

ECUADOR **Debate**

CONSEJO EDITORIAL

José Sánchez-Parga, Alberto Acosta, José Laso Ribadeneira, Simón Espinosa, Diego Cornejo Menacho, Manuel Chiriboga, Fredy Rivera, Jaime Borja Torres, Marco Romero.

DIRECTOR

Francisco Rhon Dávila
Director Ejecutivo CAAP

EDITOR

Juan Carlos Ribadeneira

ECUADOR DEBATE

Es una publicación periódica del Centro Andino de Acción Popular CAAP, que aparece tres veces al año. La información que se publica es canalizada por los miembros del Consejo Editorial. Las opiniones y comentarios expresados en nuestras páginas son de exclusiva responsabilidad de quien los suscribe y no, necesariamente, de ECUADOR DEBATE.

SUSCRIPCIONES

Valor anual, tres números:

EXTERIOR: US\$. 18

ECUADOR: S/. 18.000

EJEMPLAR SUELTO: EXTERIOR US\$. 6

EJEMPLAR SUELTO: ECUADOR S/. 6.000

ECUADOR DEBATE

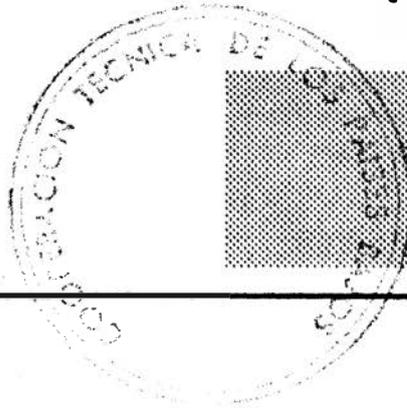
Apartado Aéreo 17-15-00173-B Quito, Ecuador
Redacción: Diego Martín de Utreras 733 y Selva Alegre, Quito.
Se autoriza la reproducción total y parcial de nuestra información, siempre y cuando se cite expresamente como fuente a ECUADOR DEBATE.

PORTADA

Magenta Diseño Gráfico



ECUADOR DEBATE



30

Quito-Ecuador, diciembre de 1993

EDITORIAL

COYUNTURA

Aspectos de la coyuntura ecuatoriana a fines de 1993. Coyuntura Internacional
Equipo Coyuntura "CAAP" / 8-41

TEMA CENTRAL

- Menos Estado y más Gobierno
José Sánchez Parga / 44-53
- ¿Basta la Gobernabilidad...?
Mario dos Santos y Marcela Natalicchio / 54-66
- El gobierno estatal de la Gobernabilidad: Entrevista a Mario Ribadeneira
y a Pablo Lucio Paredes
Entrevista / 67-79
- Tres apuntes acerca del desinterés ciudadano por la política en los Andes
Pablo Ortiz / 80-90
- Gobernabilidad y educación
Nila Velázquez / 91-100

PUBLICACIONES RECIBIDAS

DEBATE AGRARIO

- Apuntes sobre la parcela agrícola en la sierra ecuatoriana:
Observaciones sobre la provincia de Cotopaxi
Pablo Ospina / 106-124
- La diversificación de las exportaciones agrícolas: el caso del mango
Luis Rosero / 125-140

2
P
18860091222

ANALISIS

Hacia una propuesta de unificación salarial en el país

Milton Maya / 142-154

Las cámaras de la producción y la política: Ecuador 1980-1990

Alexis Naranjo / 155-168

¡De hacer a ser!

Michel Van Aerde / 169-174

CRITICA BIBLIOGRAFICA

La seducción Velasquista

Hernán Ibarra / 175-179

Analysis



HACIA UNA PROPUESTA DE UNIFICACION SALARIAL EN EL PAIS

Milton Maya, CAAP(*)

Cerca del 50% del total de la remuneración anual de un trabajador se concentra en el último cuatrimestre, agravando las irregularidades en la asignación del gasto.

Uno de los más graves problemas que enfrenta el país es la estructura actual de los salarios, considerada caótica e irracional, por algunos sectores. Frente a esta situación uno de los principales temas que cobra actualidad es el nuevo esquema salarial que el Ejecutivo viene planteando en forma de un proyecto de "unificación", que ha generado polémica entre los diferentes sectores sociales, políticos y económicos del país.

Si bien es necesario la identificación de los problemas y limitaciones más importantes, tal como han surgido del debate público, no se mencionan propuestas de política derivadas de los diagnósticos y cuestionamientos planteados. Por

lo que, consideramos que es válido y necesario plantear una nueva opción de unificación salarial que intente encontrar en el manejo técnico-administrativo eficiente y efectivo una alternativa de solución a este problema.

El objetivo primordial de esta propuesta es el intento de simplificar y racionalizar la estructura actual de los salarios¹, de tal manera que su administración y funcionamiento sea sencillo, ágil y transparente. Con lo que, tanto empleadores como trabajadores tendrían un conocimiento claro de las remuneraciones que deben ser pagadas o cobradas, evitando la evasión y el incumplimiento de las disposiciones legales inherentes a esta materia. Esto podría con-

(*) Economista, Investigador adjunto al equipo de Coyuntura del CAAP.

1. En el sistema actual, cerca del 50% del total de la remuneración anual del trabajador se concentra en el último cuatrimestre; de donde se tiene que una irregular estructura de los ingresos mensuales a lo largo del año, lleva también a un irregular sistema de asignación del gasto.

tribuir, por una parte, para que el trabajador adquiera madurez, disciplina y responsabilidad en la administración de sus ingresos y por otra, para buscar alternativas que incentiven la inversión en el país ².

1. El esquema de Unificación Salarial propuesto ³

La propuesta consiste en agrupar los ocho componentes que actualmente conforman el salario total del trabajador ⁴, a un máximo de tres componentes, los mismos que están definidos de la siguiente manera:

SALARIO UNIFICADO (SU): Constituye la sumatoria del salario mínimo vital, la compensación al incremento del costo de la vida y la bonificación complementaria.

BONIFICACION ADICIONAL (BA): Corresponde a la sumatoria del décimotercero, décimocuarto, décimoquinto y décimosexto sueldos. La bonificación adicional tiene relación con el salario unificado, como veremos más adelante.

COMPENSACION TRANSPORTE (CT): No forma parte ni tiene relación con el salario unificado. Es una compensación al costo del transporte y se pagaría a todos los trabajadores del país. Se ajustará en forma automática en función del costo del pasaje del transporte urbano.

Por lo tanto, el **SALARIO TOTAL DEL TRABAJADOR (ST)** resulta de la sumatoria del Salario Unificado (SU), la bonificación adicional (BA) y la compensación al costo del transporte (CT). El gráfico N° 1, presenta la nueva estructura salarial del trabajador.

2. Esquema de Funcionamiento de la Propuesta de Unificación Salarial

En esta sección compararemos los tres sistemas salariales, el actualmente vigente, el propuesto por el Ministerio de Trabajo y el sugerido por nosotros en la sección anterior. El Cuadro N° 1 establece la comparación cualitativa y cuantitativa de tales esquemas, cuyo análisis nos permite comentar lo siguiente ⁵:

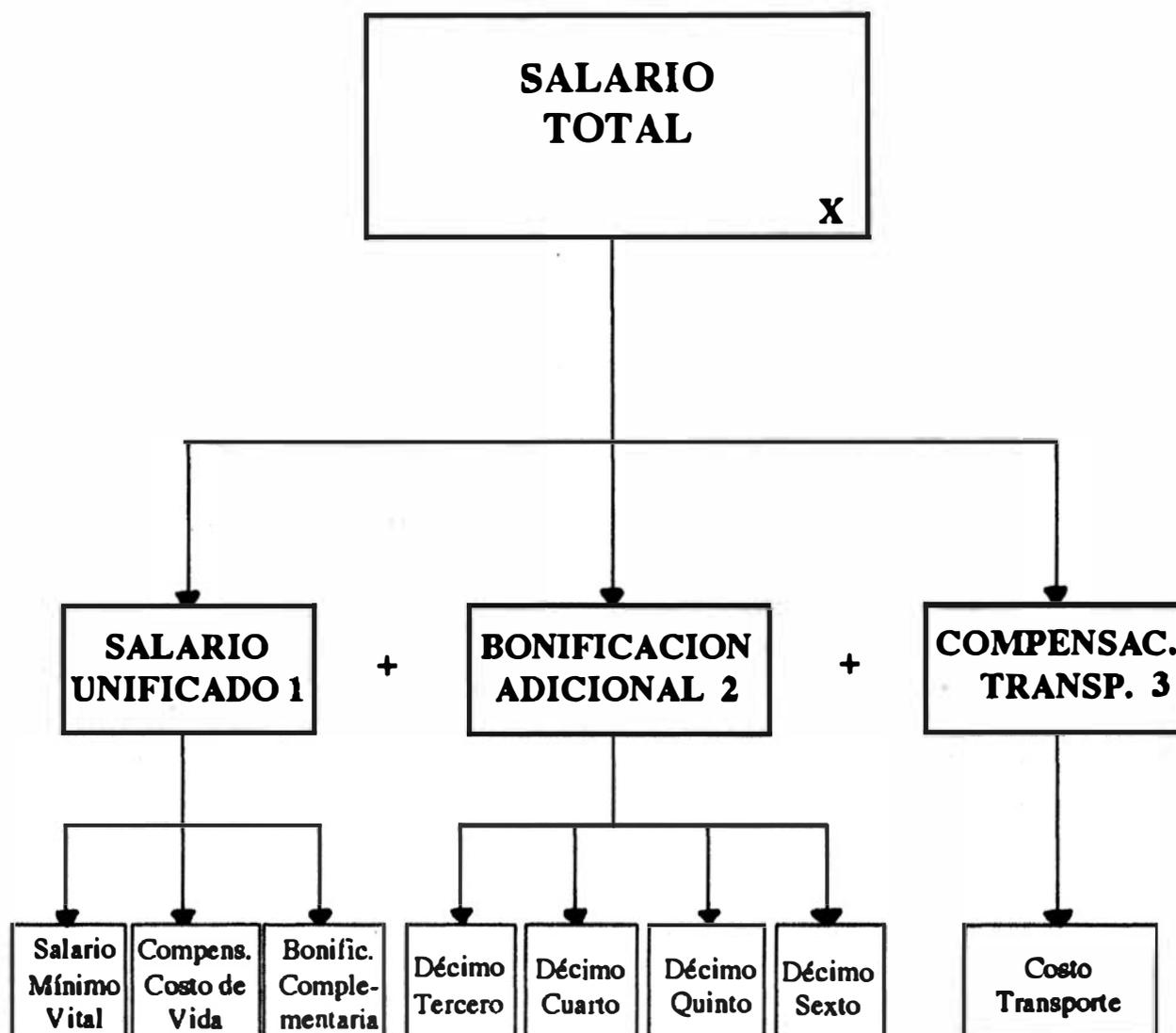
2. En este sentido, coincidimos plenamente con los objetivos que plantea el Ejecutivo en su Proyecto de Unificación Salarial (Ver: "Proyecto de Unificación Salarial"; Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos), no así con sus mecanismos de implementación y formas de unificación.

3. En este proyecto se excluye otros beneficios o remuneraciones pactadas en contratos colectivos o convenios con el empleador como son: subsidios, bonos, aguinaldos, sobresueldos, etc. Estos beneficios que disponen determinadas instituciones, especialmente del sector público, podrían integrarse en un solo rubro denominado "bonificación institucional". Este concepto no podrá estar indexado al salario unificado. El monto será fijo, y será sujeto de cálculo de impuesto a la renta.

4. Entendido como la remuneración total resultante de sumar los siguientes rubros: Salario Mínimo Vital (SMV); compensación costo de vida, bonificación complementaria, compensación transporte; décimotercero, cuarto, quinto y sexto sueldos. A los que hay que añadir el fondo de reserva y el aporte a la seguridad social.

5. En este ejercicio inicial, nos limitamos al estudio de las remuneraciones correspondientes a la más baja escala de pago (es decir, de quienes perciben un salario mínimo vital). Más adelante se generalizará y detallará el tratamiento de las diversas propuestas y escalas salariales.

PROPUESTA DE UNIFICACION SALARIAL



X.- El salario total se pagaría mensualmente.

- 1.- El cálculo sobre el aporte al IESS, impuesto a la renta y fondo de reserva, se aplicaría sobre el salario unificado.
- 2.- La bonificación adicional no estaría sujeta de pago de impuesto a la renta.
- 3.- Se ajustaría automáticamente de acuerdo a la norma establecida.

a) El esquema de unificación salarial planteado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos (MTRH) hace referencia a numerosas escalas, en las que los porcentajes varían en forma creciente y en relación al salario unificado para el cálculo de sus diversos componentes: los fondos de reserva, los aportes al seguro social, el impuesto a la renta, el décimo tercer sueldo, etc. Esto conlleva complicaciones para el sistema que se quiere implementar: de un lado, el manejo administrativo se vuelve nuevamente lento y su aplicación confusa y de otra parte, se pierde claridad sobre la forma como se deben liquidar las remuneraciones. Por el contrario, la fórmula de cálculo que proponemos para el manejo salarial, está basada exclusivamente en el salario unificado.

b) El MTRH reduce los **ocho** rubros salariales existentes actualmente a **cuatro**, proponiendo unificar el salario mínimo vital, la compensación por costo de vida, la bonificación complementaria, el décimoquinto y el décimosexto sueldos. El salario unificado será por tanto de S/ 149.167. En esa propuesta, no se consolidaría el décimotercero y el décimocuarto sueldos en ese rubro, sino que ellos mantienen diferente forma de

cálculo, aplicación y fecha de pago ⁶. Tampoco formaría parte de la unificación salarial, al igual que en nuestra propia propuesta, la compensación por transporte, el fondo de reserva y otros beneficios adicionales a los que el trabajador tiene derecho.

En contraposición, nuestro proyecto considera la globalización de todo el salario a un máximo de tres conceptos (ver, esquema de unificación), los mismos que deben ser distribuidos en su totalidad en proporciones iguales durante todos los meses del año. De esta manera su manejo será más sencillo. Además, se dará mayor capacidad adquisitiva al trabajador y perspectivas de organizar su presupuesto de gasto en términos más realistas. El salario unificado ascendería a 134.000 sucres.

c) En términos del ingreso nominal del trabajador, la fórmula de cálculo que planteamos, permite al trabajador tener un ingreso de 4.079 sucres más a lo propuesto por el MTRH y de 5.667 sucres a lo establecido actualmente. En términos efectivos, descontando las obligaciones de ley, la diferencia aumenta a 10.299 sucres. Esto se debe básicamente, a que en nuestra propuesta sugerimos que el trabajador de bajos

6. A pesar de que el proyecto del MTRH y otros sectores políticos y sociales señalan como aspecto positivo la mantención del décimotercero y décimocuarto sueldos para cubrir obligaciones existentes en épocas de navidad y de matrículas escolares (Ver: prensa de julio-noviembre), sin embargo, en estos meses existen adicionalmente, otros compromisos como son los feriados y puentes vacacionales que implican gastos "extra" para la población, en fechas tales como el 9 y 12 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 6 de diciembre. Es precisamente en estos meses cuando las compras son realizadas con poca planificación; inclusive, en muchos de los casos, los trabajadores tienen que sobreendeudarse para cumplir compromisos no necesariamente indispensables, desajustando el presupuesto familiar en el futuro inmediato.

ingresos sea exonerado de la aportación al IESS ⁷.

d) Bajo la misma consideración, señalada en el literal anterior, el costo para el empresario debería ser de 188.834 sucres. Es decir, 4.004 sucres menos de lo planteado por el MTRH ⁸. El costo actual con relación a la nueva propuesta del MTRH es menor en 1.652 sucres.

e) Considerando los dos literales anteriores y frente a la crisis en la que está sumergido el país, con altos niveles de desempleo y subempleo, este criterio de exoneración en el pago a la seguridad social, tanto del trabajador de bajos ingresos, como del empleador que incorpora mano de obra poco calificada, podría convertirse en una política que incentive entre otros el ahorro e inversión internas y el empleo productivo masivo, cuyo efecto a corto plazo estaría dado por una cierta estabilidad económica y social ⁹, mecanismo que no contempla el MTRH, cuando uno de los aspectos positivos de su proyecto dice relación con la atracción de inversión extranjera.

2.1. Condiciones básicas para el funcionamiento de la Unificación Salarial

Para que este proyecto de unificación tenga una correcta aplicación es ne-

cesario plantear las siguientes consideraciones:

- El salario unificado se constituye en la base de cualquier revisión salarial e imposiciones de ley (tributarias, aportes, etc.), prohibiéndose a futuro la incorporación de nuevos conceptos o categorías dentro de esta nueva estructura salarial.

- La bonificación adicional deberá ser ajustada en forma automática en relación a las variaciones que vaya experimentando el salario unificado. El porcentaje de incremento de la bonificación deberá ser inversamente proporcional al monto de los salarios unificados. Es decir, cuanto mayor sea el monto del salario unificado de un trabajador, menor será el porcentaje de incremento de la bonificación adicional (BA). El factor o porcentaje de aumento en la BA estaría situado en el orden del 14 al 24% ¹⁰. La base de cálculo será la sumatoria de todos los décimos que conforman esta BA (ver, gráfico 1).

Esta bonificación estaría exenta de cualquier pago o imposición legal existente o por promulgarse.

- En la compensación al transporte, su revisión será automática. La base de cálculo será la que rige por las actuales normas legales.

7. Si consideramos para el pago del aporte personal el monto que actualmente está vigente (6.171 sucres), el ingreso del trabajador seguirá teniendo una diferencia a su favor de 4.128 sucres, con relación al planteamiento del MTRH.

8. Manteniéndose el monto de aportación patronal vigente (8.019 sucres), el costo para el empresario será de 4.015 sucres más a lo estipulado por el MTRH.

9. Si realmente se quiere trabajar con propuestas concretas en beneficio de los sectores más pobres del país, esta propuesta de exoneración podría reemplazar, en parte, el anunciado "bono de la pobreza" que ha sido promocionado con mucho énfasis y que hasta la actualidad no se ha concretado.

10. La escala porcentual, ha sido diseñada en base a la relación porcentual de la bonificación adicional con respecto del salario unificado, el mismo que va de 134.000 sucres a 1'500.000 sucres.

- La revisión del salario unificado deberá darse en períodos cuatrimestrales ¹¹. Se deberá considerar variables de carácter económico y social como: inflación, niveles de empleo, de productividad y otros datos relevantes que deberían conformar la base para la fijación de un salario técnicamente equilibrado y justo.

- La disponibilidad de información oportuna y confiable constituye un elemento clave para cualquier tipo de decisión al respecto (Índices de Precios al Consumidor; costos reales de los servicios públicos y privados; tasas de desempleo; niveles de productividad; etc.), para lo cual, tanto instituciones públicas como privadas deberán aportar y proporcionar la información oportuna y confiable que se requiera, con la finalidad de que las decisiones se puedan adoptar técnicamente y sean lo más justas posibles.

2.2. Rol de Pago de los Trabajadores

. Varios sectores sociales y políticos argumentan que el problema de los salarios no está en la forma, sino en el

bajo ingreso de los trabajadores. En lo relacionado a los ingresos reales bajos, tienen absoluta razón. Sin embargo, la forma de liquidación actual en cierta medida ha perjudicado sistemáticamente al trabajador en términos de gestión y administración de sus ingresos. Proponemos que una distribución equilibrada de sus remuneraciones puede tener impacto positivo en el ingreso del trabajador y de su forma de organizar administrativamente sus activos.

La manera como se viene liquidando al trabajador mensualmente y la propuesta de manejo del rol de pagos, se presenta en el siguiente Cuadro No.2

Como podemos observar, la manera como se remunera al trabajador actualmente, presenta síntomas de obsolescencia y poca funcionalidad. El 21,9% de la remuneración mensual la recibe en la primera quincena y el resto (78,1%) a fines de mes ¹². Esta incongruencia en la forma de pago lleva a que el peso de los gastos recaigan al final de cada mes, quitándole al trabajador posibilidades de mejorar, en términos de eficiencia y efectividad, la administración de su ingreso.

11. Esto no quiere necesariamente decir que cada cuatro meses los salarios tengan que ser aumentados; sino que será una comisión técnica, altamente calificada y estable, integrada por representantes de los diferentes sectores económicos y sociales los que definan la conveniencia de un aumento salarial. Es por lo tanto necesario que el Consejo Nacional de Salarios, CONADES (instancia ejecutora y asesora de la política salarial del país), deba ser revisado en su estructura orgánica y funcional con la finalidad de que al interior de la misma, todos los sectores tengan igualdad de oportunidades y de votos.

En la actualidad el CONADES, está conformada por un representante del Ministerio de Trabajo, uno del Ministerio de Finanzas, uno del CONADE, uno del IEES, uno de los empresarios y uno de los trabajadores.

12. Actualmente existen empresas que pagan a sus trabajadores en la primera quincena el 40% del salario mínimo vital, con lo que el margen de distorsión en el pago aumenta.

CUADRO N° 1
SITUACION ACTUAL Y PROPUESTAS DE UNIFICACION SALARIAL
(INGRESO PROMEDIO MENSUAL)

ESTRUCTURA SALARIAL ACTUAL	VALOR MENSUAL	PROYECTO DE UNIFICACION MINISTERIO DE TRABAJO *	VALOR MENSUAL	PROYECTO DE UNIFICACION AUTOR	VALOR MENSUAL
<i>A. ING. NOMINAL TRABAJADOR (1+2+3+4)</i>	183.167	<i>A1. ING. NOMINAL TRABAJADOR (1+2+3+4+5)</i>	184.755	<i>A2. ING. NOMINAL TRABAJADOR (1+2+3+4)</i>	188.834
1. SALARIO MINIMO VITAL	66.000	1. SALARIO UNIFICADO (1)	149.167	1. SALARIO UNIFICADO (2)	134.000
2. COMPENSACION ADICIONAL	80.000				
2.1 Compen. Costo Vida	67.000				
2.2 Bonif. Complement.	1.000				
2.3 Compensación Transporte	12.000	2. COMPENSACION TRANSPORTE	12.000	2. COMPENSACION TRANSPORTE	12.000
3. REMUNER.COMPLEMENTARIAS	31.667			3. BONIFICACION ADICIONAL (3)	31.667
3.1 Décimo tercero	5.500	3. DECIMO TERCERO	5.544		
3.2 Décimo cuarto	11.000	4. DECIMO CUARTO	12.500		
3.3 Décimo quinto	4.167				
3.4 Décimo sexto	11.000				
4. FONDO DE RESERVA	5.500	5. FONDO DE RESERVA	5.544	4. FONDO DE RESERVA	11.167
<i>B. APTE PERSONAL (9,35%)</i>	6.171	<i>B1. APTE PERSONAL (9,35%)</i>	6.220	<i>B2. APTE PERSONAL (4)</i>	
<i>C. APTE PATRONAL (12,15%)</i>	8.019	<i>C1. APTE PATRONAL (12,15%)</i>	8.083	<i>C2. APTE PATRONAL (4)</i>	
<i>D. INGRESO EFECTIVO TRABAJADOR (A+B)</i>	178.996	<i>D1. INGRESO EFECTIVO TRABAJADOR (A1-B1)</i>	178.535	<i>D2. INGRESO EFECTIVO TRABAJADOR (A2-B2)</i>	188.834
<i>E. COSTO TOTAL EMPRESA (A+C)</i>	191.186	<i>E1. COSTO TOTAL EMPRESA (A1+C1)</i>	192.838	<i>E2. COSTO TOTAL EMPRESA (A2+C2)</i>	188.834

(*) Todos los calculos han sido realizados en base a la escala preparado por el Ministerio de Trabajo

(1) Es el resultado de sumar los siguientes rubros salario mínimo vital, bonificación costo de vida, bonificación complementaria, décimo quinto y sexto sueldos.

(2) Corresponde a la sumatoria de los siguientes rubros salario mínimo vital, compensación costo de vida, bonificación complementaria.

(3) Definida como la suma de los siguientes rubros: décimo tercero, cuarto, quinto y sexto sueldos.

(4) Están exonerados del aporte patronal y personal, empresas que tienen trabajadores que ganan hasta dos salarios unificados (S/268.000)

CUADRO No 2
 ROL DE PAGOS DEL TRABAJADOR ACTUAL Y PROPUESTA
 (Mensual)

	SALARIO UNIFICADO	BONIFICACION ADICIONAL	BONIFICACION TRANSPORTE	TOTAL NOMINAL	APORTE PERSONAL	IMPUESTO RENTA	LIQUIDO A PAGAR	1 ERA QUINCENA	2 DA QUINCENA
ACTUAL	1 66,000	2 79,000 *	3 12,000	4=1+2+3 157,000	5=1x9.35 6,171	6=1xB.I. 0	7=4-5-6 150,829	8=1x0.5 33,000	9=7-8 117,829
PROPUESTA	1 134,000	2 31,667 **	3 12,000	4=1+2+3 177,667	5=1x9.35 0	6=1xB.I. 0	7=4-5-6 177,667	8=4x0.5 88,834	9=7-8 88,834

(*) Incluye: Bonificación costo de vida, Bonificación complementaria y Décimo sexto sueldo

(**) Incluye: Décimo tercero, cuarto, quinto y sexto sueldos

Pensamos que toda la remuneración (salario unificado, bonificación adicional y compensación al transporte), se debe pagar al trabajador en términos proporcionalmente iguales en las dos quincenas; ésto es, 50% en la primera y el resto en la segunda. Lo que significa, además, que el trabajador deberá renunciar al cobro de los “apetecidos décimos” en determinados meses del año, como lo establece el proyecto del MTRH, cobrándolos más bien a lo largo del año.

El trabajador debe darle verdadera importancia a la administración del ingreso adelantado, ya que sus ganancias en términos reales pueden ser mayores; especialmente, porque los flujos de ingreso ya no están tan concentrados hacia fines de año. A modo de ejemplo, si partimos del supuesto de que la bonificación adicional es depositada en una institución financiera ganando un interés del 24%, el trabajador podría disponer -al cabo de un año- de un ingreso adicional de aproximadamente 50.000 sucres, que equivalen a un 39,4% de un sueldo unificado. Por otra parte, se estaría incentivando a los sectores mayoritarios pobres para que desarrollen mecanismos eficaces de defensa frente a uno de los problemas graves del país como es la inflación. Lógicamente, todo depende de la capacidad de autogestión del trabajador.

2.3. Tratamiento de la aportación social y tributaria y el Fondo de Reserva

Algunos de los puntos claves que deben ser analizados en este proceso de unificación salarial se refieren, sin lugar a dudas, al tratamiento que se debe dar a futuro a los aportes al Seguro Social (personal y patronal), al pago de Impuesto a la Renta y al manejo del Fondo de Reserva, así como de ciertos aspectos administrativo-contables.

2.3.1. Aportación a la Seguridad Social

Es de mucha importancia que el Estado a través de sus diferentes políticas sociales busque algún mecanismo que exonere, tanto al empleador como a los empleados y trabajadores de bajos ingresos, del pago de aportes al IESS, toda vez que difícilmente podrían cumplir con dicha obligación ¹³. En ese sentido se señala que: “el aporte salarial total en el sistema general es de 20,5% [de las remuneraciones totales], el décimo más elevado entre 30 países de América Latina y el Caribe en 1989/1990” ¹⁴. El sistema es deficiente porque quienes tienen sueldos bajos aportan sobre todos sus ingresos y los que tienen ingresos altos cotizan sólo sobre una parte de ellos ¹⁵.

13. Gran parte de los conflictos laborales en el sector privado se deben al incumplimiento precisamente de las obligaciones que el empresario debe realizar al IESS.

14. Véase: ILDIS, Informe de Coyuntura Social, 1993; pág 66

15. Los que perciben ingresos altos generalmente no aportan sobre ingreso “extra”, tales como bonificaciones por responsabilidad, subsidio de antigüedad, gastos de representación, etc.

Esta política de incentivos hacia estos sectores puede influir positivamente en aspectos distributivos; tanto porque atrae inversión extranjera y privada nacional, como porque aumentaría las remuneraciones promedio de los empleados. Esta exoneración podría ser orientada a los trabajadores que ganan hasta dos salarios unificados (268.000 sucres)¹⁶.

Para los demás trabajadores, los que perciben ingresos superiores a los dos salarios unificados, se deberá buscar alternativas como la reducción de las tasas de aportes personales, o que los costos de aportación sean compartidos por los dos sectores (empleador-trabajador). Consideramos que no es válida una doble aportación para un mismo objetivo. Esta tasa de aportación compartida podría situarse en el orden del 15% del salario unificado.

El esquema del MTRH no considera la exoneración en el pago al IESS para ningún sector. Por el contrario trabajador y empleador deberán pagar una cantidad ligeramente mayor a la que actualmente aportan por este concepto.

2.3.2. Impuesto a la Renta

Sin la unificación salarial los trabajadores que perciben ingresos gravables

de hasta 7'152.000 sucres anuales, esto es, unos 596 mil sucres mensuales no pagan impuesto a la renta. No obstante, el proyecto de unificación del MTRH incorpora en forma implícita a la renta gravable los rubros de los décimos que en la actualidad están exentos de todo tributo, lo que significa, que muchos trabajadores superarán el tope de exoneración y, por lo tanto, tendrán que empezar a tributar a pesar de que los ingresos nominales anuales seguirán siendo los mismos. En consecuencia, resulta una unificación contraria a los intereses de los trabajadores.

Vale señalar, que el gobierno está tramitando una nueva reforma tributaria. En lo fundamental el proyecto establece la reducción de la base imponible, debiendo, por lo tanto, tributar los sectores con menor capacidad económica. En consecuencia los trabajadores y empleados que perciban ingresos sobre los 330.000 sucres mensuales se verían obligados a tributar. Mientras que los de ingresos más altos tributarían menos de lo que venían haciendo por concepto de impuesto a la renta.

El pago del impuesto a la renta debe ser calculado en base al total del salario unificado y en base a la tabla que rige actualmente¹⁷. De ninguna manera se incorporará a la renta gravable la boni-

16. Actualmente, un alto porcentaje de los trabajadores percibe una remuneración inferior al salario mínimo vital. En 1991 el 11% de la población recibía ingresos inferiores al salario mínimo y un 23% adicional tenía remuneraciones entre uno y dos salarios mínimos vitales (ILDIS, Informe de Coyuntura Social, 1993; p.47)

17. Véase: Acuerdo Ministerial N° 26, publicado en el R.O N° 118, del 29.01.93

ficación adicional, la compensación al costo del transporte y el fondo de reserva ¹⁸.

Sin embargo, cualquier propuesta de reforma tributaria debe ser discutida y concertada con todos los sectores sociales a fin de que la unificación salarial no implique incrementos en los pagos por este concepto.

2.3.3. Fondo de Reserva

Es obvio que deben emplearse opciones que hagan atractivo el proyecto de unificación salarial para el sector laboral, como por ejemplo, ofreciendo la posibilidad de que los ingresos promedios mensuales sean incrementados con el nuevo esquema. Esto lleva a que al trabajador se le reconozca por concepto de Fondo de Reserva el 100% del salario unificado. Este fondo experimenta un incremento del 102% en comparación al fondo actual y la nueva propuesta del MTRH.

Todo trabajador deberá tener derecho al Fondo de Reserva incluso para quienes prestan sus servicios en forma temporal y por períodos menores a un año.

El IEES deberá garantizar la capitalización del fondo a tasas de rentabili-

dad reales positivas. Por ningún concepto se permitirá que se erosionen los fondos por la colocación a rentabilidades menores a la inflación como viene sucediendo actualmente ¹⁹.

2.3.4. Simplificación del manejo administrativo-contable

La unificación salarial tiene sus ventajas, no sólo por la simplificación de procedimientos administrativos, sino en cuanto a su forma de liquidar como es: fechas de pagos (todo el salario se paga mensualmente); manejo contable (se reduce de ocho a tres cuentas); reducción en los costos de operación y optimización de los recursos materiales, financieros y humanos, tanto para empleados como para trabajadores; etc.

En el caso del sector público no se requerirá realizar trámites burocráticos para obtener los fondos y poder cubrir estos beneficios. Se eliminarán procedimientos y normas administrativas complicadas que han venido funcionando como base de control interno y seguimiento contable, que han ocasionado pérdidas de tiempo y de recursos en todo este proceso.

Finalmente favorecerá a que los recursos no permanezcan inactivos y ocio-

18. Quienes proponen la unificación absoluta de todos los componentes del salario actual caerían en esta limitación, ya que el impuesto efectivo a la renta ascendería a niveles muy elevados, sobre todo para los estratos de bajos ingresos.

19. Por depositar el Fondo de Reserva en el IEES, la institución reconoce a sus afiliados un interés anual del 15%. Por otra parte, los valores son reintegrados a los trabajadores pasados los tres o cuatro años. Esto significa, que el fondo que recibe el trabajador se encuentra prácticamente deteriorado, tanto por la inflación, como por la baja tasa de interés. Es necesario que el IEES, en el futuro inmediato, actualice los procedimientos administrativos que permitan otorgarle una mayor eficacia a su gestión en beneficio de todos los afiliados.

sos en cuentas corrientes de las instituciones públicas. En este aspecto, las instituciones que realizan el control del manejo de los fondos públicos deberán flexibilizar el manejo de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control (I.OAFYC), con el propósito de que se tenga otro esquema de funcionamiento acorde a las condiciones actuales.

Un aspecto de mucha importancia que habrá que considerar es el impacto que podría tener esta propuesta sobre el sector laboral al percibir sus salarios bajo esta modalidad. El manejo de los ingresos podría ser de difícil adaptación; la mayoría de trabajadores no le prestan mucha atención a la capacidad administrativa mínima con la que debe contar cualquier unidad familiar. No hay esfuerzos reales tendientes a diseñar modelos simples de contabilidad y de costos familiares, lo que este sistema favorecería.

Esta situación requiere cambios profundos en el comportamiento del propio trabajador y de las organizaciones sindicales que deben adquirir conciencia y asumir con seriedad y responsabilidad este reto de administración y manejo del nuevo salario unificado y de pago anticipado. No puede ser, que en estos momentos de cambios acelerados en la economía y en la sociedad misma, se siga argumentado en forma paternalista señalando que el trabajador no tiene capacidad de administrar eficiente y racionalmente su propio ingreso ²⁰.

3. Reflexiones y Perspectivas Finales

Es importante la búsqueda, en consenso, de una unificación salarial a fin de eliminar el desorden que impera a ese respecto en el país, a causa de políticas erradas, aplicadas por los diversos gobiernos de turno, que han respondido más bien a coyunturas políticas y presiones sociales de distinta índole antes que a estudios serios sobre esta materia.

No es posible que se profundicen estas distorsiones por lo que urge una reforma en el ámbito salarial, ya que esta área es fundamental en el desenvolvimiento armonioso del país, pues, un eficiente sistema salarial puede constituirse en el verdadero termómetro que evidencie síntomas de justicia social y estabilidad económica.

Para dar sustento a la propuesta de unificación se requerirá de un marco jurídico legal que inscriba un conjunto de reformas legales, ya que existe una multiplicidad de instrumentos normativos que tienen relación con el SMV, concepto que tiene que desaparecer con la aprobación del nuevo proyecto. Eliminando de esta manera mecanismos de indexación existentes especialmente en el Sector Público y Fuerzas Armadas, en donde gran parte de las “remuneraciones y bonificaciones institucionales”, tienen relación con el SMV.

Una racionalización en el manejo de los ingresos de los trabajadores del país debe ser parte del proceso de moderni-

20. Las críticas al proyecto de unificación salarial provienen principalmente de los sectores y organizaciones sindicales, cuando bien podrían ser beneficiarias de ella, cuando menos en la propuesta aquí presentada.

zación. Es necesario que, paralelamente a la unificación salarial, se diseñen e implementen programas de capacitación y formación a todo nivel. En este aspecto, las organizaciones sindicales deben tener una alta participación, convirtiéndose en verdaderos centros que promuevan y motiven la actualización de conocimientos en todos los aspectos y a todo nivel dentro de la organización.

Sin embargo, no pensamos que la unificación salarial resolverá todos los problemas; por lo tanto, su manejo y los resultados a ser alcanzados deberán ser transparentes, tanto para empleadores como trabajadores y en general para el país, sentando las bases de un amplio acuerdo que, más allá de la coyuntura, se encamine a resolver los problemas de fondo existentes en el país.

El Sector Público y Fuerzas Armadas también deben propender a unificar criterios en busca de una unificación salarial que se ajuste a las reales disponibilidades fiscales y tenga coherencia con las características del sector privado. No pueden haber instituciones privilegiadas que -argumentando tener "fondos propios"- creen sus propias "bonificaciones", las mismas que son financiadas con los impuestos que directamente recaen sobre la ya empobrecida población.

Es necesario, que el Sistema de Seguridad Social del país sea revisado en su forma de financiamiento y en la pres-

tación de servicios. El costo de las aportaciones no pueden ser oneroso, ni tampoco el servicio ser limitado y de baja calidad. Los trabajadores a través de sus organizaciones deben sugerir propuestas viables de solución. Una posible solución a futuro podría ser, que la aportación no sea indexada al salario, sino que su valor sea fijo (en función del ingreso), el mismo que deberá ser revisado de acuerdo a la calidad de los servicios que preste y las condiciones sociales y económicas del país.

Finalmente, aunque este modelo demuestra un relativo éxito, esto no quiere decir que no existan dificultades en la implementación del mismo. Aún falta recabar información detallada y hacer el análisis respecto de la ecuación de unificación salarial. A todo ello falta definir lineamientos precisos de carácter legal que le permitan dar sustento a esta propuesta de unificación.

En tal sentido, nuestra propuesta sólo busca ilustrar una posibilidad, de las tantas que pueden existir, más que proponer un modelo totalmente definido y cerrado al debate público. Lo importante, por tanto, es disponer de una alternativa que responda a las necesidades de una política salarial coherente atendiendo a estrategias tanto económicas, políticas como sociales que beneficien especialmente a los sectores de menores ingresos en el país.