



POLITICAS ECONOMICAS Y PRODUCTIVIDAD

INFORME NO.: HO-TA-00-55

LA POLÍTICA DE SALARIOS MÍNIMOS EN HONDURAS

Número de Contrato: 522-C-00-00-00203-00
Sometido a: Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
(USAID/Honduras)
Preparado por: Norberto García

Tegucigalpa, octubre de 2000

El Proyecto PEP es una iniciativa de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), 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: **"LA POLÍTICA DE SALARIOS MÍNIMOS EN HONDURAS"**
Dirección: 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

Resumen ejecutivo	i
SECCIÓN I: INTRODUCCIÓN	1
SECCIÓN II: SALARIOS REALES Y PRODUCTIVIDAD	5
A. El reajuste de remuneraciones del sector público en agosto de 2000	5
B. El reajuste de los salarios mínimos en octubre de 2000	6
C. La incidencia del reajuste de los mínimos sobre el salario medio	6
D. La incidencia del reajuste de los mínimos sobre los costos laborales por hora	8
E. Costos laborales, productividad y competitividad.	9
F. La política de salarios mínimos	10
G. El criterio de reajuste	11
H. La institucionalidad para la política de salarios mínimos	13
SECCIÓN III: EL CONTEXTO DE POLÍTICA ECONÓMICA	15
A. La capacidad de negociación de los sectores sociales	15
B. Salarios mínimos y canasta básica.	15
C. Sectores transables y no transables	16
D. Crecimiento de la productividad y del empleo	16
SECCIÓN IV: ANEXOS	
ANEXO A: ESTIMACIÓN DE LA FUNCIÓN	18
ANEXO B: COSTOS LABORALES, PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	20
ANEXO C: EL CRITERIO DE REAJUSTE DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	22
ANEXO D: LA ESTIMACIÓN DE COSTOS LABORALES MEDIOS	25
ANEXO E: EL EFECTO SOBRE LA CANASTA BÁSICA	26
ANEXO F: EJERCICIOS DE ESTIMACIÓN DE DIFERENTES PROPUESTAS DE SALARIOS MÍNIMOS NOMINALES, APLICANDO LAS ECUACIONES (7) Y (8)	27

RESUMEN EJECUTIVO

En la década de los 90, el PIB creció a un ritmo de L. 3.0 por ciento anual, el empleo total al 4.9 por ciento anual y la productividad aparentemente declinó a un ritmo de -1.8 por ciento anual.

El promedio de los salarios mínimos crece lentamente en los años 90 a un ritmo inferior al 1.0 por ciento anual, utilizando como deflactor el IPC base 1999=100. En rigor, los mínimos caen en términos reales en 1994-95 y se recuperan rápidamente en 1996-99, pero los salarios reales del sector privado crecen más rápidamente, el 2.5 por ciento anual, lo que equivale a un 28% de aumento real en el decenio. El retraso cambiario registrado en el período acarreo el alza de los salarios reales por encima del crecimiento de la productividad.

Por consiguiente, a principios del 2000, Honduras enfrentaba un escenario caracterizado por un crecimiento de los salarios reales muy superior al de la productividad. La intensificación de esta tendencia provocó desequilibrios serios: (i) sobre la tasa de inflación, particularmente en el sector no transable; (ii) sobre la competitividad de las empresas, por su incidencia sobre costos laborales unitarios; (iii) sobre el ahorro-inversión de las empresas; (iv) como consecuencia de lo anterior, sobre el crecimiento de los empleos de calidad. Este último punto es muy relevante para Honduras, caracterizada por un insuficiente crecimiento de los empleos de calidad. Además de generar políticas apropiadas para la creación de empleos, es necesario prestar atención al hecho de que la política de reajustes de mínimos no induzca un crecimiento de los salarios incompatible con la generación de empleo.

Lo sucedido en el 2000

En agosto del 2000, continúa el proceso de alineamiento de los salarios del Sector Público Central, iniciado en 1999. (Cabe recordar que en la década de los 90, las remuneraciones del sector Público crecieron aproximadamente un 11 por ciento en términos reales.) La presencia de estatutos especiales para médicos, enfermeras profesionales, maestros, etc. afecta negativamente la posibilidad de desarrollar una política de remuneraciones para el sector público. En agosto del 2000, en circunstancias que se intentaba la nivelación de las enfermeras auxiliares, el Gobierno se ve presionado para conceder un aumento de 700 lempiras para todo el personal del sector público, además de los reajustes de nivelación para los técnicos. En total, el reajuste de remuneraciones del sector público alcanzó un 20 por ciento en términos nominales, en circunstancias que la tasa esperada de aumento del IPC para el 2000 se situaba en 11 por ciento anual.

Un aspecto que debe subrayarse, es que el reajuste del sector público no presta atención a sus repercusiones como señal hacia las empresas y trabajadores del sector privado.

Mientras tanto, las tres Centrales de Trabajadores venían planteando una petición de reajuste de los salarios mínimos que incluía un incremento de 1000 lempiras. El reajuste de setecientos lempiras otorgado por el sector público, ratificó la legitimidad de dicha petición. A principios de octubre de 2000, después de muchas semanas de gran tensión, se acuerdo un reajuste de los salarios mínimos de 150 lempiras a partir de octubre y 200 lempiras a partir de Febrero de 2001.

Esto implica un reajuste promedio ponderado de los salarios mínimos de 17 por ciento anual, medido entre octubre del 2000 y septiembre del 2001. Considerando la sensibilidad de la variación de los salarios del sector privado respecto a una variación de los salarios mínimos verificada empíricamente en Honduras, el reajuste de los mínimos llevaría el aumento de los salarios nominales del sector privado al 20.6 por ciento en términos nominales a partir de febrero de 2001, en un contexto de una tasa esperada de aumento de precios de 11 a 12 por ciento anual. Más aún, el Gobierno aprobó, a través del el Congreso, un aumento adicional de 350 lempiras en los salarios medios para todos aquellos que ganaban entre 2,000 y 6,000 mil lempiras, efectivo a partir de abril del 2001. Esto implicó un aumento adicional del promedio de los salarios nominales del sector privado, los que, a partir de abril, estarían creciendo el 23.3 por ciento anual.

En consecuencia, tanto el aumento de remuneraciones del sector público como, particularmente, el reajuste en los mínimos y el alza decretada del salario promedio, generan una presión al alza de los salarios nominales muy superior al aumento esperado de precios. Dicho de otro modo, las tendencias verificadas en los años 90 se acentúan significativamente en el 2000 y 2001. Una implicación directa, que ejemplifica este desequilibrio, es el alza esperada de los costos laborales unitarios en US\$ que se situaría entre 5 y 7 por ciento a partir de abril de 2001. Conviene recordar que en Honduras los costos laborales no salariales equivalen a un 68 por ciento de los salarios, y que los costos laborales unitarios aumentan proporcionalmente con el aumento de salarios y decrecen con el aumento de la productividad. El alza de costos laborales unitarios, citada previamente, podría tener lugar antes de abril de 2001 si las empresas anticipan alzas de costos, hecho no descartable si se toma en cuenta que todos los reajustes fueron preanunciados y afectan por consiguiente las expectativas de alza de costos de las empresas. Un elemento adicional es que el próximo reajuste de salarios mínimos tendrá lugar antes de las elecciones presidenciales de 2001, por lo que parece poco probable que pueda contenerse las presiones al alza en dicho año.

Hacia el futuro

Es probable que la introducción de nuevos criterios de reajuste de los salarios mínimos deba esperar hasta que concluya un año muy politizado. En todo caso, con vista al futuro, parece imprescindible la inclusión de un criterio de reajuste que, además de establecer un tope para los salarios, se constituya en una señal hacia el sector privado. Esto último es importante en un país en que, salvo el segmento de empresas muy grandes, no existe una política salarial definida a nivel de empresas. Al actuar como señal, contribuye a difundir en el sector privado un cierto criterio de reajuste. En el pasado reciente, el criterio de reajuste de los salarios mínimos era equivalente al alza acumulada en los 12 meses previos de los precios al consumidor, más otros aspectos.. Estos aspectos implicaban una reivindicación que, como se registra en octubre de 2000, podía llegar a ser 50 por ciento del alza pasada de precios.

En un contexto macroeconómico en que es necesario desacelerar la tasa de inflación y hacer más competitivas a las empresas, el nuevo criterio debería recoger estos dos objetivos. Por eso se sugiere reajustar los salarios mínimos a una tasa equivalente al aumento esperado de precios para el período corriente, más el aumento de la productividad registrado en el segmento de empresas con personal asalariado. En un contexto de inflación decreciente, el alza pasada de precios tenderá a ser superior al alza esperada. El criterio expuesto contribuirá así a desacelerar presiones

de costos. Es de esperar una resistencia inicial de las centrales de trabajadores e criterio expuesto, por consiguiente, es útil considerar un período de transición desde el criterio anterior al nuevo. Durante el período de tránsito podría aplicarse el nuevo criterio (inflación esperada más crecimiento de la productividad) pero con la garantía de que se reconocerá la inflación acumulada en los últimos 12 meses, si ésta última es mayor. En la medida en que en el momento de negociar se quiera dar más seguridad a los trabajadores, entonces puede incluirse una cláusula de salvaguardia de actualización automática una vez que la diferencia entre la inflación acumulada y la inflación esperada más el aumento de la productividad supere, por ejemplo, el dos por ciento.

Conclusiones

Lo relevante con vista al futuro es contribuir a difundir entre las empresas y los representantes de los trabajadores la idea de que, en una economía abierta, si se reajustan los salarios reales por encima de la productividad, se pierde competitividad, y con ello el empleo futuro se vera afectado. Para evitar este desequilibrio, el reajuste del mínimo opera como señal hacia empresas y trabajadores, indicando para cada situación a nivel microeconómico, que el reajuste del salario nominal debería alinearse con el aumento de precios en el período corriente más el aumento de la productividad. Es importante destacar que este criterio deja a la negociación entre las partes, a nivel micro, la cuantificación del aumento de productividad respectivo.

Una implicancia directa para la difusión de este criterio es la necesidad de un cambio de enfoque tanto en las empresas como en los representantes de los trabajadores respecto a cuáles deber ser los temas centrales de la negociación de reajustes salariales.

En una economía abierta, deja de ser relevante, como criterio, cuánto pueden elevarse los salarios reales por encima de la productividad. El foco de atención se desplaza hacia cuáles son las principales decisiones concretas que afectarían positivamente el crecimiento de la productividad en cada empresa, ya que sólo a través de su aumento es que se obtendrá un alza de salarios reales.

En síntesis, el nuevo criterio de reajuste compatibiliza el aumento en la competitividad con la mejora del nivel de vida de los trabajadores, sólo que desaparece el voluntarismo y queda claro que la mejora de los salarios reales depende del esfuerzo productivo. También es relevante destacar que el diálogo social tripartito sería el ámbito indispensable para incorporar el nuevo criterio de reajuste del mínimo.

SECCIÓN I: 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 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 señalada 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 de 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 años 90 se verificó 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 de 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 los salarios mínimos, la información disponible sugiere (Véase Cuadro 1 al 6 adjuntos) que el promedio de los salarios mínimos decreció levemente en términos reales en la década. Después de la caída registrada de 1994 a 1996, en los últimos años del decenio se registra 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 seis meses de 2000. Como se desprende del Cuadro 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 del 98 por ciento en 1990 al 110 por ciento a fines de la década. Dicho de otro modo, la cobertura de la canasta básica exige tener en cuenta al número de ocupados por hogar, de otro modo se está asumiendo erróneamente que el número de ocupados por hogar es uno y exigiendo con ello que un salario mínimo cubra la canasta básica. Sin embargo, en rigor, debería ser el 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 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 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
18,8%	-0,1%	1,0%	19.05%	19,05%

Cuadro 3. Cobertura efectiva de la canasta básica

Cobertura Canasta Básica (1)		Numero 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. Remuneración en el empleo principal asalariados

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 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 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

Fuentes: Encuesta de Hogares e IPC

En lo que respecta a salarios medios, los Cuadros del 2 al 6 sugieren que la remuneración por hora de los asalariados (en la ocupación principal) creció en términos reales en todos los sectores de la actividad económica, dentro del un rango del 1.0 al 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) sectores de minas y canteras, en las que se verifica un decrecimiento del 1.4 por ciento anual, y establecimientos financieros en donde el salario real cae en 0.3% por año.

De manera semejante, la misma fuente sugiere que la remuneración por hora creció en términos reales en la década de 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 de 1.5 por ciento por año para la década, cifra consistente con lo expuesto en el párrafo anterior.

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 sueldos y salarios reales, a un ritmo promedio anual de entre 1 y 2 por ciento por año, en un período en el que la productividad estaba decreciendo en un 1.8 por ciento promedio anual. El rezago cambiario, verificado en la segunda parte de la década analizada, permitió el aumento de los salarios reales y encareció, además, los costos laborales en dólares.

SECCION II: SALARIOS REALES Y PRODUCTIVIDAD

Lo expuesto en la sección anterior 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) en la tasa de inflación de la economía, al menos la del sector de no transables; ii) sobre la competitividad de las empresas, por su incidencia sobre el aumento de los costos laborales unitarios, iii) en 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.

A. El reajuste de remuneraciones del sector público en agosto de 2000

En la década de los años 90, las remuneraciones del sector público crecieron en términos reales a un ritmo del 1.0 por ciento de 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 cuando comenzó el año 2000.##

Desde 1999, el sector público se encontraba realizando 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 la vía de un multiplicador del salario mínimo. En agosto 2000 continuaba la nivelación, con especial atención a las enfermeras auxiliares, grupo que estaba rezagado respecto a las nuevas escalas de remuneraciones. Conviene recordar que en la administración pública central existen aproximadamente 23.000 empleados 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 salarial para las enfermeras auxiliares, pero fue detectado por el liderazgo sindical de otros estamentos del sector público, quienes presionaron 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 equivalió a un alza de aproximadamente el 20 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 como objetivo no sólo la 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 servido para reducir las presiones sociales sobre el Gobierno. También puede pensarse en una estrategia de “vaciar” los estatutos a través de fuertes alzas a los adscritos al Servicio Civil, pero no parece una estrategia correcta ya que implica un precio demasiado alto en términos de los desequilibrios que genera¹.

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 al principio de este trabajo. 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 del 2000, sin duda influyó significativamente en el mantenimiento de las altas demandas por parte de las Centrales, que habían percibido claramente la magnitud del reajuste del sector público.

B. El reajuste de los salarios mínimos en octubre de 2000

A principios de octubre, 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 serían 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 período de octubre de 2000 a septiembre de 2001, se tienen tres meses con un reajuste del 7.5 por ciento y nueve meses con 20 por ciento, lo que da un promedio ponderado de 17 por ciento. No obstante, dada la magnitud del reajuste y su preanuncio, cabía esperar que muchas empresas anticiparían alzas de costos, con lo que su incidencia real podría ser superior a la que se deriva del 17 por ciento. Además, en octubre se aprobó también un aumento del salario promedio, que debía ser aprobado por el Congreso, ya que no forma 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 introdujo un desequilibrio de alrededor del 6 por ciento respecto a la inflación originalmente esperada, por lo que habrá mayor inflación, menor competitividad, menor ahorro-inversión de las empresas y, por consiguiente, menor crecimiento futuro del empleo de calidad. Este desequilibrio será mayor aun a partir de abril, cuando se haga efectiva el alza del salario medio expuesta previamente.

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

Un aspecto importante es la incidencia esperada del reajuste de los salarios mínimos nominales en el crecimiento anual de los salarios nominales promedios. Dicho de otro modo, cuál es la elasticidad de los salarios nominales medios y de los salarios mínimos que se espera en los meses en que el reajuste del mínimo sea “digerido” por las empresas.

Durante la década de los 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

¹ Agradezco esta referencia al Dr. Ismael Mendoza, Director de Empleo de la Secretaría de Trabajo

ritmo del 21.9 por ciento de promedio anual, mientras que el promedio de salarios mínimos nominales tuvo un ritmo del 18.9 por ciento anual. Un cálculo simple de la elasticidad, basándose en la información de la década del 90, sugiere una elasticidad de los salarios nominales privados y de los salarios mínimos del 1.159. Esto es, por cada aumento del 10 por ciento en los salarios mínimos nominales, tendríamos como resultado un aumento bastante mas 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 del salario privado nominal medio y del salario mínimo del 1.21, lo que confirma la medición simplificada presentada previamente. Dicha estimación señala que, si el promedio de los salarios mínimos se eleva en un 10 por ciento, el salario medio del sector privado aumenta en un 12.1 por ciento. (Véase el Anexo 1 para una descripción de la estimación y exámenes estadísticos respectivos.)

Si la elasticidad previa se mantuviera vigente en el 2000 y en el 2001, estaría indicando, por ejemplo, que un aumento del 17 por ciento en el promedio de salarios mínimos nominales, repercutiría en un incremento de aproximadamente un 20.6 por ciento en las remuneraciones nominales medias del sector privado durante los doce meses que siguen al mes en que 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 los salarios medios del 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 de 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 al sector privado de esa magnitud, 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. Pero, además, a partir de abril se agrega el incremento de 350 lempiras, dispuesto para aquéllos que ganan entre 2,100 y 6,000 lempiras, y que están, por lo tanto, por encima del salario mínimo. En este segmento, se encuentra aproximadamente el 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 y afecta a un 23.5 por ciento de los asalariados privados. Esto supone un aumento promedio ponderado equivalente al 2.7 por ciento que, a partir de abril, se le 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.

Puede siempre aducirse que las estimaciones anteriores no son aplicables para el 2000 y 2001 y que, dado el bajo crecimiento del producto y el crecimiento negativo de la productividad, las empresas no reajustarán salarios nominales medios al 20.6 por ciento. Una primera reflexión es

que también en la década anterior, de donde se obtuvo la elasticidad del 1.21, se registró un crecimiento promedio anual bajo, tres por ciento, que condujo, como hoy día, a un crecimiento negativo de la productividad. 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 del 20.6 obtendríamos un reajuste de salarios nominales medios del 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.

D. 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 Cuadro 7 y Anexo 4), por lo que, si el salario es 100, los costos laborales medios serán de 168. Si dicha proporción no cambia, el crecimiento de los costos será similar al de los salarios. Esto supone 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 del 20.6 por ciento. Es más, aún, a partir de abril, cuando el reajuste salarial del sector privado alcance el 23.3 por ciento, el aumento de los costos laborales medios será similar. Pero esa elevación de salarios nominales privados y costos laborales por hora estará acompañada por alzas de precios al por mayor y al consumidor – sobre todo en bienes y servicios no transables - de la tasa cambiaria y, dadas las previsiones de aumento del PIB y del empleo, de un crecimiento de la productividad negativo para los 12 meses que siguen al reajuste de mínimos. Si los costos laborales por hora crecen en un 20.6 por ciento – y en un 23.3 por ciento de abril en adelante - dado un crecimiento negativo de la productividad 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 dólares será muy significativa. Cabe esperar un incremento de costos laborales unitarios en dólares de 5 por ciento a partir de febrero de 2001 y casi 7 por ciento a partir de abril de 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 contribuirá a elevar los costos en dólares por encima de lo expuesto.

Como se desprende de dicha cifra, la magnitud de esa pérdida es equivalente a dos o tres años de un 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 7. Costos laborales por hora en empresas de más de 15 empleados.

(en %)	
Salario nominal	100.0
Vacaciones (1)	2.8
Feridos (2)	3.1
Bono de asistencia (3)(9)	16.7
Décimo tercer mes	8.3
Décimo cuarto 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 de 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

E. Costos laborales, productividad y competitividad.

Las formulas ecuaciones de cálculo de los costos laborales, de productividad y de competitividad pueden verse en detalle en el Anexo B de este estudio.

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 los 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.

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

$$\text{CLH} = \text{CLT} / \text{EH} \quad (1)$$

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.

En el Anexo B, página B-18, se demuestra 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 de los costos laborales por unidad producida, puede obtenerse por dos caminos no excluyentes: reduciendo los costos laborales por hora o elevando la productividad por hora. Lo primero supone, por ejemplo, reducir los sobrecostos laborales no salariales, que, como se vio en el cuadro 7, ascienden a casi el 70 por ciento de los salarios.

El segundo camino se basa, por ejemplo, en mejoras de organización, de tecnología de la empresa y capacitación de sus trabajadores 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 una vía no se transforme en un gran obstáculo para la otra. 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. En consecuencia 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 dólares, entonces dividimos los costos laborales totales por la productividad multiplicada por el tipo de cambio multilateral. (Véase la ecuación No. 4 del Anexo B) Surge así una tercera vía a través de la que se puede incidir sobre los costos laborales unitarios: la política cambiaria. En períodos de devaluación real gradual, los costos laborales unitarios en dólares tenderán a decrecer, aun cuando no se registren presiones a la baja en el mercado laboral. A la inversa, en períodos de retraso cambiario, en los que el tipo de cambio real cae, los costos laborales unitarios en dólares tenderán a elevarse, aun cuando en el mercado laboral no se registren tendencias alcistas. En la práctica, muchas experiencias latinoamericanas registraron en la década de los 90 una tendencia hacia el retraso cambiario, originada en el objetivo de estabilización o en un flujo 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 esta tendencia y su efecto en los costos laborales unitarios en dólares.

F. La política de salarios mínimos

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

Cuando un Gobierno participa en una negociación de salarios mínimos o establece un reajuste de remuneraciones para el sector público debe sopesar, además de las repercusiones sobre la canasta básica y la posición fiscal, la forma en que serán percibidas estas decisiones por el sector privado tanto empresarios como trabajadores.

Conviene anticipar un hecho relevante: no existe un criterio “técnico” para elaborar una política de salarios mínimos fácil y ágil que deje conformes 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 señalar que el Estado no debe intervenir directamente en la formación de salarios nominales medios del sector privado, ya que éstos deben ser el resultado de la negociación entre empresas y sindicatos.

G. El criterio de reajuste

En el Anexo c 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, más 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 los 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 implique perder de vista el bienestar de los trabajadores. Explícitamente, lo que estamos diciendo es que la mejora de los salarios mínimos dependerá del esfuerzo productivo de la economía en un contexto competitivo y no de una declaración voluntariosa.

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 período corriente: los doce meses que siguen a la negociación y al 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.

Así, 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 tantos por cien 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 otro, una contribución a la mejora de la competitividad.

Hay dos consecuencias relevantes. Primero, la cobertura efectiva de la canasta básica, estará determinada en esta aproximación por el nuevo nivel del mínimo, multiplicado por el 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 mejorará en términos reales en relación directa con el 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 para el sector privado – empresarios y sindicatos – para difundir el criterio de reajuste: tasa de aumento esperado en los precios más 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. El fin es difundir el criterio de reajuste, no la medición del reajuste de los mínimos. En otras palabras, empresarios y trabajadores tienen plena libertad para negociar cuanto es el aumento de precios y cuanto el aumento de la productividad de acuerdo con lo que se haya verificado efectivamente en las diferentes empresas. Cada negociación supone, incluso, un determinado criterio de medición del aumento de la productividad en 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: el aumento de la productividad. Este rumbo podrá ser seguido de diferente manera según las empresas. 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 de la producción por unidad de aumento del empleo, 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.

También es importante que este criterio de productividad no sea impuesto por el Gobierno sino que emerja como uno de los resultados del diálogo social tripartito.

Veamos a continuación un ejemplo. Supongamos que la tasa de la inflación pasada hasta el 31 de diciembre de 2001 sea del 16 por ciento, que la tasa esperada de aumento de precios fuera del 14 por ciento y que el aumento de la productividad fuera negativo, -1.0 por ciento. De acuerdo con el criterio expuesto, la suma de la inflación esperada (14 por ciento) más el crecimiento de la productividad (-1.0 por ciento) nos da 13.0 por ciento, que sería el reajuste del promedio de los mínimos nominales hasta el 31 de diciembre de 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 16 por ciento.

El tema es entonces cómo 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 sería igual al 3 por ciento, la diferencia entre la inflación pasada (16 por ciento) y la inflación esperada (13 por ciento). En la práctica, puede establecerse como una cláusula de salvaguardia que se ejecuta automáticamente cuando, después de la negociación, el reajuste se torna porcentualmente inferior en uno o dos puntos a la inflación pasada. La cláusula de salvaguardia y la ejecución automática genera confianza y credibilidad en el nuevo criterio.

Un punto de particular relevancia es que el foco de la negociación salarial 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 enfoque de la negociación. Lo relevante no es cuanto por encima de la productividad pueden reajustarse los salarios mínimos; lo relevante es qué 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 éste se flexibiliza. La primera es si el punto de partida se caracteriza por un fuerte retraso de los salarios mínimos reales respecto a la productividad, el reajuste nominal de los mínimos podrá ser mayor que la suma de la inflación esperada y el crecimiento de la productividad, para permitir así 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 como es la situación de Honduras a partir de febrero del 2001, el reajuste nominal de los mínimos podrá ser inferior a la suma de la inflación esperada más el crecimiento de la productividad para permitir el retorno a una relación salarios/ productividad compatible con la competitividad externa e interna.

H. La institucionalidad para la política de salarios mínimos

La institucionalidad para la política de salarios mínimos comprende dos temas: cómo se adoptan las decisiones y que papel juega el Gobierno y cómo 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 instalar gradualmente la discusión respecto a los criterios de reajuste. Como se expuso previamente, es vital que la introducción del criterio de aumento de la productividad sea acordada entre las partes a través del diálogo social tripartito.

En lo referente a como se estructuran los mínimos en este momento en Honduras existen nueve 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 práctica el número de mínimos, en la medida en que dos o más de ellos se acerquen a una cifra efectiva, hasta llegar a dos salarios mínimos: uno urbano y otro rural. Para el futuro, en la medida en que el desarrollo rural acerque a este sector a los niveles de productividad urbanos, será posible pensar en un salario mínimo nacional.

SECCIÓN III: EL CONTEXTO DE POLÍTICA ECONÓMICA

Es determinante el hecho de que la política económica en su conjunto esté aceptando el desafío de una mayor competitividad y priorizando un mejoramiento sistemático de la productividad.

Sólo en este contexto es que el criterio expuesto en la sección previa tiene sentido.

En particular, es importante tener claridad respecto a si la política económica vigente está orientada e incide positivamente en:

- El crecimiento de la inversión privada.
- La incorporación de innovaciones tecnológicas.
- El mejoramiento de la organización de las empresas.
- Una mayor calidad y pertinencia de la capacitación laboral.
- El mejoramiento de la capacidad gerencial.
- El establecimiento de incentivos al aumento de la productividad que vinculen la tasa de crecimiento de los salarios con la tasa de crecimiento de la productividad.
- El mejoramiento de las relaciones laborales que permita generar un escenario de confrontación mínima y una mayor identificación con el aumento de la productividad en las empresas.

Todos los puntos señalados previamente tienen una incidencia positiva en la productividad. La Secretaría de Trabajo tiene una responsabilidad específica para desarrollar acciones en los dos últimos ámbitos señalados.

Un aspecto adicional, que constituye una condición previa para la implementación del criterio expuesto, es la sintonización de su enfoque con el de las Secretaría e instituciones que adoptan las decisiones de política económica. Esto último es muy importante por razones de coherencia institucional y consistencia entre las políticas implementadas.

A. La capacidad de negociación de los sectores sociales

El criterio propuesto supone que los actores sociales conocen y comprenden la necesidad de mejorar la competitividad a través de aumentos en la productividad. De no ser así, sería indispensable un espacio previo para generar esa condición. En segundo lugar, se admite que los dos actores poseen información empírica sobre todas las variables relevantes o que la información será provista por el Gobierno. En tercer lugar, se admite que los dos actores poseen un poder de negociación efectivo para el reajuste. Finalmente, se supone que también posee un poder de negociación cualitativo, identificado con los intereses trascendentes de quienes son representados por ellos.

B. Salarios mínimos y canasta básica.

Como se mencionara antes, la cobertura efectiva de la canasta básica está dada por el salario mínimo multiplicado por el número de ocupados por hogar, como proporción de la canasta básica valorizada a los precios más cercanos en el momento de la negociación. (Véase el anexo E para el desarrollo de las ecuaciones de medición del tema de esta sección.)

Dado que la cobertura efectiva está dada por el nuevo nivel del salario mínimo nominal, influye en ella implícitamente el criterio de reajuste: inflación esperada, más crecimiento de la productividad, más cláusula de salvaguardia. En un escenario en el que la tasa de inflación se ha reducido a su mínimo, surge con mayor nitidez que la cobertura efectiva de la canasta básica está dada por el crecimiento de la productividad y el número de ocupados por hogar.

C. Sectores transables y no transables

Es importante verificar qué incidencia tiene la adopción de un criterio como el expuesto en el comportamiento de los sectores transables (exportables y competidores con importaciones) y no transables. Si la política macroeconómica que se aplica es la apropiada, deberíamos esperar que el ritmo de crecimiento del sector transables sea superior al de no transables. También puede esperarse que el crecimiento de la productividad sea más elevado en transables, que en no transables, por ser el sector más expuesto que debe mejorar la competitividad año tras año. Dicho de otro modo, el sector transables estaría operando con una elasticidad empleo-producto más baja y una elasticidad productividad-producto más elevada que el sector no transables.

En un contexto como el descrito, qué sucede si los salarios mínimos nominales son reajustados por un criterio como el expuesto previamente, por el cual el crecimiento del salario mínimo real es igual al crecimiento promedio de la productividad en los sectores más estructurados de la economía? Dado que por definición el promedio se sitúa entre el crecimiento de la productividad en transables y el de no transables, la aplicación del criterio implica generar para el sector transables una holgura equivalente a la diferencia entre el ritmo de crecimiento de la productividad en transables y el ritmo de crecimiento de la productividad media, ya que el salario mínimo es reajustado en términos reales de acuerdo con la productividad promedio, mientras que la productividad en transables está creciendo a un ritmo más elevado. En otras palabras, en el sector transable el salario mínimo real podría ser reajustado a un ritmo más elevado que el promedio. Si no se procede de esa manera, se generaría una holgura que facilitaría una aceleración del proceso ahorro-inversión en este sector, en línea con los objetivos prioritarios de política económica.

D. Crecimiento de la productividad y del empleo

Una política que estimule el aumento de la productividad corre el riesgo de generar desempleo o subempleo si, al mismo tiempo, no se amplían los mercados externos o internos a un ritmo aún más rápido. Es decir, el crecimiento del PIB deberá ser mayor que el crecimiento de la productividad en los segmentos en los que incide directa o indirectamente el salario mínimo.

En la práctica, el proceso que suele verificarse a nivel de empresa, es que, en una primera etapa en que se reorientan 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, le permite expandir la producción. Esa expansión de la producción a lo largo del tiempo, por un lado, inducirá un cierto crecimiento de la productividad y, por otro, generará nuevos empleos de calidad. Dado que no en todas las empresas se verifica este ciclo al mismo tiempo y con los mismos rezagos, macroeconómicamente este proceso no se percibe con nitidez y, más bien, lo que uno esperaría es una aceleración de la tasa de crecimiento económico,

precedida de una aceleración aún mayor en la inversión privada y en las exportaciones netas de transables. Esta aceleración no tendría un gran efecto de empleo al principio, ya que es relativamente intensiva en productividad, pero a partir de la expansión de mercados, particularmente los externos, cabría esperar una aceleración del crecimiento del empleo de calidad.

Una reflexión final tiene relación con las implicaciones de alinear la política salarial con el crecimiento de los precios y de la productividad. En ese enfoque, el énfasis se coloca 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 obtener a expensas de uno lo que aumente el ingreso del otro. No enfatiza la confrontación sino la cooperación para mejorar la productividad y, así, enfrentar la competencia en un mundo globalizado.

ANEXO A: ESTIMACIÓN DE LA FUNCIÓN

$$\ln \text{SPM} = e * \ln \text{SMN} \quad (1988-99)$$

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: LNPROM
- Linear Regression through the Origin

Model Summary

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

- a. 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
- 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:

Existe una segunda definición, que es la relevante para fines de competitividad: los costos laborales por unidad producida, definidos como:

$$\mathbf{CLQ = CLT / Q \quad (2)}$$

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

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

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

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

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.

Hasta aquí se HA trabajado implícitamente en moneda nacional. Si se desea expresar los costos laborales unitarios CLQ en dólares para fines de comparación, la formula (3') se modifica como sigue:

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

Donde TC es el tipo de cambio multilateral. De la ecuación (4) se desprende que existe ahora una tercera vía para influir los costos laborales unitarios en dólares.: la política cambiaria, que no es independiente de la política macroeconómica en ejecución. Así un retraso cambiario tenderá a elevar los costos laborales en dólares aun cuando en el mercado laboral no exista ninguna presión alcista. De igual manera, una política de devaluación real gradual implicará un descenso en los costos laborales en dólares aun cuando en el mercado laboral no se verifiquen presiones a la baja. En la práctica, diferentes experiencias latinoamericanas registraron en la década de 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 en los costos

laborales unitarios en dólares. En los últimos años, en Honduras se registra también esta 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) más un factor de reivindicación o negociación adicional – excepto del 1994 al 1996, como ya se expuso. 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 el año previo a la negociación (rIPC-1) más un componente reivindicativo o de recuperación (rv).

Uno de los aspectos claves de la actual situación de Honduras es situarse en un período 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 supone 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.

De igual manera, 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 el 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. En las empresas, existen diversos métodos para medir los aumentos de productividad, desde los más rudimentarios que calculan el aumento de la producción por unidad 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, otros hacen mediciones del aumento de la productividad por departamentos de la empresa, teniendo en cuenta la adquisición de insumos e inventarios, en producción, en ventas, en distribución, 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 Diálogo 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 período corriente ($rIPCe$) y de la tasa de crecimiento de la productividad (rq).

En la práctica, se espera una resistencia por parte de las organizaciones de trabajadores para pasar del primer al segundo criterio, y no les falta 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, acostumbrar a empresarios y a trabajadores al nuevo criterio de reajuste expuesto en (6).

$$rSMN = rIPCe + rq + m \quad (7)$$

$$\text{Donde } m = (rIPC-1) - (rIPCe + rq) \quad (8)$$

El criterio expuesto en (7) puede exponerse como sigue. Se introduce en la negociación una cláusula de salvaguardia que actúa automáticamente cuando, por ejemplo, m alcanza dos puntos porcentuales o más. En ese caso, los salarios mínimos son reajustados en esos dos puntos porcentuales o más en el mes siguiente al que esto ocurra. Como se desprende de (8), $rIPC-1$ y rq son conocidos, porque ambos se verificaron en el período 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 ($rIPCe$) sea superada en la práctica durante los meses posteriores a la negociación. La cláusula de salvaguardia y de actuación automática 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. Ésta es una señal para el sector privado, a fin de advertirle la conveniencia de aplicar ese criterio si se desea preservar la competitividad en los costos laborales unitarios. En el Anexo F se presentan varios ejercicios prácticos de determinación del mínimo siguiendo los criterios expuestos.

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:

$$rSMN > rIPCe + rq \quad (9)$$

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 de 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:

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

Costos laborales medios en empresas formales de más de 15 empleados

La estimación comprende los siguientes conceptos, en el supuesto de que es 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 días.
4. Bono de Asistencia. Para todos aquéllos 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: décimo tercer sueldo
6. Bono de junio: décimo cuarto 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 dos 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 qué relación existe entre IFSM y la canasta básica (CB) valorizada a los precios más cercanos del 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: EJERCICIOS DE ESTIMACIÓN DE DIFERENTES
PROPUESTAS DE SALARIOS MÍNIMOS NOMINALES,
APLICANDO LAS ECUACIONES (7) Y (8)

1. En Honduras, en diciembre de 1999, los datos establecían un crecimiento negativo de la productividad de 7 por ciento, resultado de una contracción del PIB de 2 por ciento y de un aumento del empleo total de 5.0 por ciento. La tasa de aumento del IPC en los 12 meses previos era de 10.9 por ciento, mientras que la tasa de variación esperada del IPC para los siguientes doce meses era de 11 por ciento.

Utilizando las ecuaciones (7) y (8) se tiene:

$$rSMN = rIPC_e + r_q + m$$

$$10.9 = 11.0 + -7.0 + 6.9$$

Como se observa, en este caso el reajuste, sin la cláusula de salvaguardia, sería de sólo 4 por ciento, porque la tasa esperada de inflación es mayor a la pasada y, sobre todo, por la fuerte caída de la productividad. Al introducir la cláusula de salvaguardia, el reajuste se iguala a la inflación acumulada en los doce meses previos.

2. En Honduras en octubre de 2000, la inflación acumulada de doce meses según el IPC era del 11.6%, el crecimiento de la productividad era -2.5 por ciento y la tasa esperada de aumento en los precios del 12 por ciento:

$$rSMN = rIPC_e + r_q + m$$

$$11.6 = 12.0 + -2.5 + 2.1$$

Se concluye que la estimación previa es muy inferior al 20 por ciento de reajuste registrado en la práctica por el promedio de los salarios mínimos nominales.

3. En un país centroamericano, la tasa de incremento del IPC en los doce meses previos fue del 4.3 por ciento, la tasa esperada para los próximos 12 meses es del 2.0 por ciento y la tasa de aumento de la productividad del 4,7 por ciento:

$$rSMN = rIPC_e + r_q$$

$$6.7 = 2.0 + 4.7$$

Nótese que en este caso no se actualiza automáticamente la cláusula de salvaguardia porque la inflación esperada mas el aumento de la productividad superan la inflación pasada.

4. En Honduras, en diciembre de 2001, la tasa pasada de incremento del IPC era del 16 por ciento, la tasa esperada era del 14 por ciento y el crecimiento de la productividad era de -2.5 por ciento.

$$\text{RSMN} = r_{\text{IPCe}} + r_q + m$$

$$14.0 \quad -2.5 \quad 4.5$$

Como se observa, en diciembre de 2000, tendrá que otorgarse un $m= 4.5$, porque al aumento negativo de la productividad es acompañado con dos puntos de desaceleración del alza de precios, respecto a la fuerte aceleración registrada en el 2000.