

Editorial:

La decisión de incrementos salariales debe tomar en cuenta el contexto económico en el cual se desenvuelven las empresas actualmente, y debe tener como insumo un profundo análisis técnico que incluya criterios como la productividad del trabajo, el nivel de perceptores por familia y la estructura de la canasta básica.

Como punto de partida, es básico establecer un diálogo con la participación de todos los actores involucrados: gobierno, empresarios y trabajadores. Dicho diálogo debe incluir a más de los aspectos ya mencionados, la revisión de políticas salariales de los países vecinos para evitar que el sector empresarial ecuatoriano pierda competitividad, así como efectos en el nivel de precios.

También es importante tomar en consideración, que el empleador no cumple únicamente con el pago mensual del salario, sino que adicionalmente un conjunto de conceptos extras como los décimos tercer y cuarto sueldos, la seguridad social y los fondos de reserva con los que cumple el empleador.

Es necesario tomar en cuenta que un incremento del salario realizado de forma anti-técnica generaría un deterioro en el nivel de producción de las empresas y afectaría la rentabilidad de las mismas, lo que limitaría la generación de mayores plazas de trabajo y seguramente pondría en riesgo las plazas de trabajo existentes. Es decir, el resultado puede ser muy distinto al esperado.

Sebastián Borja Silva
Presidente Ejecutivo
Jorge Cevallos Clavijo
Vicepresidente Ejecutivo

DIRECCIÓN TÉCNICA
Richard Martínez Alvarado
Director Técnico
Carla Muirragui Palacios
Técnica en Macroeconomía y Finanzas
Daniel Legarda Touma
Técnico en Comercio Exterior

Impactos de un incremento salarial

Resumen Ejecutivo:

En las últimas semanas, se han realizado varias declaraciones de prensa por parte del Gobierno en el sentido de que se debería incrementar el salario mínimo hasta alcanzar un salario digno. Si bien esta podría considerarse una medida socialmente deseable, es necesario realizar un estudio técnico sobre los impactos de la misma, ya que incrementos salariales por encima de la variación de la productividad tendrán un efecto negativo en la rentabilidad, liquidez y niveles de producción de las empresas. Consecuentemente, se generan restricciones para crear nuevas fuentes de trabajo y en algunos casos se perderían empleos.

En el presente documento, se da a conocer los posibles impactos de un aumento salarial tanto para el sector industrial como para toda la economía. Para lo cual se parte de una revisión del cálculo del nivel de perceptores de ingresos por familia, así como un análisis de los componentes de la canasta básica. En ambos casos, se concluye que es necesaria una revisión que permita ajustar tales criterios a la realidad actual.

En cuanto a los efectos, se observa que, de implementarse la propuesta, considerando la canasta básica actual y 1,6 perceptores, el impacto para la industria ascendería a \$117 millones anuales.

Un incremento desproporcionado del salario puede generar un efecto contrario al esperado.

La política salarial del Régimen apunta a un objetivo: aumentar el salario hasta que sea "justo y digno". Si bien la intención podría considerarse buena en términos de generar mayor equidad social, es importante tomar en cuenta que un incremento desmedido del salario, sin fundamentos técnicos y sin considerar aspectos como la productividad del trabajo, generarán mayor presión sobre el sector productivo y por tanto sobre la generación de empleo, obteniéndose un resultado diferente al esperado.

La propuesta del Gobierno se basa en el Art. 328 de la Constitución de la

República del Ecuador, el mismo que establece que "la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia". En la vigésimo quinta disposición transitoria de la constitución se fija que la revisión del salario básico será anual de carácter progresivo hasta igualar el costo de la canasta familiar.

El incremento salarial ha sido superior a la variación de la productividad...

El aumento de sueldos sin estar asociado a incrementos en la productividad, deteriora el nivel de producción.

Incrementos salariales frente a la productividad e inflación

AÑO	SBU		PRODUCTIVIDAD (a)		INFLACIÓN (b)		CANASTA FAMILIAR (c)				PIB real	
	US \$	var.	US \$ x trabajador	var.	IPC	var.	BÁSICA		VITAL		US \$ MM	var.
							US \$	var.	US \$	var.		
2004	135,6	11,25%	4.482	-1,28%	100,32	1,9%	387,99	4,5%	270,58	3,7%	19.572	8,0%
2005	150,0	10,62%	4.741	5,79%	103,46	3,1%	426,43	9,9%	278,10	2,8%	20.747	6,0%
2006	160,0	6,67%	4.806	1,37%	106,43	2,9%	447,63	5,0%	303,24	9,0%	21.553	3,9%
2007	170,0	6,25%	4.633	-3,60%	109,97	3,3%	460,80	2,9%	321,19	5,9%	22.090	2,5%
2008*	200,0	17,65%	4.814	3,90%	119,68	8,8%	500,35	8,6%	352,04	9,6%	23.264	5,3%
2009*	218,0	9,00%	5.019	4,26%	122,65	3,3%	519,30	3,8%	367,49	4,4%	22.090	2,5%

* Productividad estimada. Datos inflación y canasta familiar, a agosto de 2009

(a) Productividad media del trabajo: valor agregado de las industrias / total empleo urbano

(b) IPC al final de cada período

(c) Promedio anual, 1,6 perceptores de ingresos por cada familia

Fuente: SRI Elaboración: DT-CIP

En el país el incremento del salario ha sido superior a la productividad. Tal es así que en 2008, el SBU tuvo un crecimiento de 17,7%, 4,5 veces superior a la mejora en la productividad (3,9%). En 2009, el SBU se expandió en 9%, el doble de la variación de la productividad (4,26%).

Entre 2007 y 2009, el incremento del SBU ha sido 3,4 veces superior al aumento de la productividad media del trabajo, 2,1 veces más que la inflación, 1,9 veces más que la canasta familiar vital y 3,3 veces más que el crecimiento del PIB.

Es sumamente importante tomar en cuenta el contexto económico en el que se desenvuelve el Ecuador antes de adoptar decisiones de aumentos salariales.

En 2009, los salarios mínimos en AL crecieron 10,5% en promedio, superior a la inflación promedio de 2008.

En algunos países como Venezuela, Costa Rica, Paraguay, Uruguay y México el aumento del salario fue menor que la inflación del año 2008. Perú, por su parte, no incrementó el salario mínimo para el presente año. El salario de Ecuador es el sexto más alto de la región, si se considera como referencia 40 horas laborales a la semana.

Salario mínimo en América Latina

País	Horas semanales	Incremento salarial 09-08	Inflación 2008	Inflación 2009 ¹	2009 (dólares) ²	2009 (40 horas) ³
Venezuela	40	20,2%	26,2%	26,2%	447,7	447,7
Argentina	48	26,5%	7,2%	5,3%	390,6	325,5
Costa Rica	48	7,0%	13,9%	6,9%	355,6	296,4
Chile	45	12,4%	7,1%	0,3%	312,0	277,3
Paraguay	48	5,0%	7,5%	1,0%	279,4	232,8
Ecuador	40	9,0%	8,8%	3,8%	218,0	218,0
Brasil	48	13,7%	5,9%	4,5%	254,2	211,9
Colombia	48	7,7%	7,7%	2,7%	250,2	208,5
El Salvador	46	10,9%	5,5%	0,6%	207,7	180,6
Perú	48	0,0%	6,7%	3,1%	187,0	155,8
Uruguay	48	7,0%	9,2%	6,5%	149,4	124,5
México	48	4,6%	6,5%	5,7%	104,9	87,4
Bolivia	48	11,9%	11,9%	2,1%	83,0	69,2
Promedio	46,4	10,5%	9,5%	5,3%	249,2	218,1

(1) Datos a julio de 2009

(2) Tipo de cambio promedio 2008

(3) Si todos trabajaran 40 horas semanales

Fuente: BID, Bancos Centrales, Ministerios de Trabajo Elaboración: DT-CIP

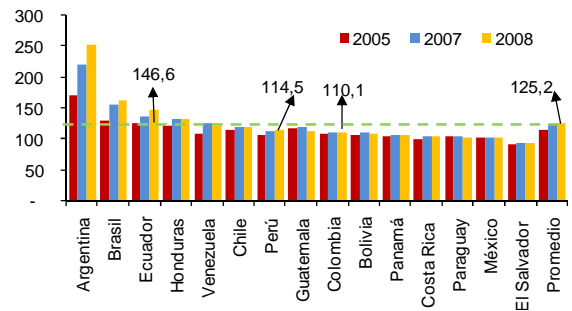
El salario real de Ecuador es el tercero más alto en la región...

Según información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el índice de salario real de Ecuador ocupa el tercer puesto en la región con 146,6.

El salario de Ecuador es 21,4 puntos superior al promedio de la región (125,2), lo que indica que el poder de compra de los ecuatorianos es superior al de otros países, con excepción de Argentina y Brasil. Por su parte, Perú y Colombia ocupan el séptimo y noveno lugar, respectivamente.

Entre el año 2000 y 2008 el salario mínimo real del Ecuador ha aumentado 47%, superior al aumento promedio en la región (25%).

Salarios mínimos reales en América Latina, Índices 2000=100



Fuente: OIT

Elaboración: DT-CIP

El salario básico solo es una parte de los ingresos, deben considerarse los beneficios de ley...

Los ingresos de un trabajador se componen por: el salario, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y fondos de reserva. El salario básico de 2009 es de \$218. El décimo cuarto sueldo consiste en una remuneración básica mínima unificada, que será pagada hasta el 15 de abril de cada año, en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la Sierra y Oriente. El décimo tercer sueldo corresponde a una remuneración mensual adicional, que deberá ser pagada en diciembre de cada año. El fondo de reserva equivale a la suma de un mes de sueldo o salario pagado por el empleador a partir del segundo año de servicio. Anteriormente, este fondo debía ser depositado en el IESS. No obstante, en la actualidad puede ser cancelado directamente al trabajador de manera mensual.

Considerando estos rubros, con un salario básico de \$218 mensuales, los ingresos de un trabajador ascienden a \$272,50.

Adicional a esto, el empleador debe aportar con el 12,15% del salario, correspondiente al aporte patronal en el IESS (11,15%), aporte al IECE (0,5%) y al Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (0,5%).

Distribución de los ingresos

Distribución del ingreso	Ingresos por trabajador
Salario Básico	218,00
13°	18,17
14°	18,17
Fondos reserva	18,17
Total Ingresos	272,50
Aporte patronal	26,49
Desembolso empleador	298,99

Fuente: INEC

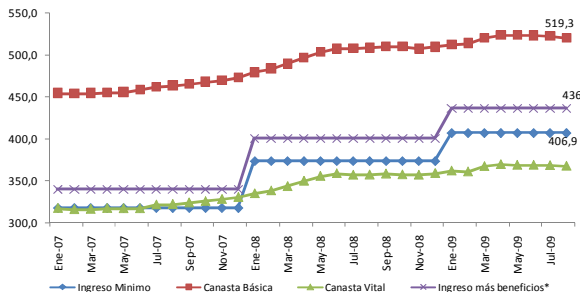
Elaboración: DT-CIP

La brecha entre los ingresos y la Canasta Familiar se ha reducido...

Aparentemente la aspiración gubernamental es incrementar el nivel de ingresos hasta igualar el costo de la Canasta Familiar Básica (CFB). Sin embargo, no se conoce con exactitud cómo se planteará dicha propuesta.

En agosto de 2009 la restricción en el consumo, que es la diferencia entre el ingreso de una familia de 4 miembros

con 1,6 perceptores (\$406,9) y la CFB (\$519,3) alcanzó \$112,4, cuando en diciembre de 2008 fue de \$135,6. Sin embargo, si se consideran los beneficios de Ley, como décimo tercer y décimo cuarto sueldo y fondos de reserva, la restricción en el consumo se reduce a \$83,3. Por otro lado, si se considera como referencia la Canasta Familiar Vital (CFV), los ingresos por familia superan el costo de dicha canasta en \$68,5 dicha canasta en \$68,5

Canasta vital y familiar frente al ingreso mínimo


* Se considera 13°, 14°, fondos de reserva.

Fuente: INEC

Elaboración: DT-CIP

Como se mencionó anteriormente, el empleador tiene que cumplir con el aporte patronal. Por lo que, tomando en cuenta este rubro el desembolso total que realiza un empleador por familia de 1,6 perceptores es de \$ 478,4.

En necesario revisar la estructura de la CFB y del nivel de perceptores.

De los 75 artículos que conforman la CFB, varios productos no corresponden a las necesidades básicas de las familias como: entradas al fútbol, cine y cigarrillos. Excluyendo dichos productos del análisis el costo de la CFB a agosto hubiera sido de \$488,47, con lo que la brecha con el ingreso (SBU más beneficios de ley) se reduciría a \$52,5. En conclusión, es necesario revisar los componentes de la CBU. Por otro lado, según información del INEC, el número de perceptores por hogar (el número de personas que reciben ingreso por familia) es 1,6, cifra basada en el Censo de Población y Vivienda de 2001.

Encuesta	ECV	ENEMDU
Familias (MM)	3.264,87	2.316,68
Personas (MM)	13.278,36	9.273,29
Personas con ingresos (MM)	5.436,39	4.179,02
Perceptores	1,6651	1,8039
Miembros promedio por familia	4,0670	4,0028

Fuente: INEC

Elaboración: DT-CIP

Sin embargo, si se considera la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV – 2006) el número de perceptores es de 1,6651; y de acuerdo a la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo Urbano (ENEMDU 2009) los perceptores de ingreso por familia ascienden a 1,8039. Se observa que a medida que avanza el tiempo el nivel de perceptores es mayor por lo que resulta necesario hacer una revisión de esta cifra.

El aumento del nivel de perceptores disminuye la brecha entre el SBU y la canasta básica familiar...

Para determinar cuál sería la brecha entre el SBU y la CFB, se consideran todos los ingresos que percibe un trabajador según el nivel de perceptores.

Los niveles de ingresos por familia varían de acuerdo a los perceptores. Considerando los datos de la ECV, con un salario mensual de \$218, los ingresos totales ascienden a \$453,74 y con los datos de la ENEMDU a \$491,56.

Distribución del ingreso	Perceptores de ingresos por hogar		
	1,6	1,6651	1,8039
Salario Básico	348,80	363,00	393,25
13°	29,07	30,25	32,77
14°	29,07	30,25	32,77
Fondos reserva	29,07	30,25	32,77
Total Ingresos	436,00	453,74	491,56
Aporte patronal	42,38	44,10	47,78
Desembolso empleador	478,38	497,85	539,34
Brecha CFB \$519,3	83,30	65,56	27,74
Brecha CFB \$488,47	52,47	34,73	-

Fuente: INEC

Elaboración: DT-CIP

La brecha se calcula entre el total de ingresos y el costo de la canasta familiar básica.

Con esta información la brecha entre la CFB actual (\$519,3) y los ingresos de 1,6651 perceptores es de 65,56, y con 1,8 perceptores de \$27,74. Por su parte, si se analiza con la canasta básica reestructurada la diferencia con 1,6651 perceptores es de \$34,73, en tanto que con 1,8 personas con ingresos por familia, se cubre la canasta básica.

En conclusión, se observa la sensibilidad que existe entre el número de perceptores y el nivel de ingresos por familia, lo que tiene una incidencia directa con la brecha con la CFB.

Impacto estimado para la industria...

Por cada dólar de aumento en el SBU de un trabajador, el aumento de egresos anuales para el empleador es de

Impacto de los incrementos salariales en la industria y en total de la economía – miles de dólares

Perceptores	CFB \$519,3			CFB reestructurada \$488,47		
	1,6	1,6651	1,8039	1,6	1,6651	1,8039
Aumento SBU	85.980	66.483	33.188	38.286	24.721	4.329
Décimos	14.330	11.081	5.531	6.381	4.120	721
Fondos de Reserva	7.162	5.538	2.765	3.189	2.059	361
Aporte Patronal	10.447	8.078	4.032	4.652	3.004	526
Total Industria	117.919	91.180	45.516	52.508	33.904	5.937
Aumento SBU empresas	607.458	488.800	280.742	430.386	325.721	183.048
Aumento total empresas	833.128	670.389	385.037	590.274	446.726	251.051

\$16,48, ya que al incrementarse el salario, se deben también ajustar los beneficios de Ley. Por su parte, se para el sector industrial el aumento de \$1 dólar en el SBU unificado representaría aproximadamente un impacto de \$1,1 millones de dólares. En tanto que por cada 1% de incremento en el SBU, el impacto sería alrededor de \$4 millones de dólares para la industria.

La brecha monetaria que existe entre los ingresos actuales de los trabajadores y la CFB es de \$607 millones para el sector empresarial.

Por su parte, si el incremento salarial se hace a través de un mayor SBU, se deben ajustar los beneficios de ley y por tanto el impacto para el sector privado sería de \$833 millones (\$607 millones de SBU, \$225 equivalentes a los beneficios de ley). En este caso, el impacto total para la industria manufacturera sería aproximadamente de \$117 millones.

Por otro lado, considerando como parte del ingreso al salario básico, décimo tercer sueldo, décimo cuarto y fondos de reserva; el impacto para el sector empresarial de incrementar el ingreso hasta igualar la canasta básica actual sería de \$271 MM, en un escenario con 1,6 perceptores, lo cual representaría un impacto para la industria de \$70,5 millones de dólares. Por su parte, para el caso de la canasta básica reestructurada (\$488,47), bajo un análisis de 1,6 perceptores el impacto para la industria sería de \$39 millones de dólares.

Impacto de los incrementos salariales en la industria y economía – miles de dólares

Costo de la canasta básica	Canasta Básica					
	\$519,3			\$488,47		
Perceptores	1,6	1,6651	1,8039	1,6	1,6651	
Aumento SBU	51.389	35.334	11.768	28.249	16.651	
Décimos	8.565	5.889	1.961	4.708	2.775	
Fondos de Reserva	4.281	2.943	980	2.353	1.387	
Aporte Patronal	6.244	4.293	1.430	3.432	2.023	
Total Industria	70.478	48.459	16.140	38.742	22.836	
Aumento SBU empresas	197.792	134.283	71.058	104.045	71.058	
Aumento total empresas	271.271	184.170	97.456	142.697	97.456	

Fuente: INEC

Elaboración: DT-CIP

Aspectos para considerar.

En el primer semestre del año, la economía ha mostrado signos de recesión reflejados en una contracción del PIB y variaciones negativas del índice de precios al consumidor. Dado el actual contexto nacional es importante tomar medidas que no afecten la liquidez ni la rentabilidad del sector productivo.

El aumento de sueldos debe ser de carácter progresivo, en base a estudios técnicos que se enfoquen en el incremento de la productividad, para que de esta manera no afecte al nivel de producción y no generar un efecto adverso en cuanto al nivel de empleo.

Es importante generar un diálogo tripartito, en el cual se respete las decisiones tomadas entre empleadores y trabajadores. Adicionalmente se debería considerar una reestructuración de la CFB, y una revisión del número de perceptores ya que se está subestimando el nivel de ingresos por familia.

Cortos Económicos: Ecuador se encuentra entre las economías con menor índice de competitividad



El pasado 8 de septiembre se publicó el Informe Global de Competitividad del Foro Económico Mundial, según el cual Ecuador se ubica en la posición 105 de un ranking de 133 países. En el informe anterior, el país ocupaba la posición 104.



Después de Paraguay, Bolivia, Nicaragua y Venezuela, Ecuador es el país menos competitivo de América Latina.



Por otro lado, según el informe *Doing Business 2010* del Banco Mundial, en cuanto a la facilidad para hacer negocios, Ecuador mostró retrocedió 5 puestos con relación al año anterior y ocupa la posición 138 de un total de 178 naciones. Frente a los países de América Latina y el Caribe, Ecuador se ubica solo por delante de Honduras, Haití, Suriname, Bolivia y Venezuela.



Para acceder a las cifras económicas diríjase a www.cip.org.ec en la sección Indicadores Económicos