

1 DE CADA 2 EMPLEADOS DE PEQUEÑAS EMPRESAS GANAN MENOS DEL MÍNIMO

El objetivo de que el piso salarial del mercado laboral cubra, al menos, la canasta básica familiar es legítimo y compartido. Pero resulta utópico aspirar a que por el simple expediente de sancionar una norma se va a lograr este objetivo cuando en el entorno productivo predominan las empresas pequeñas, sometidas a elevados niveles de burocracia, presión impositiva y litigiosidad, junto con serias carencias de formación de la mano de obra.

El Consejo del Salario acordó un nuevo ajuste del salario mínimo legal. Hacia fines del 2007, el valor nominal del salario mínimo será 5 veces más alto que el vigente antes de la devaluación. Se trata de la continuidad de una estrategia donde subyace la idea de que se puede mejorar la situación social a través del simple trámite de sancionar normas que aumentan el piso de remuneración al que, en teoría, están obligados a pagar los empleadores privados.

El problema es que este piso salarial está cada vez está más lejos de las posibilidades reales de muchas empresas. Para ilustrar esto sirve comparar el valor del salario mínimo legal antes de la crisis (\$200) y el vigente en la actualidad (\$800), con los salarios promedios que efectivamente se pagan en la realidad. Según datos de la EPH del INDEC:

- En el año 2000, el **salario mínimo legal** equivalía al **37%** del salario promedio del sector privado; a fines del 2006 representaba el **70%**.
- Entre **las pequeñas empresas**, el salario mínimo legal en el año 2000 representaba el **60%** del salario promedio; **a fines del 2006 el salario mínimo legal era prácticamente igual al salario promedio pagado por las pequeñas empresas.**
- Entre las empresas que tiene menos de 10 trabajadores, a fines del 2006, **el 51% de los trabajadores ganaba por debajo del salario mínimo.**

Los datos sugieren que los ajustes del salario mínimo legal colisionan con la realidad productiva de los pequeños empleadores. El **67%** de los trabajadores en pequeñas empresas son contratados “en negro” y la mayoría recibe un salario inferior al mínimo. Así, se va conformando un esquema típico de países de bajo nivel de desarrollo. Las regulaciones del Estado, incluyendo el salario mínimo, operan sólo en las empresas más grandes y modernas. Para las empresas chicas, ni siquiera cumplen un rol referencial. En la medida que las pequeñas empresas generan en Argentina el 40% del empleo, queda claro cuáles son las razones de la baja eficacia social de las políticas oficiales.

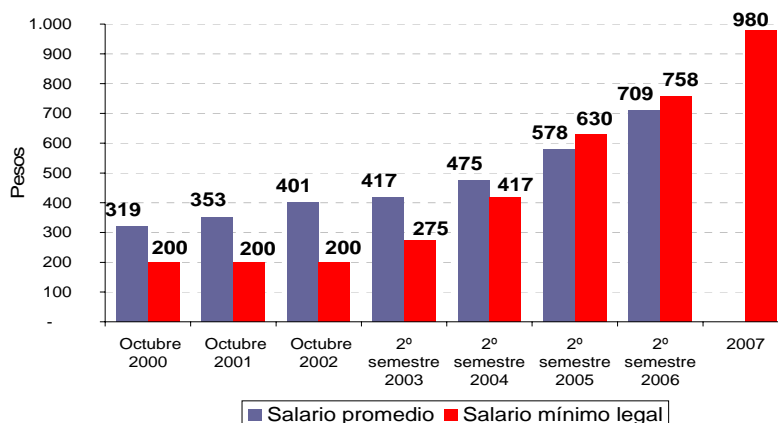
Una comparación con el mercado de trabajo de España ilustra la raíz de los problemas del mercado laboral argentino. Según Eurostat, el salario mínimo legal del año 2005 en ese país fue fijado en 700 euros, que equivaldrían a unos \$ 2.800. Las diferencias en el monto del salario mínimo no son el resultado de un mayor compromiso social de las autoridades españolas respecto de las argentinas, sino de las enormes brechas en productividad laboral que separan a los dos países. En España, el salario mínimo representa un tercio del salario medio mientras que en Argentina supera los dos tercios. En España, las empresas con hasta 10 trabajadores representan el 25% del empleo asalariado mientras que en Argentina representan el 40% de los asalariados.

El manejo del salario mínimo entre los dos países es diferente porque el entorno en que se aplican es diferente. En Argentina, aunque el salario mínimo sea fijado en niveles mucho más altos que el que se determinó en la última ronda del Consejo del Salario, la situación social no mejorará. Por el contrario, seguramente contribuirá a profundizar la segmentación del mercado de trabajo, con sus secuelas de fuertes inequidades entre trabajadores (salarios altos “en blanco”; salarios bajos “en negro”). La prosperidad de España no la explica el salario mínimo legal sino la capacidad de las autoridades para generar un entorno favorable para la inversión y el aumento de la productividad laboral.

El problema en Argentina no es el objetivo sino la tendencia a usar instrumentos rudimentarios. Resulta legítimo aspirar a que el piso remuneratorio cubra al menos la canasta básica familiar. Pero es utópico suponer que esto se logra con el simple acto de emitir una norma, cuando el entorno productivo del país está caracterizado por empresas pequeñas, sometidas a elevados niveles de burocracia, presión impositiva, regulaciones irracionales y litigiosidad, agravado además por los bajos niveles de calificación de la mano de obra. Bajo este contexto, los aumentos de salario mínimo son más un factor promotor de la informalidad y la pobreza, que de inclusión social.

Para superar estas contradicciones es necesario apelar a un menú más amplio e imaginativo de políticas. Una de ellas podría ser la de fijar que el monto del salario mínimo legal sea considerado –al menos para las pequeñas empresas– como un mínimo no imponible para las cargas sociales. Si esta disminución de presión impositiva se acompaña con reducción de burocracia e inseguridad jurídica, y un compromiso efectivo con la educación y la capacitación, es posible iniciar un proceso sostenido de inclusión social. Caso contrario, es un acto de hipocresía dado que se sabe que, en la práctica, no se va a cumplir.

Salario mínimo y salario promedio en empresas con menos de 10 trabajadores



Fuente: IDESA en base a EPH del INDEC