



Oxfam en **CENTROAMÉRICA**

Productividad, salarios y competencia en GT
¿Hay margen para mejorar los salarios, los salarios mínimos y las
condiciones laborales?



OXFAM

PRODUCTIVIDAD, SALARIO Y COMPETENCIA EN GUATEMALA



JULIO 2024



Índice

- Introducción: dos tesis divergentes sobre la productividad laboral
- Cómo se relacionan la productividad laboral, las regulaciones, los salarios y el poder de mercado
- Condicionantes micro y macroeconómicos de la productividad laboral
- Conclusiones



Introducción: 2 tesis divergentes

1

La productividad laboral depende de mercados laborales flexibles: permiten la libre contratación y despido de trabajadores. Permiten ajustarse a situaciones cambiantes. Contribuye a la eficiencia.

2

La productividad depende de inversiones en capital y equipo, en investigación y desarrollo educación de las personas inversiones en sectores que enfrentan competencia (en mercados internos y externos: sectores transables)

1.
Cómo se
relacionan la
productividad
laboral, las
regulaciones,
los salarios y
el poder de
mercado

Las regulaciones laborales en Guatemala son poco importantes en la práctica (3+4 razones)

- 1) Guatemala: tercer país con menor importancia (formal) de regulaciones laborales en América Latina
- 2) De 522 empresas entrevistadas en Guatemala, 462 (89%) indicaron que sus decisiones de despedir o contratar personal no dependía de regulaciones
- 3) Se acude a fraude de ley para evitar aplicación de la ley (Argueta 2008):
 - a) se sustituye la relación laboral mediante contrato civil o mercantil propio de un trabajo independiente;
 - a) se simulan contrataciones temporales que no lo son, y
 - b) se acude a la subcontratación para evitar el reconocimiento de obligaciones laborales

Las regulaciones laborales en Guatemala son poco importantes en la práctica (3 razones)

- 1) Guatemala: tercer país con menor importancia (formal) de regulaciones laborales en América Latina (Fraser institute)
- 2) De 522 empresas entrevistadas en Guatemala, 462 (89%) indicaron que sus decisiones de despedir o contratar personal no dependía de regulaciones (Fraser institute)
- 3) Se acude a fraude de ley para evitar aplicación de la ley (Argueta 2008):
 - a) Se sustituye la relación laboral mediante contrato civil o mercantil propio de un trabajo independiente;
 - a) Se simulan contrataciones temporales que no lo son, y
 - b) Se acude a la subcontratación para evitar el reconocimiento de obligaciones laborales

Las regulaciones laborales en Guatemala son poco importantes en la práctica (+4 razones)

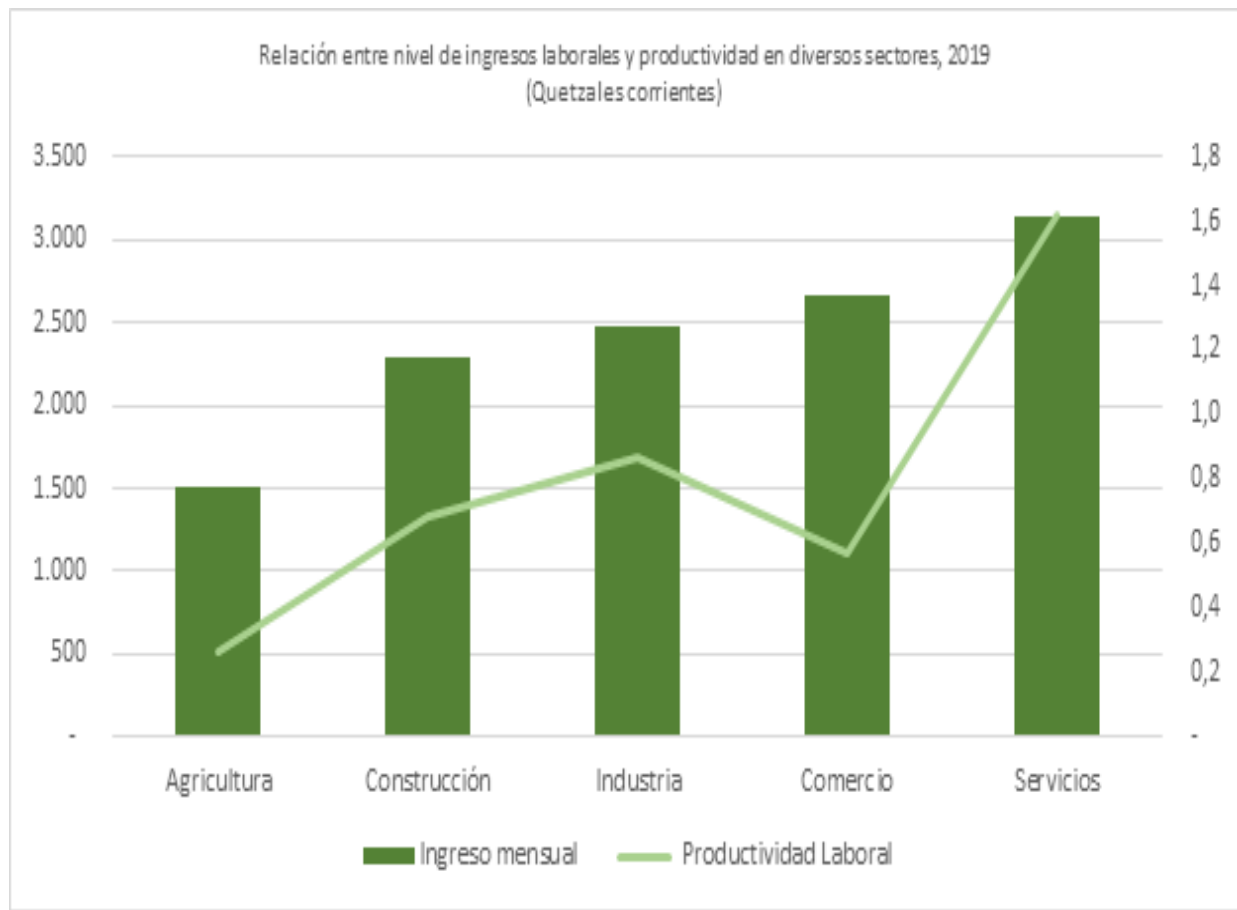
- 1) Debilidad sindical en sector privado limita exigencia de respeto de normas
- 2) Limitado número de inspectores de trabajo (178 en 2022): 1 por cada 25,000 asalariados
- 3) Predominio de empleo sin contratos y en $\frac{1}{4}$ de aquellos que cuentan con contrato no se respetan lo convenido
- 4) Existen otras “regulaciones” privadas: la discriminación (informal) laboral en contra de mujeres y de indígenas

Las normas laborales son necesarias, y pueden contribuir a la productividad

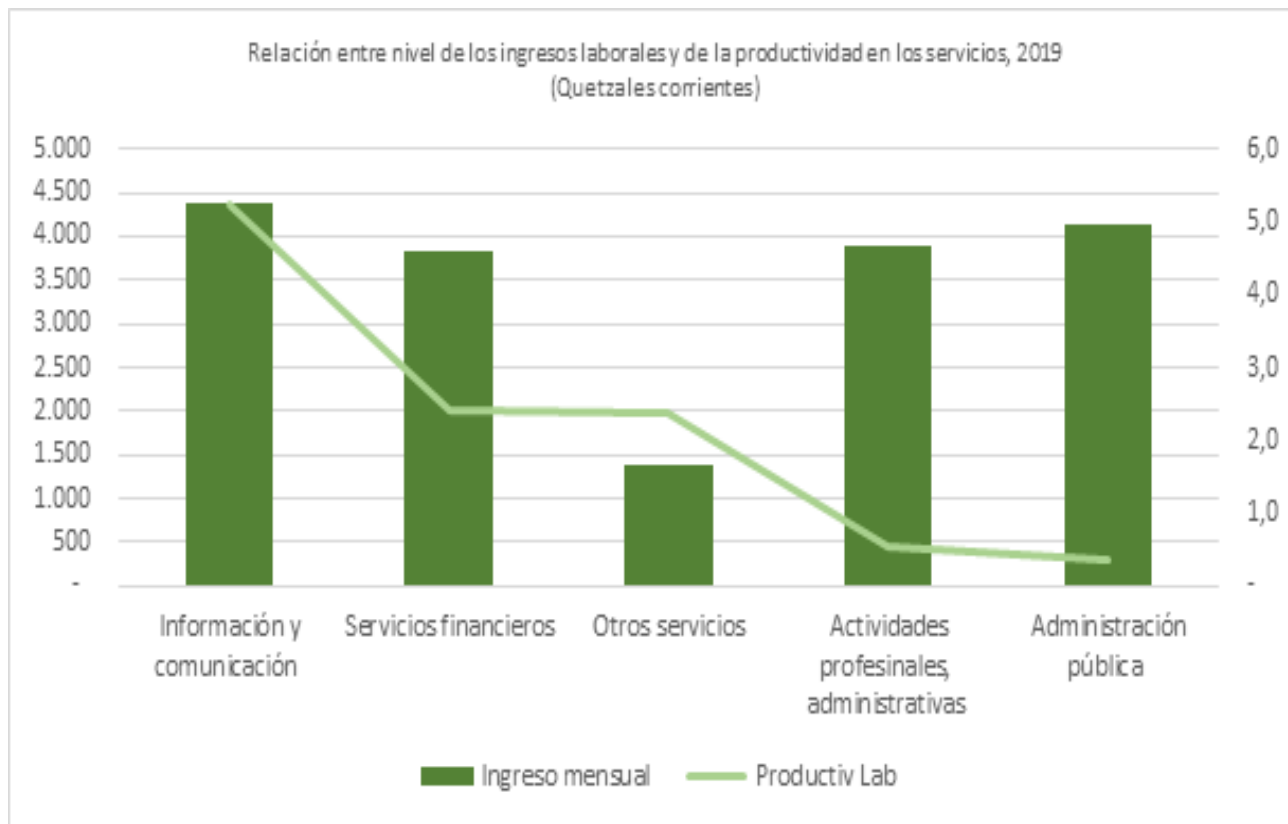
Si la productividad dependiera de mercados flexibles, con pocas normas laborales, Guatemala tendría una alta productividad laboral

- 1) Regulaciones laborales pueden reducir la discriminación y favorecer una mayor y mejor participación laboral de mujeres e indígenas
- 2) Relaciones duraderas (normadas) entre empleadores y empleados generan estabilidad y favorecen a ambos (p.ej. capacitación)
- 3) Respeto a normas laborales: exigencia en mercados internacionales y para atraer inversión extranjera
- 4) Las normas laborales tienen una función de protección social

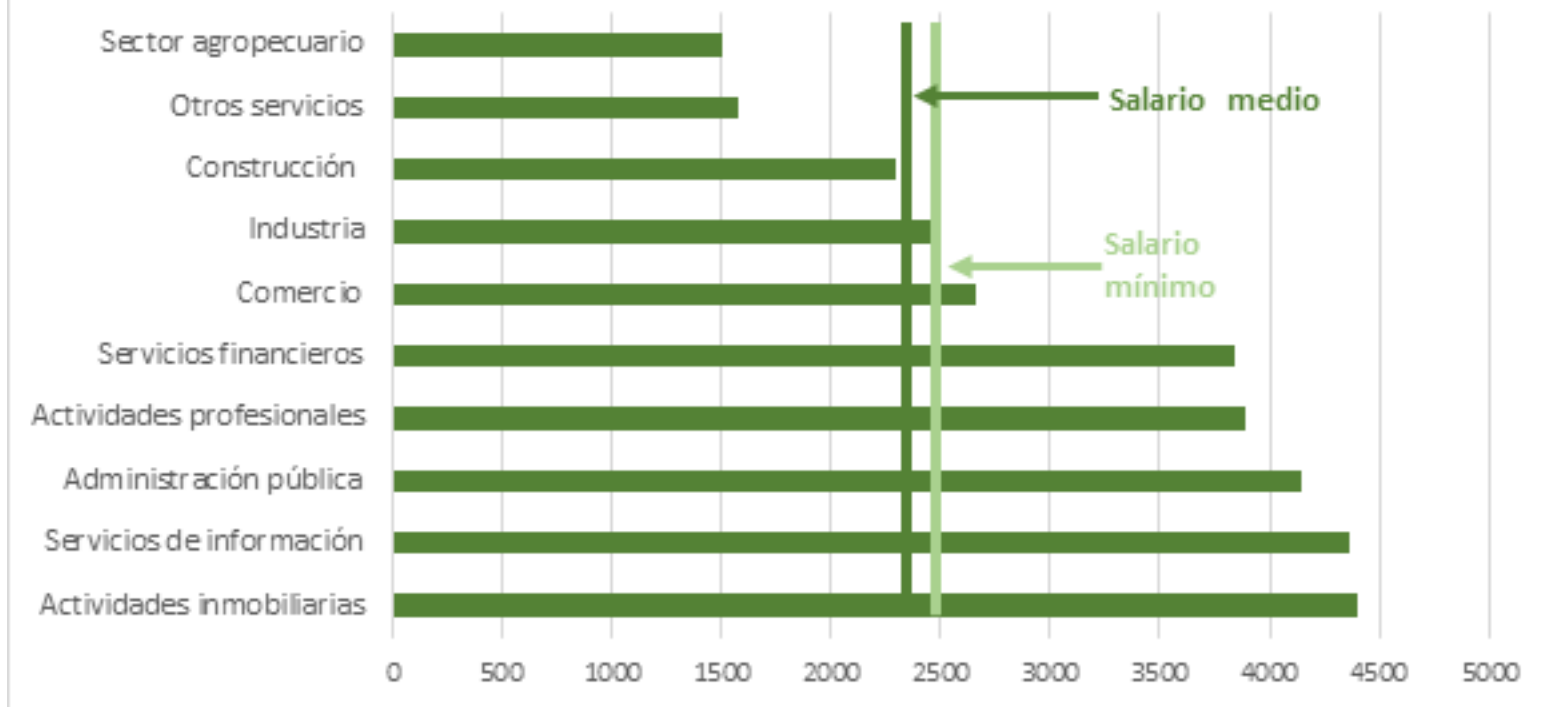
Existe una relación entre los niveles de los salarios y los niveles de la productividad laboral sectorial, pero...



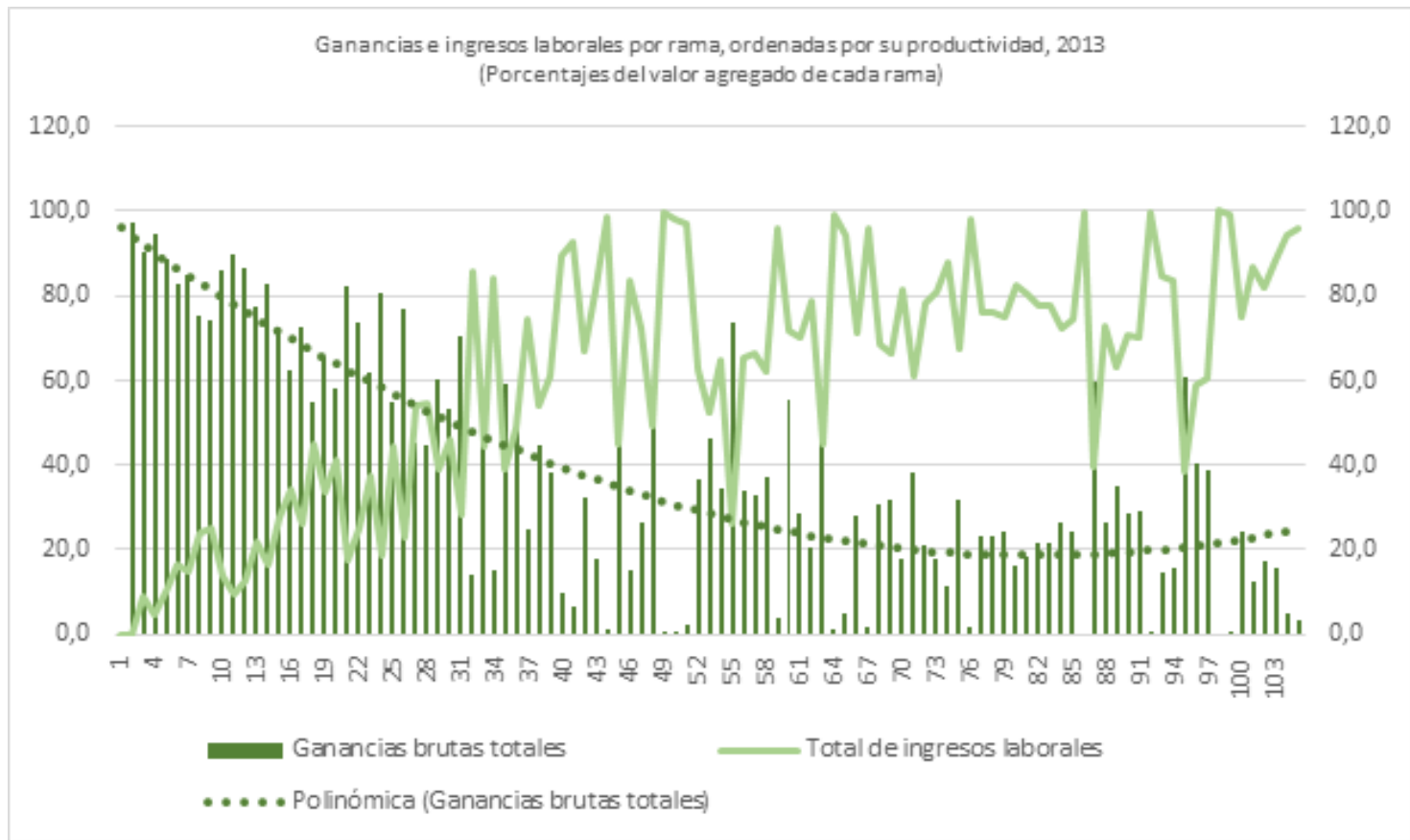
Pero #1:
Existe gran
heterogeneidad



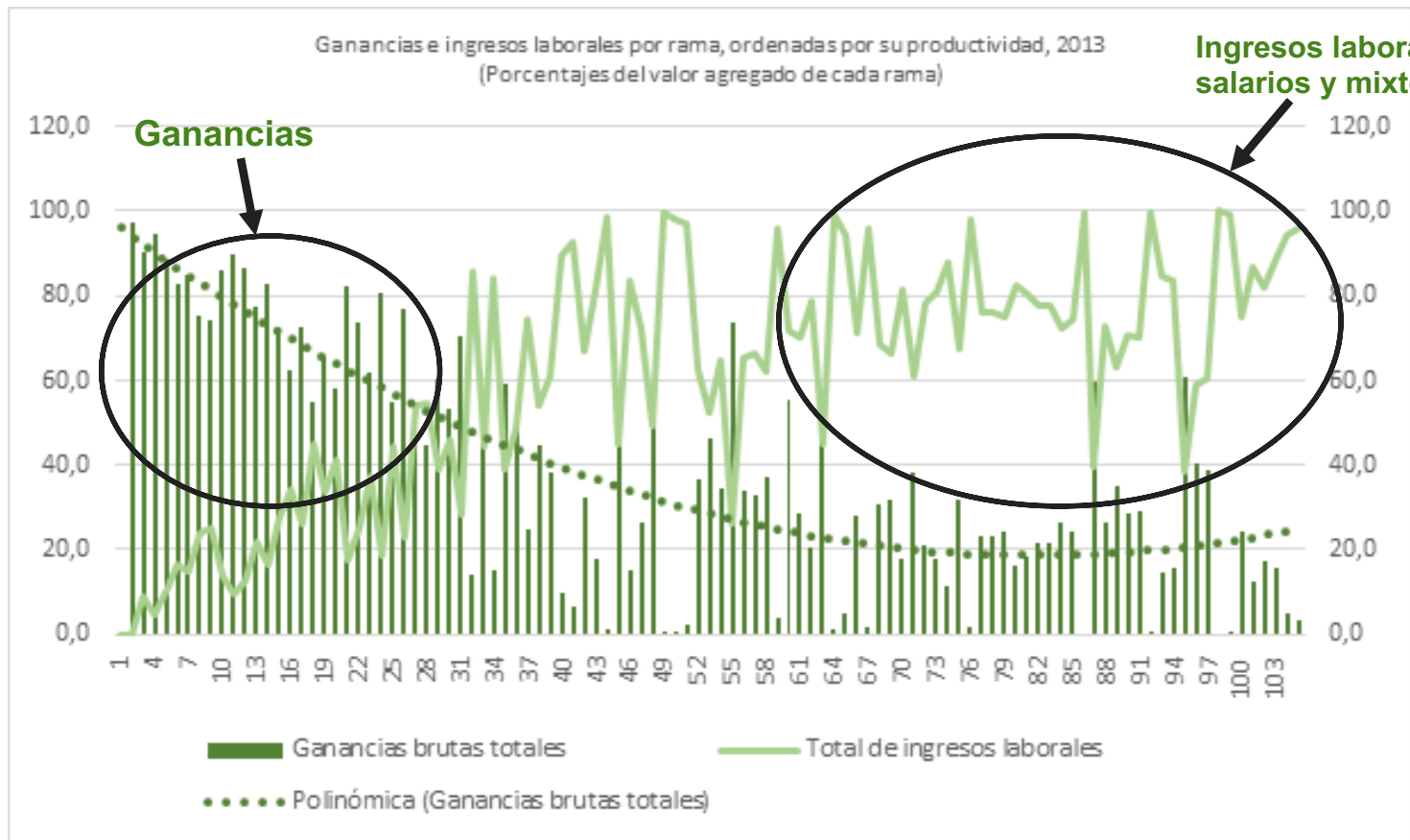
Ingresos laborales promedio por sector, 2019
(Quetzales corrientes)



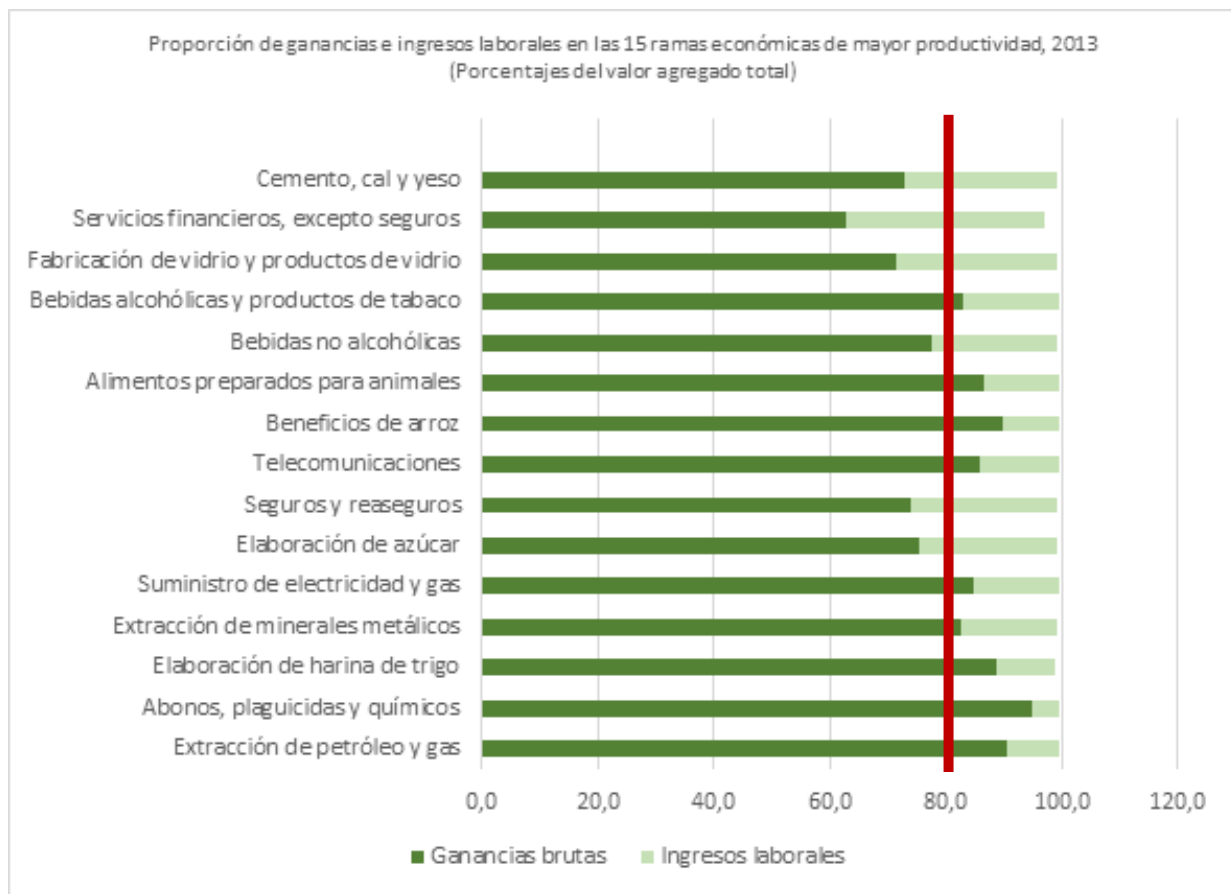
Pero #1:
 Las ganancias empresariales son desproporcionadamente altas en los sectores de mayor productividad



Pero #2:
 Las ganancias empresariales son desproporcionadamente altas en los sectores de mayor productividad



Pero #3:
las mayores
ganancias en
sectores de
mayor
productividad
ocurren en
sectores
concentrados
con altas
barreras a la
competencia



En síntesis, la mayor productividad coincide con a) ganancias extraordinarias, b) salarios más altos pero proporcionalmente menores y c) poder de mercado

- 1) Coincide con salarios mayores, pero con una gran heterogeneidad entre sectores
- 2) Coincide con ganancias aún mayores, que pueden alcanzar más del 80% del valor agregado (los salarios son menos del 20% en esos sectores)
- 3) Coincide con sectores altamente concentrados, con barreras a la competencia
- 4) Parte del mayor valor agregado (o mayor productividad) es el resultado de vender a precios mayores a los que prevalecerían en una situación de competencia

¿Qué implica lo anterior?

- 1) En los sectores más concentrados su alta “productividad” resulta principalmente de su poder de mercado (precio alto=VA alto)
- 2) Las proporciones tan altas de ganancias (+80%) significa que hay espacio para reducir precios y aumentar salarios
- 3) Políticas para favorecer la productividad laboral deben asegurar:
 - a) Más eficiencia e innovación
 - b) No mayor poder de mercado

2. Condiciones micro y macro- económicas de la productividad laboral

Micro

La renovación de empresas en Guatemala (ingreso y salida de empresas) está entre las más bajas del mundo (Eberhard-Ruiz)

La existencia de ganancias extraordinarias (+80% del valor agregado) no estimula nuevas inversiones e innovación

Hay altas barreras a la competencia (varios autores)

Es limitada la capacidad innovadora de las empresas y se dedican pocos recursos al desarrollo tecnológico (IFC)

Grandes consorcios invierten poco

Macro

Baja inversión total: muy baja relación
Inversión/PIB

Débil y cíclica inversión privada

Débil y deteriorada inversión pública

Predomina inversión y empleo en sectores no transables:

No compiten con importaciones en el mercado interno

No compiten en mercados externos

Los servicios de baja productividad: ¿refugio de subempleados?

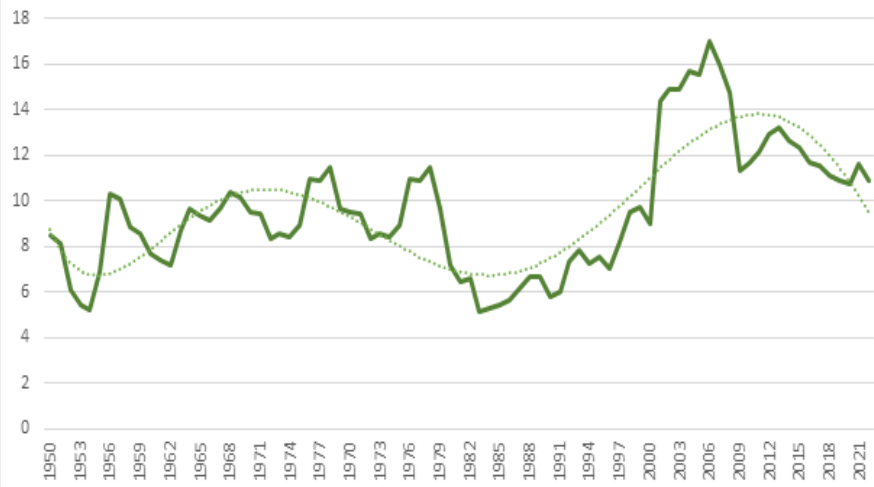
Debilitamiento de la capacidad exportadora

Barreras a la competencia por sector

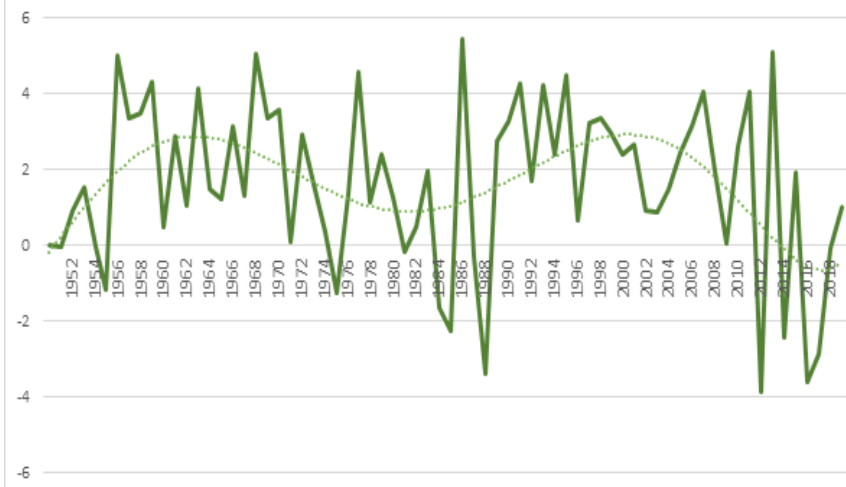
| Barreras | Sector |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Montos muy altos de capital y costos hundidos | Banca y varias industrias |
| Acceso privilegiado al agua y a la tierra de mayor calidad | Palma, banano y azúcar |
| Diferenciación de productos y masiva publicidad | Industria de alimentos y bebidas, productos farmacéuticos |
| Economías de escala en la producción | Cemento, energía, telecomunicaciones |
| Canales de comercialización bajo control exclusivo (impiden competencia de importaciones) | Industria farmacéutica, alimentos y bebidas, telecomunicaciones y cemento |
| Prácticas colusorias para controlar la producción y los precios | Azúcar |
| Regulaciones que dificultan el ingreso de nuevas empresas al mercado | Alimentos, banca y telecomunicaciones |

Condiciones macroeconómicas: baja y cíclica inversión asociada con baja y cíclica evolución de la productividad laboral

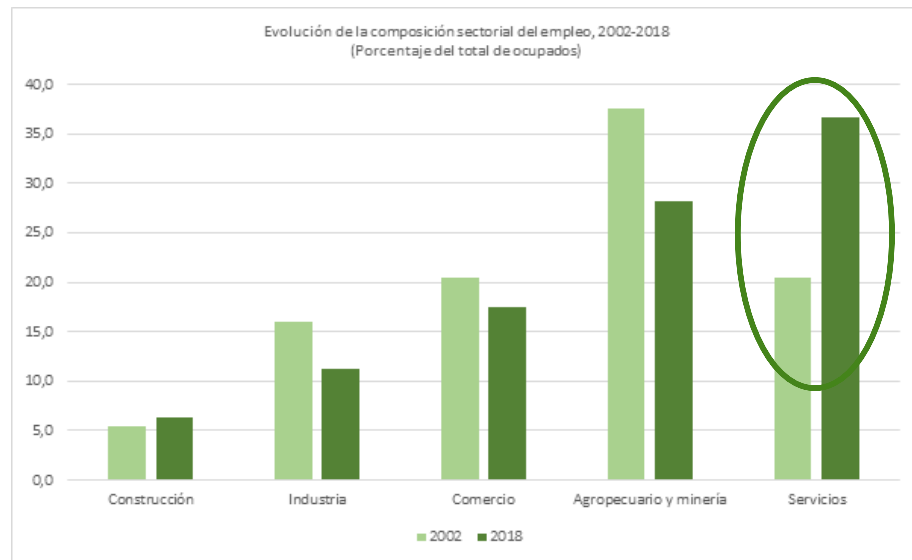
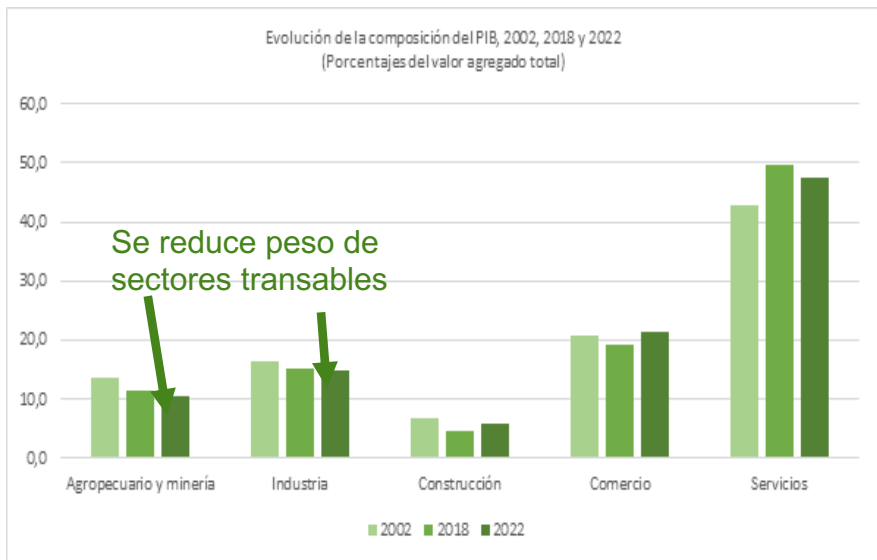
Acumulación anual de capital privado, 1950-2022
(Inversión anual como porcentaje del PIB)



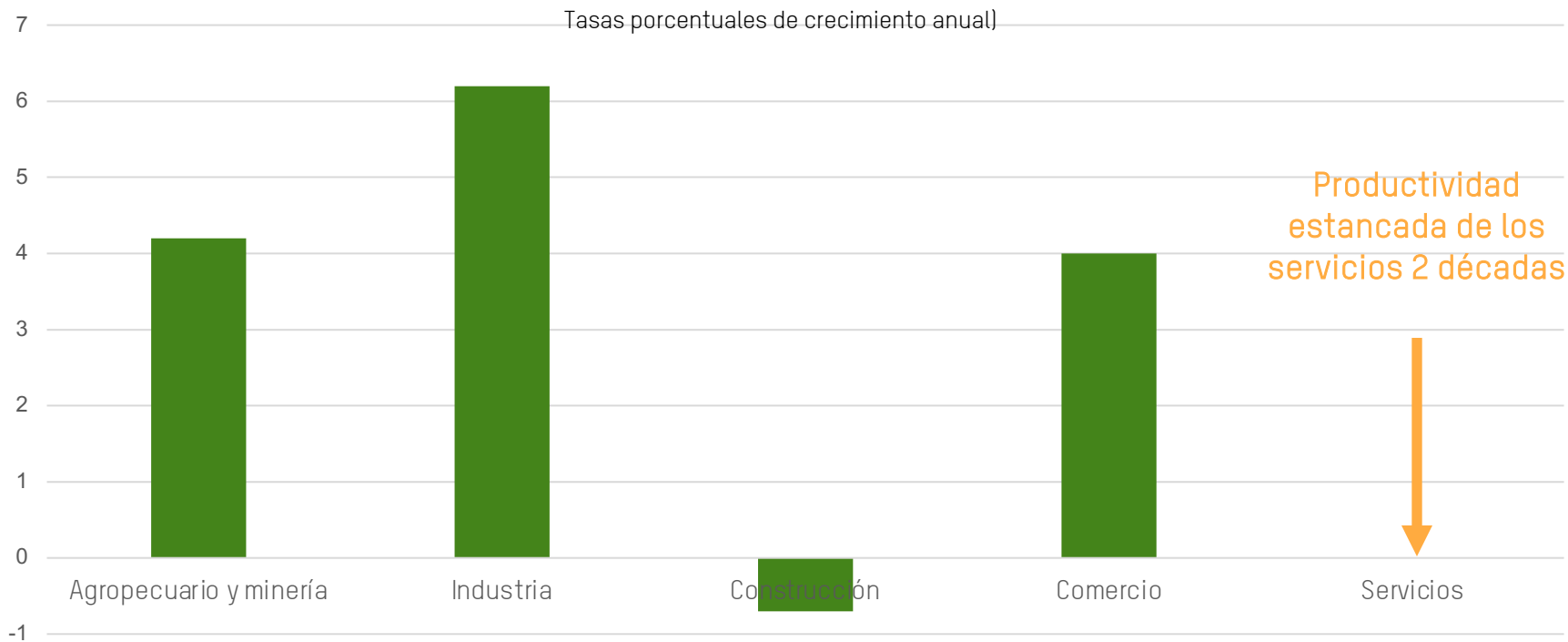
Tasa de crecimiento de la productividad laboral
(1951-2019)



Escasa transformación productiva y concentración de empleo en servicios de baja productividad (“no transables”)



Cambio anual en la productividad laboral por sector 2002-2018




3. Conclusiones

Oxfam en
CENTROAMÉRICA



En síntesis

- 1) No existe en Guatemala una relación entre regulaciones laborales (mercado laboral “rígido”) y productividad laboral
- 2) Las normas o regulaciones laborales pueden contribuir a la productividad laboral
- 3) Diferentes productividades por sector ➡ salarios mínimos diferenciados por sector
- 4) Las proporciones tan altas de ganancias (+80%) en los sectores de mayor productividad significa que existe espacio para
 - a) aumentar salarios
 - b) reducir precios sin amenazar la viabilidad de las empresas del sector
- 5) La mayor productividad de los sectores más concentrados es principalmente el resultado de de mayor poder de mercado (barreras a la competencia)

Políticas que pueden aumentar la productividad laboral

1)

Regulaciones laborales para reducir la discriminación

2)

Política de competencia para facilitar el ingreso y salida de empresas (destrucción creativa, innovación), y reducir poder de mercado

3)

Una política de inversión pública y privada (y de apoyo a la innovación) debe favorecer las inversiones:

-De todos los agentes económicos

-En sectores transables (agricultura, industria, servicios competitivos)

4)

Mejores estadísticas de empleo (p.ej. mediante encuestas de empleo e ingresos trimestrales) permitirían:

-Mejor el monitoreo de condiciones de trabajo y de productividad laboral

-Colocar el tema de empleo entre los grandes desafíos macroeconómicos nacionales (y no solo la inflación y el crecimiento del PIB)

Contactos

Enrique Naveda
Responsable de Justicia Económica,
Espacio Cívico y Diálogo Democrático

enrique.naveda@oxfam.org



@Oxfam_CA



@Oxfam_CA



@OxfamCA

Oxfam en
CENTROAMÉRICA

Juan Alberto Fuentes Knight
Economista consultor

jafk2014@gmail.com



OXFAM



Oxfam en
CENTROAMÉRICA



OXFAM