

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



98



***Fuerza Laboral, Ingresos y Poder Adquisitivo
de los Salarios en Centroamérica, Panamá y
República Dominicana. 1998***

Miguel Del Cid
Rodolfo Tacsan Chen

EQUIPO TECNICO MULTIDISCIPLINARIO
PARA AMERICA CENTRAL, CUBA, HAITI, MEXICO,
PANAMA, Y REPUBLICA DOMINICANA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1999

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22 Sula, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-311658-9

ISSN 1020-3974

Primera impresión: 1999

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en OIT/San José, Ofiplaza del Este, Edificio B, tercer piso; Tel. (+506) 253-7667 • Fax (+506) 224-2678; Apartado 10170-1000 San José, Costa Rica.

Impreso en Costa Rica por Litografía e Imprenta LIL, S.A.

INDICE

	<i>Pág.</i>
PRESENTACION	i
A. Introducción	1
1. Aspectos metodológicos	1
1.1 Fuentes y cobertura	1
1.2 Definición de costos laborales y de cargas sobre los salarios	2
1.3 Poder de compra de los salarios	7
2. Desempeño macroeconómico	7
2.1 La producción	7
2.2 Precios	8
2.3 Formación bruta de capital	8
2.4 El sector externo	9
2.5 Consumo y gasto del Gobierno	9
2.6 Expectativas para 1998 frente a los desequilibrios fiscales y externos	9
3. El mercado de trabajo urbano	11
3.1 Prevalece un alto crecimiento de la fuerza de trabajo	11
3.2 El mercado de trabajo se informaliza	13
3.3 Persiste una brecha importante en materia de formación de recursos humanos ..	14
B. Tendencias en los precios y costo de la canasta básica	16
1. Indices de precios al consumidor	16
2. Costo de la canasta básica alimentaria (CBA)	17
3. Precios de otros bienes y servicios	17
C. Salarios	20
1. Salarios mínimos	20
2. Salarios medios en ocupaciones seleccionadas	21
2.1 Evolución de los salarios medios de mercado en base a encuestas de hogares ..	21
2.2 Salarios medios en julio de 1998	23
D. Salarios y costo de la mano de obra	29
E. Poder adquisitivo de los salarios	31
1. Poder de compra respecto a la canasta alimentaria (CBA)	31
1.1 Salarios mínimos y CBA	31
1.2 Salarios medios y canastas alimentarias	32
2. Tiempos de trabajo para adquirir ciertos bienes alimentarios	33
2.1 A salarios mínimos	33
2.2 A salarios medios	34
3. Tiempo de trabajo necesario para adquirir ciertos bienes de la canasta ampliada ...	34
3.1 A salarios mínimos	34
3.2 A salarios medios	35
Notas	36
Anexo Estadístico	37
Bibliografía	97

PRESENTACION

En 1997 la OIT llevó a cabo un **Estudio preliminar sobre los precios y salarios en Centroamérica, Panamá y República Dominicana**, cuyos resultados fueron publicados a principios de 1998¹. Como se señaló en la presentación de dicho estudio, la decisión de llevarlo a cabo respondía a las demandas que la OIT recibe de sus mandantes tripartitos con objeto de que se les ofrezca información cualitativa sobre el mercado de trabajo, y de manera especial sobre la remuneración del trabajo. Estas demandas responden a distintas necesidades:

- a) de parte del sector empresarial, una de las principales preocupaciones es la necesidad de conocer el costo presumible de la mano de obra, en el mercado nacional tanto como en el de los países con los que deben competir, o en cuyos mercados buscan penetrar. Esta información puede ser de crucial importancia para decidir una inversión de capital.
- b) de parte del sector sindical, la información comparativa es esencial para disponer de bases para negociar los salarios con los empleadores. No menos esencial es la información relativa al poder adquisitivo de los salarios, que le proporcionará elementos susceptibles de permitirles discutir políticas salariales con las autoridades públicas, o en mesas de negociación tripartitas.
- c) para las autoridades públicas, la disponibilidad de información cualitativa sobre el mercado de trabajo es indispensable para poder formular e imple-

mentar las políticas nacionales de ingresos, precios y salarios.

El **estudio preliminar** que se llevó a cabo en 1997 se fijó como objetivo el desarrollo de una metodología de encuesta y de comparación internacional, que se experimentaría con un número limitado de empresas. Luego se evaluarían críticamente sus resultados y se discutiría su metodología con los constituyentes tripartitos de la OIT, con miras a llevar a cabo una nueva encuesta, más amplia que la primera. De ahí que se partió con ambiciones más bien limitadas, habiéndose fijado como meta levantar datos en no más de diez empresas por país. Finalmente se llegó a obtener datos en 49 empresas, en su mayoría de dimensión mediana a grande, con una ocupación promedio de 229 empleados. Además, la muestra de 1997 se limitó a cuatro grupos ocupacionales, aparte del grupo de trabajadores que ganan el salario mínimo.

El Estudio preliminar fue publicado y distribuido entre las administraciones del trabajo, instituciones de estadísticas y consejos de salarios mínimos de los países cubiertos por la muestra, lo mismo que entre las principales organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores. Además, se lanzó una llamamiento a las instituciones y personas a quienes se entregó el estudio para que hiciesen llegar a la OIT sus comentarios y propuestas para mejorar la metodología. El Estudio preliminar también fue presentado ante un Foro de Coordinadores Laborales de las organizaciones de empleadores de Centroamérica, Panamá

y República Dominicana, celebrado en Panamá en mayo de 1998, y en una reunión multidisciplinaria, en Costa Rica, a la que se convocó a técnicos procedentes de los más distintos sectores, incluyendo a los constituyentes tripartitos de la OIT.

Todos estos contactos y consultas permitieron enriquecer la metodología con miras a la realización del segundo estudio, que aquí se presenta. Así, en primer lugar se procedió a ampliar las informaciones relativas al entorno macroeconómico general y al comportamiento de las principales variables del mercado de trabajo. Por ese motivo hemos juzgado que procedía rebautizar a este estudio, que en adelante se llamará: **Fuerza laboral, ingresos y poder adquisitivo de los salarios en Centroamérica, Panamá y República Dominicana, 1998.**

En segundo lugar, se trabajó con una muestra mucho más amplia que la que sirvió como base al Estudio preliminar, pues se obtuvieron respuestas de 144 empresas, con una plantilla promedio de 615 trabajadores, y ello a pesar de que no se pudo llevar a cabo trabajo de campo en Guatemala.

En tercer lugar, se amplió el número de grupos ocupacionales a ser investigados, que abarca ahora a 16 ocupaciones, incluyendo una de nivel gerencial (gerente de recursos humanos), una de la administración pública central (maestras), una de la administración paraestatal (enfermeras), una del sector público *privatizable* o que ya ha sido privatizado (operadores de montacargas en puertos) y una de nivel medio-alto dentro de la actividad industrial o comercial privada (analista de sistemas). Además, se incluyó en la muestra a los trabajadores asalariados del sector rural. Ninguno de estos grupos ocupacionales figuraban en el estudio preliminar.

Es posible que al haberse trabajado con empresas grandes las remuneraciones que

se indican no sean necesariamente las más representativas del mercado, caracterizado como se sabe por un gran predominio de la pequeña empresa y la microempresa, que casi siempre pagan menores salarios. Sin embargo se supone que en una mayoría de países estas últimas pagan salarios cercanos al mínimo legal, sobre el que aquí se ofrece abundante información, pudiéndose considerarlo como un décimoséptimo grupo ocupacional.

Por otra parte, se hicieron esfuerzos para introducir la perspectiva del género dentro de la comparación de los salarios. Así, las informaciones que aquí se publican han tratado de desagregar los salarios por sexo; lo cual permitió constatar la existencia efectiva de diferenciales de salarios entre trabajadores hombres y mujeres. Sin embargo, la información disponible no ha sido suficiente para concluir categóricamente que el diferencial en cuestión existe en todos los casos y si el mismo se debe a la discriminación en perjuicio de la mujer, o a algún otro motivo que merecería un examen más detallado.

Una de las dificultades mayores que enfrenta cualquier estudio internacional se relaciona con la comparabilidad de las informaciones. Aquí se han debido resolver cuando menos tres problemas: El primero es el de la moneda en la que se pagan los salarios. Para facilitar la comparación se decidió convertir los salarios en dólares de los Estados Unidos a tenor de las tasas de cambio vigentes en julio de 1998. Como las monedas nacionales han fluctuado de manera diferente desde entonces, es posible que los costos relativos de la mano de obra hayan variado ligeramente.

El segundo se relaciona con la fecha de referencia para el levantamiento de datos, que también fue julio de 1998. Como los

países cubiertos por el estudio pueden tener calendarios diferentes para los reajustes de salarios, también es posible que haya variaciones de salarios entre ellos, que no se reflejan adecuadamente aquí.

El tercer problema (que de hecho es el más complicado y susceptible de reflejarse en las mayores variaciones entre el salario que aquí se consigna y el costo real de la mano de obra), se relaciona con la base del cálculo de la remuneración y la definición de cargas sobre salarios. Aquí se han debido hacer muchos compromisos metodológicos, y en definitiva se optó por tomar como base de la comparación **al salario que se paga por hora de trabajo en jornada ordinaria diurna**, por ser éste un denominador común en todos los países. En cuanto a las cargas sobre salarios, solamente se han considerado a aquéllas que son obligatorias en virtud de la legislación nacional y que además son perfectamente comparables entre todos los países. Es evidente que el costo de la mano de obra se integra además con otros elementos, como primas por antigüedad, primas de producción, participación en las utilidades, horas extraordinarias, aguinaldo, vacaciones, días feriados, permisos pagados por maternidad o enfermedad y otras bonificaciones de diferente índole. Sin embargo, estos componentes del salario varían mucho de un país a otro, y en algunos casos también de una empresa a otra. De ahí que sean difícilmente comparables, por lo que se debió excluirlas de esta comparación. Sin embargo, debido

a la importancia que tienen las mismas en la estructura del costo de la mano de obra, se elaboró un cuadro en el que se ofrece información comparativa sobre las primas y otros costos laborales de fuente legal. Este cuadro se reproduce en el anexo del presente estudio y ofrece información sobre duración de la jornada y otras condiciones de trabajo, bonificaciones por horas extraordinarias, vacaciones pagadas, licencia por maternidad, aguinaldo y primas por participación en las utilidades de las empresas.

Los principales responsables del presente estudio son el Lic. Miguel Del Cid, Especialista Principal en Empleo e Información sobre el Mercado de Trabajo del Equipo Técnico Multidisciplinario Centroamericano, y Rodolfo Tacsan Chen, Phd., Profesor de Economía de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Colaboraron con ellos un equipo de encuestadores, que fueron contratados en los distintos países, que también visitó el Dr. Tacsan Chen con objeto de comprobar la metodología. Los datos fueron luego procesados y analizados por el Lic. del Cid y el Dr. Tacsan Chen, quienes redactaron la presente publicación.

La OIT desea consignar su agradecimiento a las asociaciones empresariales y a las empresas que colaboraron en la encuesta, lo mismo que al Lic. Bolívar Pino, responsable del Sistema de Información y Análisis Laboral, SIAL, con sede en Panamá, quien puso a disposición las bases de datos existentes en el mismo.

Arturo Bronstein

Director

Equipo Técnico Multidisciplinario

A. INTRODUCCIÓN

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Fuentes y cobertura

La presente investigación se realizó con base a información procedente de distintas fuentes, fundamentalmente información del mercado de trabajo de las encuestas de hogares, indicadores macroeconómicos y de índices de precios al consumidor de los bancos centrales, registros administrativos y documentales de las instituciones de trabajo, así como en una encuesta de salarios y horas trabajadas aplicada a establecimientos medianos y grandes de los países involucrados.

En el caso específico de la encuesta de establecimientos, la muestra se seleccionó sobre la base del objetivo de la investigación que es analizar comparativamente los niveles de remuneración pagados a ocupaciones específicas seleccionadas, así como el poder de compra de tales remuneraciones.

En este sentido, la unidad de análisis es la ocupación y la unidad de investigación está referida a un conjunto de establecimientos seleccionados a juicio, considerando, además del objetivo de la investigación, un conocimiento a priori e información de estos establecimientos. La muestra se seleccionó en gran parte de los casos en consulta con gremios empresariales de cada país, y la misma es representativa fundamentalmente de establecimientos medianos y grandes afiliados a gremios empresariales, totalizando 144 establecimientos que cuentan con un empleo total de 88,500 trabajadores, y por tanto un tamaño promedio de 615.

	Nº de empresas	Tamaño promedio
Costa Rica	23	1121
El Salvador	24	579
Honduras	29	565
Nicaragua	24	308
Panamá	17	442
República Dominicana	27	651
TOTAL	144	615

El mayor tamaño promedio de las empresas en Costa Rica se debe principalmente a la inclusión de algunas cadenas de supermercados y entidades bancarias con más de 1500 trabajadores, que si se excluyen, el tamaño medio de los establecimientos se vuelve comparable con los demás países de la región. No se pudieron obtener los datos de la encuesta de establecimientos en Guatemala, por tanto, la información sobre salarios medios que aparece en algunos cuadros del anexo corresponden a 1997.

El estudio incluyó la investigación de las 16 ocupaciones siguientes:

- Peones agrícolas
- Operarios de industrias de alimentos y bebidas
- Operario cosedor a máquina de industria textil
- Operario cosedor a máquina de zonas francas
- Soldadores
- Albañiles
- Operadores de montacarga en puertos
- Dependientes del comercio
- Saloneros de restaurantes
- Recepcionistas de hotel
- Cajeros de bancos
- Secretarias (escala más baja)
- Maestras (escala más baja)

Enfermeras (escala más baja)
Analistas de sistemas
Gerentes de recursos humanos

Los salarios de maestras de primaria se investigaron en los ministerios de educación, en tanto los de enfermeras y conductores de montacarga en puertos se indagaron en las instituciones de seguridad social y entidades portuarias respectivamente.

A estas ocupaciones se agrega el grupo de salarios mínimos con el cual se remunera a la fuerza de trabajo entrante o de inferiores calificaciones, y en no pocas ocasiones a otras categorías de trabajadores en las empresas.

Se ha realizado el análisis de consistencia de la información y se encontró coherencia en las variables de interés, tomando en cuenta otros instrumentos existentes como la encuesta de hogares de los distintos países y la encuesta de horas trabajadas y salarios que realiza anualmente la OIT para ocupaciones seleccionadas.

El estudio pretende fundamentalmente entregar a los constituyentes de OIT información estadística abundante y sustantiva sobre los salarios medios de mercado que se pagan a las ocupaciones seleccionadas, y se analiza esta categoría tanto desde la perspectiva de costos laborales que inciden sobre la competitividad, como desde el poder de compra de las remuneraciones. Esto merece algunas explicaciones metodológicas, que se presentan a continuación:

1.2 Definición de costos laborales y de cargas sobre los salarios (o la necesidad de comparar lo comparable)²

Se ha utilizado como parámetro de comparación a la hora de trabajo en jornada ordinaria diurna, pues se trata del indicador más

simple, que ha sido posible levantar en todos los puntos de encuesta y es común a todos los países. Sin embargo, a la hora de efectuar un examen comparativo completo se debe tener presente que además del salario ordinario diurno el costo laboral se integra con varios otros rubros, los que según la legislación vigente en cada país pueden gravarlo de manera más o menos importante, con lo cual se producirán dos efectos: del lado del trabajador estos costos adicionales –bajo la forma de primas diversas, asignaciones familiares, aguinaldo, vacaciones pagadas y contribuciones a la seguridad social– mejorarán su capacidad de consumo. Al propio tiempo, del lado del empleador estos costos se deberán sumar a los salarios básicos para integrar la factura total que deberá pagar por el hecho de emplear mano de obra asalariada.

La dificultad consiste en establecer criterios adecuados de comparación internacional, o en otros términos de comparar lo que es comparable. En el curso de la investigación la mayor parte de las empresas entrevistadas ofrecieron su propia percepción de lo que entienden como costo laboral, pero se ha advertido que esta percepción ofrecía grandes variaciones de un país a otro. Así, en el caso de Costa Rica numerosos empleadores reportaban un costo laboral adicional (llamado también cargas sobre el salario) de 44.58 por ciento sobre el salario de base, pero en el mismo incluían rubros como la cesantía, que sólo es jurídicamente exigible cuando el contrato de trabajo termina por despido injustificado del trabajador mas no cuando concluye por otros motivos como el despido justificado o la renuncia de este último.³ Sin embargo, no reportaban como costo adicional la parte del salario que les corresponde cubrir en caso de licencia por enfermedad ni por maternidad. Recíprocamente en Guatemala se

reportaba un costo adicional de 32.20 por ciento sobre el salario, considerando únicamente los pagos obligatorios al seguro social y a las instituciones de formación profesional, pero éste hubiera podido subir a 62.3 por ciento si al salario de base se le agregaban otros rubros como el pago del séptimo día, dos aguinaldos anuales, vacaciones y despido.

Debido a estas dificultades, se ha optado por simplificar la base de la comparación. Sin embargo para ofrecer una información más completa sobre este tema se considera conveniente ofrecer a continuación algunas informaciones sobre la composición del costo laboral en los diferentes países. Además, en el anexo estadístico se ofrecen algunos cuadros que ponen a disposición una información desagregada.

Además del salario básico en jornada ordinaria diurna el costo de la mano de obra se integra con otros elementos, que conceptualmente se podrían agrupar en tres categorías:

a) *Costos laborales adicionales de pago cierto*

Estos costos se agregan en todos los casos a la remuneración. Por así decirlo, se integran automáticamente al salario básico, pero son de pago diferido. Los más importantes son:

- *Aguinaldo o décimo tercer mes*

El mismo consiste por lo general en un dozavo del salario devengado por el trabajador en el último año calendario. Por lo común se paga en el mes de diciembre, coincidiendo con las fiestas de Navidad (de ahí que en República Dominicana era conocido como regalía pascual), pero en

Honduras y Guatemala se paga además un décimocuarto salario, en el mes de junio.

En términos prácticos, la incidencia del aguinaldo incrementa el costo laboral aproximadamente en 8.33 por ciento en Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana, y en 16.66 por ciento en Guatemala y Honduras. Sin embargo, se debe hacer notar que rara vez se calcula sobre la totalidad de los salarios percibidos por el trabajador, pues con mayor frecuencia la ley estipula que éste es un plus sobre el salario ordinario. Por ejemplo, de manera explícita el Código de Trabajo de la República Dominicana especifica que para el cálculo del aguinaldo, o salario de Navidad, se excluyen las retribuciones por horas extraordinarias y el salario correspondiente a la participación en los beneficios de la empresa. De ahí que estos porcentajes representen un máximo, pero no siempre la suma real que el empleador deberá desembolsar por dicho concepto.

- *Vacaciones pagadas*

La legislación laboral de todos los países establece el derecho a las vacaciones pagadas; lo que incrementa el costo laboral en la medida en que el empleador debe pagar el salario aunque el trabajador no esté trabajando.

La duración legal de las vacaciones alcanza a los treinta días por año en Nicaragua y Panamá, mientras que en los otros países ésta es de aproximadamente la mitad. En Honduras la duración de las vacaciones se rige por una escala, correspondiendo diez días de vacaciones luego de un año de servicios, 12 días luego de 2 años de servicios; 15 días después de 3 años y 20 después de 4 o más años de servicios continuos.

En la República Dominicana se paga además una prima vacacional a los trabaja-

dores que cuentan con cinco o más años de servicios. La misma equivale a cuatro días de salarios, además del salario a que tienen derecho durante el período de vacaciones.

- *Otros permisos remunerados*

Además de las vacaciones pagadas, la ley declara cierto número de días como de feriado obligatorio, con obligación de pagar la remuneración. El número de éstos varía entre nueve y doce, con la excepción de la República Dominicana, en donde se añade un décimotercer día cada dos años, con motivo de la celebración de las elecciones.

Por otra parte, la ley es de una generosidad variable con respecto a los permisos o ausencias con goce de sueldo. Así, en El Salvador el Código contempla estos permisos "para cumplir obligaciones familiares que regulamente reclamen la presencia del trabajador", hasta concurrencia de dos días en el mes y quince en el mismo año calendario. En Guatemala se fija una escala de ausencias por diversos motivos, la que incluye permisos de 3 días por deceso de cónyuge, padres o hijos; 5 días por matrimonio; 2 días por nacimiento de hijo, una licencia sindical de hasta 6 días por mes por cada miembro del comité ejecutivo del sindicato. En Panamá se conceden permisos remunerados para representar al país o a sus organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios, o competencias nacionales o internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, hasta 3 semanas si son a nivel nacional y hasta 2 meses a nivel internacional, etc.

- *Participación en las utilidades*

La República Dominicana es el único país, dentro de los siete examinados, en don-

de el empleador está obligado por ley a otorgar una participación en las utilidades o beneficios netos de la empresa. Esta participación equivale a diez por ciento de las utilidades o beneficios en cuestión, y se debe pagar en beneficio de todos los trabajadores de la empresa que tuviesen con ella un contrato por tiempo indefinido. Tiene un tope máximo de cuarenta y cinco días de salario ordinario para aquellos trabajadores que hubiesen prestado servicios por menos de tres años y de sesenta días para aquellos cuya antigüedad fuese mayor.

Las siguientes empresas están exceptuadas de distribuir utilidades entre sus trabajadores:

- 1º - Las empresas agrícolas, agro-industriales, industriales, forestales y mineras durante sus tres primeros años de operación;
- 2º - Las empresas agrícolas cuyo capital no exceda de un millón de pesos dominicanos; y
- 3º - Las empresas de zonas francas.

- b) *Costos laborales adicionales de pago contingente*

A diferencia de los anteriores, los costos laborales adicionales de pago contingente solamente se deben cuando se cumple una condición determinada. Los más importantes son:

- *Bonificación por horas extraordinarias*

En todos los países la legislación dispone que las horas de trabajo que excediesen del tope legal se deben pagar con una bonificación, la que es bastante variable. Por ejemplo, en Panamá la hora extraordinaria se

paga con un recargo del 25 por ciento sobre la hora ordinaria si es en período diurno, pero de 50 por ciento en período nocturno y de 75 por ciento si es en prolongación de período nocturno. En Costa Rica y Guatemala es del 50 por ciento sobre la hora ordinaria diurna, mientras que en El Salvador y Nicaragua es de 100 por ciento sobre la hora normal.

Las horas trabajadas en días de descanso obligatorio también se deben pagar con una bonificación, excepto cuando se trate del pago a trabajadores contratados con el propósito exclusivo de trabajar en aquellos días.

- *Licencia por maternidad*

El costo de la licencia por maternidad también puede llegar a pesar mucho sobre la factura salarial de la empresa, sobre todo cuando ésta emplea un alto porcentaje de mujeres jóvenes, como es el caso de la confección de prendas de vestir. Aquí deben considerarse dos elementos.

Uno de ellos es la licencia obligatoria en sí misma, cuya duración es de diez semanas en Honduras, de doce en El Salvador, Guatemala, Nicaragua y República Dominicana, de catorce semanas en Panamá y de cuatro meses en Costa Rica.

El segundo elemento que puede pesar muy considerablemente es el pago de esta licencia, ya que el seguro social solamente la asume cuando la trabajadora está afiliada al mismo; a defecto de afiliación quien asume su pago es el empleador. Agreguemos que en Costa Rica, el salario de la trabajadora durante su licencia por maternidad es pagado por partes iguales por el patrono y la Caja del Seguro Social. En El Salvador la trabajadora recibe un subsidio de 75 por ciento del salario medio básico durante las doce sema-

nas de licencia, a cargo del Instituto del Seguro Social únicamente cuando el empleador contribuye al mismo.

- *Despido del trabajador*

La consideración del despido del trabajador como un costo laboral adicional plantea un problema de definición, pues —a diferencia de varios otros países de América Latina— en seis de los siete países que aquí se examinan el empleador no debe pagar absolutamente nada cuando despide al trabajador por un motivo justificado. En efecto, la indemnización por despido, llamada también auxilio de cesantía se debe solamente cuando el empleador despide a un trabajador sin motivo alguno o por un motivo que la ley considera injustificado. Teniendo esto en cuenta deberíamos considerarla como lo que es —una indemnización— y no como un costo indisolublemente ligado al hecho de emplear a un trabajador. Tampoco se debe esta indemnización cuando el contrato de trabajo concluye por renuncia unilateral del trabajador, excepto cuando la misma se considera un despido indirecto.

Únicamente en Panamá la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo —incluyendo la renuncia injustificada del trabajador o su despido justificado— obliga al pago de una prestación de cesantía igual a una semana de salarios por año de servicios, la que es independiente de la indemnización que se debe en caso de despido injustificado. Por este motivo Panamá es el único de los siete países en donde el costo laboral atinente al despido es cierto en la fracción que corresponde a la cesantía por cualquier causa —una semana por año de servicios— y aleatorio por el resto.

c) *Tasas, impuestos y cotizaciones sobre los salarios*

Harina de otro costal son las tasas y cotizaciones sobre los salarios, cuya incidencia en el costo final de la mano de obra puede variar muy considerablemente en los distintos países que abarca el presente estudio. Como se trata de un costo ineludible, por el sólo hecho de emplear a un trabajador, es muy importante que se ofrezcan informaciones comparativas sobre el mismo, lo que aquí se hace.

- *Seguridad social*

En todos los países existe una Caja del Seguro Social o entidad análoga, cuya cobertura varía muy considerablemente. La misma es casi total en Costa Rica y muy amplia en Panamá, siendo mucho más limitada en los otros países. Sin embargo, a los efectos comparativos asumiremos que todos los empleadores del sector urbano moderno deben asegurar a sus asalariados y pagar cotizaciones obligatorias por los mismos (aún cuando en el caso de la República Dominicana la afiliación obligatoria no cubre a los empleados que ganan por encima de 2,439 pesos dominicanos mensuales, es decir la inmensa mayoría de ellos⁴).

El seguro social administra diferentes programas, que básicamente son los siguientes:

- seguro de vejez, invalidez y sobrevivientes;
- seguro de enfermedad y de maternidad;
- seguro de riesgos del trabajo⁵

El financiamiento del seguro social es por lo general compartido entre empleadores y trabajadores, a quienes se agrega en algu-

nos casos un aporte del Estado. La participación no se reparte de manera igual entre dichos sectores. Además, el costo del seguro de riesgos del trabajo es asumido íntegramente por el empleador y en éstos casos la cotización tiende a ser diferenciada según la naturaleza más o menos riesgosa de cada empresa o industria.

- *Asignaciones familiares*

De los países considerados, solamente en Costa Rica existe una contribución patronal, equivalente al 5% de la planilla, cuyo destino es un fondo de asignaciones familiares. El fondo, que se maneja bajo la dependencia institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, financia distintos programas sociales que tienen que ver con hogares comunitarios, aportes a pagos de viviendas, comedores escolares, bonos escolares, etc.

Una asignación que tiene un fin más específico de fomento a la recreación de los trabajadores existe en Guatemala y se financia con un aporte obligatorio del 1% de las planillas de las empresas privadas con destino al Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala.

- *Formación profesional*

En todos los países existe una institución pública de formación profesional, cuyo financiamiento es total o parcialmente asumido por los empleadores, mediante cotizaciones obligatorias sobre los salarios.

- *Otros conceptos por los que se debe cotizar obligatoriamente*

Al margen de los antedichos programas, que existen en todos los países, en

varios de ellos existen programas ad-hoc (como el Ahorro del Banco Popular, en Costa Rica) que se financian también mediante cotizaciones obligatorias a cargo de los empleadores.

El conjunto de estas obligaciones incide de manera notable en el costo final de la hora de trabajo. Los cuadros D-1 y D-4 presentan información sobre los distintos componentes de los costos laborales descritos.

1.3 Poder de compra de los salarios

Por su parte, el poder de compra de los salarios se establece, primero, en relación a la capacidad de los salarios mínimos y de mercado de adquirir una canasta básica alimentaria, cuyo costo es estimado por las autoridades respectivas de cada país.

En segundo término, el poder de compra se establece calculando el tiempo de trabajo necesario en cada país para adquirir ciertos bienes y servicios, tanto a tarifas de salario mínimo, como a salarios medios de mercado. Esta estimación se realiza partiendo de los precios de los bienes de la canasta alimentaria definido por las institu-

ciones nacionales especializadas, y de los precios investigados en distintas fuentes para otros bienes y servicios no alimentarios.

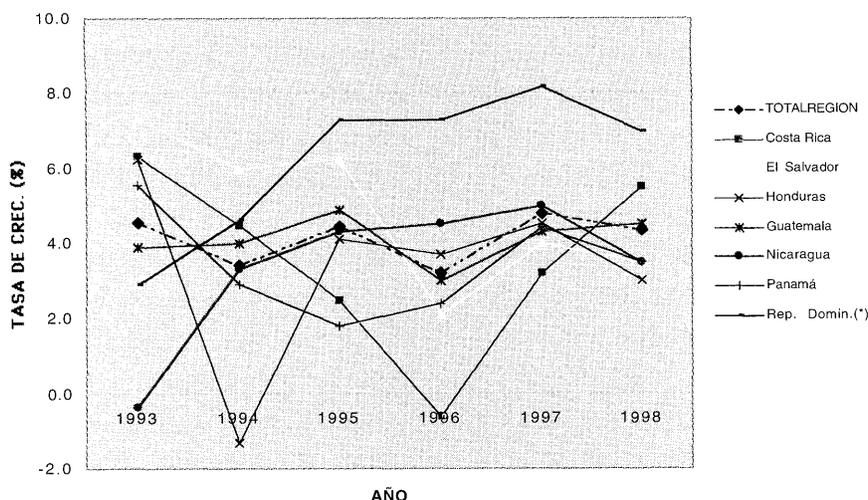
2. DESEMPEÑO MACROECONÓMICO

2.1 La producción

En términos generales, el desempeño macroeconómico de los países de la subregión en 1997 fue bueno, reflejando una recuperación respecto a las dificultades registradas en la mayoría de los países en 1996. Mientras en 1996 el crecimiento promedio del Producto Interno Bruto real fue del 3.2%, en 1997 la tasa promedio ascendió al 4.8%. Esta cifra supera también el promedio de los últimos cinco años del 4.1% (Cuadro A.1).

El mayor aporte en este proceso de recuperación lo proporcionó República Dominicana que estima una tasa promedio de crecimiento extraordinariamente alta del 8.2% para 1997 y Nicaragua con un 5%. Los demás países estiman tasas del orden del 4%, excepto Costa Rica que reporta la tasa más baja de toda la subregión (3.2%).

Gráfico 1
Centro América: Tasas de crecimiento del PIB



En las condiciones actuales de estos países, una adecuada interpretación del comportamiento del producto real deberá vincularse con el desempeño en el campo fiscal. La existencia de déficits fiscales crónicos empuja la tasa de interés, lo que obstaculiza el crecimiento económico, al inhibir la inversión (*crowding out*). En este sentido, República Dominicana es el único país que reporta superávit presupuestario en todos los años, excepto en 1994, en que incurre en un leve déficit cercano al 1% del PIB. (Cuadro A.2)

La apreciable tasa de crecimiento estimada por Nicaragua, parece tener su sustento en la reactivación de la inversión privada y en el auge de la actividad agrícola, la pesca y la minería. El país registró una importante reducción del déficit fiscal y de la inflación; así como una aceleración de las exportaciones hasta 1996, creciendo a una tasa mayor del consumo privado hasta ese año.

Costa Rica, en contraste, (al igual que Honduras) registra déficits fiscales sustanciales y sostenidos durante esos años, que se corresponden con la dinámica de crecimiento alcanzado durante el período.

2.2 Precios

En términos generales, los precios en la subregión en 1997, medidos por el índice de precios al consumidor (IPC), tendieron hacia una mayor estabilidad. El incremento promedio del IPC en el conjunto de los países fue en ese año del 7.1%, bastante inferior a la tasa inflacionaria de 1996, que fue del 11%, lo cual ha tenido un efecto positivo sobre los salarios e ingresos reales de los trabajadores.

Las tasas de crecimiento de los precios superiores a los dos dígitos se reportan sólo

en Costa Rica y Honduras, países con fuertes déficits fiscales, con tasas inflacionarias del 11.2% y 12.7% respectivamente. En el otro extremo, Panamá continúa siendo el país con menor inflación, hecho atribuible a su particular sistema monetario, cuya característica es la ausencia de un banco central y la circulación del dólar norteamericano como moneda de curso legal. Los precios en Panamá crecieron en los últimos años a una tasa media anual del 1.1%.

Para el conjunto de los países considerados, esta tendencia hacia una mayor estabilidad en los precios refleja también una cierta estabilidad en las tasas de cambio reales, determinada en gran medida por las transferencias y flujos de capitales a la subregión que se han mantenido principalmente a través de inversión directa extranjera.

2.3 Formación bruta de capital

La inversión es una de las principales variables explicativas del crecimiento de la producción y el empleo productivo. En este sentido, un aumento importante de la inversión garantiza una mayor capacidad productiva actual y futura. En términos generales, 1997 fue un buen año en lo que a formación de capital se refiere, ya que el coeficiente Inversión/PIB se mantuvo en el orden del 22%, bastante similar a 1996. Esta relación varía, no obstante, de país a país, con coeficientes más altos en los casos de Panamá (28% del PIB) y República Dominicana (29%), y esfuerzos más modestos en Guatemala (15% del PIB) y Nicaragua (15.7%); aunque en este último país se da una recuperación importante en 1997.

La recuperación de la inversión en los países considerados se origina fundamentalmente en el sector privado, preferentemente capital extranjero, como lo reflejan las inversiones de alta tecnología en Costa

Rica (INTEL), el desarrollo de obras de infraestructura (carreteras y puertos) por concesión privada en Panamá; y la proliferación de centros comerciales (malls) en la mayoría de las ciudades capitales del istmo centroamericano y República Dominicana.

2.4 El sector externo

En 1997 las exportaciones de los países considerados siguieron creciendo, aunque a un ritmo inferior (8.4%) respecto a los dos años previos. Individualmente, todos los países han experimentado un crecimiento sostenido de las exportaciones, con la excepción de Honduras que registró decrecimientos en 1993 y 1994, se recuperó ligeramente en 1995 y 1996 y se estancó nuevamente en 1997, al crecer sólo en 1%. En el otro extremo, las exportaciones salvadoreñas crecieron vigorosamente en 25.2% y las de Guatemala en 10.2% en este último año.

Los países han seguido la senda de la promoción de las exportaciones y la apertura comercial concertada en el marco de la Organización Mundial del Comercio y otros acuerdos multilaterales de apertura e integración. No obstante, la región sigue siendo deficitaria en su cuenta corriente, lo cual refleja no sólo el problema de términos de intercambio desfavorables, sino también la insuficiencia de políticas cambiarias traducidas en sobrevaluación real de las monedas.

2.5 Consumo y gasto del Gobierno

El ritmo de crecimiento del gasto público siguió cayendo en 1997 para el conjunto de los países, reflejando la tendencia de contención del gasto, y por esa vía los esfuerzos gubernamentales por reducir el

déficit fiscal. Este menor ritmo de crecimiento fue más acentuado en algunos países (por ejemplo Costa Rica y El Salvador), fue negativo en el caso de Honduras, mientras que en otros casos dicho gasto creció a un mayor ritmo que en años previos (Guatemala, Nicaragua y Panamá).

Por su parte, el consumo privado registró una importante recuperación en 1997 para el conjunto de la subregión (4.9% en promedio), mostrando una mejoría en la capacidad de consumo de los hogares que resulta de una mejora de los salarios reales por la disminución de las presiones inflacionarias. Un ejemplo claro de esta situación es Nicaragua, donde el ritmo inflacionario se reduce en cinco puntos porcentuales en 1997, mientras los salarios mínimos nominales se duplican hacia fines de ese año.

En todo caso, resulta claro que en casi todos los países el ritmo de crecimiento de las exportaciones supera al consumo privado durante el período considerado, reflejando el énfasis estratégico de la política económica.

2.6 Expectativas para 1998 frente a los desequilibrios fiscales y externos

Antes de Los huracanes Georges y Mitch, las expectativas de crecimiento que se planteaban para 1998 eran muy similares a las estimaciones de 1997. Se había previsto un crecimiento promedio del PIB del 4.4%, y se esperaba una alta contribución de Nicaragua (6%) en función principalmente de las expectativas de inversión en ese país. Sin embargo, estos eventos provocaron un alto nivel de destrucción de la infraestructura y de la producción agropecuaria y de otras actividades, en República Dominicana, Honduras y Nicaragua, lo cual incidirá en un de-

terio del PIB de estos países en 1998 y 1999 (sobre todo en Honduras), afectando, por supuesto, el promedio regional. En este sentido, las consideraciones que siguen están más referidas a los demás países menos afectados por las condiciones excepcionales de destrucción económica producidas por dichos fenómenos naturales.

El planteamiento fundamental es que si bien los datos de crecimiento del PIB son los más elevados de la década, estos no son suficientes para asegurar un adecuado crecimiento del empleo y el bienestar. Para que ello ocurra debería lograrse una tasa de crecimiento sostenida de más del 5% anual (OIT, 1997), y esto implica mantener los esfuerzos por sanear las economías, poniendo mucho énfasis en una serie de variables como las que a continuación se anotan:

a) *El alto nivel de endeudamiento*

En promedio, los países de la región poseen un coeficiente de deuda externa/PIB bastante alto. En Nicaragua es de casi 300% en 1997 y en Honduras del 62% en ese año. En otros países como Costa Rica, el problema principal es el endeudamiento interno con sus efectos negativos sobre la tasa de interés y el crecimiento. Frente a ello, los países de la región en su conjunto han iniciado medidas de privatización de empresas públicas y fomento a la inversión por medio de concesión de obras públicas al sector privado, lo cual contribuirá a reducir las presiones de esta variable. En el caso de Honduras y Nicaragua que actualmente (noviembre de 1998) realizan gestiones para la condonación de sus deudas externas, frente a los efectos devastadores del huracán, un resultado exitoso de estas gestiones, junto a una nueva y masiva ayuda internacional, les pondría en

condiciones relativamente más favorables para crear bases sostenidas de crecimiento.

b) *Desequilibrios fiscales*

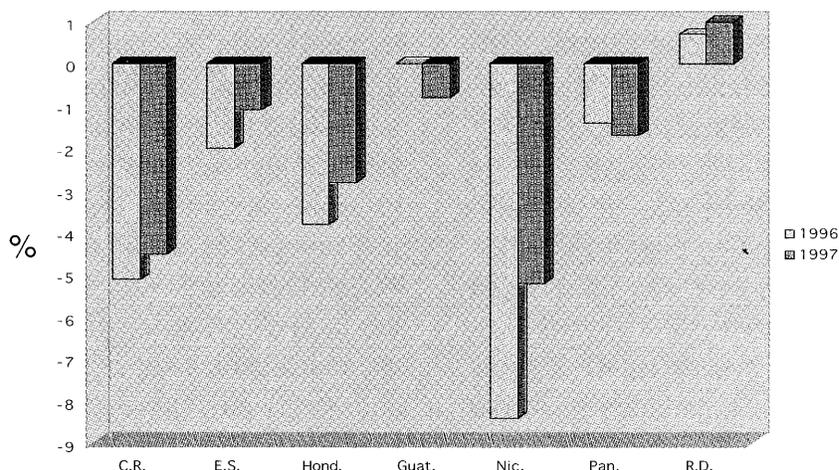
La mayoría de los países de la región aún padecen de déficits fiscales importantes, lo que no les permite crecer de manera sostenible, dado que una parte sustancial de los recursos del Estado deben utilizarse para financiar dicho déficit. La reducción del déficit a niveles manejables es una condición indispensable para que crezca la producción nacional y se generen los ahorros necesarios para el financiamiento de la inversión.

En todo caso, no resulta eficiente reducir el déficit fiscal operando exclusivamente por el lado del gasto, para llevarlo a niveles que riñen con las demandas sociales mínimas en materia de educación, salud y en general desarrollo humano. Se trata de concebir la corrección del déficit propiciando el aumento de los ingresos, donde se debe considerar crecientemente un régimen *más progresivo*, para ser, además, coherentes con los compromisos internacionales adquiridos en materia de reducción de aranceles en el marco de la OMC y del futuro ALCA. En este sentido, se impone un criterio de *equidad tributaria*, que sin inhibir la inversión productiva y generadora de empleo, no recargue sus costos sobre la masa de asalariados y otros consumidores de medianos y bajos ingresos.

c) *Reducción de la inflación y el desempleo*

Aunque ambos objetivos puedan ser en cierto sentido conflictivos, resulta factible por medio de políticas fiscales y monetarias prudentes, aproximarse a niveles de ingreso compatibles con pleno empleo y baja inflación. Aún más, es también posible

Gráfico 2
Déficit Fiscal/PIB



por medio de esas políticas, reducir los movimientos descontrolados del tipo de cambio y llegar a tasas de interés de mercado que garanticen tanto el equilibrio interno como externo.

Finalmente, el buen desempeño macroeconómico de los países pudiera verse opacado por factores externos como la crisis asiática, cuyos efectos son todavía poco predecibles para los países considerados, lo cual está determinado por el peso relativo del comercio exterior con aquella región y por el comportamiento que pudieran tener los flujos de capital externo. Para paliar los efectos de aquella crisis es poco lo que se puede hacer, pero en todo caso, los países debieran enfocar su estrategia de crecimiento hacia la atracción de inversión extranjera, basada, sobre todo, en ventajas competitivas reales, en una economía sana y en recursos humanos competentes. Ello no sustituye, desde luego el papel preponderante que le corresponde al ahorro e inversión nacional, en lo cual también se requieren de políticas y reglas del juego claras y estables que garanticen la confianza necesaria y estabilidad al capital.

3. *EL MERCADO DE TRABAJO URBANO*

Esta sección puntualiza las principales características y tendencias del mercado de trabajo urbano, considerando el propósito fundamental del estudio, que está referido al análisis de los salarios en las ciudades capitales de los países.

No obstante, conviene tener en cuenta que un análisis exhaustivo de los mercados de trabajo en la subregión, requeriría de una evaluación amplia de la situación del empleo rural, considerando el gran peso de este contexto sobre los mercados de trabajo nacionales, que en ciertos países ocupa alrededor de dos tercios y más de la fuerza de trabajo,⁶ constituyendo en su mayoría segmentos de economía campesina con bajos niveles de productividad e ingresos, y por tanto de altos niveles de subempleo.

3.1 *Prevalece un alto crecimiento de la fuerza de trabajo*

Durante la década de los noventa, y sobre todo hasta 1996, se acentuaron las presiones de la población sobre el mercado de

trabajo, lo cual se reflejó en un incremento de las tasas de participación y en una dinámica de la fuerza laboral que tendió a igualar el crecimiento en la ocupación. No obstante en 1997 esa tendencia varió notablemente ya que la ocupación creció por encima de la fuerza de trabajo en más de un punto porcentual en promedio en la subregión, lo cual se tradujo en una disminución del desempleo abierto en este último año respecto al anterior.

En este sentido, la mayoría de los países con información comparable entre 1990 y 1997, presentan tasas de crecimiento de la ocupación superiores a la fuerza de trabajo (con excepción de Costa Rica); conllevando a una disminución en la tasa de desempleo urbano, que en el caso de Panamá se reduce en más de cuatro puntos porcentuales (cuadros A3 y A4).

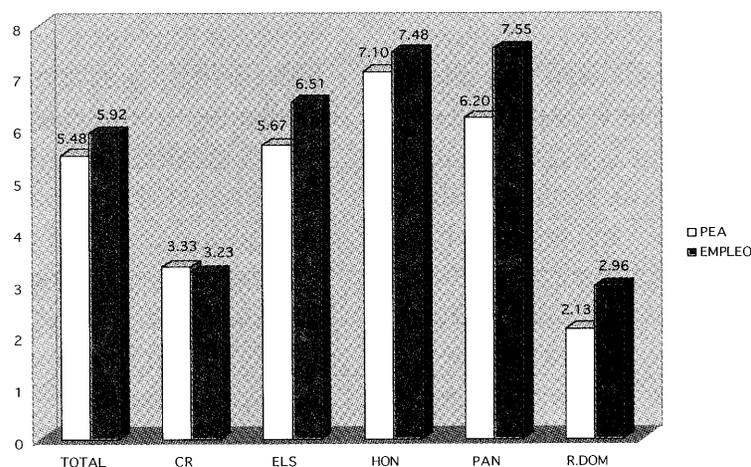
República Dominicana es el país que registra la más baja tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo, mostrando una cierta tendencia a la baja en las tasas de participación; y así mismo (aunque con un menor peso explicativo) estaría reflejando un

flujo más acentuado de migraciones internacionales, particularmente hacia los Estados Unidos.

El rápido crecimiento de la fuerza de trabajo responde a fenómenos demográficos, económicos y sociales. Un primer factor tiene que ver con las migraciones rural-urbanas, las cuales se han mantenido e incluso acentuado en la mayoría de los países, producto del desarrollo desigual de ambos contextos y de los diferenciales de ingresos y de condiciones de trabajo en favor del ámbito urbano. Un segundo elemento se relaciona con la participación creciente en el mercado de trabajo de grupos *secundarios* de población (sobre todo amas de casa, jóvenes y hasta niños), producto del deterioro de los ingresos y condiciones socioeconómicas de los hogares.⁷

La disminución en las tasas de desempleo hacia 1996-97 registrada en gran parte de los países, es válida para los grupos de población más afectados por subutilización, esto es, los jóvenes y mujeres, pero aún así, ambos grupos siguen registrando tasas de desempleo muy superiores

Gráfico 3
Tasa media de crecimiento de la fuerza de trabajo y la ocupación
Años: 1990-1997



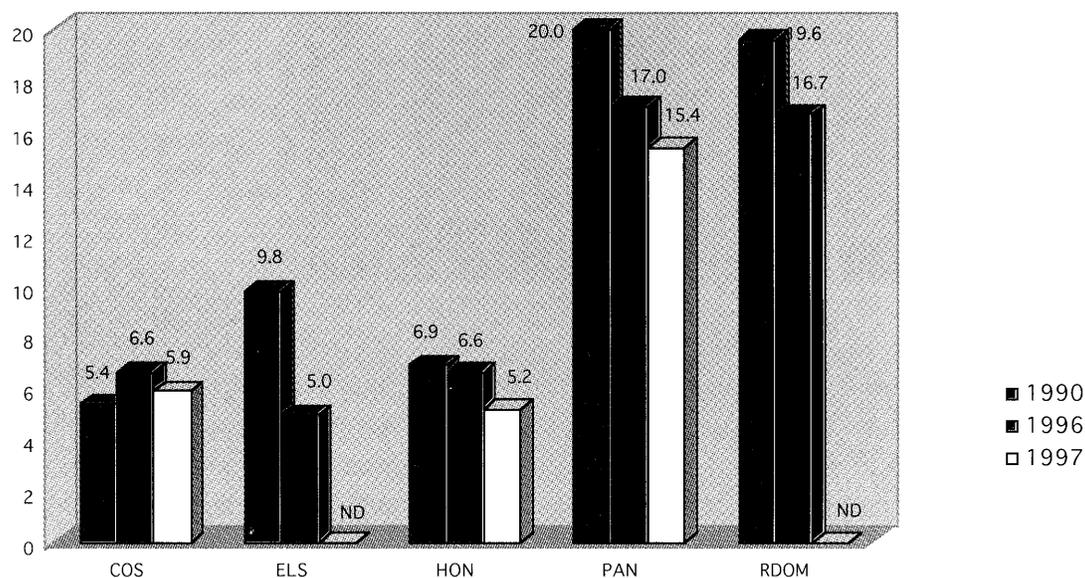
al promedio general en casi todos los países, reflejando problemas de discriminación y/o exigencias crecientes de competencias y experiencias laborales por parte del mercado.

3.2 El mercado de trabajo se informaliza

No existe un patrón único en los cambios en la estructura del empleo urbano en los países de la subregión entre actividades productoras de bienes y servicios durante el período bajo análisis. En dos de los países considerados (Costa Rica y

El incremento de la importancia ocupacional de las actividades productoras de bienes en El Salvador y Honduras se relaciona fundamentalmente con un incremento del empleo en las Zonas Francas de exportación, las cuales han tenido un crecimiento importante durante la presente década⁸. Por su parte, en el caso de Panamá, donde el empleo en las zonas francas aún no es importante, el peso creciente de las actividades secundarias tiene que ver principalmente con un repunte importante de la construcción de viviendas para estratos medios-altos y de grandes obras de

Gráfico 4
Tasa de desempleo
Años: 1990, 1996 y 1997



República Dominicana) se registra un proceso de terciarización del mercado laboral, en consonancia con las tendencias de aperturas de las economías (Cuadro A5), mientras tres de ellos (El Salvador, Honduras y Panamá) muestran un cierto incremento en el peso relativo de las actividades productoras de bienes.

infraestructura impulsadas por el Estado, tanto bajo financiamiento público, como por concesión privada.

Por su parte, desde el punto de vista del grado de modernización de los mercados de trabajo, dos países (Costa Rica y Panamá) mantienen estructuras de empleo relativamente más modernas, con una im-

portancia relativa del sector formal de alrededor de dos tercios del empleo urbano total⁹. Aún así, se debe señalar que en ambos casos el empleo informal registró un ritmo de crecimiento relativamente mayor que el empleo moderno, con lo cual aumentó levemente su peso relativo entre 1990 y 1997 (cuadros A3 y A4).

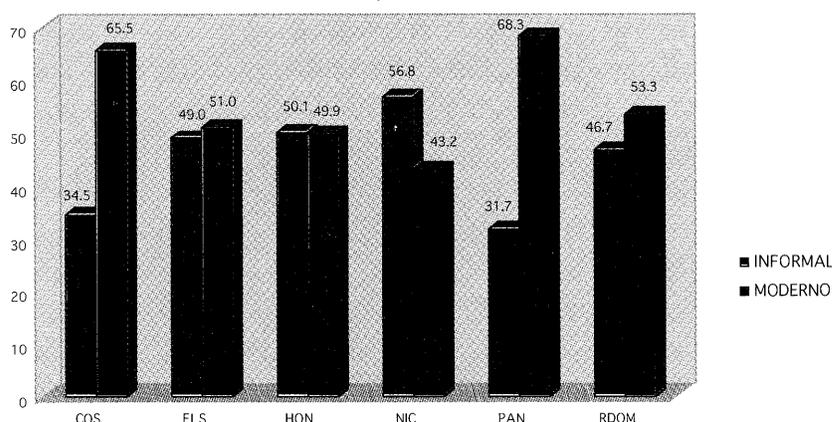
En los demás países (El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana) el sector informal tiene un peso de alrededor del 50% del empleo urbano,

duplicó el crecimiento del empleo informal, con lo cual este último redujo su importancia relativa en casi cinco puntos porcentuales.

3.3 Persiste una brecha importante en materia de formación de recursos humanos

Una variable importante en la explicación de los diferenciales de ingresos de la población, y que determina las posibilidades

Gráfico 5
Estructura de empleo urbano, por segmento
Años: 1997



siendo Nicaragua el país con esa estructura del empleo más precaria (por ausencia de encuestas de empleo recientes, no se conoce la estructura del empleo de Guatemala, sin embargo, a inicios de la década presentaba cifras parecidas a este segundo grupo de países).

En el conjunto de los países con información disponible se produjo una cierta tendencia hacia la *informalización* del mercado laboral (con excepción de El Salvador), ello a pesar del importante ritmo de crecimiento del empleo moderno. Solamente en el caso de El Salvador, el ritmo de crecimiento del empleo moderno más que

de aprovechar los progresos de la globalización y el desarrollo tecnológico es la educación y formación de los recursos humanos.

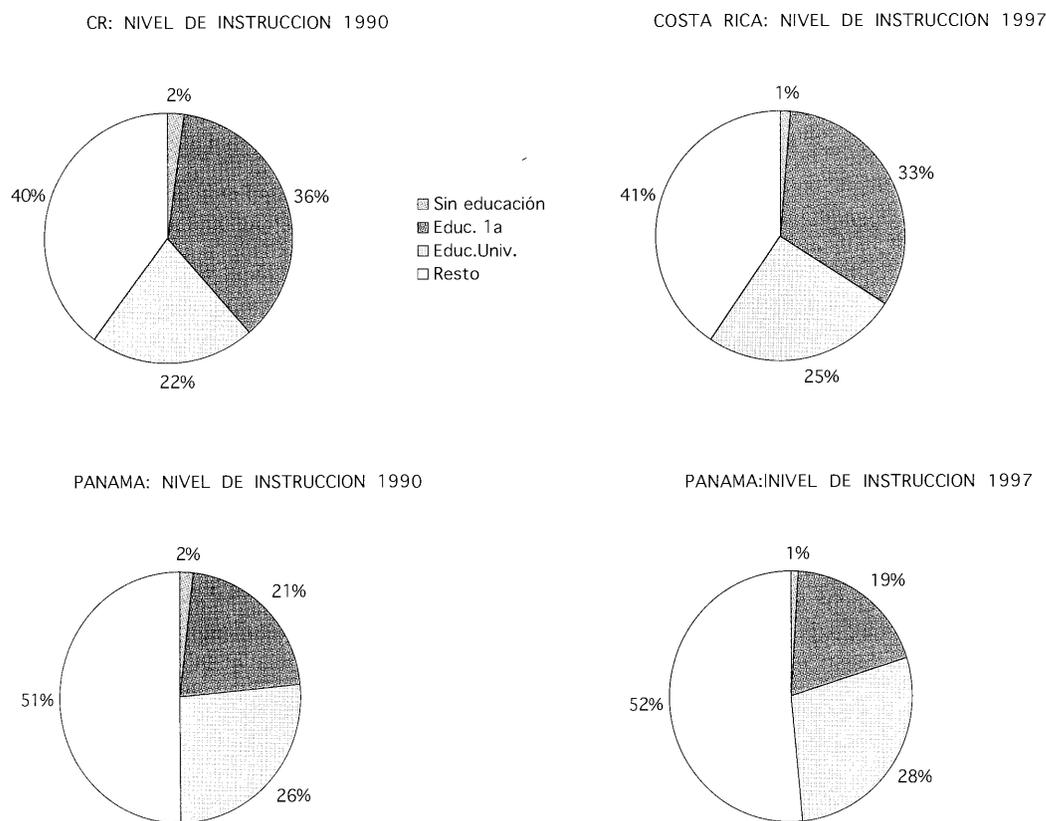
La subregión en su conjunto marcha un tanto a la zaga en esta materia respecto a los países más avanzados del norte y del sur, sobre todo en los casos de Honduras, El Salvador, Nicaragua, República Dominicana y Guatemala, donde las proporciones de trabajadores sin instrucción o solamente con educación primaria se ubica entre la mitad y dos tercios del total de esa fuerza de trabajo (cuadro A6).

En este sentido, solamente Costa Rica y Panamá muestran progresos sostenidos en la

formación de sus recursos humanos, medidos a partir de la reducción en el analfabetismo y del aumento de la proporción de fuerza de trabajo con algún grado de educación superior; tendencias que reflejan el mayor esfuerzo de inversión realizado por estos dos países en el desarrollo de sus recursos huma-

yores esfuerzos para elevar la calidad de la enseñanza formal, para formar hombres y mujeres con capacidad para *aprender*, para ser crecientemente creativos, reflexivos y emprendedores, de modo que la educación se pueda convertir en un instrumento efectivo de movilidad social. En tal sentido

Gráfico 6
Fuerza de trabajo según nivel de instrucción

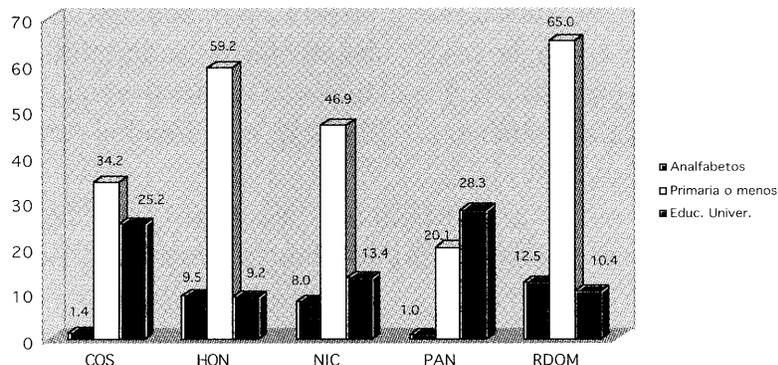


nos. Este elemento, y su incidencia sobre la productividad, contribuye a explicar los mayores niveles salariales vigentes en Costa Rica y Panamá respecto a los demás países de la subregión.

El problema no es solamente cuantitativo, sino también cualitativo; y en tal sentido, todos los países deben emprender ma-

también conviene destacar que con la excepción de Costa Rica y Panamá la cobertura de los programas de formación profesional es bastante limitada, además de que prevalecen problemas de inadecuación entre el contenido de los programas y las nuevas exigencias del mercado por competencias crecientes de fuerza de trabajo¹⁰.

Gráfico 7
Fuerza de Trabajo analfabeta, con educación primaria o menos y universitaria
Año: 1997



B. TENDENCIAS EN LOS PRECIOS Y COSTO DE LA CANASTA BÁSICA

1. INDICES DE PRECIOS AL CONSUMIDOR

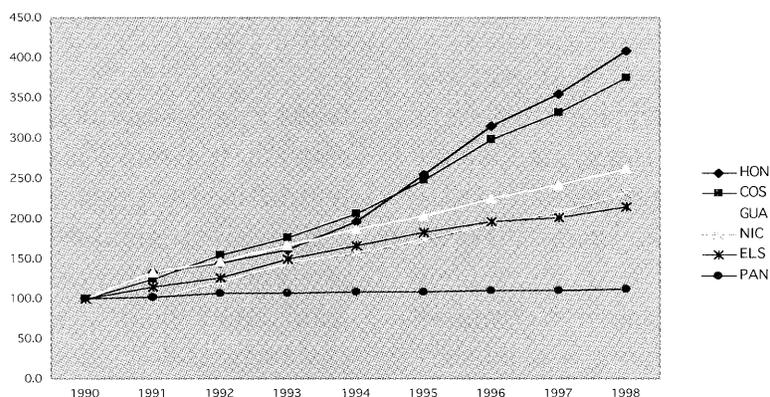
Como ya se ha señalado, los precios han tendido a una mayor estabilidad hacia 1997 e inicios de 1998, reflejando mejoras en las cuentas fiscales, así como cierta estabilidad en las tasas de cambio en gran parte de los países.

Las series de índices de precios al consumidor siguen presentando a Honduras como el país de mayor índice inflacionario,

seguido de Costa Rica. En el otro extremo, Panamá continúa con la inflación más baja, producto de su particular sistema monetario y en donde la inflación es fundamentalmente importada (Cuadro B.1).

El índice de costo de vida sigue muy de cerca la evolución del costo de los alimentos, que en tres de los países considerados excedió al IPC general (Guatemala, Honduras y Panamá), lo cual se traduce en una mayor presión sobre los niveles de remuneración mínima y de mercado.

Gráfico 8
Istmo centroamericano. Índices de precios al consumidor



Estas tendencias reflejan la evolución de los precios hasta julio de 1998, y se teme que la secuela destructora sobre la producción agrícola del huracán Mitch, provoque un alza importante del precio de los alimentos a partir de noviembre de 1998 y durante parte del próximo año, particularmente en Honduras y Nicaragua.

2. COSTO DE LA CANASTA BÁSICA ALIMENTARIA (CBA)

En los países de la región se han estructurado canastas básicas alimentarias que siguen metodologías similares, y que parten por identificar los alimentos necesarios para cubrir las necesidades calóricas de una *familia tipo* (alrededor de 2300 kilocalorías por persona, por día). La composición de la canasta se estructura en cada país, considerando los hábitos de consumo de la población involucrada (generalmente asalariados urbanos), que se derivan de las encuestas de ingresos y gastos o presupuestos familiares. Esta familia tipo puede variar de país a país y sus características y composición (tamaño, edades, etc.) se identifican a partir de los censos de población y encuestas realizadas a través de los hogares.

Es importante tener en cuenta que en gran parte de los países estas encuestas datan de hace más de diez años, lo cual sugiere que la composición de dichas canastas pueden haber variado, y con ello también los componentes y pesos relativos de sus costos. Se debe tener en cuenta, además, de que se trata de canastas que cumplen el requisito de asegurar un cierto número de kilocalorías, con independencia de la calidad de los alimentos consumidos. En la actualidad, algunos países del área están realizando encuestas de ingresos-gastos (Panamá y Guatemala principalmente), lo cual permitirá actualizar la estructura y costos de las canastas.

Otro factor que incide en la estimación del costo de la canasta es la composición y tamaño de los hogares (en este caso urbanos), variable que podría ser subestimada por las encuestas de hogares, dependiendo de la capacidad de las encuestas de cada país para actualizar los marcos muestrales de la investigación.

Con estas reservas se deben tomar las estimaciones de los costos de las canastas alimentarias, que corresponden a **datos oficiales** de cada país, y que se presentan en dólares de Estados Unidos para facilitar su comparación subregional (cuadro B.2).

Los indicadores disponibles muestran en este sentido, que del conjunto de ciudades capitales consideradas, Santo Domingo y Panamá son las ciudades con canastas alimentarias más caras (US\$ 236.00 y US\$ 219.00 respectivamente) y San Salvador y San José las que tienen canastas alimentarias más baratas. Aquí se debe tener en cuenta que la condición de ciudades más caras o más baratas queda relativizada internamente por los niveles y capacidad de compra de los salarios.

La situación y dinámica de precios de la canasta alimentaria de cada país refleja tanto la eficiencia del aparato productivo agropecuario, como el grado de éxito logrado en el proceso de apertura que se supone simultánea en los distintos mercados y en la transparencia y competitividad en el sistema de precios. Igualmente se debe tener en cuenta que fenómenos naturales como los huracanes Georges y Mitch trastornan radicalmente el sistema de precios agrícolas, mientras se restablezca la capacidad productiva y de distribución de los bienes agropecuarios.

3. PRECIOS DE OTROS BIENES Y SERVICIOS

La satisfacción de las necesidades básicas no sólo depende del acceso del trabajador

y su familia a los alimentos, sino además, a un conjunto de bienes y servicios que integran una *canasta ampliada* (vivienda, vestuario, transporte, recreación, etc.).

El contenido de esa canasta ampliada depende del nivel de desarrollo del país y de los usos y costumbres de sus habitantes. De hecho distintos estratos socioeconómicos de una misma sociedad funcionan con diferentes canastas e incurrir también en costos diferentes para cubrirla.

Las encuestas de ingresos-gastos y también las de niveles de vida permiten actualizar y disponer de datos comparativos sobre los componentes y costo de la canasta ampliada; y frente a la frecuente no disponibilidad (o rezago) de esta información en la subregión, se recurre a algunos criterios para valorar esa canasta ampliada. Por ejemplo, la CEPAL ha estimado en base a estudios específicos realizados en algunos países, que el costo de la canasta ampliada equivale a dos veces el gasto en alimentos de las familias urbanas.

Por otro lado, el Banco Mundial, en un esfuerzo por uniformar la valoración de esta variable en la región, ha estimado el costo mensual de la canasta ampliada en US\$ 60.00 per cápita, lo cual sugiere un costo diario de un dólar por persona para alimentarse y otro dólar para satisfacer las otras necesidades.

El presente estudio ha investigado, con fines comparativos, los precios de algunos bienes y servicios que se relacionan por ejemplo, con el uniforme de un varón de escuela pública primaria (pantalón y camisa), un televisor de uso común, un KW/hora de electricidad doméstica, una vivienda popular de 60 metros de construcción, una consulta médica privada, un transporte público (bus) en un recorrido corto intraurbano, etc. La lista y relación de precios y artículos y servicios considerados aparecen

en el cuadro B-2, en dólares corrientes de los Estados Unidos.

Algunas consideraciones que se pueden extraer de este cuadro son las siguientes:

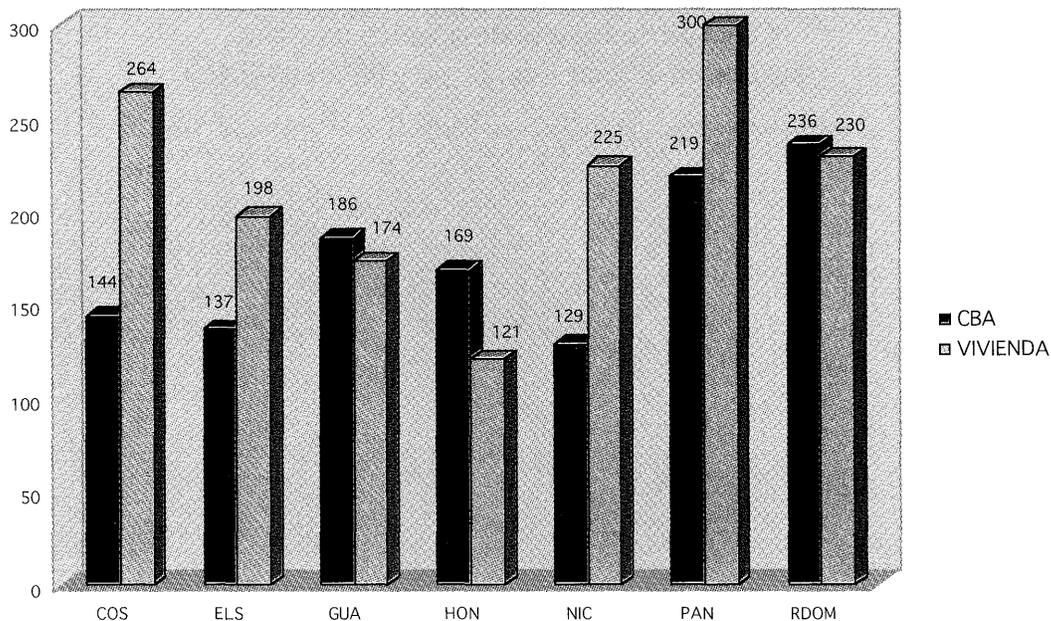
- a) Resaltan los altos precios (en dólares) de componentes importantes de la canasta ampliada de bienes y servicios, tanto en términos absolutos, como en referencia a los salarios mínimos y de mercado percibidos por los trabajadores.
- b) Por ejemplo, los precios de los uniformes escolares para niños de primaria reflejan el sacrificio en términos de consumo de otros bienes básicos que deben hacer los hogares para educar a sus hijos, dándose una situación extrema en Nicaragua, donde con ese precio promedio de tan sólo un pantalón y camisa de uniforme (US \$ 10.00 aproximadamente), un trabajador requeriría trabajar casi 48 horas a salarios mínimos industriales (y 25 horas a salarios medios de peón agrícola) para poder comprarlos, esfuerzo que se multiplica al considerar el uniforme completo de todos los miembros del hogar en edad de estudiar.
- c) Por su parte, el precio del transporte público oscila entre el más alto en Costa Rica, hasta el más barato en Honduras, relación que en términos relativos tiende a igualarse en ambos países dados los salarios prevalecientes (representando alrededor de un tercio de una hora de trabajo). A ello cabría agregar consideraciones sobre la calidad del transporte, que es precaria en muchos de los países del área.
- d) En el caso de la vivienda de interés social, se indagó en cada país el precio por

metro cuadrado de una vivienda de tales características,¹¹ registrándose una relación de precios que sigue muy de cerca los costos de la mano de obra en cada país. Así Panamá y Costa Rica son los países de mayor costo de una vivienda popular, por ejemplo de 60 metros cuadrados, mientras que Honduras y Guatemala serían los países con esos costos más bajos. Nuevamente, en términos relativos esas relaciones tienden a igualarse o invertirse al relacionarlas con los salarios y su poder adquisitivo. Se debe advertir en todo caso, que el acceso de los asalariados a la vivienda depende, además de sus remuneraciones, de la disponibilidad de programas de financiamiento de largo plazo (crédito hipotecario) y a su vez del costo del financiamiento (tasas de interés), que en muchos países resultan poco alcanza-

bles para estratos de asalariados con ingresos medios y bajos.

- e) El acceso a espectáculos de diversión, concretamente actividades deportivas populares (como un partido de fútbol o beisbol), sus relaciones de costos mantienen las proporciones entre países *más caros y países más baratos*.
- f) Finalmente, bienes que sólo estarían en la canasta o posibilidades de un sector de los asalariados como puede ser un auto de consumo más popular como los descritos en el cuadro, muestran diferenciales de precios que reflejan fundamentalmente las políticas arancelarias y tributarias de los países, y es el contenido de esas políticas lo que permite incluir o excluir estos bienes de las posibilidades de consumo de los trabajadores, además de sus niveles de salarios reales.

Gráfico 9
Costo de la canasta alimentaria y de un metro de construcción de vivienda popular
(Julio de 1998) En US\$



C. SALARIOS

La estructura y niveles de salarios de un país están asociados a una serie de variables socioeconómicas que tienen que ver con las condiciones de oferta y demanda de fuerza de trabajo, el grado de modernización de las economías, el nivel de actividad (crecimiento del producto), la calidad de sus recursos humanos, la política salarial del Estado y el poder de negociación de los trabajadores, entre otros. Todas estas variables en su conjunto, y con distinta incidencia, contribuyen a explicar los diferenciales de salario entre ramas, segmentos, regiones y países.

Hasta ahora se han presentado algunos indicadores sobre la dinámica de crecimiento del producto en los distintos países, el grado de modernización de los mercados urbanos y los niveles de escolaridad de la fuerza laboral. A continuación se presenta una descripción de la tendencia de los salarios mínimos y su relación con el carácter de la política salarial de los países, y des-

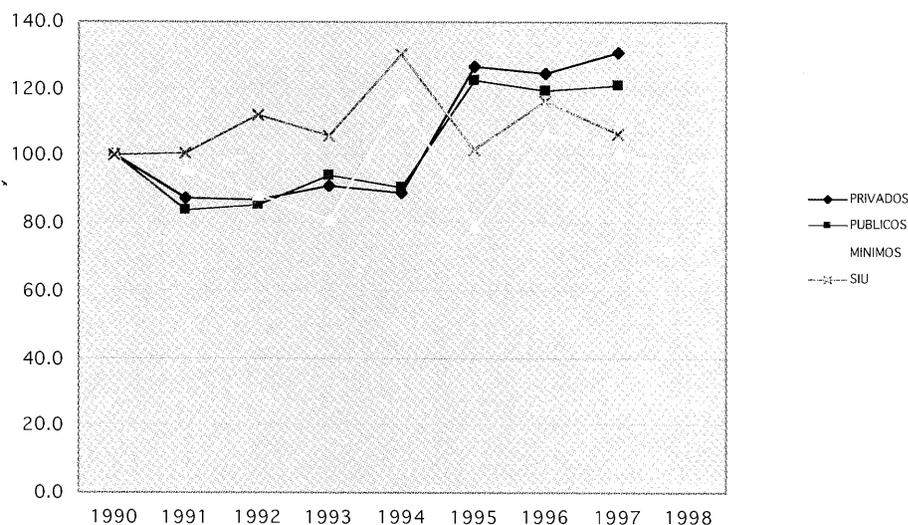
pués un balance de los salarios medios de mercado pagado a ocupaciones seleccionadas en julio de 1998.

I. SALARIOS MÍNIMOS

El carácter de la política salarial en los países en los años noventa se refleja, en primer término, en una cierta dinámica de aumento en los salarios mínimos nominales, que más que se triplicaron en el caso de Costa Rica (3.5 veces) y más que se cuadruplicaron en Honduras (4.6 veces), mientras que en Panamá sólo aumentan en 30% en el período de referencia.¹²

El carácter activo de la política de salarios mínimos se muestra claramente en el caso de Costa Rica, donde se realizaron unos 10 aumentos entre 1990 y 1998, seguido por Honduras (8) y El Salvador (7). En los últimos años en Costa Rica la política activa de salarios se refleja en dos revi-

Gráfico 10
Costa Rica. Índices de salarios mínimos y medios en el sector moderno e informal (SIU)



siones al año, lo cual tiene un efecto importante en la recuperación del poder de compra de dichos salarios. En situación diferente ha estado Nicaragua, que luego del ajuste efectuado en agosto de 1990, los salarios mínimos no se volvieron a revisar hasta octubre de 1997, cuando se decretó un aumento del 100%.

En términos reales, en cuatro de los siete países considerados, el poder adquisitivo de los salarios mínimos en julio de 1998 era inferior al vigente en 1990. Las excepciones serían Panamá, Honduras y República Dominicana, donde los salarios mínimos en 1998 recuperan su poder adquisitivo del año base escogido (Cuadro C.1), siendo superior en casi 7% en República Dominicana, 13.8% mayor en Honduras y en 19% en el caso de Panamá.

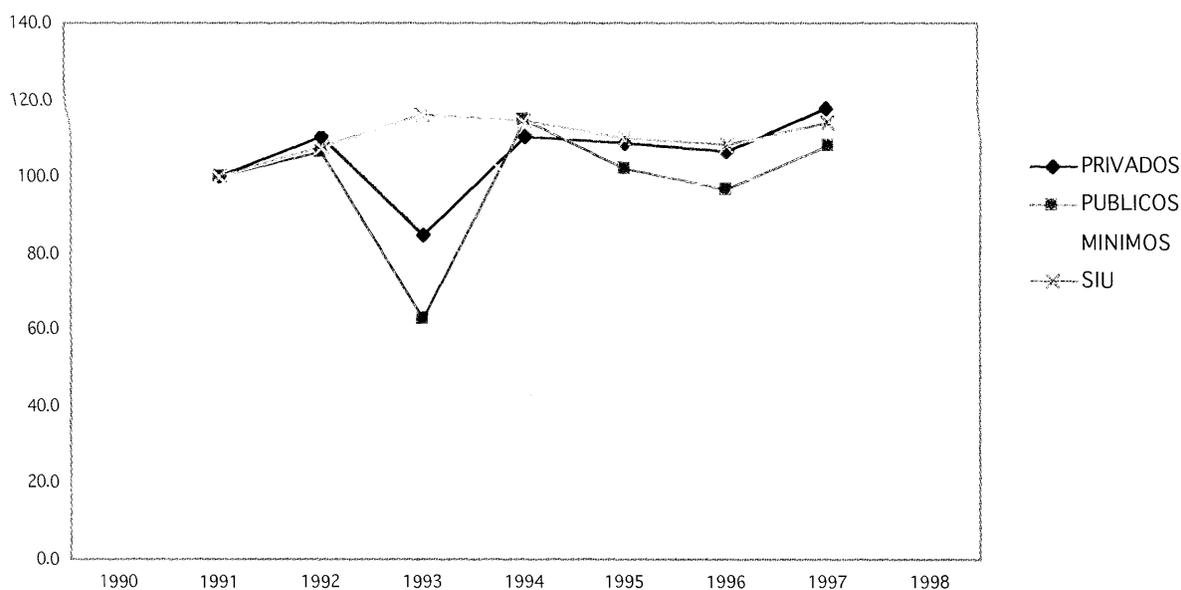
2) SALARIOS MEDIOS EN OCUPACIONES SELECCIONADAS

2.1 Evolución de los salarios medios de mercado con base a encuestas de hogares (1990-1997)

Durante los años de la presente década, los salarios medios de mercado han tendido a recuperarse en términos reales, particularmente los correspondientes al sector moderno privado y dentro de éste, a los grupos de ocupaciones de mayores calificaciones.¹³

Esta recuperación se debe, por un lado, a los avances en materia de estabilización de precios, así como a la importante dinámica de creación de empleos en segmentos modernos registrada en los tres países considerados, e igualmente a aumentos en la pro-

Gráfico 11
Honduras. Índice de salarios mínimos y medios del sector moderno e informal (SIU)



ductividad media en el conjunto de las economías, con énfasis en ciertas actividades favorecidas con la apertura y las inversiones.

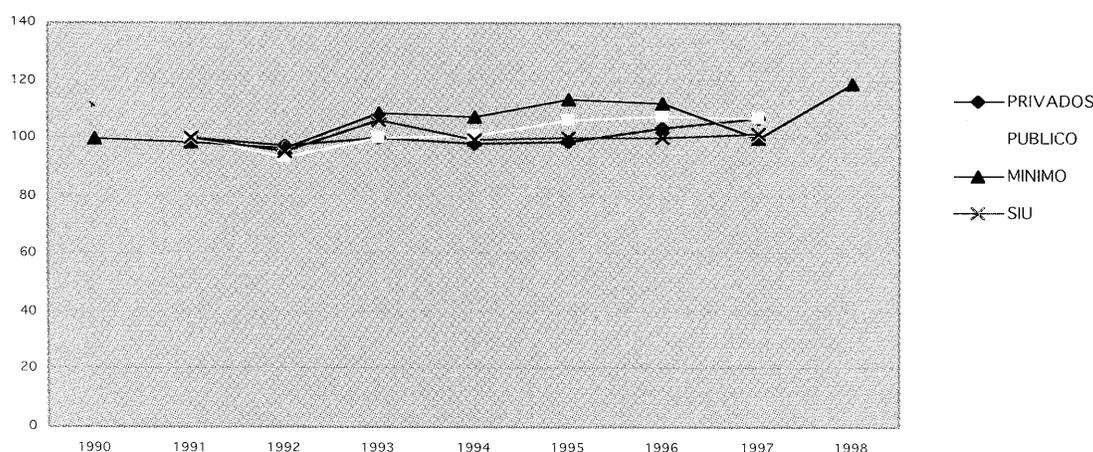
En todos los casos, los asalariados privados han registrado una mayor recuperación de sus remuneraciones reales respecto al sector público, éste último mucho más condicionado en su expansión y en sus gastos por las políticas de reducción del déficit. Aún así, los salarios reales del sector público aumentaron entre 1990 y 1997, desde un 3% en promedio anual en Costa Rica, hasta un 1.1% anual en Panamá.

La recuperación salarial es mucho más modesta para los asalariados de microempresas (de menos de 5 ocupados), con excepción de Honduras donde los salarios en este segmento crecen más que los correspondientes al sector público (Cuadro C.2). Esta situación registrada en Honduras puede ser un estímulo a la movilidad creciente de fuerza de trabajo hacia ciertas actividades informales de mayores ingresos y también seguramente de los movimientos migratorios rural-urbanos.

El mayor crecimiento de los salarios reales entre los empleados públicos en Costa Rica también se asocia con las políticas de salarios y relaciones laborales vigentes para el sector público, que favorece ajustes en los salarios mínimos, así como la posibilidad de aumentos salariales por convenios colectivos entre organizaciones y categorías específicas de trabajadores del Estado.

Medido en dólares de los Estados Unidos, los salarios medios en términos corrientes se han recuperado a un mayor ritmo, sobre todo en Costa Rica y Honduras (cuadros C.3 y C.4), reflejando el mayor crecimiento de los salarios nominales en moneda nacional, frente a ciertas condiciones de estabilidad cambiaria. Con ello, los costos salariales de Costa Rica y Honduras en dólares han tendido a aproximarse a los de Panamá, aún cuando en Honduras los salarios medios de los trabajadores privados todavía representan una proporción pequeña (un tercio) de los correspondientes a los panameños.

Gráfico 12
Panamá. Índice de salarios mínimos
y medios del sector moderno e informal (SIU)



2.2 Salarios medios en julio de 1998

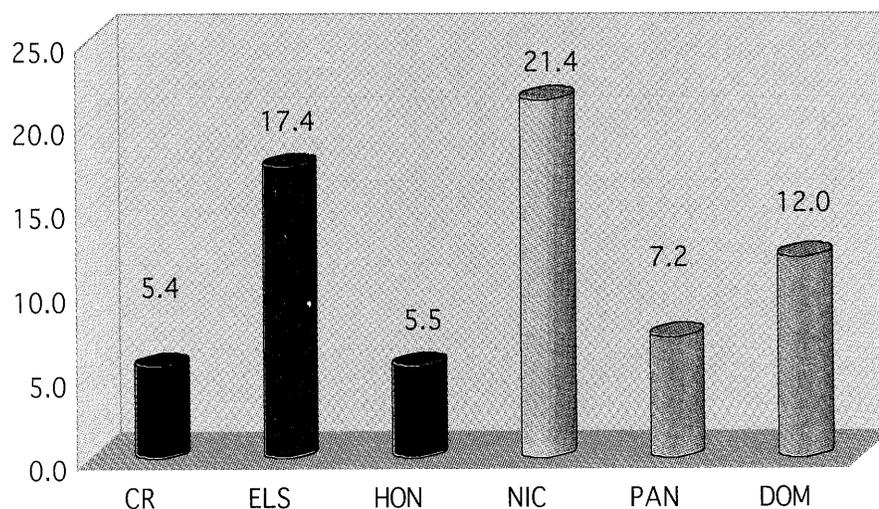
En esta sección se presenta información sobre salarios medios de mercado para 16 ocupaciones vinculadas a distintas ramas de actividad, incluyendo tres ocupaciones típicas del sector público: maestros de escuela, enfermeras y conductores de montacarga en puertos del Estado. El estudio incorporó ocupaciones con distintos niveles de calificación, considerando personal profesional y en posiciones ejecutivas en las empresas. Al respecto se presenta un breve análisis sobre los principales aspectos de la estructura salarial de los países, tomando luego algunas ocupaciones en particular con fines comparativos, en tanto el lector puede referirse a la totalidad de las ocupaciones investigadas en los cuadros C.6 al C.19. Con fines comparativos, los datos muestran salarios por hora, en dólares de los Estados Unidos.

Un primer elemento que constata el estudio es la fuerte correlación positiva entre los salarios y el nivel de calificación de la fuerza de trabajo. Esta correlación se

acentúa en países con mayores rezagos en la calidad de sus recursos humanos (es decir de mayor escasez relativa de personal calificado). Así por ejemplo, los diferenciales entre los salarios medios de gerentes de recursos humanos respecto a los peones agrícolas es de 21 veces en el caso de Nicaragua y de 17 veces en El Salvador, mientras ese diferencial es de 5 y 7 en Costa Rica y Panamá respectivamente (Cuadro C.5). En el caso de Honduras, el reducido diferencial (5.48) obedece a una combinación de una baja remuneración relativa de estos profesionales (medido en dólares), con un salario medio de peones agrícolas que equivale a dos salarios mínimos, en lo cual influye el nivel de modernización y organización laboral de la actividad.

Entre ramas, a mayor grado de modernización económica (y por tanto de productividad), los salarios también resultan crecientes, observándose en el conjunto de los países que los salarios, por ejemplo, en la banca, resultan significativamente superiores al resto de las actividades.

Gráfico 13
Relación salario medio gerente R. H. y peón agrícola



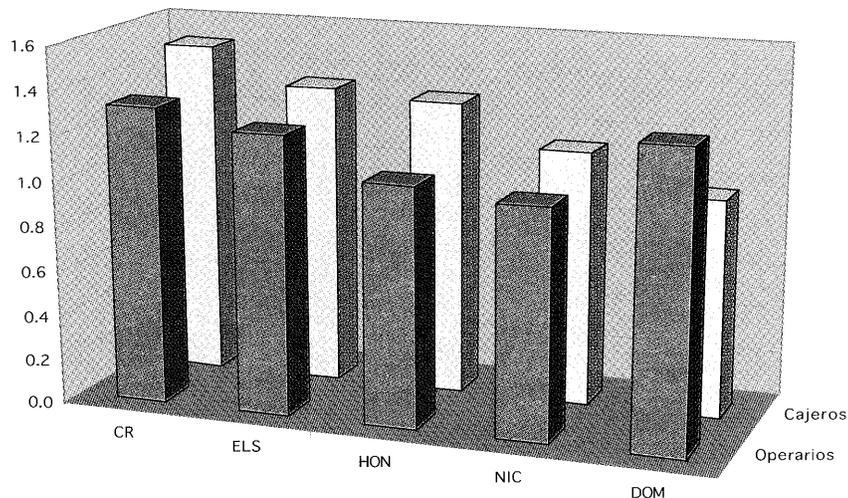
Una muestra de la importancia que tiene el grado de organización sindical sobre las remuneraciones se tiene en el caso de la construcción en Panamá, donde los salarios son significativamente superiores al resto de los países, debido, además de la intensidad relativa en el uso de capital en la actividad, a que existe un alto nivel de sindicalización y los salarios se rigen por convenio colectivo de trabajo pactado entre un sindicato único y la Cámara Panameña de la Construcción.

Prevalecen brechas entre los salarios de hombres y mujeres en ocupaciones que suponen iguales niveles de calificación, lo cual sugieren situaciones de discriminación salarial en contra de las mujeres. No existe un patrón claro en los diferenciales salariales por sexo, pero en algunos países como Costa Rica, El Salvador y Honduras los diferenciales se reducen entre las ocupaciones de menor calificación (por ejemplo entre operarios de industrias alimenticias), debido probablemente a la mayor influencia del salario mínimo sobre el salario medio de esa

ocupación. Sin embargo, en esos mismos países, los diferenciales por sexo, por ejemplo entre cajeros de bancos, tienden a ser mayores, quizás por ser una ocupación más sujeta a las relaciones de mercado.

En el análisis de los diferenciales entre salarios mínimos y medios de mercado se pueden observar al menos dos situaciones. Primero que los diferenciales tienden a reducirse en el caso de los países donde los salarios mínimos influyen mucho sobre los salarios de mercado, especialmente para ocupaciones de menores calificaciones (el caso aparentemente de Costa Rica para algunas ocupaciones). En otras palabras, se trata de situaciones en que el mercado tiende a remunerar a la fuerza de trabajo no muy por encima de los salarios mínimos, ya sea por la insuficiencia de las calificaciones involucradas, por una sobreoferta de fuerza de trabajo, por una limitada capacidad de los trabajadores en negociar aumentos salariales, o incluso debido a una política muy activa de salarios mínimos.

Gráfico 14
Relación salario medio hombre/mujer
para operarios ind. alimentos y cajeros



Una segunda situación clara se observa en países en que la política de salarios mínimos ha quedado un tanto rezagada respecto a los salarios de mercado, donde los diferenciales entre salarios medios y mínimos tiende a ser alta (caso de Nicaragua).

A continuación se presenta una breve relación de las condiciones de remuneración para algunas ocupaciones específicas, y una visión más completa se puede tener en los cuadros C.6 a C.19 del anexo.

a) Peones agrícolas

El estudio registró la situación de los salarios de los peones agrícolas en actividades modernas de exportación, que se caracterizan en su mayoría por un alto nivel de organización sindical. De allí que en todos los países exista un diferencial importante en los salarios de mercado respecto a los mínimos (Cuadro C.6), siendo incluso mayor que los salarios de algunas ocupaciones

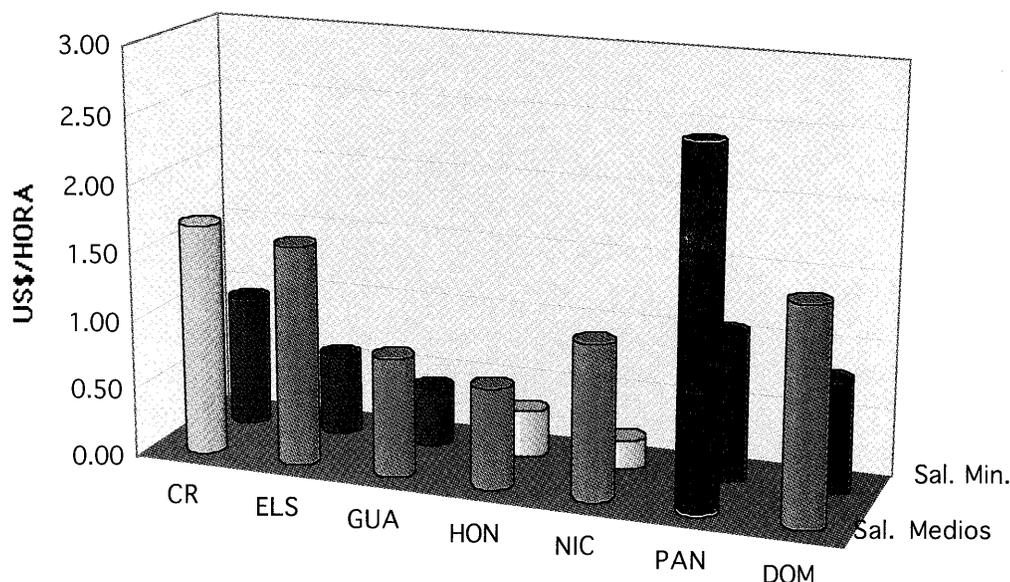
urbanas (específicamente en países como Costa Rica y Honduras), que como los dependientes del comercio tienen calificaciones limitadas y escasa capacidad de negociación salarial.

b) Operarios industriales

Para el conjunto de los países investigados, Costa Rica y Panamá registran las más altas remuneraciones medias entre los operarios de industrias de bebidas y coseedores a máquina en empresas textiles (cuadros C.7, C.8 y C.9). En los niveles más bajos se encuentran Honduras y Nicaragua.

Los datos muestran una mayor diferenciación entre salarios mínimos y de mercado en el caso de Nicaragua, lo cual refleja un gran rezago de la política de salarios mínimos respecto a la valorización que hace el mercado sobre la fuerza de trabajo. Una menor dispersión en algunas de estas ocupaciones se registran en Panamá y República Dominicana.

Gráfico 15
Salarios medios y mínimos de operarios de ind. alimentos y bebidas



c) Soldadores y albañiles

Con excepción de Honduras y Nicaragua existe poca diferenciación en los niveles de salario de mercado de los países considerados en el caso de los soldadores, reflejando condiciones similares en el funcionamiento de este mercado de trabajo (Cuadro C.10).

Por su parte, en la construcción se registra una mayor diferenciación salarial de los albañiles, sobresaliendo los mayores salarios en Panamá, no sólo por el perfil de construcción prevaleciente en el país (edificios e infraestructura moderna), sino también por el mayor poder de negociación de los trabajadores de la rama (Cuadro C.11).

d) Dependientes del comercio

En general, es una de las ocupaciones con remuneraciones más bajas, tomando en cuenta los limitados niveles de calificación requeridos a la fuerza de trabajo, y

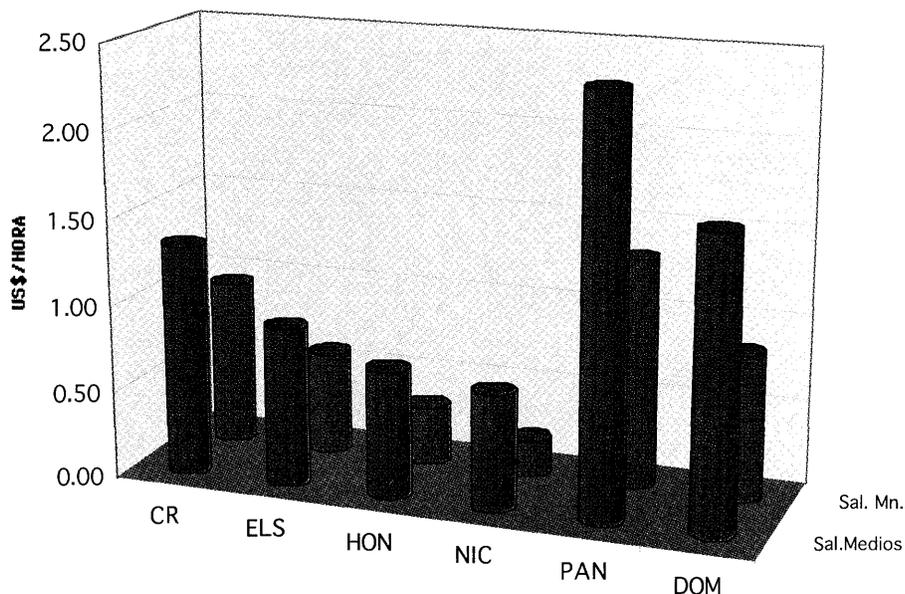
por ello, con excepción de Nicaragua y El Salvador, es una ocupación donde resulta relativamente baja la diferenciación entre salarios mínimos y de mercado (Cuadro C.13).

Entre géneros, se registra una mayor igualdad salarial en los casos de Costa Rica, El Salvador, Honduras y República Dominicana; incluso, en este último país los salarios medios de las mujeres resulta ligeramente superior al de los hombres.

e) Recepcionista de hotel

Dentro de las ocupaciones analizadas del comercio y servicios (excluyendo los cajeros de banco), esta es una de las ocupaciones mejor remuneradas, considerando las mayores exigencias de capital humano que presenta (incluyendo, entre otras cosas, el manejo de equipos de computación e idiomas). En la región, resaltan los mayores niveles de salario de países

Gráfico 16
Salarios medios y mínimos de albañiles



con una mayor infraestructura hotelera como lo es República Dominicana, Costa Rica y Panamá, situándose en los niveles más bajos de remuneración Guatemala y Honduras (Cuadro C.15).

De los países con información comparable, Panamá registra una mayor diferenciación en los salarios en favor de los hombres, mientras Costa Rica muestra una mayor igualdad en este sentido.

f) Cajeros de banco

Las remuneraciones vigentes para esta ocupación muestran tanto los mayores requerimientos de experiencia exigidos, como el grado superior de organización económica y productividad, como actividad de punta favorecida por la apertura. En este caso, resaltan los mayores niveles de salario de Panamá, seguido por El Salvador y Costa Rica (Cuadro C.16).

Entre géneros, se evidencia la mayor diferenciación salarial en favor de los hombres en Costa Rica y una mayor igualdad en Panamá y República Dominicana. En situaciones intermedias estarían El Salvador y Honduras.

g) Operadores de montacarga

Los mayores salarios percibidos por los conductores de montacarga en los puertos, reflejan las exigencias de calificación, así como la intensidad en el uso de capital en la actividad y el nivel de organización laboral de los trabajadores, que en general es alta en todos los países.

Conviene tener en cuenta que es una actividad, que aunque ha sido típicamente ejercida por el Estado, ya existe en la subregión la tendencia hacia la privatización

de los puertos. En ello países como Panamá han dado pasos visibles con la privatización de los principales puertos del país y la concesión o autorización al capital privado para la construcción y operación de otros puertos de igual importancia.

Hacia el futuro se esperaría una modernización creciente de esta actividad, considerando el interés de los países por aumentar su competitividad en el manejo de la carga marítima y en general de su comercio exterior. El grado en que ello tendrá un impacto en los niveles de empleo y de salarios de los trabajadores es aún de difícil pronóstico.

Por lo pronto, Panamá y Costa Rica son los países de mayores salarios para esta ocupación, mientras en la situación de menor remuneración aparece Honduras.

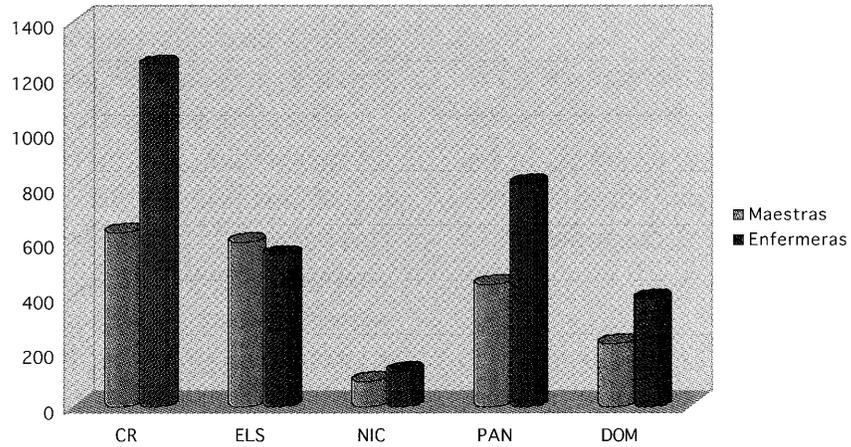
h) Maestros y enfermeras

Corresponden a dos ocupaciones típicas del sector público (y ejercidas también crecientemente en el sector privado), cuyas fuentes de investigación fueron respectivamente los ministerios de educación y las instituciones de seguridad social, indagándose específicamente a las categorías entrantes (o más bajas del escalafón) de maestros y enfermeras.

En el caso de los maestros, los datos muestran una situación de mayores salarios en Costa Rica y El Salvador, en tanto los menores prevalecen en Nicaragua y República Dominicana.

Con relación a las enfermeras, los mayores salarios se dan igualmente en Costa Rica, seguida de Panamá y en la situación de remuneraciones más bajas está nuevamente Nicaragua.

Gráfico 17
Salarios medios mensuales de maestras y enfermeras



i) Analistas de Sistemas y Gerentes de Recursos Humanos

De las ocupaciones investigadas, corresponden a las de mayor calificación, siendo ejercidas, en general por profesionales y técnicos (grupo 0 de la clasificación CIUO). En este caso, surge una variante en

los diferenciales por países, ya que si bien en Panamá se siguen pagando los mayores salarios, aparece Nicaragua como el segundo país con salario más alto para los analistas de sistemas, lo cual reflejaría la escasez relativa de fuerza de trabajo calificada en la ocupación.

Gráfico 18
Salarios medios mensuales de analistas de sistemas y gerentes de R.H.

