios mínimos pero cuestionar el Poder Judicial su aplicabilidad como indexador a los Estatutos – excepto el del Personal Docente. Existen dos problemas en esta alternativa: i) la política pública no debería descansar en una serie de iniciativas individuales ante la justicia para cuestionar la aplicabilidad de los estatutos; ii) no resuelve el impacto fiscal e inflacionario del Estatuto del Personal Docente que, como se expusiera, es el de mayor peso para el fisco.

La cuarta opción surge del hecho de que puede ser muy difícil atacar el tema frontalmente como se plantea en la segunda alternativa. Por consiguiente, una opción más realista podría ser elaborar una propuesta con la exigencia de nuevos requisitos de calificación, pertinencia, esfuerzo y dedicación para mantener la estabilidad del empleo reconocida en los estatutos, y, lanzada esta propuesta, negociarla a cambio de la eliminación de la indexación. Dicho de otro modo, la

propuesta cuestiona la calificación efectiva, pertinencia, dedicación y eficacia de los beneficiarios de la estabilidad de los estatutos, con muy buenas razones, ya que existe este aspecto en el marco legal y, en la práctica, no existe un mecanismo serio que evalúe estos factores además, tampoco se permite el accionar de los respectivos mercados laborales, que sería la alternativa real. En consecuencia, al cuestionar estos factores se cuestiona la estabilidad de los que resisten la evaluación. En la práctica, el cuestionamiento de la estabilidad puede ser utilizado por el Gobierno para negociar a cambio la eliminación de la indexación. El gobierno tiene atribuciones para preocuparse por mejorar la calificación, pertinencia, eficacia y dedicación de los profesionales y técnicos amparados por los estatutos como requisito indispensable para la estabilidad en el empleo, y no está con ello lesionando derecho alguno. En el proceso de negociación, son los propios trabajadores que están acordando en la negociación renunciar a la indexación a cambio de la estabilidad.

La quinta alternativa es introducir una tasa de tributación directa especial – más elevada – para todos aquellos que se acojan al régimen de indexación en los estatutos. No sería discriminatoria porque se aplicaría a todos los beneficiados por la indexación automática. Esto, por un lado, desestimularía la indexación y, por otro, compensaría parcialmente al fisco por las mayores erogaciones originadas en los estatutos. Con una tasa marginal de tributación directa suficientemente elevada, operaría como un costo elevado para permanecer en los estatutos cuando se puede optar por las remuneraciones del servicio civil. Esta medida sería eficaz si la ley establece la retención tributaria en el momento del pago del sueldo y su posterior depósito en cuentas fiscales de las instituciones, entidades o agentes que pagan los sueldos y salarios a los profesionales y técnicos.

La sexta alternativa, al igual que la tercera, plantea que es factible desde el gobierno negociar la calificación, pertinencia, méritos, esfuerzo y dedicación de cada uno de los profesionales y técnicos. Esto supone aplicar plenamente la evaluación de desempeño que permitiría establecer un reajuste de remuneraciones diferenciado, de acuerdo con las evaluaciones efectuadas descentralizadamente. Un aspecto importante es que el monto total disponible para el reajuste agregado debería ser inferior al monto total que resultaría de la indexación. De este modo, la reducción del impacto de los estatutos sobre la posición fiscal se lograría por dos vías: a) la reducción de la indexación del monto global y b) el traslado gradual del personal de los estatutos que han registrado menores reajustes, al régimen de servicio civil. Un elemento adicional que facilitaría la negociación de un reajuste diferenciado, es darle un mayor reajuste a aquéllos que se esfuerzan más y están en peores condiciones para cumplir su deber, por ejemplo, los médicos y docentes rurales.

La séptima alternativa surge de posibles combinaciones de las seis opciones expuestas previamente. De este modo, se adoptarían diferentes alternativas según los estatutos. En la práctica, el mayor peligro está en la indexación automática y hay estatutos que no la poseen.

Cabe seguir especulando con otras alternativas, pero cualquiera que se eligiera debería tener en cuenta un aspecto no trivial. En 1999 y, sobre todo, en el 2000 el Gobierno de Honduras hizo un esfuerzo por atraer a los trabajadores de los estatutos al Régimen del servicio civil sobre la base de la significativa mejoría de las remuneraciones del Servicio Civil. Esto es, creó un incentivo para trasladar de los estatutos hacia el Servicio Civil, pero omitió crear un desincentivo para

permanecer en los estatutos. Dicho de otro modo, estableció el premio pero no el castigo. Y cuando se trata de modificar conductas como las que condujeron a cobijarse en los estatutos, el Gobierno debería ser muy claro en exponer los beneficios de incorporarse al régimen del Servicio Civil y, además, los costos de permanecer en los estatutos.

SECCIÓN IV: LA POLÍTICA DE SALARIOS MÍNIMOS

A. Introducción

En la década del noventa, el crecimiento del empleo total alcanzó un ritmo del 4.9 por ciento anual, cifra muy elevada en contraste con el resto de las experiencias latinoamericanas y más elevada aún si se la compara con experiencias de Asia, Europa o América del Norte. El crecimiento de la PEA total alcanzó el 4.7 por ciento anual – la tasa de desempleo se redujo levemente en el decenio – lo que también constituye una presión inédita en cuanto a ritmo de crecimiento de la oferta laboral.

El rápido crecimiento del empleo total no fue acompañado por un incremento a un ritmo similar de los empleos de calidad. El PBI creció en la década a una tasa del 3.0 por ciento anual, lo que indica que el ritmo de crecimiento de la productividad fue negativo, aproximadamente – 1.8 por ciento promedio anual. Esto implica que el crecimiento de los empleos de menor calidad, fue mucho mayor que el de los de mejor calidad. Dicho de otra manera, en los 90 se verifica un desplazamiento o cambio de composición del empleo hacia ocupaciones de menor productividad, por razones de la escasa calidad de buena parte de los puestos de trabajo creados y la reducida capacitación laboral.

Como promedio, el crecimiento del IPC en la década alcanza al 19 por ciento promedio anual, con una tendencia descendente, que en septiembre de 2000 situaba la tasa esperada de aumento del IPC en aproximadamente 11 por ciento para el año.

Respecto a salarios mínimos, la información disponible sugiere. (Véase los cuadros 4.1. a 4.6). que el promedio de los salarios mínimos decreció levemente, en términos reales, en la década. Después de la caída registrada entre 1994 y 96, en los últimos años del decenio se registró una rápida recuperación, si se utiliza como base para el IPC el año 1978. Si se adopta como base del IPC el año 1999, el promedio de los salarios mínimos, en términos reales, habría aumentado levemente en la década. Es interesante destacar que la evolución del promedio de los salarios mínimos en la década del 90 fue tal que dicho promedio representaba un 55.3 por ciento de la canasta básica en 1990 y un 55.4 por ciento en los primeros 6 meses de 2000. Como se desprende del cuadro 4.1., cuando el promedio de los salarios mínimos se multiplica por el número de ocupados por hogar, la cobertura efectiva de la canasta básica se eleva desde 98 por ciento en 1990 a 110 por ciento a fines de la década. Dicho de otro modo, la cobertura de la canasta básica exige tener en cuenta el número de ocupados por hogar, de otro modo se está asumiendo erróneamente que el número de ocupados por hogar es uno, exigiendo con ello que un salario mínimo cubra la canasta básica. En rigor, debería ser él número de ocupados por hogar en el tramo de ingresos por hogar equivalentes a dos salarios mínimos promedios o menos, lo que suele dar un número de ocupados por hogar ligeramente menor.

Cuadro 4.1 Honduras: Promedio de los Salarios Mínimos 1990-99

Año	Promedio de los Salarios Mínimos Nominales	Promedio de los Salarios Mínimos Reales
1990	9.07	
1991	12.2	IPC 1999 = 100
1992	15.0	1990 43.6
1993	16.9	1999 47.9
1994	16.5	
1995	21.2	
1996	25.3	IPC 1978 = 100
1997	33.5	1990 3.23
1998	39.2	1999 3.18
1999	43.0	

Cuadro 4.2. Tasa de Crecimiento Promedio Anual 1990-99 en %

Promedio Salarios Mínimos Nominales	Promedio de los Salarios Mínimos Reales 1978 = 100	Promedio de los Salarios Mínimos Reales 1999=100	IPC Base 1999 =100	IPC Base 1978 = 100

Cuadro 4. 3. Cobertura Efectiva de la Canasta Básica

Cobertura Canasta Básica (1)		Número de Ocupados por Hogar (2)		Cobertura Efectiva (3)=(1)x(2)	
1990	2000	1990	1999	1990	2000
0.553	0.554	1.78	1.97	0.98	1.09

Fuente: Secretaría de Trabajo para los Promedios de Salarios mínimos nominales; IPC base 1978 = 100 IPC base 1999 = 100; Número de Ocupados por Hogar de la Encuesta de Hogares.

Cuadro 4.4. Remuneración en el Empleo Principal Asalariados

Sectores	1990	1999	Crecimiento Anual Promedio Nominal	Crecimiento Anual Promedio Real
Agricultura	1.14	6.19	20.7	1.4
Minas y Canteras	1.44	6.09	17.4	-1.4
Industria Manufacturera	2.08	11.52	21	1.6
Elect. Gas y Agua	3.58	17.28	19.11	0.0
Construcción	1.7	11.16	23.3	3.5
Comercio	1.86	10.46	21.2	1.8
Transp. Almacen. y Com.	2.39	12.68	20.3	1.1
Finanzas. Seguros e Inmuebles	4.14	19.43	18.7	-0.3
Servicios	3.68	18.21	19.4	0.0%
Servicios Domésticos	0.55	2.99	20.7	1.4

Cuadro 4.5. Remuneración por hora en el empleo principal asalariados

Categoría	Remuneración por Hora		Crecimiento Promedio Anual Nominal %	Crecimiento Promedio Anual Real %
	1990	1999		
Empleado y Obrero Privado	1.8	10.5	21.7	2.4
Empleado y Obrero Público	3.9	20.9	20.5	1.0
Cuenta Propia No CMOT	1.4	10.1	24.6	5.0
Servicio Doméstico	0.6	3.0	19.6	0.0

Cuadro 4.6. Remuneración Mensual				
Categoría	Remuneración por Hora		Crecimiento Promedio Anual %	
	1990	1999	Nominal	Real
Asalariados (Público y Privado)	424.	2288	20.6	1.0
Asalariados Informales (1)	229.6	1709.4	25.0	4.0
Cuenta Propia Informales (1)	376.3	1846.0	19.3	0.0

(1) Urbanos, hombres

Fuente: Encuesta de Hogares e IPC

En lo que respecta a salarios medios, los cuadros 4.2 a 4.6 sugieren que la remuneración por hora de los asalariados (en la ocupación principal) creció en términos reales en todos los sectores de actividad dentro de un rango de 1.0 a 3.5 por ciento anual, con la excepción de Electricidad, Gas y Agua y Servicios Personales (sectores en los que las remuneraciones por hora permanecen constantes) y de los sectores de Minas y Canteras, en el que se verifica un decrecimiento de 1.4 por ciento anual y Establecimientos Financieros, donde el salario real cae en 0.3% por año.

La misma fuente sugiere que la remuneración por hora creció en términos reales en la década del 90 a un ritmo del 1.0 por ciento anual para los empleados y obreros públicos y a un 2.4 por ciento anual para los empleados y obreros privados. Si se analiza la remuneración mensual para asalariados públicos y privados, se verifica un crecimiento en términos reales del 1.5 por ciento por año para la década, cifra consistente con lo expuesto en el párrafo previo.

En síntesis, aun cuando se acepte que el salario mínimo real registró un leve decrecimiento en la década del 90, lo relevante es que los indicadores de remuneraciones analizados sugieren un crecimiento en términos reales significativo para los sueldos y salarios, a un ritmo promedio anual del 1 por ciento para asalariados del sector público y poco más del 2 por ciento por año para los ocupados en el sector privado, en un periodo en el que la productividad está decreciendo en un 1.8 por ciento de promedio anual. El rezago cambiario verificado en la segunda parte de la década analizada, provocó el aumento de los salarios reales y encareció, además, los costos laborales en dólares.

B. Salarios reales y productividad

Lo expuesto en la sección previa sugiere que Honduras enfrenta un escenario en el que la tasa de aumento de los salarios en términos reales ha sido superior al crecimiento de la productividad. Si esta tendencia verificada a nivel agregado fuera también representativa de la registrada a nivel de las empresas privadas en su conjunto, estaríamos en presencia de un desequilibrio que podría repercutir negativamente en varios frentes: i) sobre la tasa de inflación de la economía, al menos la del sector no transables; ii) sobre la competitividad de las empresas, por su incidencia sobre el

aumento de los costos laborales unitarios, iii) sobre el ahorro- inversión de las empresas, ya que con salarios reales creciendo más rápidamente que la productividad, se reduce el ahorro empresas como proporción del PIB y, con ello, se afecta la inversión privada; iv) al concretarse el efecto negativo sobre ahorro-inversión de las empresas, también quedaría negativamente afectado el crecimiento futuro del empleo de calidad.

C. El reajuste de remuneraciones del sector público de agosto de 2000

En la década del 90, las remuneraciones del sector público crecieron en términos reales a un ritmo del 1.0 por ciento promedio anual. Esto es un aumento acumulado superior al 10 por ciento en el decenio pasado. Por consiguiente, las remuneraciones del sector público no estaban atrasadas respecto a productividad cuando comienza el año 2000.

Como se expuso en la sección previa, desde 1999, el sector público se encontraba implementando un proceso de categorización y reordenamiento de nuevos niveles de remuneraciones para administrativos, técnicos, ejecutivos y directivos. El proceso tomó como referencia el mercado privado, e implicó sucesivos alineamientos para nivelar las remuneraciones hacia una nueva escala. Simultáneamente, la presencia de estatutos para médicos, maestros, enfermeras profesionales, etc. afectaba negativamente la posibilidad de desarrollar una política de remuneraciones del sector público, ya que dichos estatutos habían obtenido la indexación por las vía de un multiplicador del salario mínimo. En agosto de 2000 continuaba la nivelación, con especial atención en las enfermeras auxiliares, grupo que estaba rezagado respecto a las nuevas escalas de remuneraciones. Conviene recordar que en la administración pública central están ocupadas aproximadamente 100.000 personas, de las cuales alrededor de 30.000 se encuentran ocupadas en el régimen del Servicio Civil, de los cuales 16.000 se encuentran en Salud y, dentro de ellos, 8.000, son enfermeras auxiliares. El Gobierno intentó una nivelación para las enfermeras auxiliares que fue detectado por el liderazgo sindical de otros estamentos del sector público, quienes presionan al Gobierno por una nivelación similar. El Gobierno cedió a la presión y negoció un alza de 700 lempiras para todo el personal del sector público, cifra inferior a los 1000 lempiras que inicialmente se intentó otorgar a las enfermeras auxiliares. Además, se incluyeron aumentos para los técnicos a fin de nivelarlos. En total, el reajuste de remuneraciones del sector público equivale a un alza de aproximadamente 23 por ciento en términos nominales, muy por encima de la tasa de 11 por ciento de inflación esperada para el 2000.

Cabe también especular con un hecho: la estrategia del Gobierno pareciera tener por objetivo no sólo una nivelación hacia una nueva escala salarial sino además, aumentos suficientemente grandes como para obtener gradualmente el retorno de aquéllos incorporados en los estatutos al régimen del Servicio Civil. Cabe preguntarse si una nivelación más gradual no hubiera evitado despertar las presiones sobre el Gobierno. Asimismo, una estrategia de “vaciar” los estatutos a través de fuertes alzas en el Servicio Civil no parece una estrategia correcta ya que implica un precio demasiado alto en términos de los desequilibrios que genera²

² Agradezco esta sugerencia al Dr. Ismael Mendoza, Director General de Empleo de la Secretaria de Trabajo.

Todavía más las dos estrategias aplicadas en el reajuste de remuneraciones del sector público tienen un elemento común: son definidas como si la tasa de reajuste del sector público no influyera sobre los salarios del sector privado, cuando en la práctica es uno de sus principales referentes, como ya se expuso anteriormente. Aun cuando el reajuste del sector público no es el origen de las demandas de aumento de 1000 lempiras en el salario mínimo que las centrales de trabajadores enarbolaron en agosto y septiembre de 2000, sin duda influyeron significativamente en el mantenimiento de altas demandas por parte de las centrales, que habían percibido claramente la magnitud del reajuste del sector público.

D. El reajuste de los salarios mínimos de octubre del 2000

A principios de dicho mes, se aceptó reajustar el promedio de los salarios mínimos nominales en un porcentaje del 17 por ciento, en un contexto de una inflación esperada del 11 por ciento y un crecimiento negativo en la productividad. El 17 por ciento se obtiene del hecho de que 150 lempiras eran efectivas en octubre y equivalen a un alza del 7.5 por ciento, mientras que a partir de febrero se pagarían 200 lempiras, que equivalen a otra alza del 12 por ciento. Por consiguiente, cuando se analiza el periodo octubre de 2000 a septiembre de 2001, hay tres meses con un reajuste del 7.5 por ciento y 9 meses con el 20 por ciento, lo que da un promedio ponderado del 17 por ciento.

No obstante, dada la magnitud del reajuste y su preanuncio, cabe esperar que muchas empresas anticipen alzas de costos, con lo que su incidencia real puede ser superior a la que se deriva del 17 por ciento.

Además, en octubre se aprueba también un aumento en el salario promedio que debía el Estado y fue aprobado por el Congreso, ya que no formaba parte del mínimo, de 350 lempiras para todos aquellos que ganen entre 2,000 y 6,000 lempiras.

En el contexto de los criterios de reajuste del mínimo que se exponen posteriormente, el reajuste del 17 por ciento de principios de octubre introduce un desequilibrio de alrededor de 6 puntos respecto a la inflación originalmente esperada, que tenderá a manifestarse en mayor inflación, menor competitividad, menor ahorro-inversión de las empresas y, por consiguiente, menor crecimiento futuro del empleo de calidad. Este desequilibrio será mayor aún a partir de abril, cuando se haga efectiva el alza del salario medio expuesta previamente.

E. La incidencia del reajuste de los mínimos sobre el salario medio

Un aspecto importante es cuál es la incidencia esperada del reajuste de salarios mínimos nominales sobre el crecimiento anual de los salarios nominales promedios. En otras palabras, cuál es la elasticidad salarios nominales medios/ salarios mínimos que se espera para los meses en que el reajuste del mínimo sea digerido por las empresas.

Durante la década del noventa, de acuerdo con la Encuesta de Hogares, las remuneraciones por hora de los empleados y obreros del sector privado crecieron, en términos nominales, a un ritmo del 21.9 por ciento promedio anual, mientras que el promedio de salarios mínimos nominales lo hizo a un ritmo del 18.9 por ciento anual. Un calculo simple de la elasticidad sobre la base de dicha información para la década del 90, sugiere una elasticidad salarios nominales privados /

salarios mínimos de 1.159. Esto es, por cada aumento de 10 por ciento en salarios mínimos nominales, tendríamos como resultado un aumento bastante más alto, 15.9 por ciento, en los salarios nominales medios del sector privado.

Una estimación más apropiada, basada en una función estadística, arroja una elasticidad salario privado nominal medio/ salario mínimo de 1.21, lo que confirma la medición simplificada presentada previamente. Dicha estimación señala que si el promedio de los salarios mínimos se eleva en 10 por ciento, el salario medio del sector privado aumenta en 12.1 por ciento. (Véase el Anexo 1 para una descripción de la estimación y los test estadísticos respectivos.)

Si la elasticidad previa mantuviera vigencia para el 2000 y 2001, estaría señalando, por ejemplo, que un aumento del 17 por ciento en el promedio de salarios mínimos nominales repercutiría en un incremento de un 20.6 por ciento en las remuneraciones nominales medias del sector privado durante los doce meses que siguen al mes donde se concretó dicho reajuste. Más aún, dado el elevado reajuste de sector público que tuvo lugar en los meses precedentes a la negociación del salario mínimo, pesa sobre el sector privado y las organizaciones de trabajadores una doble presión al alza de salarios medios sector privado.

Un aumento de remuneraciones nominales cercano al 20.6 por ciento anual, en un contexto en el que se esperaba un alza del IPC del 11 por ciento, es una magnitud claramente incompatible con la situación de las empresas y con las metas de estabilización, equilibrio externo y competitividad de la política económica vigente. Al concretarse un aumento de salarios del sector privado de ese orden, cabría esperar una combinación de mayor inflación, pérdida de competitividad por aumento de costos laborales unitarios, reducción de márgenes de ganancia en las empresas y, con ello, una desaceleración del ahorro y la inversión. Además, a partir de abril, se agrega el incremento de 350 lempiras dispuesto para aquéllos que ganan entre 2100 y 6000 lempiras, y que están, por lo tanto, encima del salario mínimo. En ese segmento se encuentra aproximadamente un 23.5 por ciento de los asalariados privados, con una remuneración media de 3,000 lempiras. Esto significa que el aumento de 350 lempiras asciende a un 11.8 por ciento de la remuneración media de este segmento y afecta a un 23.5 por ciento de los asalariados privados. Lo que implica un aumento promedio ponderado equivalente a 2.7 por ciento que, a partir de abril se adicionaría al incremento del 20.6 por ciento estimado anteriormente. En total, a partir de abril, el aumento respecto a septiembre de 2000 en los salarios medios nominales del sector privado asciende a 23.3 por ciento. Llama la atención este aumento porque es una intervención directa en la formación de salarios medios del sector privado que, por las disposiciones vigentes y el enfoque predominante en toda América Latina, debería ser motivo de negociación entre empresas y sindicatos.

Siempre puede aducirse que las estimaciones anteriores no son aplicables para el 2000 y 2001 y que, dado el bajo crecimiento de la productividad, las empresas no reajustaran salarios nominales medios al 20.6 por ciento. Una primera reflexión es que también en la década previa, con una elasticidad de 1.21, se registró un crecimiento anual bajo de la productividad, de hecho negativo para muchas unidades productivas. Una segunda reflexión es efectuar un análisis de sensibilidad. Supongamos que la elasticidad real sea sólo dos tercios de la utilizada previamente, esto es, 1.14. En este caso, en lugar de 20.6 obtendríamos un reajuste de salarios nominales

medios de 19.4 por ciento, esto es, sólo poco más de un punto de diferencia. Por consiguiente, pareciera que el problema real está en la magnitud del reajuste de los mínimos.

F. La incidencia del reajuste de los mínimos sobre los costos laborales por hora

La proporción de los costos laborales no salariales es del 68%, (Véase el cuadro 4.7 y el Anexo 4) por lo que si el salario es 100, los costos laborales medios serán 168. Ésta es una estimación de mínimos, ya que se adoptaron los criterios de menor impacto. Si dicha proporción no cambia, el crecimiento de los costos será similar al de los salarios. Lo que implica que un reajuste de salarios mínimos del 17.0 por ciento, que induce un incremento de salarios nominales medios del sector privado del 20.6 por ciento, genera una presión al alza de costos laborales por hora de 20.6 por ciento. Mas aún, a partir de abril, cuando el reajuste salarial del sector privado alcance el 23.3 por ciento, el aumento de costos laborales medios será similar. Pero esa elevación de salarios nominales privados y costos laborales por hora, Estará acompañada por la reducción de márgenes en el sector transable, por alzas de precios en el segmento de bienes y servicios no transables y de la tasa cambiaria y, dadas las previsiones de aumento del PIB y del empleo, por un crecimiento de la productividad muy bajo para los 12 meses que siguen al reajuste de mínimos.

Si los costos laborales por hora crecen en 20.6 por ciento – y en un 23.3 por ciento de abril en adelante - dado un crecimiento de la productividad muy bajo y una tasa cambiaria cuya alza esperada se ubica cercana al crecimiento de la inflación, la pérdida de competitividad, medida por el aumento de los costos laborales unitarios en US\$ será muy significativa. Cabe esperar un incremento de costos laborales unitarios en dólares del 5 por ciento a partir de febrero de 2001 y casi el 7 por ciento a partir de abril del 2001, suponiendo que la tasa de devaluación que se verifique en los doce meses que siguen al reajuste del mes de octubre, sea neutral y se eleve al mismo ritmo que los precios. Cualquier rezago cambiario en ese período contribuiría a elevar los costos en dólares por encima de lo expuesto.

Como se desprende de esta cifra, la magnitud de esa pérdida es equivalente a dos años de buen aumento de la productividad. Por consiguiente, si en el futuro próximo se desean superar los desequilibrios mencionados, sería indispensable la implementación de criterios de reajuste más coherentes con el contexto económico.

Cuadro 4.7. Costos Laborales por Hora en Empresas > 15 ocupados
(en %)

Salario Nominal	100.0
Vacaciones (1)	2.8
Feridos (2)	3.1
Bono de Asistencia (3)(9)	16.7
13avo mes	8.3
14avo mes	8.3
Maternidad (4)	0.5
Seguro de Salud (5)	2.2
R.A.P. Vivienda	1.5
INFOP	1.0

Bono Educativo (6)	7.0
Preaviso (7)	8.3
Cesantía (8)	8.3
Total	168.0

Fuente: Estimación de los Funcionarios de la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo, siguiendo las disposiciones legales vigentes.

- (1) Se estimó el mínimo: 10 días en 360
- (2) Son 11 feriados obligatorios en 360 días.
- (3) 1 día por cada seis trabajados siempre que la asistencia haya sido normal, si el empresario lo estima apropiado ($360/6=60$; $60/360=16,7$)
- (4) 42 días antes y 42 días después del parto, a cargo del empleador.
- (5) 7 por ciento del salario hasta un salario tope de 600 lempiras.
- (6) 800 lempiras para cada trabajador con hijos en edad escolar, siempre que gane menos de dos salarios mínimos.
- (7) Se estimó el mínimo: 1 mes.
- (8) Se estimó el mínimo: 1 mes
- (9) Si la empresa no lo paga, los costos totales se reducen a 151.3

G. Costos laborales, productividad y competitividad

Los costos laborales por hora son iguales a los costos laborales totales, divididos por el empleo medido en horas trabajadas. A veces, tanto los empresarios como sus asesores, ponen su atención en esta definición para fines de competitividad; no obstante, puede demostrarse que el concepto relevante son los costos laborales por unidad producida, definidos como los costos laborales totales divididos por la producción.

En el Anexo 2 se muestra que los costos laborales por unidad producida, expresados en moneda nacional, equivalen a dividir los costos laborales por hora, por la productividad aparente: producto por hora trabajada. Por consiguiente, un mejoramiento de la competitividad apoyado en un descenso en los costos laborales por unidad producida, puede ahora obtenerse por dos caminos no excluyentes: i) reduciendo los costos laborales por hora; y ii) elevando la productividad por hora. Lo primero supone, por ejemplo, reducir los sobrecostos laborales no salariales que, como se viera en el cuadro 4.7, ascienden a casi 70 por ciento de los salarios. Lo segundo se basa en, mejoras de organización y tecnología de la empresa, y capacitación de sus trabajadores específicamente para elevar el volumen de producción con la misma cantidad de horas hombre trabajadas. Un aspecto crítico para el diseño de políticas es tener cuidado de que la adopción de uno de los caminos no se transforme en un gran obstáculo para el otro. Por ejemplo, podemos introducir una reforma laboral que incentive los contratos temporales y eventuales que son de menor costo por hora, pero si el grueso del empleo es temporal o eventual, entonces las empresas no querrán invertir en capacitación. Por consiguiente, lo que ganamos a través de la reducción de los costos por horas, lo perdemos al no poder aumentar la productividad por la ausencia de capacitación. Si se desea expresar los costos laborales unitarios en divisas, por ejemplo en US\$, entonces dividimos los costos laborales totales por la productividad, multiplicada por el tipo de cambio multilateral. Surge así una tercera vía a través de la que se puede incidir sobre los costos laborales unitarios: la política cambiaria. En periodos de devaluación real gradual, los costos laborales unitarios en US\$. tenderán a decrecer, aun cuando no se registren presiones a la baja en el mercado laboral. A la inversa, en periodos de retraso

cambiario, en los que el tipo de cambio real cae, entonces los costos laborales unitarios en US\$ tenderán a elevarse, aun cuando en el mercado laboral no se registren tendencias alcistas. En la práctica, muchas experiencias latinoamericanas registraron en los 90 una tendencia hacia el retraso cambiario, originada en el objetivo de estabilización o en un influjo de capital de corto plazo o en ambos, con el consiguiente impacto alcista sobre los costos laborales unitarios en US\$. En los últimos años, en Honduras se registra también dicha tendencia y su efecto sobre los costos laborales unitarios.

H. Los objetivos de la política de salarios mínimos

La política de salarios mínimos tiene dos finalidades implícitas: i) establecer un piso a los salarios nominales por debajo del cual no debería estar ningún salario en el país, y ii) servir de señal hacia el sector privado, como uno de los referentes que el sector privado toma en consideración para negociar el reajuste de salarios medios. El otro referente que actúa como señal es el reajuste de remuneraciones del sector público. Nótese que ambos – reajuste de salarios mínimos y reajuste de remuneraciones sector público - son un referente para los trabajadores, sindicatos y organizaciones superiores, y también para los empresarios y sus organizaciones representativas.

Por consiguiente, cuando un Gobierno participa en una negociación de salarios mínimos – o establece un reajuste de remuneraciones para el sector público -, además de las repercusiones sobre la canasta básica y la posición fiscal, debe tomar en cuenta como serán percibidas estas decisiones como señales para el sector privado – empresarios y trabajadores.

Conviene anticipar un hecho relevante: no existe un criterio “técnico” para elaborar una política de salarios mínimos fácil y suelta que deje conforme a todos. En Honduras, como en otras experiencias, existen restricciones dadas por la realidad económica. Se trata justamente de elaborar un criterio de reajuste del mínimo que tenga en cuenta esas restricciones para hacer coherente la política de salarios con el resto de la política económica. Finalmente conviene subrayar que se habla de salarios mínimos, como piso y como señal. El Estado no debe intervenir directamente en la formación de salarios nominales medios del sector privado, ya que los mismos deben ser el resultado de la negociación entre empresas y sindicatos.

I. El criterio de reajuste

En el Anexo 3 se presenta el conjunto de ecuaciones utilizadas para cuantificar la propuesta de reajuste de los salarios mínimos desarrollada en este trabajo. En esta sección, veremos los aspectos más conceptuales de dicha propuesta.

En los últimos años, el criterio de reajuste de los salarios mínimos ha sido el alza acumulada de precios al consumidor verificada en los 12 meses previos a la negociación, mas un componente de reivindicación. Este criterio se origina en procesos de economías relativamente cerradas donde la tasa de inflación no era tan relevante como en una economía abierta, y en la que todo aumento de costos-salarios era trasladable a precios. En el contexto de una economía abierta, el punto central es que debemos buscar un criterio compatible con la desaceleración de la tasa de inflación y con la mejora de la competitividad, sin que ello implica perder de vista el bienestar de los trabajadores. Explícitamente, lo que estamos diciendo es que la mejora en los salarios

mínimos dependerá del esfuerzo productivo de la economía en un contexto competitivo, y no de una declaración voluntarista.

En la situación de Honduras, es probable que superada la coyuntura política, se busque desacelerar la tasa de inflación. Si esto es cierto, entonces reajustar los salarios mínimos por el alza pasada de precios, introduce una presión inercial, ya que el alza pasada de precios será superior al alza futura de precios en un escenario de inflación descendente. Por consiguiente el primer componente del reajuste de los mínimos es el alza esperada de precios para el periodo corriente – los doce meses que siguen a la negociación y acuerdo del mínimo. Esto permite introducir un esquema de convergencia hacia una tasa de inflación más baja. El segundo componente se relaciona con la competitividad y es el aumento pasado de la productividad en el segmento de empresas que poseen mano de obra asalariada. Es decir, la tasa de crecimiento anual de la productividad aparente en dicho segmento.

Por consiguiente, el reajuste porcentual del promedio de los salarios mínimos, estaría dado por la suma de la tasa de crecimiento esperada de los precios al consumidor para los próximos doce meses – en por cientos – con la tasa de crecimiento de la productividad aparente en los pasados doce meses. Nótese que si la inflación esperada es igual a la efectiva, la tasa de crecimiento del promedio de los salarios mínimos en términos reales es igual al crecimiento de la productividad. Esto constituye por un lado un estímulo al crecimiento de la productividad y por el otro una contribución a la mejora de la competitividad.

Dos consecuencias son relevantes. Primero, la cobertura efectiva de la canasta básica, estará determinada en esta aproximación por el nuevo nivel del mínimo multiplicado por él número de ocupados por hogar. Si medimos este efecto en términos reales, lo que estamos diciendo es que la cobertura efectiva de la canasta básica mejorara en términos reales en relación directa al aumento de la productividad. Se establece así una conexión directa entre un objetivo social y el esfuerzo productivo de la economía. Dicho de otra manera, excepto en situaciones en las que el punto de partida se caracterice por un fuerte retraso de los salarios respecto a la productividad, la política salarial no debe ser utilizada para fines redistributivos en una economía abierta porque genera presiones que a mediano plazo repercuten en caídas de competitividad, de la producción, de la inversión y del empleo. La redistribución de ingresos en una economía abierta depende de otros instrumentos – generalmente vinculados a la política fiscal.

En segundo lugar, la política de salarios mínimos actúa como señal hacia el sector privado – empresarios y sindicatos – para difundir el criterio de reajuste: tasa de aumento esperado en los precios mas tasa de crecimiento de la productividad. Es importante captar que en este nivel, lo que se busca es dar una señal hacia el sector privado para inducirlo a incorporar, como parte del criterio de reajuste, un componente de crecimiento de la productividad y no tanto su medición exacta. Lo que se busca difundir es el criterio de reajuste, no la medición del reajuste de los mínimos.

A nivel macro, la medición puede estar dada por el alza esperada del IPC mas el aumento del PIB por ocupado. Pero a nivel micro, empresarios y trabajadores tienen plena libertad para negociar cuanto de aumento de precios y cuanto de aumento de la productividad de acuerdo a lo que se haya verificado efectivamente en las diferentes empresas. Cada negociación supone incluso un determinado criterio de medición del aumento de la productividad, agregado para la

empresa, o por secciones y departamentos. En cada negociación se puede focalizar la atención en indicadores de output – por ejemplo cantidad producida de cajas de cerveza por hora trabajada – o de input – por ejemplo, cantidad de horas de capacitación recibidas por cada trabajador. El punto crucial es que la negociación de los mínimos señala un rumbo: aumento esperado de precios mas aumento de la productividad. Este rumbo podrá ser seguido de diferente manera según las empresas y sindicatos, ya que en no todas las situaciones se verificara el mismo aumento de la productividad. El criterio señala y anuncia, no obliga. En las empresas, existen diversas aproximaciones para medir el aumento de la productividad. Desde las más rudimentarias que calculan el aumento del producto o producción por trabajador, hasta otras en que se establecen estándares de productividad a lo largo del tiempo, que de ser alcanzados representan mayores gratificaciones o bonos de productividad para los trabajadores.

Es también importante que este criterio no sea impuesto por el Gobierno sino que emerja como uno de los resultados del dialogo social tripartito.

Veamos a continuación un ejemplo. Supongamos que la tasa de inflación pasada al 31 de diciembre del 2001 sea 11.5 por ciento, que la tasa esperada de aumento de precios fuera 9.5 por ciento y que el aumento de la productividad fuera muy bajo (0.0 por ciento). De acuerdo al criterio expuesto, la suma de la inflación esperada (9.5 por ciento) mas el crecimiento de la productividad (0.0 por ciento) nos da 9.5.0 por ciento, que seria el reajuste del promedio de los mínimos nominales al 31 de Diciembre del 2001. Pero, como se observa en este ejemplo, a los trabajadores no les conviene adoptar este criterio, ya que con el anterior (inflación pasada) obtendrían al menos un 11.5 por ciento.

El tema es entonces como transitar de un criterio a otro para que los trabajadores no se vean perjudicados y, al mismo tiempo, vaya difundándose este nuevo criterio entre empresarios y sindicatos. Es por ello que para los primeros años, se recomienda adoptar un criterio de tres componentes: i) la inflación esperada; ii) el crecimiento de la productividad y iii) un componente de salvaguardia que garantice que el reajuste de los mínimos sea al menos igual a la inflación pasada. En el ejemplo anterior este componente seria igual a 2 por ciento, la diferencia entre la inflación pasada (11.5 por ciento) y la inflación esperada (9.5 por ciento).

En la practica, la principal fuente de discrepancia es la diferencia entre la inflación pasada (conocida) y la esperada (estimada). En el momento de la negociación puede garantizarse en el periodo de transito esa diferencia, y además puede establecerse una cláusula de salvaguardia con un reajuste adicional que sé gatilla automáticamente si, después de la negociación, la inflación esperada supera a la estimada en la negociación en, por ejemplo, dos puntos de por ciento. La cláusula de salvaguardia y el gatillaje automático genera confianza y credibilidad en el nuevo criterio. El periodo de transito no debería ser prolongado – por ejemplo dos años. El necesario para difundir el nuevo criterio de reajuste y promover actitudes positivas hacia el aumento de la productividad.

Como ya se expusiera en la Sección 1 de este trabajo, un punto de particular relevancia es que el foco de la negociación de los salarios que están por encima del mínimo debería también desplazarse, desde el monto del reajuste hacia las decisiones de la empresa y de los trabajadores que pueden impulsar un aumento de la productividad. En otras palabras, se hace necesario una

aproximación distinta en el tema central de la negociación. Lo relevante no es cuanto por encima de la productividad pueden reajustarse los salarios. Lo relevante es que pasos concretos pueden darse a nivel de cada empresa para aumentar la productividad porque es a través de este aumento que se obtendrá el alza de salarios reales. Este es el nuevo objetivo de la negociación. El esclarecimiento de este tema entre los representantes de los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno, es fundamental

El criterio expuesto reconoce dos situaciones en que el mismo se flexibiliza. La primera es si el punto de partida se caracteriza por un fuerte retraso de los salarios mínimos reales respecto de la productividad. En este escenario, el reajuste nominal de los mínimos podrá ser mayor que la suma de la inflación esperada y el crecimiento de la productividad, para permitir la recuperación de dicho atraso.

La segunda es si el punto de partida se caracteriza por un salario mínimo real muy avanzado respecto a la productividad. En este escenario, el reajuste nominal de los mínimos podrá ser inferior a la suma de la inflación esperada mas el crecimiento de la productividad, para permitir el retorno a una relación salarios/ productividad compatible con la competitividad externa e interna.

Finalmente, una referencia a la institucionalidad para la política de salarios mínimos comprende dos temas: i) como se adoptan las decisiones y que rol posee el gobierno; ii) como se estructuran los mínimos.

Respecto al primer punto, es conveniente mantener un esquema tripartito para la fijación del reajuste, por muchos motivos – entre otros, porque es un espacio donde el gobierno podrá, gradualmente, instalar la discusión respecto a los criterios de reajuste. Como se expusiera previamente, es vital que la introducción del criterio de aumento de la productividad sea acordado entre las partes a través del Dialogo social Tripartito. En lo que hace al segundo punto, en este momento en Honduras existen nueve (9) salarios mínimos, producto de una larga evolución histórica, caracterizada por un proceso en el que se fue reduciendo el número de mínimos – originalmente superior a cien – hasta su cifra actual. Para el futuro, se espera continuar en la dirección de ir simplificando en la practica el número de mínimos, en la medida que dos o más de ellos se acerquen en cuanto a cifra efectiva, hasta llegar a dos salarios mínimos – uno urbano y otro rural. Hacia el futuro, en la medida que el desarrollo rural acerque dicho sector a los niveles de productividad urbanos, será posible pensar en un salario mínimo nacional.

SECCION V: CONCLUSIONES

A. Salarios, precios y productividad

Como se desprende del análisis y propuestas de políticas señalados en las Secciones 2, 3 y 4 previas, el énfasis de este trabajo es establecer nuevos criterios para la formación de salarios en la negociación colectiva e individual, en la política de remuneraciones Sector Público, y en la política de salarios mínimos. En los tres ámbitos, la necesidad de mejorar la competitividad y desacelerar la inflación de la economía Hondureña, recomiendan la introducción de nuevos criterios en los que el reajuste anual sea igual al aumento esperado de precios mas el incremento de la productividad – o evaluación de desempeño en el Sector Público.

En el Sector Público ya se han dado pasos en la dirección de establecer una evaluación de rendimiento como referente para el aumento individual de salarios, aun cuando, adicionalmente, sigue muy legitimada la idea de un reajuste general según inflación pasada – y en diversos Estatutos esta vigente la indexación automática. En el Sector Privado, aun cuando las empresas más grandes y las extranjeras han introducido el criterio productividad, en la mayor parte del resto – que constituye la mayoría, aun cuando se vea con simpatía dicho criterio, todavía no ha sido implementado.

Dado que el cambio de la indexación hacia la inflación esperada supone en un primer periodo una pérdida para los trabajadores, se recomienda en este trabajo que la introducción de los nuevos criterios sea acompañada, en la fase de transición, por una cláusula de salvaguardia automática que garantice que el nuevo criterio, considerando ambas variables, no será inferior a la inflación pasada.

El trabajo hace énfasis también en que la difusión de los nuevos criterios, debería ser acompañada con una nueva política de relaciones laborales, a través de la cual sea factible establecer una cultura laboral menos confrontacional, tanto para empresarios como trabajadores. El impulso hacia el aumento de la productividad requiere de enfoques de mucha mas colaboración entre empresarios y sindicatos, para poder concretarse.

Una política que estimule el aumento de la productividad corre el riesgo de generar desempleo o subempleo si, al mismo tiempo, no se actúa decididamente para ampliar los mercados externos o internos a un ritmo aun más rápido. Dicho de otro modo, el crecimiento de las Exportaciones y del PIB deberá ser mayor que el crecimiento de la productividad en los segmentos en los que incide directa o indirectamente el reajuste del salario mínimo.

En la practica, el proceso que se suele verificar a nivel de empresa, es que en una primera etapa, al reorientar acciones e incentivos hacia un aumento de la productividad, cabe esperar un descenso transitorio del empleo, hasta que la mayor competitividad inducida por el aumento de la productividad, alcanza el umbral critico que le permite expandir producción. Esa expansión de la producción, a lo largo del tiempo, por un lado inducirá un cierto crecimiento de la productividad, y por el otro generara nuevos empleos de calidad. Dado que en no todas las empresas se verifica este ciclo al mismo tiempo y con los mismos rezagos,

macroeconómicamente este proceso no es percibido con nitidez, y más bien lo que uno esperaría es una aceleración de la tasa de crecimiento económico, precedida por una aceleración aun mayor en la inversión privada y en las exportaciones netas de transables. Dicha aceleración no tendría un gran efecto empleo al principio, ya que es relativamente intensiva en productividad, pero a partir de la expansión de mercados, particularmente externos, cabría esperar una aceleración del crecimiento del empleo de calidad.

La alineación de la política salarial con la desaceleración de los precios y el aumento de la productividad tiene una implicancia estratégica. En ese enfoque, el énfasis es en los aumentos de la productividad y en el crecimiento de los salarios reales al mismo ritmo que el de la productividad. El énfasis de este enfoque descansa en que es viable aumentar la competitividad y simultáneamente mejorar el ingreso real de los trabajadores si se prioriza el aumento de la productividad. No es un enfoque que descansa en la necesidad de aumentar el ingreso de uno a expensas del descenso del ingreso del otro. No enfatiza la confrontación, sino la cooperación para mejorar la productividad y así enfrentar la competencia en un mundo globalizado.

B. La política salarial y la política macroeconómica

En la medida que la política de remuneraciones del sector público, la política de salarios mínimos y la negociación colectiva e individual, se reindexen a la inflación esperada, e incorporen incentivos al aumento de la productividad -evaluaciones de desempeño en el caso del sector público - se reducirán las presiones alcistas sobre los precios de los bienes y servicios no transables, y se hará espacio para la recuperación parcial del tipo de cambio real – primer paso para una mejora de la competitividad. En particular, la desaceleración de las Remuneraciones Sector Público, contribuirá a aliviar la presión de demanda sobre los precios de bienes no transables.

Honduras enfrenta la necesidad de desacelerar gradualmente la tasa de inflación desde el actual 11 por ciento anual a 2 o 3 por ciento anual – y es a veces más difícil reducir la inflación de 10 a 2 que de 100 a 20. Esta necesidad surge por razones de estabilidad y también por razones de competitividad.

Así, con una tasa de inflación de 11 por ciento un aumento de la productividad de 3 por ciento es menos percibido y menos relevante para un reajuste de salarios. Pero existe otra poderosa razón para desacelerar precios: a mayor tasa de inflación, mas elevada será la variabilidad de precios relativos y con ello más inestable el cálculo de rentabilidades relativas entre sectores y entre actividades internas y de otros países – lo que es un obstáculo para las decisiones de inversión privada.

La desaceleración de precios, esencialmente en no transables, no podrá lograrse sin desindexar las remuneraciones públicas y privadas de la inflación pasada. En el Sector Público, la reducción del déficit fiscal necesaria para un abatimiento gradual de la inflación, exigirá una política de remuneraciones mucho más moderada que la seguida en los últimos tres años, para hacer espacio al financiamiento de los gastos de capital. Lo que implica desindexar de la inflación pasada En el sector privado, la reducción de las presiones de costos sugiere también la necesidad de desindexar las remuneraciones de la inflación pasada.

Este nuevo contexto, contribuye a generar un espacio para la recuperación parcial del tipo de cambio. Pero es difícil esperar una recuperación total de la pérdida acumulada desde mediados de los 90's. Mientras que por otro lado, los aumentos de competitividad necesarios son mayores y más perdurables a lo largo del tiempo. Es por ello que además de un aumento del tipo de cambio real inducido por una desaceleración de la inflación en no transables, será imprescindible la aplicación de políticas deliberadas para lograr un impulso sostenido hacia el aumento de la productividad, a nivel macro, meso y micro. Uno de los componentes de esas políticas, es el establecimiento de incentivos salariales al aumento de la productividad, que estimulen y retribuyan los aumentos de productividad.

En síntesis, lo expuesto permite visualizar con mas claridad porque la sincronización con una política macroeconómica que busque desacelerar la tasa de inflación y elevar la competitividad, requiere de una política salarial que reemplace la indexación pasada mas reivindicaciones, por la inflación esperada mas el aumento de la productividad. Es un factor clave para elevar competitividad, acelerar el crecimiento y generar mas empleos de calidad.

ANEXO A: ESTIMACIÓN DE LA FUNCIÓN

$$\text{LnSPM} = e * \text{LnSMN} \quad (1988-99)$$

Series Estadísticas

Salario Promedio	Salario Mínimo	<i>ln</i> (salario promedio)	<i>ln</i> (salario mínimo)
13.20	6.30	2.58	1.84
13.60	6.30	2.61	1.84
14.00	9.07	2.64	2.20
19.50	12.16	2.97	2.50
22.50	14.99	3.11	2.71
38.80	16.89	3.66	2.83
34.50	16.48	3.54	2.80
38.80	21.19	3.66	3.05
48.40	25.27	3.88	3.23
57.60	33.49	4.05	3.51
72.20	39.19	4.28	3.67
84.08	42.78	4.43	3.76

Resultados de la estimación

Regresión

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LNMIN	.	Enter

- All requested variables entered.
- Dependent Variable: LNPRM
- Linear Regression through the Origin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998	.997	.997	.2043

- For regression through the origin (the no-intercept model), R Square measures the proportion of the variability in the dependent variable about the origin explained by regression. This CANNOT be compared to R Square for models, which include an intercept.

b. Predictors: LNMIN

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.235	1	147.235	3528.846	.000
	Residual	.459	11	4.172E-02		
	Total	147.694	12			

- a. Predictors: LNMIN
- b. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.
- c. Dependent Variable: LNPROM.
- d. Linear Regression through the Origin

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t.	Sig.
1	LNMIN	1.209	.020	.998	59.404	.000

- a. Dependent Variable: LNPROM
- a. b. Linear Regression through the Origin.

ANEXO B: COSTOS LABORALES, PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

Si se define como CLT a los costos laborales totales, se tiene:

$$CLH = CLT / EH \quad (1)$$

Donde los costos laborales por hora CLH se definen como la relación entre los costos laborales totales CLT y el empleo medido en horas EH. Existe una segunda definición, que es la relevante para fines de competitividad: los costos laborales por unidad producida, definidos como:

$$CLQ = CLT / Q \quad (2)$$

La ecuación (2) los define como la relación entre los costos laborales totales CLT y el total de producción Q. Se los denomina también costos laborales unitarios.

Dividiendo el numerador y denominador de (2) por EH, se tiene:

$$CLQ = CLT/EH / Q/EH \quad (3)$$

En (3) CLT/EH son los costos laborales por hora, CLH, y Q/EH la productividad aparente (q). Por consiguiente, se tiene:

$$CLQ = CLH / q \quad (3')$$

De (3') se desprende que hay dos vías para reducir los costos laborales por unidad producida y elevar la competitividad: i) reduciendo los costos laborales por hora CLH; ii) elevando la productividad (q). Un aspecto crítico para el diseño de políticas es tener cuidado para que la adopción de una vía no se transforme en un gran obstáculo para la otra vía.

Hasta aquí se vino trabajando implícitamente en moneda nacional. Si se desea expresar los costos laborales unitarios CLQ en US\$. para fines de comparaciones, la fórmula (3') se modifica como sigue:

$$CLQ = CLH / q * TC \quad (4)$$

Donde TC es el tipo de cambio multilateral. De (4) se desprende que existe ahora una tercera vía para influir los costos laborales unitarios en US\$.: la política cambiaria – que no es independiente de la política macroeconómica en ejecución. Así un retraso cambiario tendera a elevar los costos laborales en US\$ aun cuando en el mercado laboral no exista ninguna presión alcista. Similarmente, una política de devaluación real gradual, implicara un descenso en los costos laborales en US\$ aun cuando en el mercado laboral no se verifiquen presiones a la baja. En la practica, diferentes experiencias latinoamericanas registraron en el 90 una tendencia hacia el retraso cambiario, originada en el objetivo estabilización o en un influjo de capital de corto plazo o en ambos, con el consiguiente impacto alcista sobre los costos laborales unitarios en dólares. En los últimos años, en Honduras se registra también dicha tendencia y su efecto sobre los costos laborales medidos en divisas.

ANEXO C: EL CRITERIO DE REAJUSTE DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Hasta el presente, en Honduras se han negociado los salarios mínimos nominales tomando en consideración el alza pasada, doce meses, de los precios al consumidor (IPC) mas un factor de reivindicación o negociación adicional – excepto en 1994 –96, como se expusiera previamente. Este criterio de reajuste puede presentarse como sigue:

$$rSMN = rIPC-1 + rv \quad (5)$$

Donde el prefijo (r) designa la tasa de variación. Como se desprende de (5), con dicho criterio, la tasa de reajuste de los salarios mínimos nominales (rSMN) estaría dada por el alza del IPC registrada en el año previo a la negociación (rIPC-1) mas un componente reivindicativo o de recuperación rv.

Pero uno de los aspectos claves de la actual situación de Honduras es situarse en un periodo en que la política económica busca reducir la tasa de crecimiento del IPC. Por consiguiente, aplicar para el reajuste del salario mínimo el alza pasada del IPC (mayor al alza futura) implica dar una señal al sector privado de que los salarios se están reajustando por encima de la inflación corriente y futura. Esto implica un obstáculo para proseguir en la prioritaria tarea de reducir la tasa de inflación. En este sentido, es recomendable la adopción de un criterio que evite la incidencia de la inflación inercial. Similarmente, dado que estamos en una economía abierta, es importante, como señal para el sector privado, incorporar al reajuste de los mínimos el aumento anual de la productividad. En rigor, sería el ritmo de aumento de la productividad de aquellos subsectores de la economía con personal asalariado y sobre los cuales incide directa o indirectamente el mínimo. Para simplificar, utilizaremos la productividad aparente, o crecimiento del producto por unidad de crecimiento del empleo, que puede ser empleo en horas. Es importante captar que en este nivel, lo relevante es dar una señal al sector privado para inducirlo a incorporar, como parte del criterio de reajuste, un factor de crecimiento de la productividad – y no tanto su medición exacta. A nivel de las empresas, existen diversos métodos para medir los aumentos de productividad, desde los más rudimentarios que calculan el aumento de la producción por unida de aumento del empleo, hasta otros en que se establecen estándares de productividad que deben ser alcanzados por el trabajador y al hacerlo obtiene el bono de productividad, o mediciones del aumento de la productividad por departamentos de la empresa – en adquisición de insumos e inventarios, en producción, en ventas, en distribución, en ventas, en cobranzas, en seguridad, etc. En principio, debería admitirse libertad para que las partes acuerden un criterio de evaluación de los aumentos de productividad en la empresa, y la señal planteada por el reajuste del mínimo es solo eso, una señal inductora y no una recomendación de cómo medir el aumento de productividad. Es importante también que este criterio no debería ser impuesto por el Gobierno, sino acordado a través del Dialogo Social Tripartito, como uno de sus puntos básicos.

Esto nos conduce al siguiente criterio.

$$rSMN = rIPCe + rq \quad (6)$$

Como se desprende de (6), el reajuste de los salarios mínimos nominales depende ahora de la variación esperada en los precios al consumidor para el periodo corriente ($rIPC_e$), y de la tasa de crecimiento de la productividad (r_q). En la práctica, es esperable una resistencia por parte de las organizaciones de trabajadores para pasar del primer al segundo criterio – y con razón. Lo importante para el trabajador es si el segundo criterio le preserva el poder adquisitivo que hubiera obtenido con el primer criterio. Por consiguiente, es aconsejable introducir un criterio que sirva de puente entre el primero y el segundo, para darle esa seguridad a los trabajadores y simultáneamente acostumar a empresarios y trabajadores al nuevo criterio de reajuste expuesto en (6).

$$rSMN = rIPC_e + r_q + m \quad (7)$$

Donde $m = (rIPC - 1) - (rIPC_e + r_q)$ (8)

El criterio expuesto en (7) puede exponerse como sigue. Se introduce en la negociación una cláusula de salvaguardia, que se gatilla automáticamente, cuando, por ejemplo se alcanza dos puntos porcentuales o más. En ese caso, los salarios mínimos son reajustados por esos 2 puntos porcentuales o más en el mes siguiente al cual ello ocurra. Como se desprende de (8), $rIPC - 1$ y r_q son conocidos, porque ambos se verificaron en el periodo previo al momento de negociar. Por consiguiente, la principal fuente de diferencia proviene del hecho de que la tasa de aumento esperada de los precios ($rIPC_e$) sea superada en la práctica durante los meses posteriores a la negociación. La cláusula de salvaguardia y el gatillaje automático de la misma, opera en la dirección de generar confianza y credibilidad para el criterio.

En síntesis, se aplica el criterio expuesto en (7) salvo que se produzcan diferencias apreciables, en cuyo caso se introduce el expuesto en (8). Un punto a considerar es que el criterio expuesto en (7) y (8) reconoce que el alza real de los salarios mínimos es igual al crecimiento de la productividad agregada. Esta es una señal para el sector privado, en la dirección de advertirle la conveniencia de aplicar ese criterio si se desea preservar la competitividad en los costos laborales unitarios.

El criterio expuesto en (7) y (8) reconoce una flexibilidad específica: el punto de partida. Si se está negociando salarios mínimos después de una serie de años en que se verifican aumentos sostenidos de productividad y una caída en la relación salario mínimo real/ productividad, entonces:

$$rSMN > rIPC_e + r_q \quad (9)$$

El reajuste de los salarios mínimos nominales podrá ser mayor que el expuesto en (7) porque existe un espacio en términos de productividad para hacer avanzar los salarios sin afectar la competitividad.

A la inversa, si el punto partida está caracterizado por una sucesión de años en los que se verifican aumentos sostenidos de salarios reales y un aumento en la relación salarios / productividad, entonces el reajuste del salario mínimo nominal podrá ser inferior al expuesto en (7), siguiendo:

$$rSMN < rIPC_e + r_q \quad (10)$$

Costos Laborales Medios en Empresas Formales > 15 ocupados

La estimación comprende los siguientes conceptos, suponiendo una empresa organizada y que cumple con todas las disposiciones vigentes.

1. El salario nominal medio, estimado para una jornada de día, 48 horas por semana.
2. Vacaciones. La ley dispone 10 días laborables de vacaciones para el primer año de empleo, 12 para el segundo, 15 para el tercero y 20 para el cuarto o más año de empleo. En el cuadro se asumió el mínimo (10 días) respecto a 360.
3. Feriados. Son 11 feriados obligatorios en 360.
4. Bono de Asistencia. Para todos aquellos que cumplan plenamente con la asistencia a su trabajo, las disposiciones vigentes reconocen un día de pago por cada seis trabajados,
5. Bono de Navidad: 13avo sueldo
6. Bono de Junio: 14avo sueldo
7. Maternidad: 42 días pagados antes y 42 días después del parto.
8. Salud, Vejez, Invalidez y Muerte: 7 por ciento del salario nominal, pero tiene un tope máximo equivalente a un salario de 600 lempiras.
9. Régimen de Aporte Privado (RAP) para vivienda: 1.5 % del salario nominal.
10. INFOP: aporte de 1% del salario nominal
11. Bono educativo: 800 lempiras para todo trabajador que tenga hijos en edad escolar, siempre que gane hasta 2 salarios mínimos.
12. Preaviso: 1 mes por año de servicio hasta un máximo de dos.
13. Cesantía: 1 mes por año de servicio hasta un máximo de tres.
14. No se estimó sobre- tiempo, que oscila entre 25 y 75 por ciento según que sea diurno o nocturno como extensión de la jornada nocturna.

Fuente: Estimación efectuada por los Funcionarios de la Dirección de Empleo de la Secretaría de Trabajo, siguiendo las disposiciones legales vigentes.

ANEXO E: EL EFECTO SOBRE LA CANASTA BÁSICA

Comenzando con la ecuación previa (7), se obtiene de allí la tasa de reajuste del promedio de los salarios mínimos nominales (rSMN). A partir de la misma, se puede constatar como afecta la cobertura de la canasta básica, del siguiente modo:

En primer lugar se obtiene el nuevo nivel del promedio de los salarios mínimos nominales, a partir del reajuste:

$$(1 + rSMN) * SMN-1 = SMN \quad (11)$$

Al multiplicar el nuevo nivel del mínimo por el número de ocupados por hogar (NOPH) se obtiene el ingreso familiar que se obtendría si todos los ocupados de cada hogar percibieran el mínimo (IFSM).

$$SMN * NOPH = IFSM \quad (12)$$

Es posible ahora estimar que relación existe entre IFSM y la canasta básica CB valorizada a los precios más cercanos al momento de la negociación. Dicha relación, CECB, no es otra cosa que la proporción de la canasta básica que estaría siendo efectivamente cubierta por la incidencia de los mínimos.

$$CECB = IFSM / CB \quad (13)$$

Integrando la ecuación (7) y la (13), se obtiene la siguiente expresión donde puede percibirse que a medida que la tasa de inflación se reduce, (descenso de rIPCe y de m) la cobertura efectiva de la canasta básica pasa a depender del crecimiento de la productividad (rq).

$$CECB = (rIPCe + rq + m) * NOPH / CB \quad (14)$$

ANEXO F: DISPOSICIONES DE LOS ESTATUTOS

Este anexo centra su atención en las disposiciones de los Estatutos que se relacionan con el criterio de reajuste de remuneraciones, horas extraordinarias y otros beneficios. En dicha óptica, se sintetiza a continuación lo que dispone cada Estatuto respecto a las remuneraciones de sus beneficiarios.

A. Personal Docente

El Estatuto del Personal Docente, de Octubre de 1997, dispone que para el cálculo del valor de la hora de clase, se adopta un factor referencial equivalente a 0.71132 multiplicado por el salario mínimo (promedio del más alto y el más bajo). Para estimar el sueldo base mensual, se multiplica el valor de la hora de clase por 156 horas al mes. Cuando se trata de jornada parcial, se toma el número de horas efectivas trabajadas en el mes, (inferior a 156) multiplicadas por el valor de la hora de clase. El Estatuto dispone la indexación plena del valor de la hora de clase al salario mínimo. Dispone también un adicional de 69 por ciento para los profesores titulados para nivel medio, Licenciados, Bachilleres universitarios en Pedagogía. Establece asignaciones colaterales por puesto, antigüedad, grado académico, méritos profesionales y zona de trabajo. Todos los incrementos de los adicionales y colaterales se calculan como porcentaje del sueldo base, y por consiguiente, también está indexados al salario mínimo.

B. Médicos empleados

Es interesante señalar que el Estatuto original, aprobado por el Congreso en 1985, disponía un sueldo base más adicionales por cargo y horario, pero no contemplaba indexación. La reforma aprobada en 1997 establece que el sueldo base de un médico general será equivalente a 12 salarios mínimos de la actividad de Servicios a las Empresas y 14 salarios mínimos para un médico especialista. El Estatuto hace explícita la indexación al reajuste del mínimo, un adicional de 25% para jornada diurna, adicionales que llegan hasta un 75% para jornada extraordinaria que sea prolongación de la jornada nocturna y otro recargo de 25% por zonaje. También contempla adicionales para los médicos que desarrollen labores administrativas en sus servicios.

C. Enfermeras profesionales

El Estatuto de las Enfermeras Profesionales es relativamente reciente: de mayo de 1999. Establece un sueldo base de L.8.000.- mensuales. Contempla adicionales de 25% para jornada nocturna, 10 por ciento por postgrado, ajustes por antigüedad, 25% por zonaje e incentivos adicionales por méritos, antigüedad, y eficiencia en el desempeño de sus responsabilidades. Curiosamente, el estatuto que se viene analizando no contempla indexación.

D. Dentistas empleados

El Estatuto de los Cirujanos Dentistas Empleados dispone – fechado en Octubre de 1993 – un sueldo base inicial de L.3.000.- mensuales para una jornada diurna de 6 horas de servicio. En el caso de Cirujano Dentista Especialista, se eleva a L.3.500.- Contempla adicionales de 25% por

jornada nocturna, adicionales variables por desarrollo de funciones administrativas, 25% por zonaje, e incentivos por antigüedad y eficiencia.

El Estatuto dispone que los sueldos básicos podrán ser modificados según los índices de inflación del Banco Central. (IPC).

E. Químicos Farmacéuticos empleados

Aprobado por el Congreso en Septiembre de 1994, establece un sueldo base inicial de L.3.000.- que se eleva a L.3.500.- si posee una maestría. Contempla un adicional de 25% por jornada nocturna, otro 25% por zonaje, e incentivos por antigüedad, méritos o eficiencia. No incluye indexación alguna.

F. Trabajadores Sociales

Aprobado por el Congreso en Diciembre de 1997, establece un sueldo base inicial de L.6.000.- mensuales para una jornada ordinaria de 6 horas. Contempla un adicional de 25% por jornada nocturna y hasta un 75% adicional por jornada extraordinaria que sea una prolongación de la jornada nocturna. También reconoce un 25% por zonaje. El Estatuto incorpora en forma explícita la indexación siguiendo el alza anual del IPC. Complementariamente, establece que en el caso de que se registre una devaluación de 10% o más, el sueldo base inicial debe ser reajustado de inmediato, sin esperar el final del año, siguiendo el alza inflacionaria correspondiente. (La interpretación de esta última parte no es clara, ya que algunos entienden que además del reajuste anual según IPC, en caso de devaluaciones de 10% o más habría un reajuste adicional por este concepto).

G. Microbiólogos y Químicos

Aprobado por el Congreso en Octubre de 1997, establece un sueldo base inicial de L.6.000.- para una jornada diurna de 6 horas que se eleva a L.8.000.- para el especialista. Contempla un adicional de 15% por jornada nocturna, un adicional de 25% por cargo administrativo, un 40% por zonaje, y recargos por jornadas extraordinarias que pueden llegar hasta un 100% del sueldo base. El Estatuto incorpora en forma explícita la indexación al reajuste del salario mínimo.

H. El estatuto de la Universidad Autónoma.

El Estatuto de la Universidad Autónoma no ha sido aprobado por el Congreso. No obstante, de acuerdo a la información de Finanzas, se encuentra en aplicación, e incluye una indexación al salario mínimo ya que los sueldos del personal docente se expresa en 20 o más salarios mínimos. Presiona sobre la posición fiscal a través de las transferencias que el Gobierno debe efectuar a la Universidad.