

CAPÍTULO I – Marco Referencial

A continuación, se describe los ejes principales que rodean la situación en la que se encuentra este tema. En primer lugar, los antecedentes, que contemplan los motivos que impulsaron la investigación de este tema. Seguidamente se justifica la investigación a través de los puntos de justificación social, académica y económica. Posteriormente, se plantea el problema principal de la investigación. Por último, la hipótesis, los objetivos principales, la metodología de investigación y las variables principales que engloba el tema.

1.1 Antecedentes

En Bolivia desde 1985, el salario mínimo no se fija en función del costo de vida y su nivel estuvo subordinado a los objetivos de estabilidad de precios la eliminación de presiones a los presupuestos públicos¹ y la creación de condiciones para preservar la ganancia empresarial

El salario básico en el año 2000 fue de 355 bolivianos, el mínimo que se debería a cada trabajador por cumplir con sus actividades laborales. La información del Instituto Nacional de Estadística precisa que en 2001 el salario mínimo se incrementó en 12,7%, llegó a 400 bolivianos y para el 2002 se incrementó un 7,5%. En 2003 el haber básico tuvo un aumento mínimo de 2.3% llegó a 440 bolivianos y se mantuvo por tres años hasta el 2005, en el 2006 durante el primer año de gobierno del presidente Evo Morales, fue incrementado en un 13,6%, y llegó a los 500 bolivianos.

Desde entonces, el incremento al mínimo fue sostenido; el año 2011, se aplicó una subida del 20%, que lo elevó a los 815 bolivianos; el año 2012 aumento un 22.64%, el más alto, llegando a 1000 bolivianos; desde este año hasta el 2014 se mantuvo un incremento del 20%, el 2013 a Bs 1200, el 2014 a Bs 1440.

Para el 2017, el salario mínimo nacional es 2000 bolivianos fue establecido por el Decreto Supremo 3161 del 1 de mayo del 2017².

¹ En Bolivia el salario mínimo sirve de referencia para la fijación de la pensión mínima de jubilación, para el pago de subsidios, tributos (RCIVA) y bonos como el de antigüedad

² Fuente eabolivia.com

El gobierno ha dado cada vez mayores derechos a los trabajadores. Sin embargo, el alcance de tales beneficios es limitado, pues la mayoría de los empleados son cuentapropistas “trabajadores por cuenta propia” o subempleados que no pueden gozar de esos privilegios.

La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) y la Cámara Nacional de Industrias (CNI) no están de acuerdo con la medida del incremento salarial. Ambas entidades coincidieron en señalar que este incremento generará mayores niveles de desempleo, precariedad laboral e informalidad.

El analista económico Armando Morales, quien dio una entrevista a la revista Management, menciona que:

“...El determinar medidas de políticas de incremento salarial adicional para las empresas no es adecuado, porque la mayoría de estas empresas se encuentran en el sector informal y que las mismas son mayores generadores de empleo.

Las empresas que no estén en un ambiente de fuerte competencia trasladarán paulatinamente este costo a sus precios de venta. En cambio, aquellas que no puedan hacerlo, porque tienen una fuerte competencia, tendrán que ajustar costos disminuyendo personal.

Finalmente, hay que destacar que este beneficio solo alcanza a los trabajadores formales, que en el mejor de los casos representa solo el 30 % del total de trabajadores urbanos.”

El especialista en Análisis Macroeconómico, Armando Morales, nos ayuda a tocar puntos de referencia que toma nuestra investigación.

1.2. Planteamiento del problema

El tema propuesto “efectos del salario mínimo nacional en las micro y pequeñas empresas (MyPEs) en Bolivia periodo 2006-2016” es importante para la investigación puesto que en, los últimos años el salario real se incrementó en más de 100% desde 2006, mientras que el salario nominal subió en casi 300%, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

Por otra parte, el salario real, calculado sobre la base del salario nominal, deflactado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), creció en 103% desde 2006 hasta 2016.

En Bolivia el salario mínimo fue actualizado únicamente con referencia a la inflación del periodo anterior, sin modificar la base que fue fijada, muy por debajo del valor de la fuerza de trabajo. En los últimos años bajo el gobierno actual se viene implementando una política salarial caracterizada por un incremento sostenido del salario mínimo. Esta política puede resultar controversial ya que incrementos salariales consecutivos y significativos podría traer consigo una disminución del empleo a consecuencia del encarecimiento del costo de la mano de obra.

El incremento del salario mínimo nacional en los últimos años fue incrementado cada vez más y estas fueron mayores a la inflación, medida que podría beneficiar a través de la demanda interna a las MyPEs, que para el presente estudio serán los “cuentapropistas”, el “patrón, empleador o socio que no recibe remuneración”.

La medida del incremento salarial solo beneficia a una proporción del mercado laboral, en este caso son los trabajadores formales, que para esta investigación serán los “obreros”, “empleados” y “patrón, empleador o socio que recibe remuneración”.

A pesar que los salarios incrementaron y beneficia a muchos empleadores, el sector informal se ha ido ampliando, ya sea para ser captores de este exceso de dinero, o para escapar de las leyes laborales rígidas de nuestro país.

1.2.1 Formulación del Problema

Después de todo lo expuesto podemos deducir el siguiente problema:

Cuál son los efectos del salario mínimo nacional en las micro y pequeñas empresas (MyPEs) de Bolivia durante el periodo 2006 – 2016

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación Social

Desde el 2006 el estado normo un incremento salarial anual obligatorio, estos incrementos de derechos a los trabajadores son mayores. Sin embargo, el alcance de estos beneficios es limitado debido a que la mayoría de los empleados, trabajadores son cuentapropistas o subempleados y no llegan a gozar de estos privilegios.

Según Bruno Rojas, experto laboral del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), en Bolivia el conjunto de las micro y pequeñas empresas (MyPEs) comprenden el 60% a 65% como población ocupada, un poco más del 20% corresponde a las grandes empresas y el restante al sector estatal. “Las micro y pequeñas empresas tienen un aporte preponderante en relación a la economía nacional, ya que son empleos generados a partir de emprendimientos pequeños que muchas veces empieza siendo familiar”, explicó.

Según el informe de la OIT, del total de ocupados en la región, la tasa de informalidad promedio es de 46,8%. Incluso, en el caso de las empresas de 1 a 10 trabajadores, la tasa de informalidad del empleo es de 58,6.

Así que la presente investigación lanzará conclusiones para observar en qué proporción beneficia esta política económica al sector de las MyPEs, como consecuencia del incremento de la política salarial del país.

1.3.2 Justificación Económica

En Bolivia las micro y pequeñas empresas son el motor de la generación de empleo comprenden el 60% a 65% como población ocupada. Las micro y pequeñas empresas tienen un aporte preponderante en relación a la economía nacional, ya que son empleos generados a partir de emprendimientos pequeños que muchas veces empieza siendo familiar.

Según datos oficiales del INE la inflación en Bolivia para el 2016 fue 4%; el incremento 10,8% al salario mínimo nacional. Bolivia Actualmente es de 2000 bolivianos y fue establecido oficialmente por Decreto Supremo 3161 del 1 de mayo del 2017 en homenaje al Día del Trabajo. A pesar de que el incremento salarial en Bolivia está basado en la inflación del año anterior los incrementos salariales son mayores a las inflaciones de gestiones pasadas. Cabe señalar que durante el periodo 2007-2015, los incrementos en la masa salarial se han incrementado un 21% por encima de la inflación, de forma acumulada, lo cual ha tenido una incidencia negativa del 7% en la contracción en la inversión privada (factor desacelerador de inversiones).

Por tanto, estos tipos de políticas no son alentadoras puesto que Bolivia es un país en su mayoría informal.

Las microempresas nacen a partir de la necesidad de subsistencia de una familia, posteriormente evolucionan a pequeñas empresas cuando requieren más personal.

Para el año 2013 se podría apuntar que según estudios Instituto Nacional de Estadísticas (INE), las MyPES representaban el 95% del total de las empresas comerciales en Bolivia, ya sea por asociaciones e individuos. Donde se destacó que el 0,3% de las empresas son grandes; y el 4,8% son pequeñas y medianas empresas (PyMES).

El número de empleados lo veremos a través de dos perspectivas

Según el INE para realizar la encuesta a MyPEs clasifican el tamaño de empresas de la siguiente manera, según Resolución Ministerial N° 200/2009 de 12 de octubre de 2009:

- Micro: de 1-4 personal ocupado
- Pequeña: 5-14 personal ocupado
- Mediana: 15-49 personal ocupado
- Grande: mayor o igual a 50 personal ocupado

Según Ingrid Julies Rentarí D., que cita a la Cámara de Industria y Comercio de Santa Cruz (CAINCO) y el Centro de Estudios de la Micro y Pequeña Empresa (CEDEMYPE), la clasificación de la Estructura empresarial es la siguiente

- Micro: de 1 a 5 persona
- Pequeña: 6 a 20 personas
- Mediana: de 21 a 120 personas
- Grande: de 121 en adelante

1.3.3 Justificación Académica

El fin de este estudio pretende observar los incrementos salariales decretados anualmente que están de acuerdo a la inflación del año anterior y los mismos incrementos son mayores que la inflación; qué sectores son afectadas o favorecidas con la política salarial y cómo las MyPEs se encuentran ante estas políticas, a qué porcentaje de la población alcanza, y que políticas económicas se podrían tomar para lograr mayores beneficios para la sociedad y la economía en su conjunto

Un estudio de las medidas actuales que impactan de alguna manera al mercado laboral y a los principales sectores que proporcionan empleo, sería un gran aporte para futuras medidas económicas.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- ❖ Identificar los efectos del Salario Mínimo Nacional en las micros y pequeñas empresas (MyPEs) de Bolivia durante el periodo de 2006 - 2016

1.4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Describir la evolución del salario mínimo nacional de Bolivia durante el periodo 2006 -2016
- ✓ Caracterización de la base empresarial de Bolivia
- ✓ Describir el comportamiento de la PEA, en específico de la PO.
- ✓ Observar las disposiciones legales que engloba la política salarial.
- ✓ Describir a la población asalariada que ha sido beneficiada con las políticas salariales.

1.5. Hipótesis

Después de lo planteado la hipótesis es la siguiente:

El salario Mínimo Nacional aplicado en Bolivia desincentiva la actividad de las micro y pequeñas empresas (MyPEs)

1.6 Identificación de Variables

1.6.1 Variable dependiente

- La actividad de las micro y pequeñas empresas (MyPEs)

1.6.2 Variables Independientes

- Salario mínimo nacional
- Desempleo-abierto
- Población en edad de trabajar

CAPÍTULO II-MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1 Marco teórico

3.1.1 Antecedentes

En el planteamiento del problema se observa las principales variables que engloba el presente tema; por tanto, se hará hincapié en conocer la raíz de estas variables, mencionando a qué pensamientos están asociados para poder poner cimientos a este estudio.

Cabe señalar que a partir de las elecciones del 2006 junto al gobierno del Presidente Evo Morales el sistema económico de nuestro país cambio de un sistema neoliberal a un sistema socialista. El Neoliberalismo es un modelo económico con una inclinación a que los mercados sean totalmente abiertos, fomentando el libre comercio; la privatización y la menor intervención del Estado³

A través de los últimos acontecimientos que ha experimentado el país en esta década pasada, según el director de la Fundación Milenio, el economista Napoleón Pacheco menciona que “... hay una confusión respecto a los objetivos ideológicos que plantea el gobierno de construir una economía socialista o un socialismo comunitario con los hechos reales que se están produciendo... la economía en su base sigue siendo capitalista, obviamente muy distorsionado... hay una presencia del Estado muy fuerte, pero que no ha implicado en ningún modo en el mejoramiento del bienestar de los segmentos más pobres de la población boliviana”⁴.

El economista Pacheco también menciona que la tendencia de la economía es estetizante, siendo una intervención equivocada de las políticas públicas sobre el mercado.

Por tanto, el estatismo promueve la visión que el Estado tiene el rol de dirigir la economía, sea en forma directa mediante empresas estatales y otros tipos de herramientas disponibles al gobierno, o en forma indirecta mediante planificación económica.

³ Diccionario on line. Significados. com. Significado del neoliberalismo

⁴ Periódico El Día, domingo, 6 de febrero, 2011. ¿hacia qué economía apunta el Estado

Así pues, podríamos concluir que el modelo que actualmente se acerca a la realidad de nuestro país, Bolivia, es el modelo Keynesiano, puesto que este pensamiento se apoya en la intervención del estado para poder regular el mercado.

3.1.2 Pensamiento Económico Keynesiano

Desde 1938 hasta 1975 esta teoría tuvo su auge en el pensamiento y la política económica, es un análisis Macroeconómico a diferencia de los clásicos. El keynesianismo es una teoría económica propuesta por John Maynard Keynes, plasmada en su obra Teoría general del empleo, el interés y el dinero, publicada en 1936 como respuesta a la Gran Depresión de 1929⁵. Entre sus principales supuestos podemos citar⁶:

Inflexibilidad de salarios: El mercado no se autorregula por sí solo, donde los mercados no siempre están correctamente equilibrados debido a la existencia de rigideces en los precios, especialmente si hablamos de salarios nominales en el mercado laboral. La teoría clásica falla al esperar que el mismo exceso de oferta en el mercado laboral, sea el propulsor de una baja en el salario que logre eliminar tal desequilibrio; pues, siguiendo a Keynes, los clásicos no están considerando la existencia y actuación de las asociaciones obreras y la legislación de protección social que son parte integrante de la escena económico-política.

Teoría de la demanda efectiva: el empleo total depende de la demanda total, donde el paro es el resultado de una falta de demanda total. La demanda efectiva se manifiesta en el gasto de la renta, cuando incrementa la renta de una sociedad también incrementará su consumo. Por tanto, una demanda suficiente mantendrá el nivel de empleo, para ello debe existir un nivel de inversión equivalente a la diferencia entre la renta y el consumo.

⁵ Página de consulta on line Wikipedia. keynesianismo

⁶ Díaz Almada, Pablo. 2009. Zona Economica.com. Teoría Keynesiana

La inflación, al igual que el nivel de empleo, depende del volumen de demanda efectiva; cuando la demanda es deficiente se produce el desempleo y cuando la demanda es excesiva se produce la inflación.

El papel del tipo de interés: donde el dinero desempeña las funciones de ser unidad de cambio, medida de cuenta y reserva de valor. Considerando esta última función, los que poseen más renta de la que consumen tienen como alternativas atesorar dinero, prestarlo a una determinada tasa de interés o invertir en una actividad que brinde cierto beneficio.

Consideraciones del ciclo económico: La demanda agregada privada está compuesta por el consumo privado e inversión privada, donde esta última es la que impulsa a fluctuaciones económicas; las decisiones de inversión dependen a su vez de las expectativas sobre la rentabilidad futura, las cuales tienden a ser inestables.

Debido a que los mercados no se autorregulan, las autoridades económicas aplican políticas fiscales y/o monetarias para contrarrestar el ciclo, las cuales son medidas expansivas en el presupuesto público y en la oferta monetaria durante los períodos de estancamiento del producto. El desempleo existe debido a una demanda efectiva deficiente, ésta a su vez se da por un nivel bajo de inversión; ante ello caben dos acciones por parte del gobierno: una es la política fiscal a través de la expansión en inversión pública que suplante a la privada y otra es la política monetaria a través de la variación en la cantidad de dinero que modifique la tasa de interés y haga atractivas nuevas inversiones por parte del privado.

John Maynard Keynes propuso la solución del desempleo a través de la demanda efectiva y el gasto público orientado a inducir la inversión productiva privada. Analiza el comportamiento de la economía en el ámbito agregado. Consolidándose los términos de la demanda agregada y oferta agregada. Siendo una refutación del liberalismo (*laissez-faire*)⁷. Su principal interés es explicar cuáles son los determinantes del volumen de desempleo. El estado resurge como el único ente que

⁷ Guerra H. Geovanny. Universidad central del Ecuador. Facultad de Ciencias Económicas, Teoría Económica para el desarrollo. La Escuela Neokeynesiana: el desarrollo está dado en la inversión del capital humano.

puede regular la situación del desempleo, denominado Estado de Bienestar. Debido a que el dinero tiene un rol importante en la economía Keynes llama a esta teoría de una Economía Monetaria. La inversión tiene gran importancia para lograr un cierto nivel de empleo.⁸

Supuso que existía una importante relación entre el ingreso nacional y los niveles de empleo. También de que el consumo estaba determinado por el volumen de ingreso. El gasto de inversión estaba determinado por la tasa de intereses y nuevas inversiones.⁹

Esta teoría explica como a través del gasto público se genera empleo y por ende una variación positiva en la demanda agregada, es decir, incremento de los ingresos, el consumo que lleva a que se mejoren los niveles de bienestar de los trabajadores.¹⁰

3.1.3 Pensamiento Neokeynesiano

Entre 1975 y 1978 se observó que el gasto público no solucionaba el empleo y más bien incrementaba el proceso inflacionario y el paro. El núcleo teórico de Keynes no había encontrado los instrumentos de estabilización: control del gasto público, independencia del banco central ante el gobierno, estimular la inversión a través de la reducción de impuestos. Los principales expositores del neo keynesianismo son George Mankiw, David Romer y Edrnund Phelps:

David Romer (1991), estudia los factores y la política estatal central para lograr el crecimiento económico. Así también resaltó la importancia de una población con un nivel de educación adecuado para lograr crecimiento. Y estimo cuatro factores para el crecimiento: la tecnología, el trabajo, el capital y la educación.

⁸ Díaz Almada, Pablo. 2009. Zona Economica.com. Teoría Keynesiana

⁹ Guerra H. Geovanny. Universidad central del Ecuador. Facultad de Ciencias Económicas, Teoría Económica para el desarrollo. La Escuela Neokeynesiana: el desarrollo está dado en la inversión del capital humano. Pág. 54

¹⁰ Ítem pág. 55

3.1.3.1 Objetivos de la Política Económica

J. R. Cuadrado en su libro “Política Económica elaboración, objetivos e instrumentos” presenta seis objetivos primordiales:

- Generación de empleo
- Estabilidad de precios
- El crecimiento económico
- La redistribución de la renta
- Calidad de vida y conservación del medio ambiente

Por lo tanto, se puede observar que uno de los objetivos es la redistribución de la renta mediante el incremento o dinamismo de la demanda interna; uno de principales motores del gobierno para lanzar las políticas salariales y el doble aguinaldo, logrando el pago del doble aguinaldo por tercera vez el 2015.

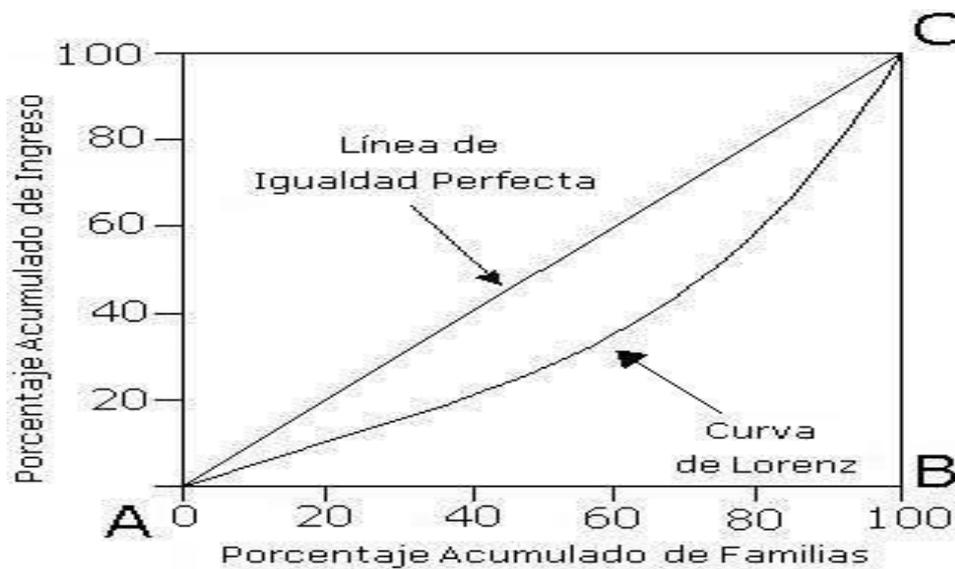
La curva de Lorenz y el coeficiente de Gini son descritas en los estudios de J.R. Cuadrado:

Curva de Lorenz: es la desigualdad representada en forma gráfica (figura N° 1), que demuestra los porcentajes de renta acumulada. Donde la igualdad absoluta es representada por una diagonal y la desigualdad absoluta viene dada por una línea discontinua en ángulo recto. Cualquier la distribución real debe encontrarse entre ambos extremos. Cuanto más este alejada la curva de Lorenz de la equidistribución mayor será la desigualdad.

Coeficiente de Gini: Este indicador está basado en la curva de Lorenz donde A es el área de concentración y B el área comprendida entre esta última curva y los límites de porcentajes de la renta y la población (A+B es el área total que está por debajo de la diagonal línea de la equidistribución)

El índice de Gini está comprendido entre los valores de 0 y 1 donde 0 es la distribución completamente igualitaria y 1 es la máxima desigualdad.

Figura N° 1 Curva de Lorenz



Fuente: Indicadores económicos del desarrollo humano, José Vicente Muestre Chust

Según Cuadrado la política de redistribución de la renta pretende reducir la desigualdad entre los que perciben rentas altas y bajas, teniendo como finalidad ayudar a aquellos con ingresos más pequeños, situación por la cual interviene el estado. La política de redistribución tiene tres finalidades:

- Disminuir el nivel de concentración de la renta
- Conseguir la igualdad de oportunidades
- Permitir la integración social de excluidos

J. R. Cuadrado describe los instrumentos para poder llegar a estos fines que pueden ser variados y de diferentes clasificaciones, Cuadrado nos menciona los siguientes: Política impositiva: que radica en los impuestos directos o la imposición sobre la renta.

Imposición sobre la renta: el objetivo es gravar de acuerdo a la capacidad de pago. Pero ello dependerá de los tipos impositivos o estructura tarifaria de la existencia de mínimos exentos o impuestos negativos y de la existencia de desgravaciones específicas en la base imponible. Los mínimos exentos mencionan que a medida

que las rentas crezcan, los individuos deberán tributar una proporción cada vez mayor.

Política de gastos y transferencias públicas: son los más aplicados para reducir los síntomas de la pobreza.

3.1.4 Operaciones de Mercado Abierto (OMA)

Según Cuadrado consiste en la compra y venta de fondos públicos o privados por parte del Banco Central, que dota de liquidez al sistema financiero o la retira según las necesidades de la economía. Hay dos tipos fundamentales de OMA: las operaciones en firme y las operaciones con pacto de recompra (cuando se venden/compran activos se acuerda la fecha en la que se van a volver a comprar/vender). Se puede emplear cuatro categorías de acciones:

Elevación de los tipos de interés de los valores; los valores que los bancos ofrezcan estarán en función de la rentabilidad que les reporten, cuanto mayor sea la rentabilidad mayor será el interés para conservarlos o adquirirlos. Siempre que haya un aumento de los títulos en poder de la banca habrá una reducción de la liquidez.

Disminución de los tipos de interés de los valores; su efecto es inverso al anterior.

Venta de valores por parte del banco central; producirá una detracción de liquidez de los bancos cuando estos los adquieran.

Compra de los valores por parte del Banco Central, se inyectará dinero al resto del sistema financiero.

Operaciones sobre obligaciones públicas a corto plazo, es cuando se realiza la compra o venta de títulos hasta 90 días.

Compraventa de valores a largo plazo por el Banco Central, para variar el tipo de interés.

3.1.5. Mercado de trabajo

Entre las definiciones de mercado se puede citar las siguientes:

El mercado de trabajo puede definirse como "... la existencia de un oferente de trabajo, el asalariado o trabajador por cuenta ajena, y un demandante de trabajo, que contrata al trabajador a cambio de una remuneración que denominamos salario, dichas vinculaciones están mediadas por unas reglas de juego garantizadas por la

legalidad que representa el Estado... Aquella parte de la población, cuya posibilidad de subsistencia depende casi exclusivamente de ofrecer su trabajo a otros a cambio de un salario, va adquiriendo fuerza conforme crece su número y organización. A su vez, los empresarios o instituciones que requieren la contratación de mano de obra han ido articulando sus intereses. Surgen así las organizaciones obreras, generalmente denominadas sindicatos, y las asociaciones de empresarios. Los diferentes intereses de ambos colectivos se traducen en tensiones y conflictos que van encontrando cauces de resolución.”¹¹.

Por Mercado Laboral se entiende como la confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo, es decir, aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellas personas que pueden ocupar dichos puestos. Dadas sus características especiales, el mercado laboral suele estar regulado por el Estado a través de herramientas tales como el derecho laboral, los convenios colectivos y los contratos.¹²

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financieros, inmobiliario, de comoditas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo¹³.

3.1.5.1 Concepciones de mercado de trabajo

Las concepciones del mercado de trabajo son variadas, pero resaltaremos las más importantes:

¹¹ Morena, J. I. P., & Aledo, C. Á. (2004). El mercado de trabajo: análisis y políticas. Pág. 53

¹² Akal Servicios Públicos de Empleo. www.sepe.es. Conceptos de mercado de Trabajo Pág. 12

¹³ <http://fantasticosth.blogspot.com/2010/09/definiciones-de-mercado-laboral-y-sus.html>

3.1.5.1.1 Pensamiento clásico

Es ante todo un análisis Microeconómico; entre sus principales representantes del pensamiento clásico están Adam Smith, David Ricardo,

Thomas Malthus y John Stuart Mill. Nació durante el siglo XIX, donde el liberalismo fue doctrina y la ideología del nuevo sistema económico; el capitalismo se encontraba en pleno apogeo y empezaba a nacer el fenómeno de la creciente industrialización:¹⁴

Sus supuestos están fundamentados en la ética de mercado, y a grandes rasgos podemos enumerarlos de la siguiente manera:¹⁵

1. Todas las mercancías se mueven en mercados de competencia perfecta.
2. La teoría supone el laissez faire, por lo tanto, la única institución reguladora válida es el mercado.
3. Hay mano invisible, es decir, en una sociedad cada individuo en búsqueda del interés propio genere el beneficio de la sociedad.
4. La única autoridad que lleva los precios al equilibrio es el mercado.
5. Las economías funcionan en un estado de pleno empleo.

Los economistas clásicos dieron por supuesto el pleno empleo; pero esto no significa que no exista paro, incluso en una situación de “pleno empleo”¹⁶ suponen que el mercado de trabajo está en todo momento en equilibrio y que todo desempleo cíclico es de carácter voluntario (Solimano A. 1988), por tanto todo parado, no de modo temporal o transitorio, se halla en dicha situación porque está exigiendo por sus servicios un precio superior al que nadie puede pagar de modo rentable. Antes que aceptar un salario económico prefiere hallarse en situación de paro. Su desocupación es voluntaria.

¹⁴ Márquez Ruiz, María. Teorías económicas sobre el mercado de trabajo pág. 13

¹⁵ Mayor Basto, Juan Camilo. Escuela Colombiana de Ingeniería. Escuela Clásica

¹⁶ Hagen, Everett E. La teoría clásica de la determinación del nivel de la producción y del empleo. M. G. Mueller. Lecturas de Macroeconomía, CECSA, Barcelona, 1975. Pág. 33

También incluyen paro friccional, estos son aquellos individuos que cambian de trabajo y al hacerlo transcurre un tiempo desde el cese de la última ocupación hasta el comienzo de la nueva.¹⁷

Los clásicos consideran que el nivel de empleo es determinado a través de la igualdad entre demanda y oferta de trabajo; excluye la posibilidad de desempleo involuntario¹⁸ ya que para este enfoque los precios y los salarios son flexibles. Si un ofertante de empleo (un trabajador que vende su trabajo) no encuentra empleo, un clásico razona que es que no está ofreciendo el precio (petición de salario) adecuado. Si acepta cobrar menos, encontrará ocupación.¹⁹

3.1.5.1.2 Pensamiento Keynesiano

Basada en las ideas de John Maynard Keynes, tuvo su auge entre 1938-1975 desde un punto de vista Macroeconómico, parte de considerar la renta nacional como dependiente de la demanda efectiva; para que la demanda garantice un aumento del empleo, tiene que haber un aumento en la inversión igual a la diferencia entre la renta y la demanda del consumo procedente de esa renta.²⁰ Afirma que puede existir equilibrio con desempleo involuntario y esto se debe a la rigidez de los salarios a disminuir en términos reales cuando se registran variaciones en los precios, además porque la ocupación es un factor importante en la determinación de la demanda efectiva, pues la demanda total aumenta cuando también se incrementan la cantidad de empleados y se reducirá a medida que disminuye la cantidad de este. Precisamente este es el punto de la partida de la concepción que se desarrolla en esta teoría determinada por la propensión al consumo y por el incentivo para invertir.

La propensión al consumo no cambia con facilidad y por ello el nivel de inversión es fundamental para la creación de empleo en el corto plazo.²¹ En otras palabras,

¹⁷ Díaz Almada, Pablo. 2009. Zona económica. Surgimiento de la Teoría Keynesiana

¹⁸ Solimano, A. (1988). Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: una evolución teórica. *Revista de Análisis económico*, 3(2), 159-186.

¹⁹ Márquez Ruiz, María. Teorías económicas sobre el mercado de trabajo Pág. 12

²⁰ Márquez Ruiz, María. Teorías económicas sobre el mercado de trabajo pág. 55

²¹ Introducción a la construcción social del mercado de trabajo

para Keynes la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante “el incentivo del consumo y de la inversión.”²²

3.1.5.1.3 Enfoque de los mercados segmentados (EMS) o segmentación de los mercados de trabajo

Los primeros vestigios de la teoría de segmentación del mercado laboral se han denominado como la teoría de los mercados duales, esta teoría apunta a dos grandes segmentos o grupos; un sector primario y uno secundario o de subsistencia, estas poseen diferencias estructurales como la determinación salarial distinta,²³ observemos en qué consisten sus sectores:

El sector primario; los empleos se caracterizan por poseer altos salarios con condiciones laborales favorables, mercados internos de trabajo dado el nivel de entrenamiento específico necesario, altos niveles de sindicalización y relaciones laborales que están formalizadas a través de contratos.

El sector secundario o de subsistencia; los salarios son generalmente bajos, debido a que los empleos son actividades intensivas en trabajo y que no requieren entrenamiento específico, asimismo, no hay garantía sobre las condiciones laborales.

A continuación, a través de dos estudios realizados por Solimano y Monrer, estudiaremos de forma más compleja la teoría o enfoque de los mercados de trabajo segmentados.

²² Márquez Ruiz, María. Teorías económicas sobre el mercado de trabajo pág. 54

²³ Mesa, D. C., García, A. F., & Roa, M. (2015). Estructura salarial y segmentación en el mercado laboral de Colombia: un análisis de las siete principales ciudades, 2001-2005. Serie documentos de trabajo, N. 52.

El enfoque de los mercados segmentados (EMS), según Solimano se aproxima al mercado que nosotros estudiaremos donde tenemos a formales e informales, sus principales supuestos son:²⁴

- ❖ El mercado de trabajo es mejor descrito como un segmento que como agregado. Estos segmentos son “formal” (primario) e “informal” (secundario); centro (core) y periferia, o sector protegido y sector no protegido.
- ❖ Los mecanismos determinantes de los salarios y el empleo son diferentes en ambos segmentos.
- ❖ La segmentación no es un fenómeno transitorio, sino que tiende a ser permanente ante las restricciones del movimiento de la mano de obra.

En el segmento informal la productividad potencial de los trabajadores allí ocupados sería mayor a la efectivamente observada.

Solimano también menciona que como un efecto esencial en este EMS es la eficiencia económica, donde la asignación de fuerza de trabajo no es Pareto-eficiente²⁵, o sea que podría redistribuirse fuerza de trabajo de un lugar a otro y el producto nacional aumentaría.

Moner, da una mejor percepción respecto a la segmentación de los mercados de trabajo, quien menciona que “...las teorías de la segmentación reconocen la existencia de tres grandes segmentos laborales (Doeringer y Piore, 1983; Gordon et al., 1986). Los trabajadores primarios independientes, por lo general profesionales o técnicos, trabajadores cualificados que destacan, comparativamente, por sueldos y estatus más elevados, estabilidad ocupacional y más posibilidades de promoción; y menos arropados por normas laborales en la medida en que las reglas son sustituidas por códigos internalizados de conducta. Los trabajadores primarios

²⁴ Solimano, A. (1988). Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: una evolución teórica. *Revista de Análisis económico*, 3(2), 159-186.

²⁵ La eficiencia de Pareto menciona que no es posible mejorar el bienestar de una persona sin perjudicar a otra.

dependientes se identifican por la elevada seguridad en el empleo, se benefician de las actividades de los sindicatos y de la regulación laboral legal... Los dos primeros segmentos conforman lo que se conoce por sector primario trabajadores centrales, frente a los trabajadores secundarios o periféricos... Para los trabajadores secundarios la inestabilidad laboral y la rotación son elevadas, los salarios más bajos, las condiciones de empleo peores en términos comparativos, con muy limitadas o inexistentes posibilidades de promoción, estando sometidos a una disciplina laboral más dura y arbitraria.”²⁶

Por tanto, los mercados de trabajo, según Moner, son vistos como duales, en donde actúan los trabajadores centrales y periféricos o, desde punto de vista más extendido, entre insiders y outsiders.

Moner cita a Holgate et al. (2006), quien menciona que el mercado de trabajo debe ser comprendido a través de un análisis interdisciplinario, donde deben contemplarse la clase, género y etnia, esfera privada y esfera pública, aspectos materiales y aspectos culturales; a lo cual Moner añade, un análisis biográfico. Moner también resalta que las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entienden como relaciones sociales de empleo (Pahl, 1990; Banyuls et al., 2005) sumidas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales.

Según los estudios que Moner realizó en base a Encuestas de Calidad de Vida en el trabajo, en España; ha podido distinguir seis segmentos laborales:

- Primario Independiente; quienes son profesionales o trabajadores cualificados, con estabilidad ocupacional, ingresos elevados, antigüedad dentro la institución, con tareas de supervisión y horarios convencionales. Estos trabajadores se encuentran satisfechos con su empleo, horarios y compañeros, siendo pocos los que buscan otro empleo. Siendo el grupo que

²⁶ Moner, R. A. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. Cuadernos de relaciones laborales, 26(1), 123-148.

mayor tasa de afiliación presenta y los más dispuestos a sumarse a acciones de protesta.

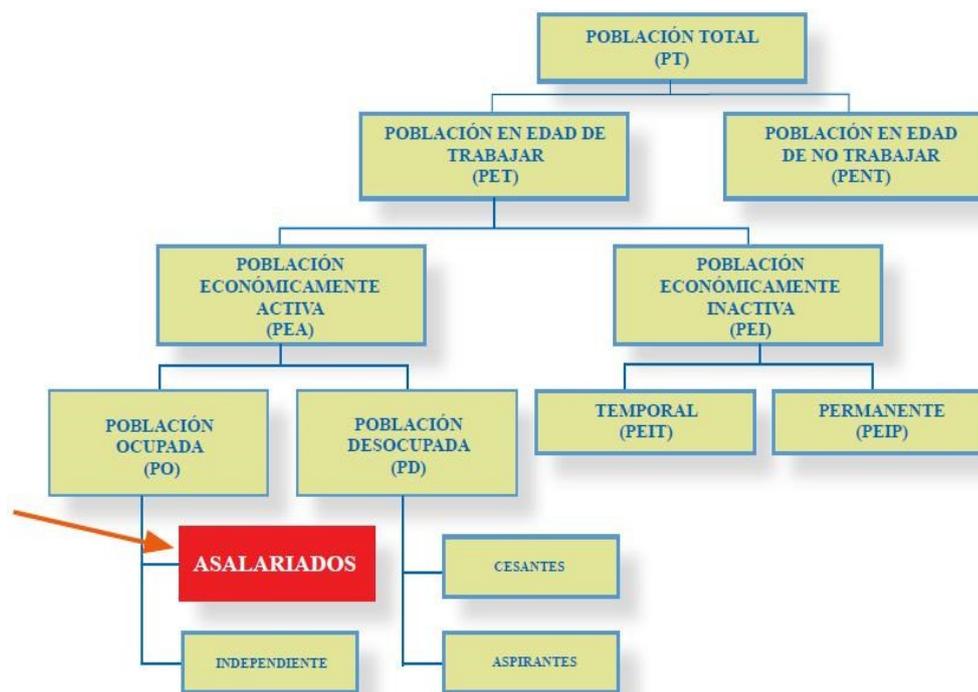
- Primario integrado; son trabajadores en empresas muy pequeñas, contrato fijo, antigüedad media, con estudios medios.
- Primario tradicional; por lo general son trabajadores manuales, contrato de trabajo fijo, con estudios medios y pareja sin empleo.
- Secundario incierto; destacan por disponer de contrato de trabajo temporal, la incertidumbre es un rasgo que define sus vínculos ocupacionales. Son personas con pocos estudios, jóvenes y sin pareja.
- Sector que se muestra poco propenso a la afiliación a un sindicato.
- Un quinto segmento es el secundario cierto; caracterizado por su elevada percepción de inestabilidad ocupacional, de ahí que muchos buscan otro empleo. Con pocos estudios, en su mayoría solteros y más jóvenes que adultos.
- El último segmento; secundario débil, por sus débiles vínculos con el mercado de trabajo. Con ingresos muy bajos, pocas horas de trabajo, contrato de trabajo en su mayoría temporal, trabajadores poco calificados.

3.1.5.2 Esquema del mercado de trabajo.

Primero se hace referencia a la población económicamente activa, que se divide a su vez en ocupados (aquellos que tienen empleo) y desocupados (aquellos que carecen de ella, a pesar de que quieren trabajar y están dispuestos a incorporarse de forma inmediata)

El INE nos proporciona el esquema del Mercado del Trabajo representada en la siguiente figura:

Figura N° 2 Esquema de mercado de trabajo



Fuente: INE, Salario y remuneración, empleo y promedios salariales sector publico 2004-2013

Según el INE los asalariados son los trabajadores que trabajan en relación de dependencia para un empleador sea público o privado y que recibe remuneración en forma de sueldos, salarios, comisiones, propinas, pago por destajo o en especie.²⁷ También el INE informa que la población independiente está conformada por propietarios trabajadores, trabajadores familiares no pagados, cooperativistas, profesionales independientes.

Se hace referencias respecto a la población ocupada en los acápite siguientes.

3.1.6 Estudio de la población ocupada

Según datos de UDAPE se puede observar que la población ocupada según actividad secundaria se divide en:

²⁷ INE, Salario y remuneración, empleo y promedios salariales sector publico 2004-2013

- Obrero
- Empleado
- Empleada del Hogar
- Patrón, empleador o socio
- Profesional Independiente
- Trabajador Familiar
- Trabajador por Cuenta Propia

En estudios de encuestas a hogares, el INE clasifica a “patrones, empleadores o socio” en dos categorías: aquellos que perciben remuneración y aquellos que no perciben remuneración, siendo en mayor porcentaje los que no perciben remuneración.

En la Figura 2 que nos ilustra el mercado laboral, se puede observar que la población ocupada se divide en asalariados e independientes. Para el presente estudio se supone que los asalariados o sector formal son las categorías de “obrero” y “empleado”. En cambio, el sector independiente que en este caso sería el sector informal está compuesto por los “trabajadores por cuenta propia o cuenta propistas” y “patrón, empleador o socio sin remuneración” tomando en cuenta los datos proporcionados por el INE.

3.1.6.1 Sector Informal

Antes de continuar con las respectivas consideraciones es preciso aclarar los siguientes términos: Economía informal y Sector informal.

El término “Economía informal” según la OIT son “...todas las actividades que, en la legislación o la práctica, no recaen en el ámbito de mecanismos formales o estos son insuficientes... trabajadores excluidos de los intercambios que se realizan en el sistema reconocido”. Este término detalla de mejor manera el alcance y diversidad del fenómeno a que el termino de Sector Informal.²⁸

²⁸ La economía informal y el trabajo de decente. OIT. Pág. 4

La “economía Informal” según la OIT puede categorizarse de la siguiente forma

Segmentación del empleo

Informal por ingreso medio y género



FUENTE: La economía informal y el trabajo de decente

Capta de mejor manera a las empresas no registradas ni reconocidas y a los trabajadores que se encuentran en condiciones precarias; tanto en una economía formal como informal²⁹.

Pero, según estudios de la OIT, no todas las personas del sector informal son pobres, debido a que existen entidades que comenzaron marginalmente, consecuentemente a su dinamismo salieron de la pobreza; por el contrario hay entidades que optan por la informalidad, por ende no declaran sus ingresos a las autoridades impositivas, no registran a sus propietarios o trabajadores en el Ministerio de Trabajo o seguridad social³⁰.

Según la conferencia internacional del trabajo 2002, la OIT, concluye afirmando que la “Economía Informal” son “...todas las actividades económicas de trabajadores o unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no

²⁹ La economía informal y el trabajo de decente. OIT. Pág. 4

³⁰ Ídem pg. 6

*recaen en el ámbito de mecanismos formales o estos son insuficientes” a diferencia del “Sector Informal” que es definida en la Decimoquinta CIET como “... un grupo de unidades de producción (empresas no constituidas de propiedades de jefes de hogares), incluidas las empresas informales por cuenta propia” y las „empresas de trabajadores informales”*³¹

Por lo tanto, según compendios de la OIT, la definición de empleo en el sector informal se basa en el concepto de *empresa del sector informal*. Es decir, que el empleo en el sector informal engloba a “*todos los trabajos en empresas no registradas o empresas privadas pequeñas no constituidas que producen bienes o servicios para la venta o el trueque*”³²

El término “empresa”, según la OIT, incluye también a las unidades particulares que trabajan por cuenta propia, ya sea una sola persona o con la ayuda no remunerada de familiares; por lo tanto, los vendedores ambulantes, taxistas y los trabajadores a domicilio independientes son vistas como empresas.

Las autoridades y especialistas utilizan el concepto de “Sector Informal”. Se sabe que el empleo es uno de los requisitos principales para mejorar las condiciones de vida de la población y reducir los niveles de pobreza, en el caso boliviano, en la última década el sector informal ha llegado a adquirir mucha importancia y es la economía más dinámica en el país. Según Blunch (2001), la expansión del sector informal depende de la capacidad del sector formal para generar empleos e ingresos en un contexto de fuerza laboral y migración campo-ciudad creciente. Se puede observar que a pesar de que la informalidad decreció entre el 2002 al 2006 debido al incremento de los precios de los minerales, Bolivia sigue siendo uno de los países que presenta la mayor cantidad de población ocupada informal a nivel Latinoamérica.³³

³¹ Ídem pg. 5

³² Medición de la economía informal. OIT. Pág. 3

³³ Landa, F., & YaVez, P. (2008). Informe Especial: La Informalidad en el Mercado Laboral Urbano: 1996-2006. UDAPE, La Paz.

Landa y Yaves mencionan que “...El INE en la Encuesta Nacional de Empleo elaborada en el año 1997, define al sector informal urbano como un segmento económico que identifica unidades productivas o negocios de escaso nivel de organización e incipiente uso de capital y tecnología (INE, 1997). De esta forma, la definición operativa utilizada está basada en el tipo de establecimiento y la categoría ocupacional del trabajador...”³⁴ A continuación veremos cómo se esquematiza en el siguiente cuadro, según Landa y Yaves, el sector informal:

Definición operativa de informalidad utilizada por INE



Fuente: La Informalidad en el Mercado Laboral Urbano: 1996-2006.

También, Landa y Yave, muestran el mercado laboral como una dualidad entre trabajadores del sector formal e informal y la movilidad e interacción entre ambos sectores (UDAPE, 2006)

Clasificación de población ocupada por Sectores y mercado de trabajo



Fuente: Informe Especial. La Informalidad en el Mercado Laboral Urbano: 1996-2006

³⁴ Landa, F., & YaVez, P. (2008). Informe Especial: La Informalidad en el Mercado Laboral Urbano: 1996-2006. UDAPE, La Paz.

Donde, según estos autores mencionan, el INE los clasifica de la siguiente manera:

- El sector Hogares engloba al subsector doméstico, quienes son empleadas domésticas.
- El sector informal engloba a los subsectores:
 - Familiar: Incluye a los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares sin remuneración.
 - Semi-empresarial: Incluye a los ocupados en establecimientos con 4 o menos personas
- El sector formal engloba a los subsectores:
 - Estatal: Población ocupada que trabaja en la administración pública
 - Empresarial: Incluye a los ocupados en establecimientos con más de 5 personas

Entre sus principales características se puede mencionar, según Napoleón Pacheco, que el sector informal está compuesto en su mayoría por trabajadores por cuenta propia. Los ingresos de sus trabajadores informales son más bajos en comparación con los trabajadores del sector formal.³⁵ El sector informal sufre de alta incertidumbre puesto que para el año 2007 el 88.9% no firma un contrato y no posee ningún tipo de seguro de salud, el mercado informal está compuesto en su mayoría por mujeres; y gran parte de la población ocupada en el mercado informal tiene un estudio de nivel primario. Por lo general ocupado por menores de edad y adultos mayores.³⁶

Respecto a la población de trabajadores por cuenta propia o cuentapropistas, el INE en la encuesta que se realizó a las Micro y Pequeñas empresas 2010 la define como "... persona que tiene su propia empresa, sin tener ningún trabajador/a remunerado a su cargo ni depender de un patrón; vende y/o produce bienes y servicios con ayuda de trabajadores familiares o aprendices o sin la ayuda de ellos. Por ejemplo: Sastre

³⁵ Para el año 2007 los trabajadores formales tenían un ingreso laboral de 302.3 \$ al mes mientras que los trabajadores informales ganaban solamente 141.5 \$ al mes.

³⁶ Napoleón Pacheco y Evia José L. 2010. Fundación Milenio. Una perspectiva económica sobre la informalidad en Bolivia.

cortador, carpintero, vendedor ambulante, plomero, etc.”; también podemos definirla según Barroso:³⁷

Sus antecedentes se remontan al surgimiento y tratamiento de la problemática del trabajo informal, según Nefta [2008], este fue abordado primeramente en la década 50 por los trabajos académicos de Lewis [1954] sobre las economías en “vías de desarrollo”. Lewis sostenía que estas economías comprendían dos sectores muy diferentes: uno tradicional (agrario) y otro moderno o capitalista (principalmente urbano, donde predominan la industria y los servicios).

El autor también señala que los trabajos por cuenta propia son aquellos en los que la remuneración depende directamente de las ganancias y en los que los titulares o las titulares toman decisiones operativas o son responsables del bienestar de la empresa [OCDE, 2000].

Barroso se inclina más por esta definición donde “El autoempleo es la actividad laboral que lleva a cabo una persona que trabaja para ella misma de forma directa, ya sea en un comercio, un oficio o un negocio. Esa unidad económica es de su propiedad, y la dirige, gestiona y obtiene ingresos de ella. Es una alternativa al mercado laboral, que convierte al trabajador en emprendedor empresarial, en vez de ser empleado o subordinado de otra persona u organización. Se puede identificar así a quien utiliza su capital y su esfuerzo para generar empleo, ya sea únicamente para sí mismo o para más trabajadores”. [CEPES, 2010]³⁸

Barroso describe que, según la OIT, el trabajo independiente o de cuenta propia puede ser clasificado de la siguiente manera:

De forma individual: En el domicilio de las personas; donde se realiza la confección de artículos para su venta directamente o a terceros; por ejemplo: ropa, juguetes, comida, adornos, etc.

³⁷ Barroso, J, L. (2015). Determinantes demográficos, económicos e institucionales del trabajo por cuenta propia. Un análisis multicausal de elección discreta y lineamientos para el diseño de políticas públicas para desarrollar un ecosistema de emprendimiento e innovación en Bolivia”, BCB.

³⁸ Ítem pág. 60

Servicios que se ofrecen a domicilio propio o ajeno, por ejemplo: carpintería, mecánica de automóviles, salones de belleza, etc.

Cuidado de personas como ser guarderías, atención a adultos mayores, etc.

Puestos de venta en ferias, mercados u otro lugar donde se ofrecen artículos al menudeo o por mayor.

De forma grupal; Gestionada por un grupo de personas que pueden ser socios, miembros de cooperativas, subordinados que conforman los que se denomina microempresa y /o pequeña empresa, según el tamaño y las normativas nacionales. Además, para que este sea más eficiente necesita de niveles básicos de organización, confianza y responsabilidad.

El sector patrón, empleador o socio sin remuneración no están en su totalidad dentro del sector informal, pero sí podríamos definirla a través del INE en su encuesta a Micro y Pequeñas empresas 2010 como las personas que dirigen su propia empresa y que cuentan con trabajadores asalariados, dichas personas no reciben un salario, pero sí un ingreso en su calidad de propietario o socio.

3.1.7 Teorías acerca de las micro y pequeñas empresas

- La micro y pequeña empresa (MyPE) puede definirse como unidades económicas constituidas por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios Jesús Aguilar (1994) considera tres tipos de microempresa.³⁹
 - De sobrevivencia; son aquellas que tienen la urgencia de conseguir ingresos y ofrecen su mercadería a precios que apenas cubren sus costos. Como no llevan ningún tipo de contabilidad a menudo

³⁹ Olivares Rivera, Katherine. 2011. Definición-MYPE.

confunden sus ingresos con el capital. El dueño hace uso indistinto del dinero y de la mercadería.

- De subsistencia: son aquellas que logran recuperar la inversión y obtienen ingresos para remunerar el trabajo.
- En crecimiento; tienen la capacidad de retener ingreso y reinvertirlos con la finalidad de aumentar el capital y expandirse, son generadoras de empleos.

3.1.8 Encuesta a hogares

Según estudios se ha observado que las MyPE's son emprendimientos familiares, por ende, la encuesta de hogares del año 2014 elaborada por el INE, será una fidedigna fuente para observar el movimiento que este sector realiza y sobre todo observar los datos en cuanto empleo, población ocupada, desocupada y la población asalariada con respecto a los trabajadores formales

Teniendo claro los cimientos de nuestro tema, que tienen como base principal el pensamiento keynesiano, las políticas económicas que se ven involucradas al igual que los instrumentos que el gobierno pudo haber utilizado; hicimos hincapié en el enfoque de mercado segmentado, para finalizar con la encuesta de hogares como fuente principal de información. Ahora pondremos los pilares sobre los que está sujeto el Salario Mínimo Nacional, las normativas legales.

3.1.9 Antecedentes del Salario Mínimo

La primera expresión del salario mínimo apareció en 1894 en el estado de Victoria del país australiano y poco después también en Nueva Zelanda. Pero legalmente su primera expresión apareció en el convenio 26 de la OIT en 1982, como un instrumento normativo y con el objetivo de dotar a los trabajadores empleados en industrias que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios y en donde este fuese excepcionalmente bajo.

Con el tiempo y posteriormente después de la Segunda Guerra Mundial con nuevos convenios también se estabilizaron nuevos métodos para la fijación de salarios de

los empleados de la agricultura⁴⁰ y de los países en desarrollo⁴¹. Para estos últimos fue creado como una manera de satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias al igual, también como un método para el desarrollo estimulando a un incremento en la producción y en la oferta de la mano de obra (Marinakis y Shaheed, 1998)

La aplicación del salario mínimo es muy común en todo el mundo, más del noventa por ciento de los países fijan su salario mínimo, aunque la forma de fijarlo varía en algunos países. Del noventa por ciento de los países el setenta y uno por ciento de estos tiene un nivel salarial único para todas las actividades, el veintiuno por ciento los determina de acuerdo a cada sector o a cada ocupación, el ocho por ciento lo fijan a través de negociaciones colectivas y el once por ciento combinan dos o más maneras para fijar el salario; de todos estos, más de la mitad lo adoptaron después de la década de los cincuenta.

En otras naciones el salario mínimo fue utilizado y hasta ahora como una herramienta de la política macroeconómica. Por ejemplo, debido a la gran inflación y desequilibrios macroeconómicos, fue el motivo más dominante de aplicar el salario mínimo en los años ochenta en Argentina y Brasil, este sirvió al mercado para ir controlando paulatinamente las economías. Y en muchos otros países como Uruguay lo empleó para contribuir al ajuste fiscal⁴², en este caso la caída del salario mínimo tenía como finalidad la reducción del déficit fiscal.

En América Latina el salario mínimo comenzó a ejecutarse desde los setenta y en las primeras dos décadas se lo utilizó primordialmente para contrarrestar la pobreza y la desigualdad de ingresos; desde luego, aplicar esto era un gran problema ya que se debía hacer incrementos considerables del salario real. El salario mínimo en la actualidad es una herramienta de la política social.

⁴⁰ Convenio 99 de la OIT en el año 1951

⁴¹ Convenio 131 de la OIT en el año 1970

⁴² OIT (2010) informe mundial sobre salarios 2009

Después de ver que el salario mínimo se ha utilizado para varios objetivos, además, es una muy buena herramienta y factible para varios fines. La organización internacional de trabajo (OIT) creó el salario mínimo como una política salarial para proteger a los trabajadores que recibían como pago ingresos demasiado bajos. Asimismo, la forma de evaluar al salario mínimo en la economía varía entre las naciones en algunas la miran como una política social y miden su impacto sobre la pobreza y la desigualdad de ingresos; en otras como una política macroeconómica y miden sus efectos sobre el empleo (miden la tasa de desempleo).

Así como hay algunas maneras de utilización del salario mínimo también existen diferentes formas para fijar el salario, pero la forma más utilizada y lo que todos toman en cuenta es de fijar un salario que compense la inflación del periodo consecutivo terminado; otros tomaran en cuenta otros factores más como: la productividad de esa nación, el nivel de pobreza que exista y desde luego la tasa de desempleo y otros factores más. Quienes determinan el salario mínimo también varía entre las naciones (en muchos de los casos es el gobierno central quien lo fija, en otras naciones existe una institución que se encarga de esto o también se da el caso de que el monto se fije directamente entre el empleador y el trabajador)

3.1.10 La regulación laboral boliviana

Los derechos laborales fundamentales en Bolivia fueron creados en 1939 con la promulgación del decreto general del trabajo, que fue elevado a rango de ley en 1942. La ley y normas posteriores que la regularon, complementaron e hicieron pequeños cambios que determinaron la estabilidad en las fuentes laborales, las políticas salariales, los seguros sociales y la legitimidad de las actividades; como se explica brevemente a continuación.

La Ley General del Trabajo (LGT) estipula que la relación trabajador-empleador comienza con el contrato laboral, oral o escrito, que puede ser por tiempo indefinido, plazo determinado o por obra o servicio. La primera modalidad permite que los trabajadores accedan a todos los derechos laborales; estabilidad, bonos,

seguro social, etc. No obstante, los trabajadores tienen un periodo de prueba de tres meses antes de que sus contratos se vuelvan por tiempo indefinido.

Los contratos de tiempo fijo estipulan solamente la remuneración por el servicio laboral, la que pueda ser realizada cada mes relativo a un salario básico mensual o dividido en parcelas de acuerdo a negociación entre las partes, trabajadores y empleadores⁴³. Además, estos contratos no pueden durar más de un año ni ser renovados más de dos veces, ya que se vuelven indefinidos. Los contratos por obra o servicio establecen también solo los ingresos por los servicios prestados. Sin embargo, estos no determinan propiamente una relación trabajador-empleador sino más bien una entre cuenta propia-empleador o microempresa-empleador.

Las medidas de estabilidad para los trabajadores con contratos indefinidos han sido modificadas en el tiempo. Hasta el año 1965 la LGT permitía despidos con compensaciones que eran liquidadas por las empresas: el desahucio, correspondiente a tres meses de sueldo pagado por el empleador cuando la dimisión no era anunciada con 90 días de anticipación, y la indemnización por tiempo de servicio igual a un salario mensual por año trabajado para los empleados con una antigüedad de al menos cinco años en la empresa (siendo aplicada aun cuando los retiros fuesen voluntarios). Además, la norma contempla “causales de despido”

Sin ningún resarcimiento en casos de comportamientos inadecuados por parte del trabajador:

Perjuicio material causado con intenciones o imprudencias que afectan a la seguridad o higiene industrial, inasistencia injustificada al trabajo por más de seis días hábiles seguidos, incumpliendo total o parcial del convenio y robo o hurto.

En el 1965, a través del decreto ley 7072, las políticas de seguridad laboral fueron cambiadas, prohibiendo los diacodiones salvo casos excepcionales aprobados por el Ministerio de Trabajo; esta medida fue aprobada en 1985, volviendo a las reglas

⁴³ Desde el año 2009 el gobierno determino (pero no regulo todavía) que estos contratos se encuentren también sujetos a todos los derechos laborales.

que prevalecían a la LGT además durante el periodo en 1985- 2005 algunas empresas emplearon personas utilizando contratos civiles, amparándose con el código civil, evadiendo así ciertos costos derivados de la regulación

En el año 2006, las políticas de seguridad laboral cambiaron nuevamente hacia una mayor protección. Desde entonces, los despidos y los contados civiles han sido prohibidos y las dimisiones han sido justificadas solamente ante “causales de despido” descritas anteriormente. Sin embargo, si un mal comportamiento laboral no es legalmente probado, un trabajador puede acertar ser despedido recibiendo todas las compensaciones por despido descritas anteriormente (desahucio e indemnizaciones).

En el año 2009, el gobierno boliviano estableció dos medidas adicionales:

Primero, la inamovilidad fue determinada para ambos padres durante el periodo de embarazo de la madre hasta que el niño alcance un 1 año de edad.

Segundo, la indemnización por un mes de salario por un año laboral fue extendido para los trabajadores con menos de 5 años de antigüedad en la empresa.

Por otro lado, cabe señalar que la normativa cuenta con una política salarial que es relativamente compleja. Las empresas ofrecen a los candidatos un sueldo básico mensual, el cual debe ser al menos igual al salario mínimo. Sin embargo, desde el año 2007 el gobierno ha establecido también para un cada año un incremento obligatorio mínimo al salario básico de acuerdo a la inflación, que era negociado entre empresas y empleadores.

Además del salario básico, la norma establece los siguientes pagos:

- Aguinaldo por Navidad, que corresponde a un mes del salario básico o a duodécimas del sueldo según los meses trabajados.
- Prima anual, igual a un salario básico mensual por año (o duodécimas correspondientes), pagado cuando la empresa cuenta con utilidades anuales. El beneficio debe representar 25% o menos de la utilidad neta.
- Bono de producción no obligatorio, igual a un salario básico mensual por año (o duodécimas correspondientes), pagado cuando la producción anual

excede la meta establecida al principio del año entre las empresas y los sindicatos.

- Quinquenio, que corresponde a cinco salarios básicos mensuales pagados cada cinco años.
- Salario dominical para los obreros, estableció como un incentivo a la asistencia y a la puntualidad, igual al sueldo básico mensual dividido entre los días hábiles y multiplicados por los domingos de cada mes.
- Bono de antigüedad, igual a un porcentaje de tres salarios mínimos establecidos de acuerdo a la siguiente escala: de dos a cuatro años, el 5% de cinco a siete, el 11%; de ocho a diez, el 18%; de once a catorce, el 26%; de quince a diecinueve, el 34%; de veinte a veinticuatro, el 42% y de veinticinco años adelante, el 50%.
- Bonos de frontera, zona o región cuyo monto representa el 20% del salario mensual, y beneficia a las personas que trabajan en la franja de 50 km lineales al borde de las fronteras internacionales.
- Pago por extraordinarios, trabajos en días feriados o fines de semana y en jornadas nocturnas (con diferencias por género)
- Vacaciones (15 días hábiles para los trabajadores con uno a cinco años de antigüedad, 20 días hábiles para aquellos con 5 a 10 años de antigüedad y 30 días para los trabajadores con 10 años o más).

En lo que respecta a la seguridad social, la normativa ha establecido que las empresas resguarden la salud de sus trabajadores. En este sentido, las medidas más importantes han sido:

- El pago de seguro de salud alrededor del 10% del salario mensual y
- El pago del sueldo mensual y otras compensaciones a las madres durante el periodo de embarazo (45 días antes y después del nacimiento del niño o un tiempo mayor si se presenta enfermedades) y permisos diarios para lactancias (no inferiores a una hora).

3.2 Marco Conceptual

3.2.1 empleados

En esta categoría se encuentran las personas que siendo parte de la PEA, durante un periodo de referencia⁴⁴ se encuentran trabajando efectivamente o sin trabajar pero con la seguridad de retornar a sus actividades posteriormente, por tanto, aquí se pueden considerar a las personas que se encuentren de vacaciones o con permiso especiales, que retornaran su fuente de trabajo posteriormente, ya que estos pueden en calidad de trabajadores asalariados o por cuenta propia⁴⁵

3.2.2 Desempleo

“El desempleo es el conjunto de personas mayores que ha cierta edad están sin empleo, están disponibles para trabajar y buscan empleo durante un cierto periodo de referencia.”⁴⁶ La tasa de desempleo, a su vez, mide la fracción de fuerza laboral⁴⁷ que no tiene trabajo, pero busca un empleo o espera ser llamada después de cese.

Tasa de desempleo = (Número de parados) / (Población Activa) *100

3.2.3 Salario Mínimo

El salario Mínimo se ha definido como “la cuantía de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un determinado periodo, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual”⁴⁸. Esta definición se refiere al carácter vinculante (obligatorio) de los salarios mínimos, independiente del método que se utilice para fijarlos. Al respecto, los salarios mínimos pueden establecerse por ley, por decisión de una autoridad competente o de una junta o consejo de

⁴⁴ Por periodo de referencia se debe entender un lapso de tiempo transcurrido antes de la recogida de información, generalmente se considera una semana antes o un día antes de encuesta. Esta elección se debe a la metodología empleada para la medición.

⁴⁵ Dentro del grupo de trabajadores por cuenta propia se cuentan las personas que realizan sus actividades de manera individual, como aquellas que trabajan de manera asociada en un emprendimiento que genera auto empleo.

⁴⁶ Sanchs, J, &Larrain , F. (2002) “Macroeconomía en la Economía Global” (pág. 203). Buenos Aires: PearsonEducation.

⁴⁷ La fuerza laboral se define como todas las personas que tiene un empleo o están buscando uno, es decir, la suma de los empleados más los desempleados

⁴⁸ OIT sistemas de Salarios Mínimos, Estudio General 2014, párrafo 68.

salarios mínimos también se pueden fijar dando fuerza de ley a las disposiciones pertinentes contenidas en los convenios colectivos. El propósito de los salarios mínimos es proteger a los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos.

Su existencia ayuda a garantizar que todas las personas participen de forma justa y equitativa en la distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todas las personas que tengan un empleo y necesiten esa clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir las desigualdades, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres, mediante la promoción del derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Los sistemas de salarios mínimos no deberían ser utilizados de forma aislada, sino que deberían diseñarse de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo. Existen diversos tipos de medidas que se pueden utilizar para hacer frente a la desigualdad en el ámbito de los ingresos y en el mercado de trabajo, con inclusión de las políticas de fomento del empleo, transferencias sociales y la creación de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles. Asimismo, habría que establecer una distinción entre el mecanismo del salario mínimo, que define un piso o nivel de base, y los procedimientos de la negociación colectiva, que pueden utilizarse para fijar salarios por encima de un piso o nivel de base existente.⁴⁹

3.2.4 Tipos de Salario

3.2.4.1 Salario Real

Se trata de la cantidad de bienes que un trabajador puede adquirir con la cantidad de dinero que percibe, esto es el poder adquisitivo del mismo, es decir, el poder de compra. La recreación del valor real, es un estado inflacionario, no quiere decir un aumento salarial.

⁴⁹ OIT: guía sobre las políticas en la materia de salario mínimo –capítulo 1

3.2.4.2 Salario Nominal

Es el volumen de dinero que se asigna a un trabajador por contrato laboral, en una economía inflacionaria sino se modifica este salario este sufrirá una evaporación, esto se refiere a que el poder de compra del trabajador se ve reducido, no pudiendo cubrir las necesidades básicas.

3.2.4.3 Salario Máximo

Un pago monetario máximo que un trabajador puede recibir por cuenta ajena, un representante político, un miembro de gobierno, un inversor, un director o ejecutivo empresarial, etc.

3.2.4.4 Salario digno

Un monto permite al trabajador cubrir al menos las necesidades básicas de una persona y su familia, determinado este por el valor de la canasta básica. Este salario lo determina el Ministerio de Relaciones Laborales y su cálculo sale de dividir el costo promedio de la canasta básica familiar para el número de perceptores del hogar y multiplicada por el ingreso familiar.

3.2.4.5 Salario de Reserva

Este tipo de salario está relacionado con el desempleo de las economías de mercado contemporáneo. Se le puede encender como aquel que hace que el individuo este indiferente entre aceptar una oferta salarial o no, cuanto mayor sea el salario de reserva menor será la probabilidad de que el individuo acepte una oferta de trabajo, por lo, mayor será duración esperada de paro

3.2.5 Ingreso Laboral

Son las percepciones en efectivo que los miembros del hogar obtuvieron a cambio de la venta de su fuerza trabajo en una empresa, institución o patrón, con quien establecieron condiciones de trabajo mediante un contrato o acuerdo verbal o escrito.

3.2.6 Clasificación de la Población en la Actividad Económica

3.2.6.1 Población Total (PT)

La población total es la actividad económica se refiere al número de habitantes en general que comprende un país. Sin embargo, no toda la población de un país constituye su fuerza de trabajo, ya que no todos están en capacidad de trabajar o no todos desean trabajar. Por tanto, a la población total de un país se divide en dos grupos: la Población en Edad de Trabajar (PET) y Población en Edad de No Trabajar (PENT)⁵⁰

$$PT=PET+PENT$$

3.2.6.2 Población en Edad de Trabajar (PET)

La Población en Edad de Trabajar (PET), son todas las personas que tiene una edad suficiente para ejercer o buscan alguna actividad y son remunerados. En esta clasificación podemos indicar que, no todos los miembros de la población desean trabajar. Algunas personas deciden dedicarse a su hogar, a estudiar u otras actividades, estas personas tienen edad para trabajar, pero no desean hacerlo, por tanto, no forman parte de la población activa. Entonces la población en edad de trabajar puede ser separada en dos grupos: la Población Económicamente Activa y la Población Económicamente Inactiva.

$$PET=PEA+PEI$$

Por otro lado, la Población en Edad de No Trabajar (PENT) es el complemento de la Población en Edad de Trabajar (PET).

3.2.6.3 Población Económicamente Activa (PEA)

Según recomendaciones internacionales⁵¹, la Población Económicamente Activa o fuerza laboral incluye a todas personas de ambos sexos, que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos durante el periodo de referencia elegido, es decir es aquella parte de la población total que participa en la producción económica.

⁵⁰ Instituto nacional de estadística (INE). (la paz – Bolivia) preguntas frecuentes

⁵¹ Organización Internacional del OIT 1986

Asimismo, a la Población Económicamente Activa (PEA), se la define como la oferta de mano de obra en el mercado laboral y está constituido por un conjunto de personas que cuentan de la mínima de trabajar⁵² o están dispuestos a participar en la actividad económica, generando así bienes y servicios para la sociedad a los salarios vigentes. La misma se divide en personas que han encontrado trabajo (Ocupados) y aquellas personas que buscan activamente uno (Desocupados).

$$PEA=PO+PD$$

3.2.6.4 Población Económicamente Inactiva

La Población Económicamente Inactiva (PEI), esta determinada por el conjunto de personas que se caracterizan porque no trabajan ni buscan empleo efectivo o no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran los estudiantes, personas en oficios del hogar, jubilados, discapacitados para trabajar y personas que por ningún tipo de enfermedad u otro tipo de impedimento no pueden trabajar. Este grupo de personas no están dentro de la fuerza de trabajo.

3.2.6.5 Población Ocupada (PO)

Dentro de la PEA, la población Ocupada (PO) es aquella parte que trabaja o trabajó por lo menos durante una hora y como mínimo hace una semana atrás en cualquier empleo remunerado o pagos en especie, o que no están trabajando (por vacaciones, accidentes, etc.) pero continúan con su contrato de trabajo.

3.2.6.6 Población Desocupada (PD)

La Población Desocupada (PD), o denominada llamada Población Desempleada Abierta (PDA), es aquella parte de la población perteneciente a la económicamente activa que no tienen empleo, están dispuestas a trabajar, buscan activamente un empleo y no encuentran. La Población Desocupada o desempleada está compuesta por la Población Cesante⁵³ y a la Población Aspirante⁵⁴

$$PD=PC+PA$$

⁵² No existe uniformidad internacional en la determinación de la edad activa

⁵³ Es un grupo de la población desocupada que trabajó antes y perdieron su puesto de trabajo debido a distintos factores como el cierre de actividades, cambio de ocupación, etc.

⁵⁴ Son las personas desocupadas que están entrando al mercado de trabajo por primera vez, no habiendo trabajado antes en ninguna actividad, por lo general buscan adquirir experiencia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Metodología de la investigación

2.1.1 Método científico

Para el presente trabajo de investigación se ha empleado el método científico que sigue un procedimiento que permite conocer la realidad, predecir los acontecimientos, y en conciencia, controlar situaciones futuras. Para ello es necesario que se articule la teoría y su contrastación con la realidad empírica de acuerdo con una serie de requisitos, utilizando un conjunto de procedimientos y técnicas de varia índole y siguiendo los procedimientos establecidos.

2.1.2 Método deductivo

De acuerdo a la naturaleza de la investigación se empleará el método deductivo, ya que el presente trabajo analiza hechos y fenómenos empíricos, dada una situación concreta y la existencia de un marco teórico general a lo específico. Este tipo de estudio parte de una hipótesis inicial para posteriormente proceder a la reducción.

2.1.1 Método descriptivo

El presente trabajo de investigación incluye elementos de un estudio descriptivo, ya que selecciona una serie de aspectos y mide cada uno de ellos de forma independiente, para así describir lo que se investiga.

2.1.2 Método explicativo

También tiene elementos de un estudio explicativo puesto que está dirigido a responder a las causas de eventos económicos y sociales.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Características Generales

Antes de realizar un análisis descriptivo de las variables involucradas en el tema de estudio que es el efecto del salario mínimo nacional y las micro y pequeñas empresas (MyPEs), se realiza una descripción del comportamiento de la economía a través de indicadores macroeconómicos como son producto interno bruto real (PIB) el comportamiento de la población en función a los datos del instituto nacional de estadística (INE).

Cuadro N° 1 Bolivia: Producto Interno Bruto Real (PIB real) 2006-2017 (en miles de bolivianos)

AÑO	PIB REAL	TASA DE CRECIMIENTO
2006	2,644,781	4,80%
2007	2,810,137	4,60%
2008	3,004,101	6,20%
2009	2,945,504	3,40%
2010	3,200,263	4,10%
2011	3,600,023	5,20%
2012	4,009,019	5,10%
2013	4,436,533	6,80%
2014	4,837,661	5,50%
2015	5,215,140	4,90%
2016	5,433,105	4,30%
2017	5,669,231	4,20%

Fuente: Elaboración propia a base de INE BOLIVIA

Según el cuadro N° 1 se observa que, en la economía boliviana, en los periodos 2012, 2013 se presentan las tasas más altas con 5,10%, 6,80% respectivamente; estos periodos están relacionados netamente con la exportación de productos primarios tal como los hidrocarburos y minerales; en los últimos años presenta una desaceleración económica, 4,9% el 2015; 4,30 el 2016 y 4,2 el 2017 según fuente INE Bolivia.

Cuadro N° 2 Bolivia: Participación departamental en el producto interno bruto, según departamento (En porcentaje)

DESCRIPCION	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
BOLIVIA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
CHUQUISACA	4,58	4,44	4,63	4,49	4,47	4,35	4,52	4,84	4,97	5,15	5,01
LA PAZ	24,06	24,57	24,52	25,16	25,13	25,31	25,2	24,96	25,2	26,83	27,84
COCHABAMBA	16,06	15,89	15,3	15,24	14,91	14,25	14,21	14,12	14,2	15,02	15,46
ORURO	4,85	4,97	5,5	5,61	5,89	5,97	5,07	4,89	4,77	4,72	4,89
POTOSÍ	5,5	5,41	6,4	6,85	7,16	7,44	5,86	5,48	5,43	5,52	6,16
TARIJA	11,79	12,76	12,26	11,61	11,32	12,07	13,52	14,29	13,69	10,77	8,03
SANTA CRUZ	29,09	28,22	27,67	27,2	27,28	27,05	28,22	28,11	28,48	28,51	28,94
BENI	3,21	2,77	2,77	2,95	2,9	2,64	2,51	2,43	2,41	2,59	2,76
PANDO	0,86	0,97	0,95	0,89	0,94	0,93	0,9	0,87	0,86	0,88	0,91

Fuente: INE Bolivia

El cuadro N°2 muestra la participación departamental en el producto interno bruto según los departamentos; se observa que relativamente todos los departamentos muestran tasas crecientes, siendo los de mayor crecimiento Santa Cruz, La Paz y Cochabamba; para el año 2017 el departamento de Santa Cruz presenta una tasa de participación de 28,71% , debido a que su economía es poco más diversificada que en el resto de los departamentos debido que a que independientemente de los hidrocarburos tiene un sector agroindustrial más desarrollado.

“En 2000, las exportaciones de Bolivia representaban apenas 18% del PIB, pero en 2012 alcanzaron un máximo de 47%, y estaban fuertemente concentradas en minerales e hidrocarburos (81% de las exportaciones totales en 2014)”, señala un especialista del FMI en documento publicado.

La baja de ingresos en 30% de las exportaciones, la disminución de los recursos del IDH y la reducción de las reservas representan una alerta sobre un escenario que para el 2016 y las gestiones venideras se antoja mucho más complejo en materia de precios internacionales de las materias primas y particularmente del petróleo.

La economía nacional es también dependiente de los insumos importados, lo que crea vulnerabilidades para la producción nacional y reduce la magnitud del multiplicador de las inversiones. Esto es válido no solo para las importaciones de bienes de capital y de insumos intermedios, sino para todo tipo de productos, incluyendo algunos de origen vegetal.

Otra de las características de la economía boliviana es su elevado grado de informalidad que se estima alcanza a un 70%. Ese es el motor de la economía, pero se trata de un motor frágil, pese a su pujanza y creatividad. El emprendedor carece de mecanismos de financiamiento y de las herramientas necesarias para potenciar su actividad. No es innovador y se limita a replicar lo que ya existe.

Según el INE la “agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” es la principal actividad económica a la que se dedica la población ocupada, seguido del “comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos” y la “industria manufacturera”.

DESCRIPCION	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Derechos s/Importaciones, IVA, Ind, IT y otros Imp. Indirectos	2,644,781.00	2,810,137.00	3,004,801.00	2,945,504.00	2,700,263.00	3,600,023	4,009,019	4,456,533	4,837,661	5,215,140	5,483,105	5,669,231
AGRICULTURA, SILVICULTURA, CAZA Y PESCA	3,939,811.00	3,919,894.00	4,027,389.00	4,170,490.00	4,121,339.00	4,247,302	4,423,541	4,601,790	4,807,689	5,053,655	5,272,009	5,600,048
EXTRACCION DE MINAS Y CANTERAS	2,963,297.00	3,171,260.00	3,889,056.00	3,820,195.00	3,974,572.00	4,182,006	4,386,908	4,700,411	5,060,137	4,990,122	4,965,421	4,955,360
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	4,646,134.00	4,929,111.00	5,109,524.00	5,335,324.00	5,483,991.00	5,685,886	5,966,185	6,329,743	6,594,447	6,885,791	7,311,665	7,551,997
ELECTRICIDAD GAS Y AGUA	536,455.00	539,588.00	579,601.00	615,000.00	660,131.00	708,404	749,123	788,087	838,583	891,237	938,274	976,214
CONSTRUCCION	761,536.00	870,798.00	950,916.00	1,053,809.00	1,132,402.00	1,227,126	1,320,822	1,461,405	1,575,520	1,660,041	1,790,125	1,879,426
COMERCIO	2,214,679.00	2,338,432.00	2,448,894.00	2,570,026.00	2,671,878.00	2,761,953	2,872,482	2,985,273	3,100,796	3,235,823	3,379,166	3,551,171
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2,982,604.00	3,066,342.00	3,189,152.00	3,367,539.00	3,636,570.00	3,851,952	3,982,361	4,277,309	4,439,431	4,673,594	4,939,469	5,195,742
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS	3,070,484.00	3,262,852.00	3,415,381.00	3,556,984.00	3,756,976.00	3,889,511	4,276,055	4,567,921	4,840,657	5,134,039	5,537,153	5,803,494
DOMESTICO	1,169,835.00	1,205,797.00	1,238,088.00	1,282,508.00	1,327,245.00	1,362,382	1,409,995	1,464,648	1,513,619	1,571,803	1,640,052	1,705,608
RESTAURANTES Y HOTELES	773,840.00	792,089.00	806,389.00	824,964.00	851,102.00	876,528	905,982	935,971	972,865	1,013,519	1,055,674	1,100,374
SERVICIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA	2,469,400.00	2,559,289.00	2,657,990.00	2,829,467.00	2,952,473.00	3,112,409	3,294,816	3,609,057	3,858,563	4,220,169	4,402,785	4,612,669
SERVICIOS BANCARIOS IMPUTADOS	-863,945.00	-961,533.00	-1,044,235.00	-1,091,567.00	-1,173,282.00	-1,241,785	-1,540,430	-1,720,078	-1,841,812	-1,985,743	-2,230,195	-2,364,444

4.2 Características Demográficas

Uno de los factores de importancia para la economía de un país es su recurso humano y, su crecimiento, más allá de las posibilidades de la producción, puede dar lugar a un bajo nivel de bienestar. En el caso de Bolivia, si bien la población ha crecido en el periodo considerado su tasa de crecimiento es relativamente baja comparada a la tasa de crecimiento de la producción.

Cuadro N° 4 Bolivia: Población y Tasa de Crecimiento

AÑO	POBLACIÓN	TASA DE CRECIMIENTO
2006	9 204 375	1.74 %
2007	9 362 414	1.72 %
2008	9 520 699	1.69 %
2009	9 679 358	1.67 %
2010	9 838 522	1.64 %
2011	9 998 242	1.62 %
2012	10 158 500	1.60 %
2013	10 319 347	1.58 %
2014	10 480 909	1.57 %
2015	10 643 296	1.55 %
2016	10 809 544	1.56 %
2017	10 978 389	1.56 %
2018	11 149 871	1.56 %

Fuente: El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas

Estos resultados muestran que para el 2006 se tiene una población un poco mayor a 9 millones habitantes en todo el territorio, para el 2012 se tiene una población de 10 millones con una tasa de crecimiento de 1,60% y actualmente se tiene aproximadamente 11,5 millones de habitantes en todo el territorio con una tasa de crecimiento del 1,56% para el 2018.

4.3 Mercado laboral en Bolivia

El mercado laboral es importante en cualquier economía puesto que determina el empleo de las personas como también fija el salario; dado que el mercado laboral es el que decide gran parte de los ingresos de las personas, lo que ocurra en el mercado determinará también las condiciones de vida de los individuos que conforman la sociedad.

En Bolivia los problemas de informalidad y de baja productividad son agudos. En efecto con una tasa de informalidad el 81% (SIMS, con datos del 2012), Bolivia tiene la economía con el tercer mayor nivel de informalidad laboral en la región apenas superada por Honduras (83%) y Nicaragua (81%). Paralelamente, Bolivia está entre los países con las menores tasas de productividad laboral en la región. Datos del Conference Board (2014) indican que la productividad laboral en Bolivia solo alcanza el 9,4% de la productividad laboral de Estados Unidos y solo ha crecido en un 20% durante los últimos 25 años (contra un 90% en Chile y un 60% en Perú, por ejemplo).

4.3.1 Oferta Laboral en Bolivia

La organización internacional del trabajo (OIT) ha desarrollado algunas directrices generalmente aceptadas para realizar una medición objetiva de los indicadores laborales.

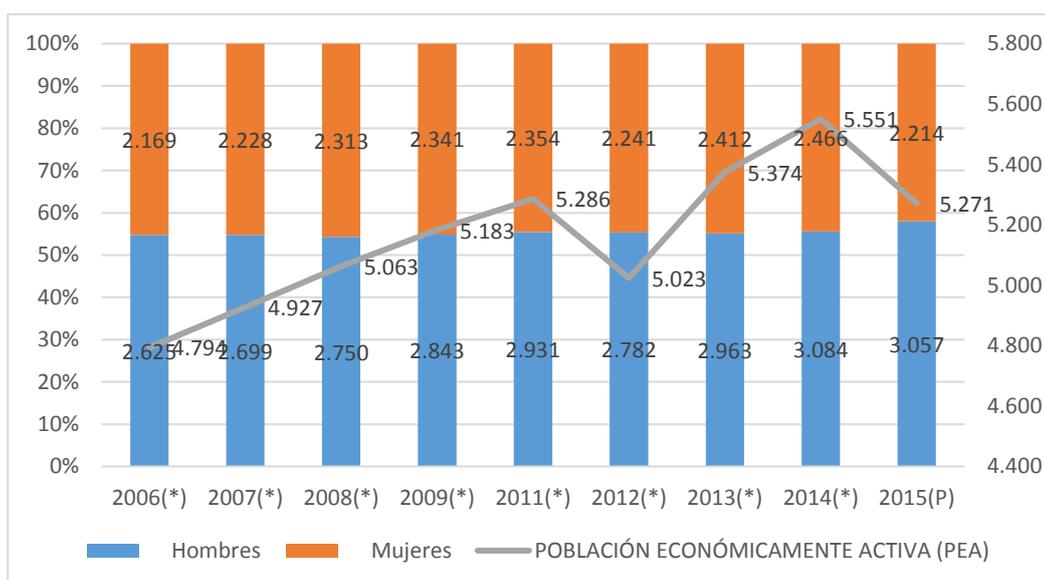
En la práctica se elaboran indicadores sobre la condición de actividad en base a encuestas de hogares sobre una muestra aleatoria recogida del total de la población; sobre ella se clasifican cada uno de los grupos e individuos, cada individuo en la sociedad debe pertenecer al menos a un grupo de la condición de actividad.

En Bolivia en vez de abrir nuevas empresas para seguir creciendo, muchas se están cerrando a consecuencia de los costos laborales que tienen asumir las empresas, la carencia de tecnología y condiciones adecuadas pone en clara desventaja al sector.

4.3.1.1 Población Económicamente Activa (PEA)

La PEA está compuesta por personas que se encuentran trabajando y aquellas que buscan trabajo; activamente las primeras se denominan población ocupada y las segundas son población desocupada o desempleadas.

Figura N° 3 Bolivia: población económicamente activa según sexo, 2006-2016 (en miles de personas)



FUENTE: Elaborado con datos del Instituto Nacional de Estadística (Encuesta Nacional de Empleo, Nov 1996 y 1997; Encuesta de Hogares

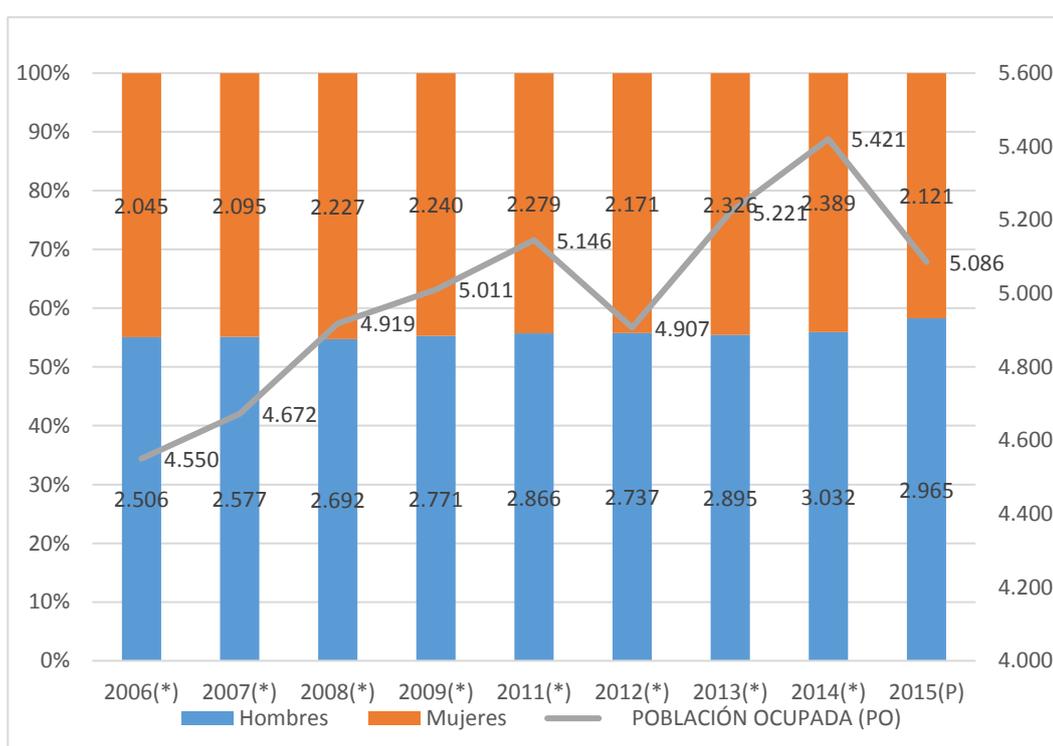
(*) Información recalculada con las bases de datos que contienen factores de expansión en base el Censo de Población y Vivienda 2012.

El figura N° 3 muestra la población económicamente activa, que hubo un crecimiento ascendente con tendencias crecientes y decrecientes para el año 2011 teniendo crecimiento de 5286 miles de personas, para el 2012 bajó a 5023 miles de personas, luego empezó a crecer llegando al más alto para el año 2015 a 5551 miles de personas.

a) Población ocupada

La población ocupada está compuesta por dos categorías: los trabajadores en relación de dependencia (quienes trabajan por un sueldo o salario por cuenta ajena) y los trabajadores por cuenta propia. El trabajador por cuenta propia es una característica de las economías emergentes con una elevada informalidad y precariedad⁵⁵

Figura N° 4 Bolivia: Población Ocupada (PO) según sexo, 2006-2015 (en miles de personas)



FUENTE: Elaborado con datos del Instituto Nacional de Estadística (Encuesta Nacional de Empleo, Nov 1996 y 1997; Encuesta de Hogares

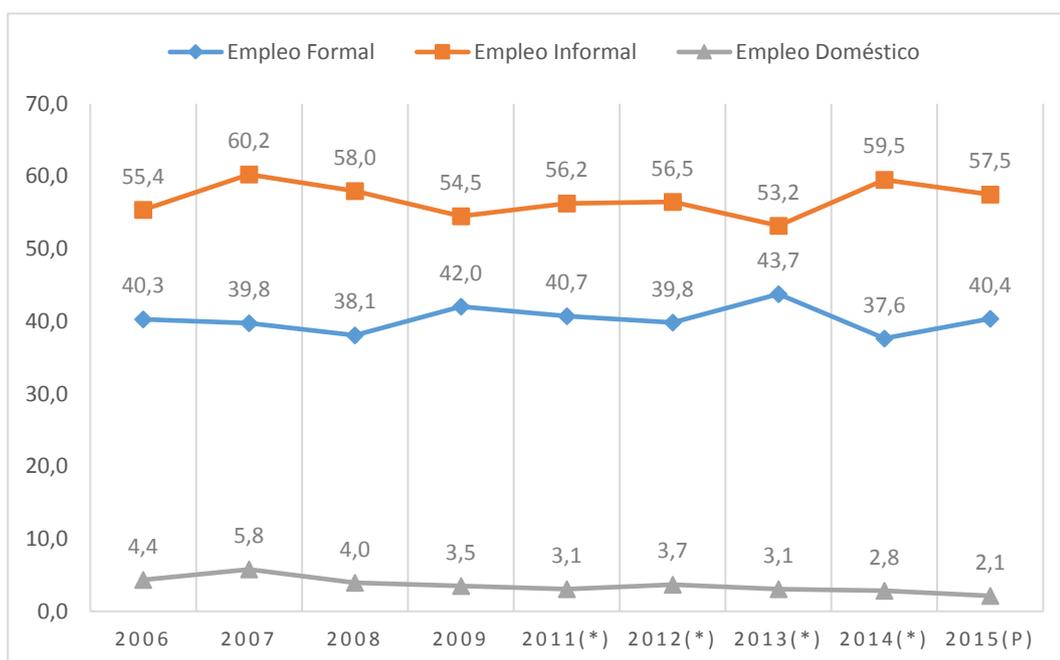
(p) Preliminar.

(*) Información recalculada con las bases de datos que contienen factores de expansión en base el Censo de Población y Vivienda 2012.

⁵⁵ Naciones Unidas World Youth Report 2012

En la figura n° 4 se observa que la población ocupada presenta un comportamiento cíclico para los años considerados; para el año 2006 presenta una cifra de 4,550 miles de personas llegando a 5421 miles de personas para el año 2014 luego tiende a decrecer que para el año 2015 que se tiene una cifra de 5086 miles de personas.

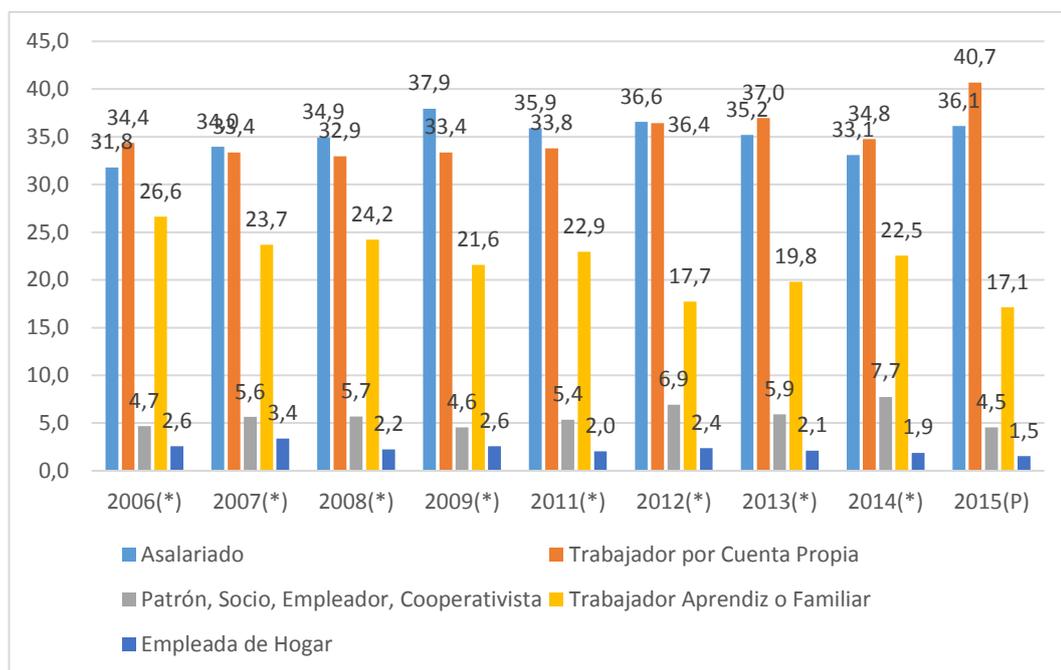
Figura N° 5 Ciudades capitales: Ocupados por sector del mercado de trabajo, 2006-2015



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE, UDAPE

Siguiendo la definición original de la OIT, el “sector informal” agrupa a los propietarios y trabajadores de las unidades económicas con menos de cinco personas ocupadas, a los trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados. Con la desaceleración económica, este último grupo retornó su peso inicial y nuevamente el sector informal está conformado por dos trabajadores independientes por cada asalariado. Entretanto, el empleo en el sector formal (estatal y empresarial) disminuyó aceleradamente a menos del 41% figura N° 5.

Figura N° 6 Bolivia: ocupados según categoría ocupacional (2006-2015) en porcentaje



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE Bolivia, UDAPE

En la figura N° 6 se observa que del 2006 al 2009 la población asalariada relativamente fue aumentando, pero a partir del 2011 la población asalariada empieza a bajar y surge el trabajador por cuenta propia; los factores que llevaron a esto fueron los costos laborales, los elevados incrementos salariales de los últimos años, así como los pagos del doble aguinaldo todos representan una carga adicional sobre las empresas, desanimándolas a reclutar más personal, lo que incide en la calidad de la oferta laboral, estimulando más bien la informalidad. Sin embargo, el mismo FMI reconoce que estos aumentos contribuyeron a reducir la desigualdad de los ingresos.

A medida que se reduce el empleo asalariado, aumenta el número de trabajadores dispuestos a realizar cualquier actividad para generar un ingreso personal o familiar. Agrupados bajo la noción de sector familiar, las personas que trabajan por cuenta propia (TCP) o sin el concurso de fuerza laboral asalariada, fueron incrementando su participación en la ocupación total de las ciudades desde el 34% al 41% entre 2006 y 2015.

Cuadro N° 5 Bolivia: población ocupada en las MYPES 2006-2016 (personas)

AÑOS	Población Ocupada	Población Ocupada en las MYPES	En cantidad	En porcentaje
2006	4550309	2965891	-	-
2007	4672361	3045445	79553	2,7%
2008	4918877	3206124	160679	5,3%
2009	5011137	3266259	60135	1,9%
2011	5145679	3353954	87694	3,7%
2012	4907360	3198617	-155336	-4,6%
2013	5220916	3402993	204376	6,4%
2014	5420658	3533185	130192	4,7%
2015	5086135	3315143	-218042	-6,2%
2016	5526376	3602092	286949	8,7%

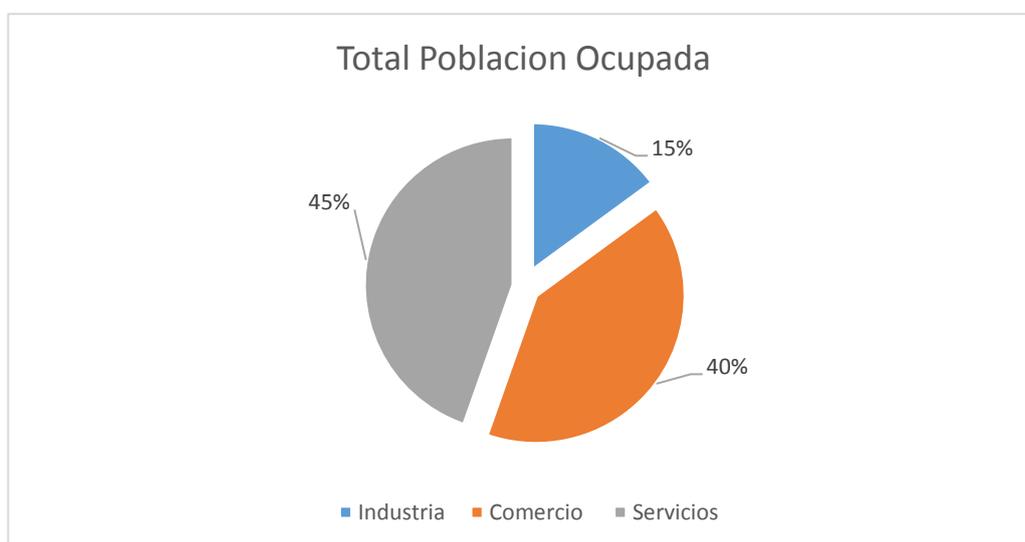
Fuente: Elaboración Propia en base a datos INE Bolivia, Ceda 2015.

En el cuadro N° 5 se ha estimado la Población Ocupada de las mypes en Bolivia del 2006-2016 debido a la falta de información teniendo para el año 2006 una estimado de 2965891 personas ocupadas en las mypes, para el 2012 la población ocupada en las mypes se estima de 3198617 personas presentando una reducción en cantidad de -155336 personas representado el 4,6% en relación al año anterior para los siguientes años fue creciendo paulatinamente para el año 2015 se presenta una reducción en el número de personas ocupadas en las mypes representando el 6,2%

Cuadro N° 6 Bolivia Población Ocupada en las MYPES según sector Económico

Sector Económico	Total Población Ocupada	%
Industria	72847	14,88
Comercio	198184	40,49
Servicios	218476	44,63
Total	489507	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a las Micro y Pequeñas Empresas 2008, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2011.



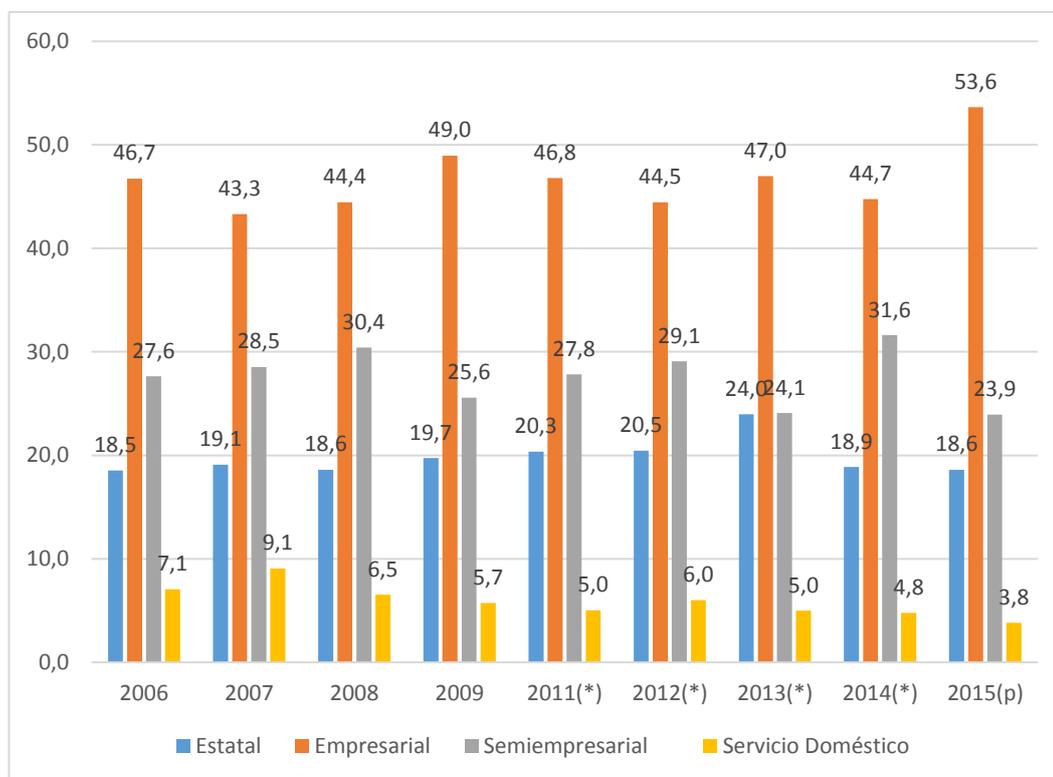
Fuente: Elaboración Propia

El personal ocupado de las MYPE de “tipo local” asciende a 489.507 personas, con una predominancia del empleo en el sector del comercio, seguido del sector de servicios y el industrial

Si se toma en cuenta la relación entre el personal ocupado total y el número de empresas, se observa que el sector de la industria ocupa mayor personal por empresa (2,92 personas), seguido del sector de servicios (2,69 personas) y del sector comercial (1,85 personas por empresa). En el sector de la industria, las actividades manufactureras que generan mayor empleo son fabricación de muebles e industrias manufactureras afines. (19,97%), fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido

de pieles (18,27%), elaboración de productos alimenticios y bebidas (18,04%), fabricación de productos de metal, excepto maquinaria y equipo (15,86%). A su vez, en este sector los asalariados permanentes representan 30,74% del empleo, seguidos de los trabajadores por cuenta propia (19,31%), asalariados eventuales (17,62%) y trabajador familiar sin remuneración (16,11%) (INE, 2011). En el sector comercial, el comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas, ocupa a 90,37% del personal. En este caso, los trabajadores por cuenta propia representan 46,78% del empleo; le siguen los trabajadores familiares sin remuneración (26,03%), los asalariados permanentes (12,44%), patrón, socio o empleador que no percibe salario (9,47%) y asalariados eventuales (5,27%) (INE, 2011). En el sector de servicios, las actividades que generan más empleo son las vinculadas a hoteles y restaurantes (31,27%), mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas (17,24%) y servicios de correo y telecomunicaciones (10,55%). En este caso, los asalariados permanentes representan 30,87% del empleo, seguidos de los trabajadores por cuenta propia (20,34%), patrón, socio o empleador que no percibe salario (17,84%), asalariados eventuales (15,97%) y trabajadores familiares sin remuneración (14,98%) (INE, 2011).

Figura N° 7 Ciudades capitales: Asalariados por sector del mercado de trabajo, 2006-2015 (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE Bolivia UDAPE.

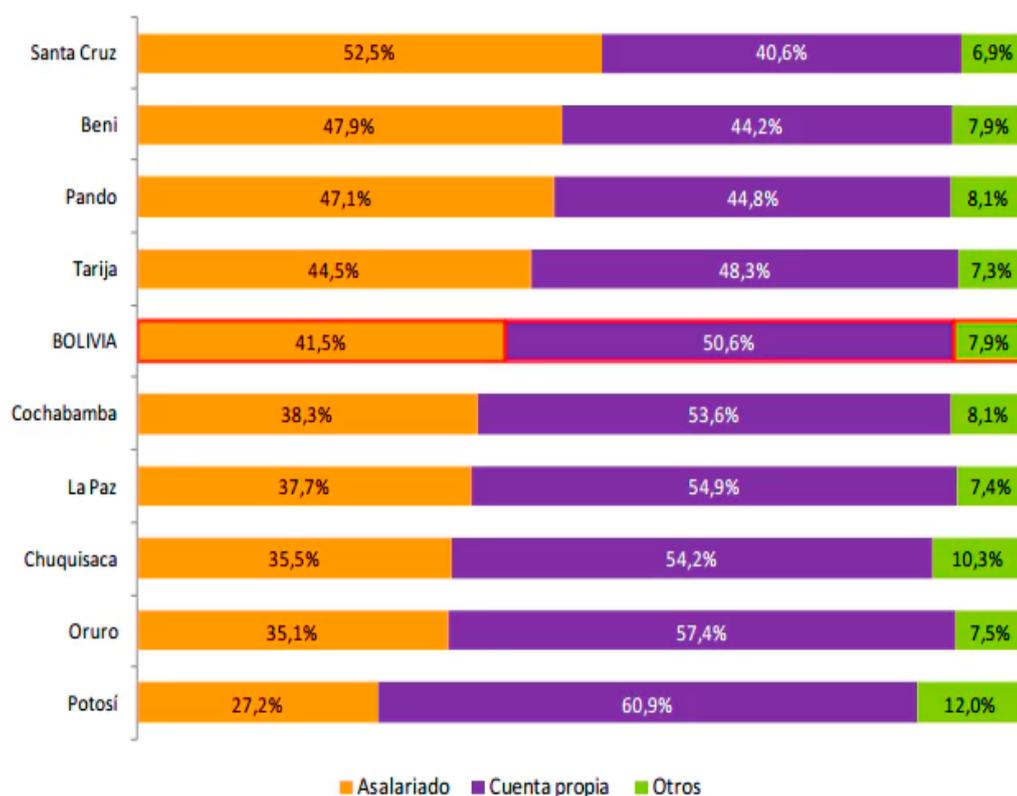
En la figura N° 7 se observa al final del período (2015) el 72,2% de los trabajadores asalariados se ocupaba en los ámbitos estatal y empresarial, asociados con el llamado “sector formal”; el 23,9%, en el semiempresarial y el restante 3,8% en actividades del servicio doméstico en hogares particulares.

La incapacidad de la economía para incorporar trabajo asalariado en forma sostenible ya se había manifestado tiempo atrás, a causa del enorme peso que tienen las micro y pequeñas unidades económicas en el aparato productivo y su concentración en los sectores que no promueven articulaciones dinámicas en la economía, como son los servicios al consumidor final o la producción de bienes con escaso valor agregado.

Como un todo, el sector familiar es el que más empleo ha generado en las últimas décadas (mayormente con características precarias), en particular en estos momentos de desaceleración económica: absorbe mano de obra desocupada,

contribuye a reducir el costo de reproducción de la fuerza de trabajo porque sus productos se venden a bajos precios, posibilita el pago de bajos salarios en el sector empresarial, incorpora a la actividad económica a miembros de los hogares que de otro modo estarían presionando por un empleo en el mercado laboral, etc., atenuando el conflicto social.

Figura N° 8 Bolivia: Situación en el Empleo según departamento, censo 2012 (porcentaje)

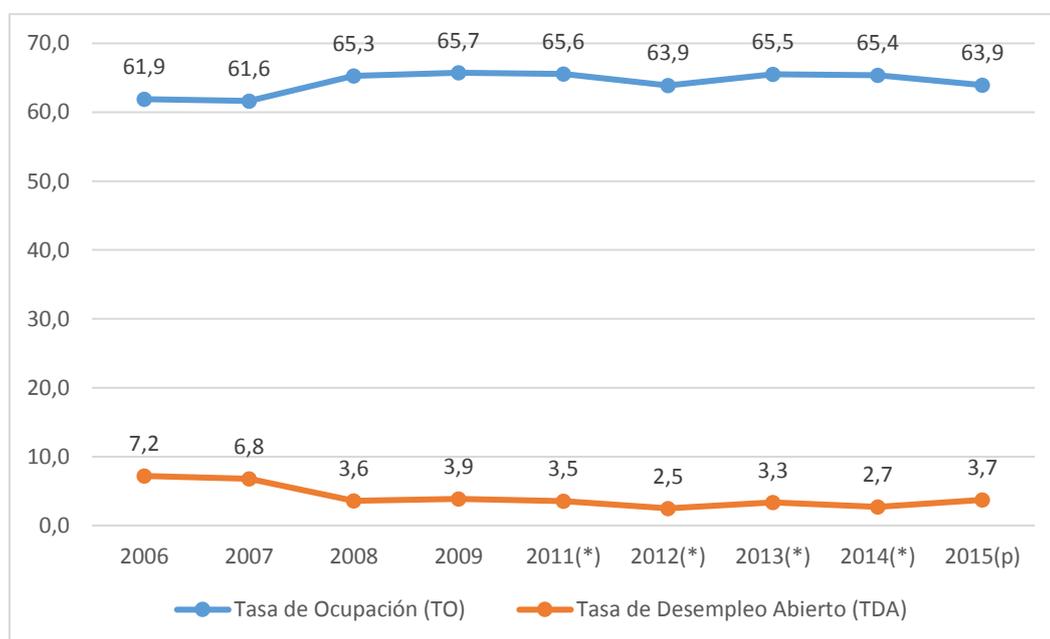


Fuente: INE BOLIVIA

En la figura N° 8 se observa según censo 2012 que Bolivia presenta un total de asalariados representando un 41,5%, el 50,6% de los empleados pertenece a trabajadores por cuenta propia; el departamento de Santa Cruz presenta el mayor número de asalariados con el 52,5%, el departamento de Potosí presenta el menor número de asalariados con un 27,2%.

En Bolivia, la mejora de los principales indicadores laborales iniciada en la década pasada parece haberse frenado en este contexto macroeconómico global y regional más desfavorable, como ha sucedido en otros países de la región. La Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (OIT/CEPAL, 2016) estima que por cada décima de punto porcentual que no crece la región, se deja de generar unos 100 mil empleos. Entre aumentos y caídas en el país se han perdido varias décimas en los últimos años y, sin duda, esto afecta el comportamiento del mercado laboral.

Figura N° 9 Bolivia: Situación en el Empleo (porcentaje)



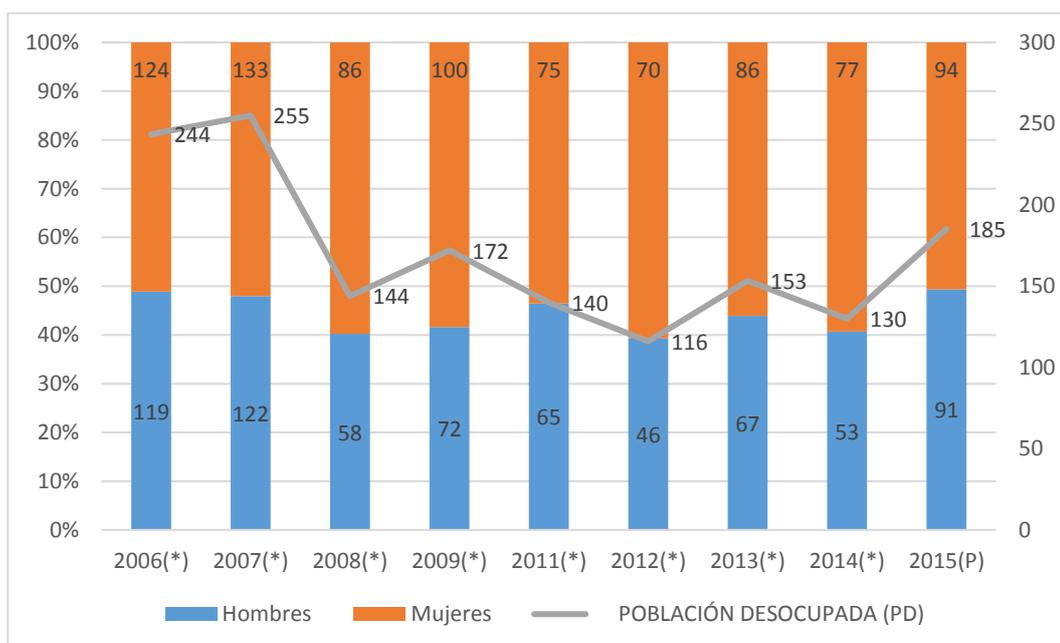
Fuente: Elaboración propia en base a datos UDAPE 2015

En la figura N° 9 se observa sobre ocupación y desempleo en las ciudades capitales muestra un comportamiento fluctuante hasta 2015, cuando la tasa de ocupación que estaba en franca recuperación comenzó a disminuir, mientras que la tasa de desempleo siguió aumentando en forma lenta pero continua

b) Población desocupada

Los desempleados, son aquellos que, si bien no están trabajando, buscan trabajo activamente ya sea como asalariados o como trabajadores por cuenta propia

Figura N° 10 Bolivia: Población Desocupada según Sexo 2006-2015 (en miles de personas)



Fuente: elaboración propia a base de datos INE BOLIVIA UDAPE

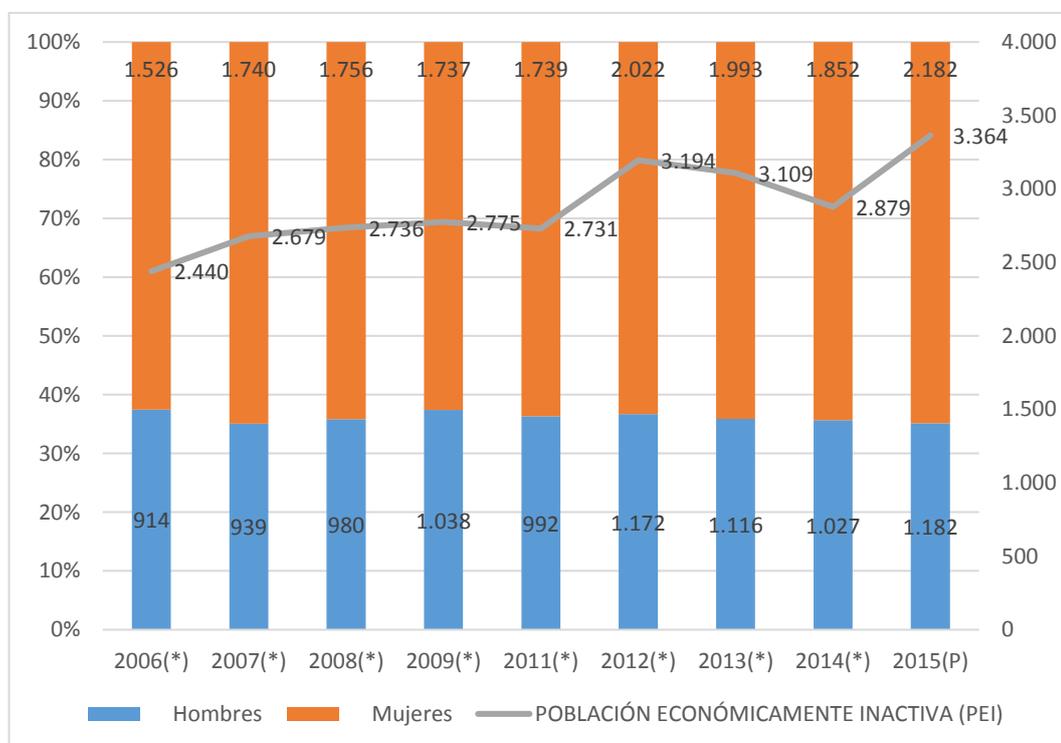
Como se observa en la figura n° 10 la población desocupada presenta una tendencia cíclica con variaciones cada año; para el 2006 se tiene una población desocupada de 244 miles de personas, bajando para el año 2008 a 144 miles de personas y para el año 2015 una población desocupada de 185 miles de personas.

Sin embargo, el repunte se da a partir de 1997, cuando se eliminaron los programas de empleo de emergencia y el mayor descenso a partir de 2008, cuando el gobierno implementa políticas de fomento a la inserción laboral estos porcentajes del desempleo; también se explica porque la actividad económica es usualmente agropecuaria y se organiza básicamente en unidades familiares, prácticamente al margen de un mercado laboral. Asimismo, las mujeres son quienes principalmente sufren las consecuencias del desempleo; al parecer el mercado de trabajo no se encuentra en capacidad para garantizar su inserción en condiciones similares a la inserción de los hombres.

4.3.1.2 Población Económicamente Inactiva (PEI)

La Población Económicamente Inactiva (PEI), se compone por las personas que voluntariamente no participan del mercado laboral. Los determinantes de esta decisión son variados, en primera instancia porque estas personas desarrollan actividades alternas como estudiar o dedicarse al cuidado de la familia; además, muchos consideran que las posibilidades de encontrar empleo son reducidas y su número representa una medida de la dificultad para ingresar al mercado.

Figura N° 11 Bolivia: Población Desocupada según Sexo 2006-2015 (en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE BOLIVIA

En la figura n° 11 se puede observar que durante el periodo de estudio la población económicamente inactiva presenta una tendencia cíclica, que para el año 2006 se tiene 2440 miles de personas llegando para el 2015 a un total de 3364 miles de personas presentando fluctuaciones en los años 2011 y 2014.

4.4 Base Empresarial

La base empresarial si bien muestra un crecimiento durante el periodo de estudio en Bolivia los problemas de informalidad y de baja productividad son aún más agudos. En efecto, con una tasa de informalidad el 81% (SIMS, con datos del 2012), Bolivia tiene la economía con el tercer mayor nivel de informalidad laboral en la región apenas superada por Honduras (83%) y Nicaragua (81%). Paralelamente, Bolivia está entre los países con las menores tasas de productividad laboral en la región. Datos del Conference Board (2014) indican que la productividad laboral en Bolivia solo alcanza el 9,4% de la productividad laboral de Estados Unidos y solo ha crecido un 20% durante los últimos 25 años

Cuadro N° 7 Bolivia base empresarial 2006-2017

AÑOS	N° DE EMPRESAS	CRECIMIENTO	
		EN CANTIDAD	EN PORCENTAJE
2006	72969	-	-
2007	81191	8222	11%
2008	90398	9207	11%
2009	103353	12955	14%
2010	116857	13504	13%
2011	129724	12867	11%
2012	153792	24068	19%
2013	217164	63372	41%
2014	257564	40400	19%
2015	272249	14685	6%
2016	284271	12022	4%
2017	295791	11520	4%

Fuente: Elaboración propia a base de FUNDEMPRESA

Según Fundempresa la cantidad de empresas del 2006 al 2017 fue creciendo; para el 2013 se tiene 217164 empresas en todo Bolivia representando un crecimiento del

41% respecto al 2012 que tiene 153792 empresas entre los años 2015, 2016 y 2017 fue creciendo paulatinamente; para el 2016 se tiene 284271 empresas representando un crecimiento del 4% respecto al año anterior.

Cuadro N° 8 Bolivia: Base Empresarial Vigente según Departamento a Febrero de las Gestiones 2016 y 2017

DEPARTAMENTO	2016 FEBRERO	2017 FEBRERO	CRECIMIENTO	
			EN CANTIDAD	EN PORCENTAJE
La Paz	85412	89098	3686	4%
Santa Cruz	76608	81420	4812	6%
Cochabamba	48532	49935	1403	3%
Tarija	14788	15178	390	3%
Oruro	14325	14584	259	2%
Potosí	11696	12217	521	4%
Chuquisaca	11717	12154	437	4%
Beni	8252	8830	578	7%
Pando	3126	3236	110	4%

Fuente: elaboración propia a base de FUNDEMPRESA

El último dato oficial sobre esta estimación, al 2015, hace referencia que en el país había un total de 720190 unidades económicas de las cuales el 90,1% corresponden a microempresas, 648.600, el 9,5% a pequeñas y medianas empresas y tan solo el 0,4% a grandes empresas. A nivel departamental, según su participación, en La Paz, Chuquisaca y Cochabamba se registra la mayor concentración de microempresas en relación al total de las unidades económicas de estos departamentos, 92,6%, 91,6% y 91,0%, respectivamente.

Cuadro N° 9 Bolivia: Número de Micro y Pequeñas empresas 2006-2017

AÑO	MYPES	CRECIMIENTO	
		EN CANTIDAD	EN PORCENTAJE
2006	63541	-	-
2007	70701	7160	11
2008	78710	8008	11
2009	90000	11290	14
2010	101759	11759	13
2011	112951	11192	11
2012	133922	20971	19
2013	189106	55184	41
2014	224261	35155	19
2015	237074	12813	6
2016	247543	10469	4
2017	257545	10002	4

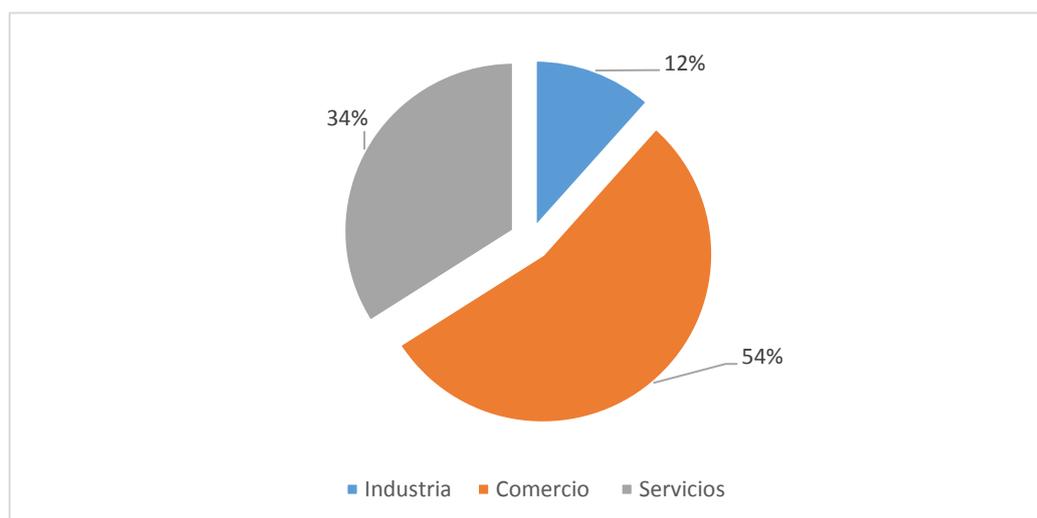
Fuente: Elaboración propia en base a datos Confederación Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMyPE), Encuesta Anual de Unidades Productivas MDPyEP – VPIME – URC

En el cuadro N° 7 muestra el número de MyPEs que se ha estimado del año 2006 al 2017 evidentemente se observa que las micro y pequeñas empresas paulatinamente fueron aumentando el número de micro y pequeñas empresas, pero en crecimiento para el año 2007 se tiene el 11% en crecimiento en relación año 2006 para el año 2013 en 41% en relación al 2012 para el año 2016 bajo a 4% en relación al 2015.

Cuadro N° 10 Bolivia: Numero De Micro Y Pequeñas Empresas, Según Sector Económico

Sector Económico	Número de MYPES	%
Industria	24975	11,56
Comercio	117550	54,41
Servicios	73539	34,04
Total	216064	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta a las Micro y Pequeñas Empresas 2008, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2011.



Fuente: Elaboración propia

En el cuadro N° 8 muestra su distribución según sector económico arroja la predominancia de MYPE en el sector comercio, con 54,41%, seguido del sector servicios, con 34,03 % y la industria, con 11,56%.

En el sector comercial, el mayor número de MYPE se encuentra en el comercio por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas, con un 92,83%. En el sector de servicios predomina la participación de las MYPE en las actividades de hotelería y restaurantes (27,77%), mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas (15,22 %) y servicios de correo y

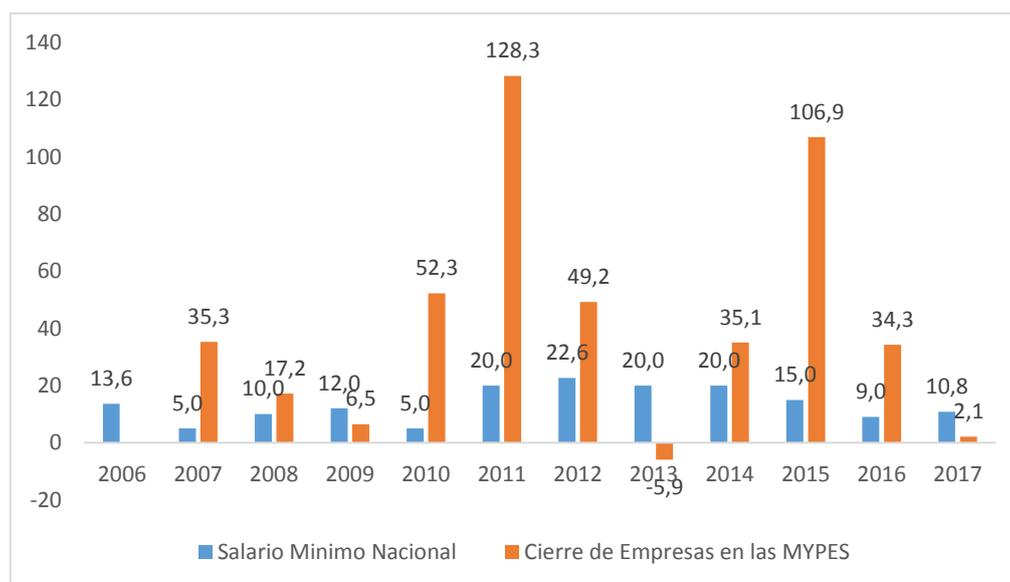
telecomunicaciones (13,04%) (INE, 2011). En Bolivia el sector informal en los últimos años ha crecido considerablemente, la mayoría de los trabajadores de cuenta propia se dedican a la actividad del comercio, puesto que estas pequeñas empresas no tienen la capacidad de productividad.

Cuadro N° 11 Bolivia: Cancelación de matrículas o Cierre de empresas

AÑO	Cierre de Empresas en Bolivia	Cierre de Empresas en las MYPES	Crecimiento	
			en cantidad	en porcentaje
2006	232	202	-	-
2007	314	273	71	35,3
2008	368	320	47	17,2
2009	392	341	21	6,5
2010	597	520	179	52,3
2011	1363	1187	667	128,3
2012	2034	1771	584	49,2
2013	1913	1666	-105	-5,9
2014	2584	2250	584	35,1
2015	5347	4656	2406	106,9
2016	7181	6253	1597	34,3
2017	7331	6384	131	2,1

Fuente: Elaboración Propia en base fundempresa INE.

Figura N° 12 Bolivia Salario Mínimo Nacional – Cierre de empresas en las MYPES



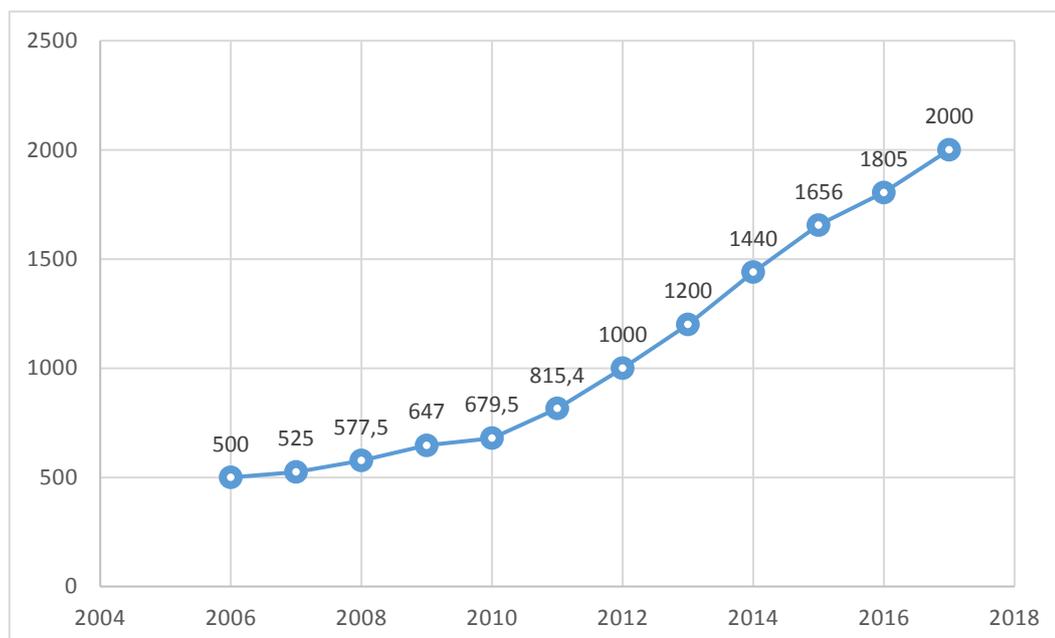
Fuente: Elaboración Propia en base a datos fundempresa INE.

Debido a la falta de información se ha estimado el número de empresas que cerraron en las MYPES con datos de la confederación nacional de mypes y las encuestas Anuales de Unidades Productivas, para el año 2006 en las mypes se cerraron 202 empresas para el año 2010 se cerraron 520 empresas en las mypes en el 2016 un total de 6253 empresas que se cerraron para el 2017 6384 empresas. En la figura N° 12 se observa las variaciones del incremento salarial con el número de empresas que se cerraron en las mypes para el 2015 hubo un mayor número de empresas que cerraron en relación al año anterior representando un crecimiento del 106,9% esto se da debido a las políticas salariales, los costos laborales, el doble aguinaldo el incremento del salario para el mismo año fue del 15%.

4.5 Salario Mínimo Nacional

En la figura n° 12 se observa la evolución del salario mínimo nacional a lo largo del periodo de estudio, para el año 2006 se tiene un salario de 500bs llegando en el 2017 a 2000bs; en términos de crecimiento el salario mínimo nacional creció en un 300% del 2006 al 2017

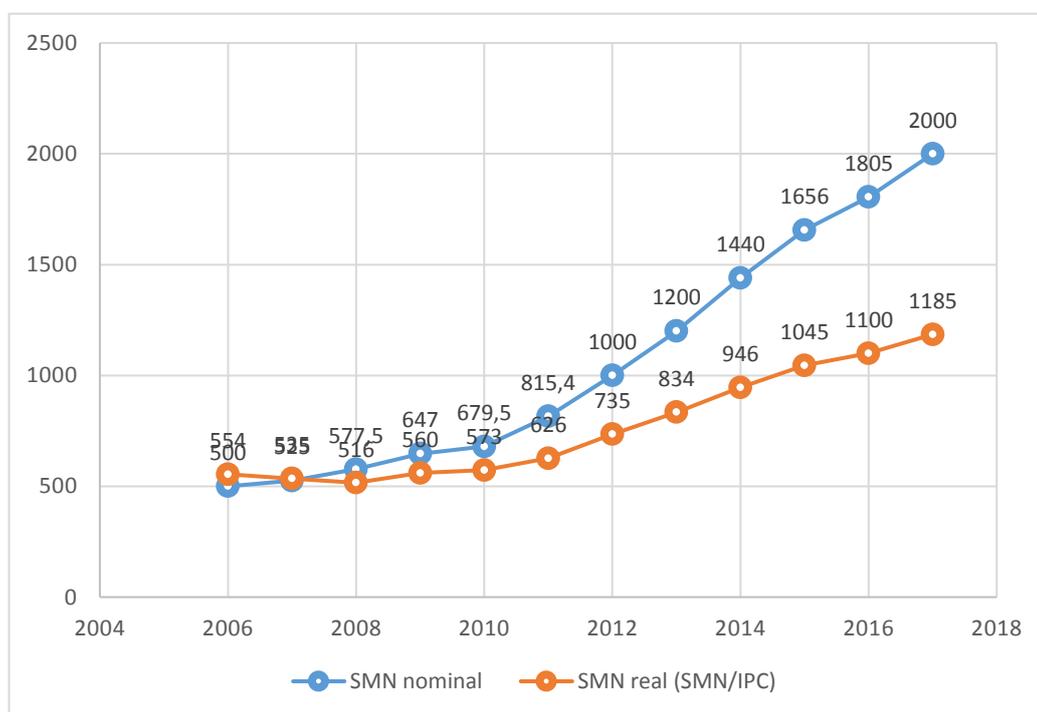
Figura N° 13 Bolivia: Salario Mínimo Nacional 2006-2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE Bolivia.

Estos incrementos salariales en los últimos años se dan por la política salarial aplicada en Bolivia, basadas en dos pilares fundamentales: primero, incrementos sostenidos por encima de la tasa de inflación, medida adoptada como una forma que además de reponer el poder adquisitivo, está enfocada en aumentar en términos reales los ingresos de los trabajadores y generar una demanda interna; segundo, beneficiar a los sectores de salud y educación con la creación de nuevos ítems.

Figura N° 14 Bolivia: evolución del salario mínimo nacional nominal y real, 2006-2017 (bs)

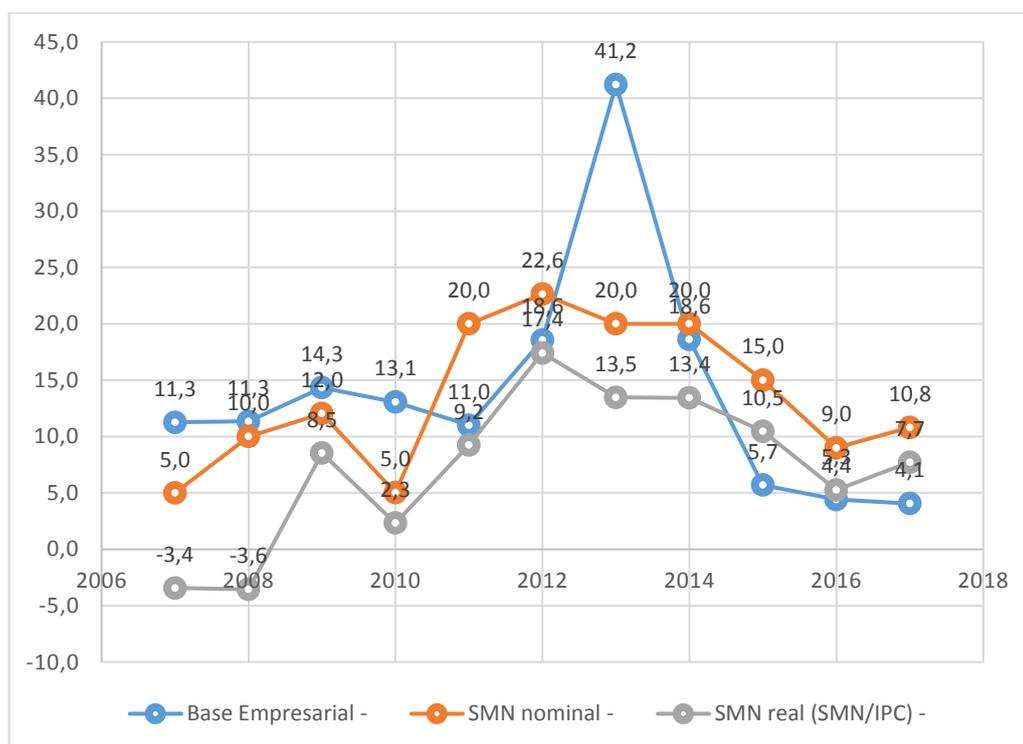


Fuente: Elaboración propia en base a datos INE BOLIVIA

En la figura n° 13 se puede observar la evolución del salario mínimo nacional nominal y el salario mínimo nacional real de Bolivia en los años de estudio; el salario mínimo nacional nominal empieza ser mayor que el salario mínimo nacional real a partir del año 2008 llegando al año 2017 con 2000 bs mientras que el salario mínimo nacional real para el 2017 llega a 1185bs

El salario mínimo nacional tuvo un avance alto con relación a la inflación, sin embargo, un ámbito es el normativo y otro el resultado de la norma. En todo caso si el salario mínimo nacional es obligatorio en ámbito formal y un referente en el ámbito informal, entonces se debería esperar que la mayor parte de los trabajadores (población ocupada) perciba al menos esta retribución, sino una mayor.

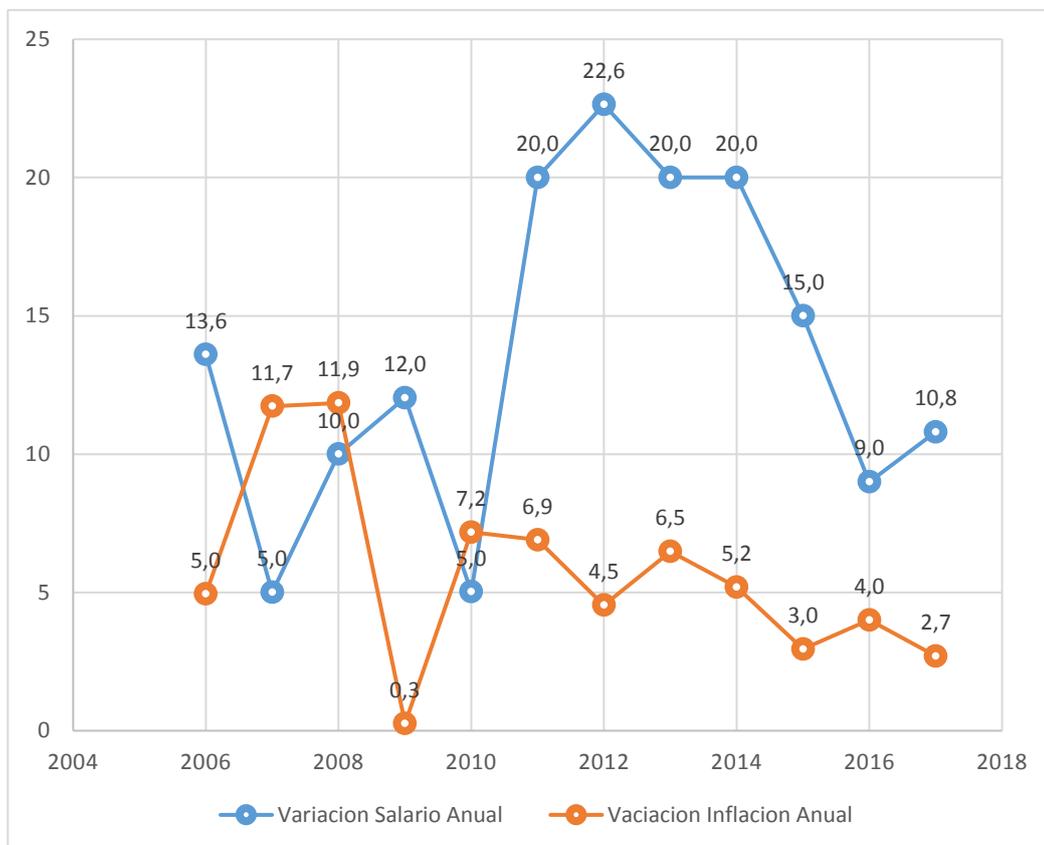
Figura N° 15 Bolivia: Base Empresarial - Salario Mínimo Nacional Nominal - Salario Mínimo Nacional Real (Tasas de Crecimiento en Porcentaje) 2006-2017



Fuente: Elaboración Propia en base a datos INE BOLIVIA, FUNDEMPRESA

En la figura n° 14 se puede observar las tasas de crecimiento en razón a la cantidad tanto de la base empresarial como del salario mínimo nacional de Bolivia expresado en términos nominales y reales, a partir del 2007 el crecimiento de la base empresarial y el salario mínimo nominal fueron paulatinamente iguales hasta el año 2009, presentándose para el 2010 que el crecimiento del salario mínimo nacional bajó a 5,0%. El crecimiento del salario mínimo real presenta fluctuaciones variadas; para el 2010 se tiene un 2,3 % llegando a 17,4% para el 2012; de ahí el salario mínimo nominal y el salario mínimo real paulatinamente fueron iguales.

Figura N° 16 Bolivia: Variación Anual Salario y la Inflación 2006-2017

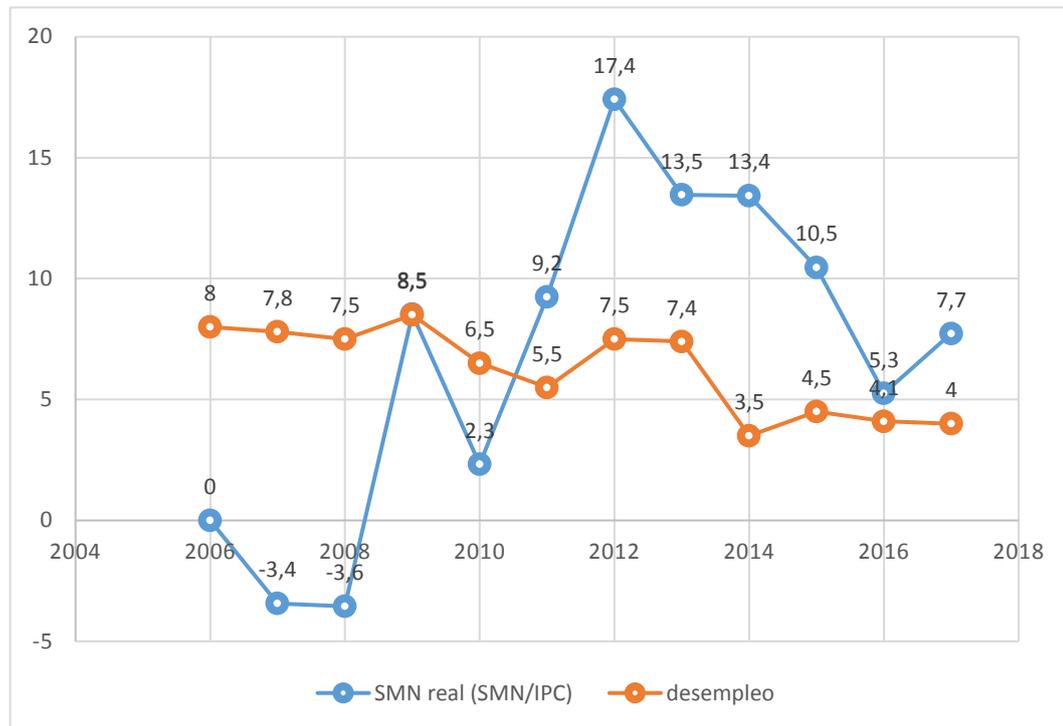


Fuente: Elaboración propia en base a datos INE BOLIVIA

Como se puede observar en la figura N°15 a partir del 2011 al 2014 el salario se incrementó en un 20% promedio y la inflación 5,78% promedio para ese periodo. Con respecto, al 2015 al 2017 el promedio incremento salarial fue de 11,6% y la inflación promedio para este periodo fue 3,22%.

Sin embargo, señalar un mayor incremento del salario mínimo tendría el riesgo de mermar aún más la generación de empleo formal e incrementar el empleo informal, ocasionando quiebre de pequeñas y medianas empresas hasta producir un cierre de dichas empresas.

Figura N° 17 Bolivia: Salario Mínimo Nacional vs Desempleo 2006-2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE BOLIVIA

En el figura N° 16 se observa que el salario mínimo nacional real a partir 2012 al 2015 se incrementó en un 13,7% en promedio mientras que el desempleo en los mismos años se incrementó en un 5,73% en promedio, para los periodos 2016 y 2017 el salario mínimo nacional real es menor en comparación de los periodos anteriores pero sigue siendo mayor que si en los próximos años el salario se incrementa afectará de gran manera al empleo.

CAPÍTULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A partir de la realización del trabajo se presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ Con respecto a la evolución del salario mínimo nacional en Bolivia, se presenta a lo largo del periodo de estudio un incremento del 300% del 2006-2017; para el 2006 se tiene un salario mínimo nacional de 500(bs) llegando para el 2017 a 2000(bs), este salario solo beneficia al sector formal (incluye trabajadores del sector estatal y sector empresarial) que tiene una población ocupada del 40,4% para el 2015 según fuente INE Bolivia encuesta de hogares en ciudades capitales; es decir, solo es beneficiada la población asalariada que para el 2015 según encuesta a hogares INE redujo en comparación en años anteriores en 36,1%. El sector que tiene una mayor población ocupada es el sector informal que representa un porcentaje del 57,5% INE encuesta a hogares.
- ✓ Por otra parte, la base empresarial en Bolivia para el 2006 tiene un total de 72969 empresas, de las cuales 63541 pertenecen a las mypes. para el 2013 un total de 217164 empresas de las cuales 189106 pertenecen a las mypes representando un crecimiento del 41% con respecto al año anterior para el 2014 se redujo en 19% respecto al año anterior y para el año 2015 se redujo en crecimiento al 4% y para el año 2017 se tiene un total de 295791 empresas representando un crecimiento de tan solo del 4%; por tanto, a partir del 2013 en Bolivia muchas empresas cerraron, otras disminuyeron la mano de obra debido a las políticas implementadas por el gobierno en turno. A razón de lo mencionado se genera mayor desempleo.
- ✓ En cuanto al comportamiento de la población económicamente activa (PEA) en específico la población ocupada (PO), la PEA en Bolivia para el 2015 es de 5271 miles de personas, la PO para el 2015 es de 5086 miles de personas, según el INE Bolivia el sector que genera mayor empleo en Bolivia es el sector informal que tiene una población ocupada del 57,5%, para el 2015,

de un total del 100%; el 59.9% de la población ocupada que se encuentra dentro del empleo informal son mujeres y solo el 55.7% son hombres.

- ✓ Las normas laborales del país, plantean varias disparidades, que pueden ser fácilmente esquivadas por empleadores como empleados. Estas disparidades evitan que los trabajadores aspiren a mejores niveles de vida y a que el sector privado, en especial las MyPEs, disponga de estrategias para su emprendimiento.
- ✓ Según fuente INE Bolivia censo 2012 en Bolivia solo el 41,5% de la población en condición de empleo es asalariada, el 50,6% en condición de empleo es por cuenta propia. Según fuente INE encuesta de hogares grafico N° 6 muestra el 2006 al 2009 la población asalariada relativamente fue aumentando, pero a partir del 2011 la población asalariada empieza a bajar y surge el trabajador por cuenta propia, los factores que llevaron a esto fueron los costos laborales.
- ✓ En consecuencia, estos costos laborales inciden; baja la ocupación, disminuye el empleo y por ende aumenta el desempleo, puesto que muchas empresas dejaron de reclutar más personal y que las mismas personas estarán dispuestos a generar sus propios recursos en condiciones precarias para sustentar a sus familias, por tanto, aumentara la informalidad y baja la productividad.
- ✓ En conclusión, general se ha llegado a identificar los siguientes efectos.
 - Reducción de personas ocupadas en las MYPES es decir baja la tasa de ocupación que se refleja en las personas ocupadas en las MYPES.
 - Disminuye el empleo en las MYPES como consecuencia de los incrementos salariales en tal consecuencia el despido.
 - Aumenta el desempleo por tanto por tal sentido muchas personas estarán dispuesto a generar sus propios recursos, surge la informalidad.
 - Las normativas laborales que están son traducidas en bonos y aportes a los trabajadores representan una recarga para las MYPES.

Se puede mencionar que los elevados incrementos salariales de los últimos años, así como los pagos del doble aguinaldo todos representan una carga adicional sobre las empresas, desanimándolas a reclutar más personal, lo que incide en la calidad de la oferta laboral, estimulando más bien la informalidad. Sin embargo, el mismo FMI reconoce que estos aumentos contribuyeron a reducir la desigualdad de los ingresos.

5.2 Recomendaciones

El balance final de los resultados de esta investigación, nos permite plantear que una buena política debe estar direccionada a reducir los costos laborales para las empresas pequeñas y recientes, y los costos de encontrar trabajo en el sector formal, fomentar el emprendimiento, la inversión, innovación y la creación de nuevas empresas que sean constantes en el tiempo.

Por el contrario, estos incrementos en los ingresos laborales van en dirección contraria a todos los problemas mencionados. Por ende, se recomienda que:

- Debe haber una valoración y promoción del talento emprendedor orientado a potenciar al cuentapropista.
- Revisar nuestras normas laborales, puesto que está llena de lagunas y contradicciones, llegando a generar muchas trabas a los empleadores y trabajadores, para poder incrementar nuestro bienestar.
- La calidad del empleo es parte de la calidad de vida de una sociedad, y por lo tanto la dignificación del empleo va más allá de asegurar un salario justo y las condiciones mínimas para el desarrollo del trabajo. Lo importante es asegurar en el largo plazo un trabajo digno, la realización personal de los trabajadores y no solamente el bienestar económico reflejado en salarios y protección social.

Fijar medidas que sean equitativas, o sea, tratar a los sectores desde su realidad y no englobarlos como un total, puesto que nuestra economía es diversa y altamente informal.