



¿Qué pasará con el Salario Básico Unificado en 2023?

En los próximos días el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, conformado por representantes de trabajadores, empleadores y del Gobierno, deberá reunirse para tratar de llegar a un acuerdo sobre el Salario Básico Unificado (SBU) que estará vigente en 2023. Tomando en cuenta lo que ha ocurrido en los últimos años, parece difícil que las partes alcancen un acuerdo y, por tanto, es muy probable que la definición del nuevo SBU quede otra vez a cargo del Gobierno.

Para este año, cabe recordar, el Ejecutivo decretó un aumento de 25 dólares (o 6,25%) en el SBU, que pasó de \$400 a los \$425 vigentes. Se trató de un incremento no justificado en fundamentos económicos, ya que, por un lado, desde mucho antes del aumento el ingreso mensual de una familia tipo (con cuatro miembros y 1,6 perceptores de ingreso, según la metodología que usa el INEC) ya superaba el costo de la canasta básica y, por otro, la inflación proyectada para este año –cuando no se preveía la invasión rusa a Ucrania y los impactos que provocó en los precios del petróleo y de algunos alimentos– estaba muy lejos del 6,25% (la Proforma presupuestaria para 2022 se elaboró con una inflación promedio de 1,3%). En realidad, se trató, de una decisión netamente política, ya que en campaña Guillermo Lasso ofreció llevar el SBU a \$500 hasta finalizar su período de gobierno.

Si bien, en nuestra opinión, la principal causa para los altos niveles de informalidad que se registran en el Ecuador desde antes de la pandemia es la arcaica normativa laboral vigente en el país, no se puede descartar que el aumento en el SBU también esté entre los factores que han provocado que, pese a la recuperación de varios indicadores económicos (el consumo privado, las exportaciones e importaciones, los créditos y depósitos en el sistema financiero) en lo que va del año, los indicadores laborales sigan por

debajo de los niveles de 2019 o incluso se muestren estancados, como en el caso de la informalidad. Al respecto conviene hacer una aclaración: empleo adecuado no es lo mismo que empleo formal. Una persona con un empleo adecuado es aquella que trabaja la jornada legal de 40 horas a la semana y percibe ingresos no menores al SBU o que, cumpliendo con la condición del ingreso, trabaja menos que la jornada legal porque no quiere trabajar más horas. Por su parte, un empleado formal es aquel que trabaja en una empresa o emprendimiento personal que tiene RUC. La mayor parte de los empleados adecuados son, a su vez, empleados formales, pero también hay trabajadores informales que cumplen con los requisitos de ingresos y horas trabajadas y, por tanto, son clasificados como empleados adecuados.

Entre septiembre de 2021 e igual mes de 2022 la tasa de empleo adecuado subió de 33,5% a 35,4% de la Población Económicamente Activa (PEA). Sin embargo, ese aumento –que no fue estadísticamente significativo, es decir, se mantuvo dentro de los márgenes de error de la encuesta– no permitió retornar a los niveles (ya bajos) de septiembre de 2018 y 2019, en ambos casos cercanos al 40% de la PEA. Pero, sobre todo, ese aumento no estuvo acompañado por una reducción en la tasa de informalidad, que se mantuvo por encima del 50% del total de trabajadores. De hecho, entre septiembre de 2021 e igual mes de 2022, en el total de personas con un empleo adecuado, los informales aumentaron su participación: del 12,5% al 15,1%. En otras palabras, buena parte de la recuperación del empleo adecuado en el último año se explica por un creciente empleo adecuado informal, que no puede considerarse un mérito de la política pública.

Ese es el contexto en el que el Gobierno (asumiendo el probable des-

acuerdo entre trabajadores y empleadores) deberá decretar el SBU del año siguiente. Desde el punto de vista económico, creemos que el aumento máximo debería ser la inflación proyectada para 2023, es decir, el 2,6% que se contempla en la Proforma presupuestaria para el próximo año. Esto, para que los ingresos de quienes perciben el SBU no pierdan capacidad adquisitiva. Pero también hay que tomar en cuenta otros factores económicos. El primero, como se mencionó, son los altos niveles de informalidad, que hacen que cualquier aumento en el SBU favorezca a una minoría de trabajadores y, a la vez, vuelve el panorama más difícil para quienes buscan un trabajo en el sector formal. Otro punto tiene que ver con el impacto sobre la competitividad externa del Ecuador, especialmente para sectores que compiten a nivel internacional y son intensivos en mano de obra. Esos sectores (el florícola, por ejemplo) ya están sufriendo una pérdida de competitividad por el fortalecimiento del dólar a nivel internacional, que hace que los salarios, medidos en dólares, de otros países se reduzcan. Si a eso se suma un nuevo aumento en el SBU, el impacto puede ser muy severo y terminar costando puestos de empleo.

Por tanto, si en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios las partes no alcanzan un acuerdo, el Gobierno debe evaluar cuidadosamente las consecuencias que podría acarrear un nuevo aumento político del SBU y tomar su decisión, no por lo que digan grupos de presión como los sindicatos (cuya verdadera representatividad debería medirse), sino pensando en quienes buscan un trabajo en el sector formal con los beneficios que eso implica (13ro y 14to sueldos, vacaciones pagadas y, sobre todo, afiliación a la seguridad social) y en la sostenibilidad de sectores importantes para la economía nacional.