

Determinantes del salario en Bolivia Trabajo formal vs trabajo informal

Author(s): Teddy Millán Ross

Fundación Aru (2023)

Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/resrep60243>

Accessed: 12-06-2026 15:50 UTC

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <https://about.jstor.org/terms>



JSTOR

Fundación Aru is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to this content.

Determinantes del salario en Bolivia

Trabajo formal vs trabajo informal

Teddy Millán Ross

Cuando se concreta un proceso de contratación los empleadores deben negociar con los trabajadores, de modo que puedan acordar un salario conforme a las necesidades de cada agente. Por un lado, los empleadores buscarán un trabajador productivo, que permita que estos obtengan mayores ingresos, y buscarán pagarle el salario más bajo posible para reducir sus costos y maximizar sus beneficios. Por otra parte, los trabajadores buscarán un empleo que les permita obtener el salario más alto posible, buenas condiciones de trabajo y estabilidad laboral.

En Bolivia la normativa laboral ofrece distintos beneficios a los trabajadores que poseen un contrato formal, beneficios que deben afrontar los empleadores generando los costos de contratación y de despido. Entre estos costos se encuentran el aguinaldo, la prima del seguro contra riesgos profesionales en el trabajo, la cotización del programa de vivienda protegida, la indemnización por separación del cargo, el aporte al sistema nacional de salud, el aporte al Fondo Solidario, el doble aguinaldo, el incremento anual del salario mínimo al que deben ajustarse los empleadores, el desahucio y el quinquenio (GUÍA DE DERECHOS LABORALES, 2020).

El salario de los trabajadores con un contrato formal, entonces, depende del poder de negociación, del nivel de productividad de los trabajadores, del costo de contratación y del costo de despido. Por otra parte, los trabajadores informales no cuentan con los beneficios de la normativa laboral, de modo que su salario depende únicamente de su poder de negociación y nivel de productividad.

Existe un debate entre economistas sobre los costos de contratación y de despido. Algunos los consideran como beneficiosos para la economía, y otros sostienen que no deberían existir o al menos deberían reducirse, debido a que generan ineficiencias en la economía.

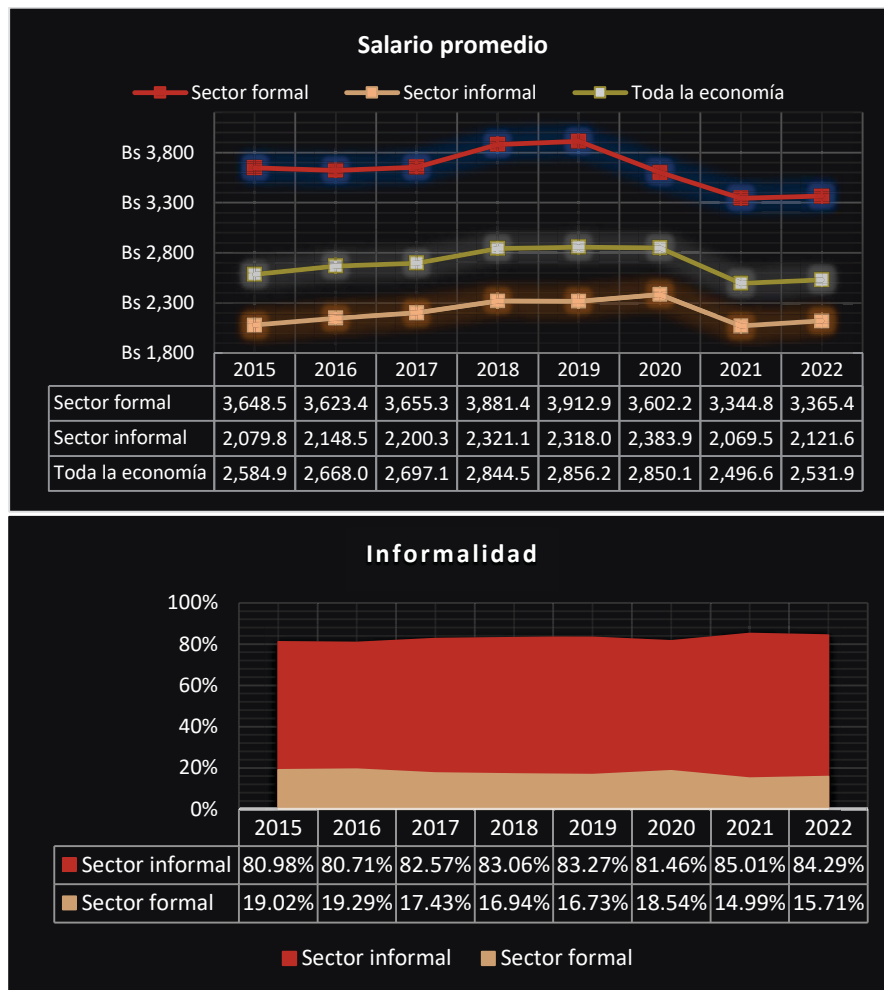
Según el primer grupo, los costos de contratación y de despido promueven la reducción de la pobreza y la justicia social (Reich, 2016). Además, promueven la reducción de la desigualdad económica y generan externalidades positivas que promueven el desarrollo económico (Piketty, 2022).

Sin embargo, la postura que sostiene que no deberían existir o al menos deberían reducirse los costos de contratación, argumenta que estos generan mayor desempleo o inflación. Esto es debido a que algunos empleadores no pueden pagar estos costos y deberán optar por reducir su fuerza laboral, o de otro modo se verán obligados a incrementar los precios de sus productos o servicios. También argumentan que la intervención gubernamental generará mayores rigideces en el mercado laboral al no permitir que el proceso de emparejamiento entre el trabajador y el empleador se genere a través de la competencia (Friedman, 2013).

En el caso boliviano, parece ser que los costos de contratación y de despido llevaron a que muchos empleadores prefieran contratar trabajadores informales. Entre el 2015 y el 2022 el salario promedio en el sector formal fue superior al salario promedio del sector informal y en 2022 el salario promedio del sector formal superó al del sector informal en 59%. Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores tiene trabajos informales desde hace varios años. En 2022 el 84,29% de los trabajadores eran informales (medido como la proporción de trabajadores que pertenecen a instituciones sin ningún tipo de registro tributario).

Si bien es cierto que muchos de los costos de contratación y de despido promueven estabilidad y seguridad en los puestos laborales, existen algunos de los cuales se podría prescindir a cambio de mayores oportunidades laborales.

No existe una postura que tenga la verdad absoluta y la situación es diferente dependiendo del contexto. Sin embargo, es importante considerar esta situación para la toma de decisiones de política económica. ¿Usted que postura considera más adecuada para nuestra situación económica actual?



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Continua de Empleo del INE 2015 - 2022

Bibliografía

Friedman, M. (2013). The case for a negative income tax: a view from the right. Basic income: An anthology of contemporary research. WILEY Blackwell, 11-16.

GUÍA DE DERECHOS LABORALES. (2020). La Paz: Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Piketty, T. (2022). El capital en el siglo XXI. Mexico: Fondo de cultura económica.

Reich, R. (2016). Saving capitalism: For the many, not the few. New York: Vintage.