
XII CONCURSO DE ENSAYO ESCOLAR

Banco Central de Bolivia

El salario mínimo: un arma de doble filo

Segundo lugar · 2019

AUTORES

María Alejandra Claire Rodríguez

Lisandro Matías Ortiz

PROFESORA GUÍA

Noelia Zurita Rojas

Unidad Educativa Constantino I

Cochabamba, Bolivia

INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas, Bolivia ha experimentado una serie de altibajos económicos que reflejaron las políticas de los Gobiernos de cada época. Hoy vivimos en un periodo de estabilidad económica gracias al manejo, relativamente, bueno de la economía nacional del último Gobierno, que, en sus 13 años, con sus políticas extractivistas, de constantes nacionalizaciones de las empresas privadas, y sus métodos de redistribución de los ingresos; han podido posicionar a Bolivia en la cúspide de crecimiento económico de la región, con un último crecimiento del PIB registrado de 4,7%¹.

Sin embargo, es innegable que el país sigue siendo uno con los índices de pobreza más altos de Sudamérica², junto con Guatemala y Honduras. A su vez, esta época de prosperidad ha motivado a los entonces y actuales dirigentes de la nación, a tomar medidas como el incremento del salario mínimo para mostrar su disposición a garantizar una vida digna y libre para cada uno de los ciudadanos. Sin embargo, no todo acerca del salario mínimo parece ser beneficioso, ya que existe un descontento en el sector privado y de empleadores, quienes, según lo que pudimos observar durante el último mes y medio en las noticias; no ven como beneficiosa esta medida.

De igual manera, al estar la economía directamente relacionada con nuestra sociedad y, por ende, con la cultura; es un aspecto que se debe analizar, enseñar y debatir, desde una temprana edad en las escuelas, prescindiendo de tabúes o ideologías que sesguen la opinión de los estudiantes acerca de un fenómeno económico u otro, como ser el salario mínimo.

A razón de ello, en este ensayo se analizarán, por un lado, las causas y consecuencias que implicaron la serie de incrementos salariales hechos en los

¹ Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

² Según la última actualización Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), publicado por el OPHI en septiembre de 2018.

últimos 13 años; por otro, la perspectiva tanto de empleadores, empleados y especialistas de su promulgación, y finalmente se compararán el antes y después de los incrementos salariales. Sumadas a ellas, las ventajas y desventajas del último incremento salarial en los ámbitos político, económico, familiar y cultural. En tal sentido, al tratarse de un análisis socioeconómico, la metodología responde a los tipos cualitativa y cuantitativa debido a que constará de técnicas cuantitativas como la revisión bibliográfica, el análisis de datos y antecedentes económicos. Del mismo modo se aplicarán técnicas cualitativas tales como entrevistas a personas directa o indirectamente afectadas con la serie de incrementos salariales a considerar, en conjunto con entrevistas a especialistas desde un ámbito político, jurídico y económico.

De esta manera, el presente documento, que fue redactado para el XII Concurso de Ensayos Escolares del BCB (2019), contempla en su estructura 4 subtítulos: **1)** Diferencias entre el antes y el después de los incrementos salariales; **2)** Percepciones de empleadores y empleados; **3)** Ventajas y desventajas del incremento salarial; y finalmente, el último acápite en el que se desarrollarán las **4)** conclusiones.

1. EL ANTES Y DESPUÉS DE LOS INCREMENTOS SALARIALES

El salario mínimo es uno de los puntos de la economía más discutidos por especialistas y políticos desde su primera aparición en el léxico internacional hace 91 años³ (aunque tuvo su origen en Nueva Zelanda y Australia en la década de 1890). Y no es para menos, porque, aunque como concepto puede parecer algo puro y noble, su incremento dentro de una sociedad trae repercusiones que a largo plazo pueden parecer no tan buena idea. Según datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para el 2015 cerca del 92% de los países afiliados a ésta poseen un salario mínimo determinado por ley.

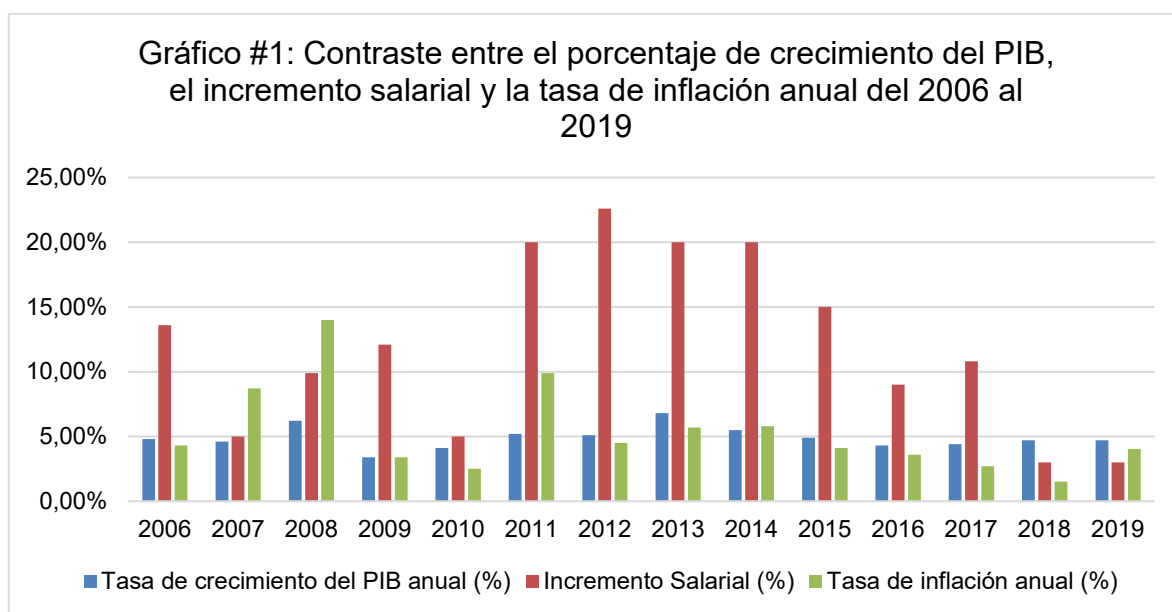
Por tanto, podemos estar seguros de que el fenómeno que se está suscitando en

³ En su primera expresión en el Convenio 26 de la OIT “sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos”, en 1928.

Bolivia también lo hace en todo el mundo.

En sus orígenes, el objetivo del salario mínimo fue proteger a los trabajadores de más bajos ingresos estableciendo un piso salarial efectivo y digno. Para conseguirlo, en la medida que este instrumento es efectivo, redistribuye ingresos hacia los grupos de menor nivel salarial y de esa forma, contribuye a reducir en parte la pobreza. Con el paso del tiempo fue incorporando otros propósitos de diversa índole, los cuales en algunos períodos predominaron poniendo en riesgo el objetivo original. (Marinakís & Velasco, 2006, p.12)

Desde el 2006 hasta junio del 2019, el salario mínimo en Bolivia subió en un 382%, como lo muestra el siguiente gráfico:



(Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE 2019)

En este gráfico, podemos apreciar que el porcentaje de incremento del salario mínimo no fue constante con el paso del tiempo, pues hubo años en los que éste sobrepasaba el 15 o 20%, y otros en los que se mantenía menor al 3%. En contraposición, la tasa de crecimiento del PIB anual, casi todos los años rondaba cerca al 5%.

Si bien hubo gestiones en las que el crecimiento del PIB anual fue mayor que la inflación; debemos hacer un énfasis en el 2011, cuando el incremento del salario mínimo pasó de ser 5% a ser de un 20%, y eso que el aumento del PIB nacional era bastante similar al de años anteriores. Eso se tradujo en una tasa de inflación anual del 10%, casi el doble que el aumento del PIB. Esto se reguló después, aunque el

aumento del salario mínimo también fue muy alto durante los siguientes 6 años. Pero, volviendo al punto central de este ensayo; ¿cuántas personas se benefician realmente del incremento del salario mínimo? Si tomamos en cuenta que el salario mínimo, solamente, eleva el “piso” sobre el que parten todos los salarios -algunos más altos que otros- que existen en la población boliviana, nos daremos cuenta de que solo es una cantidad muy reducida la que se ve beneficiada de esta medida. Para el 2018, solo 800.000 personas, equivalentes al 14% de la población económicamente activa⁴ se beneficiaron del alza de los salarios ese año. Por tanto, cerramos con la idea que el incremento del salario mínimo únicamente es beneficioso para un sector de la población de trabajadores de Bolivia, y no para todos. Las que sí son para todo el país son las repercusiones ocasionadas por el aumento salarial, tales como la inflación, y otros que afectan directamente a la empresa y al empleador, como veremos en el desarrollo del siguiente subtítulo.

2. PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES Y EMPLEADOS

Nada en la vida es gratis y ésta es una cruda realidad. En economía debemos tener algo muy claro: si le queremos dar algo a alguien *gratis*, quiere decir que se lo estamos quitando a otra persona; comparable a lo que Robin Hood hizo. Eso es peligroso, ya que si lo hacemos hay descontento de una parte y si lo no lo hacemos, de otra. Por supuesto, el salario mínimo no es la excepción, pues existen dos polos opuestos que -sin generalizar- han dado su opinión al respecto: empleadores y empleados. He aquí algunos conceptos legales de empleador/empleado:

Tabla #1: Conceptos legales sobre Empleador y Empleado

Empleador	Empleado
Persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Presta servicios o trabaja en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual.	Es el que trabaja por cuenta ajena, el empleado y obrero se caracteriza por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

(Fuente: Elaboración propia en base al Art. 2 de la Ley General del Trabajo de Bolivia)

⁴ Según un informe presentado en 2018 por el Centro Boliviano de Estudios Económicos, basado en datos de la Encuesta de Hogares y el Censo Nacional de Población y Vivienda 2012, ambos por el INE.

Conozcamos el punto de vista de un empleador partiendo de un ejemplo imaginario. Supongamos que se crea una empresa donde se dispone de un presupuesto mensual para pagar las instalaciones, la materia prima y a los empleados. Si bien hay la necesidad de unos cuantos trabajadores, a éstos se les paga únicamente el salario mínimo porque el valor de lo que producen no excede el valor del salario mínimo en sí. Entonces, al incrementar el salario mínimo debe ocurrir una de estas 3 situaciones:

A. Los dueños de la empresa -es decir, empleadores- deben asumir ese gasto, que se traduce en el pago de ese “extra” a los empleados. Si bien puede parecer justo ese planteamiento, porque pareciera ser que se acabó el paradigma de que “el rico se hace más rico y el pobre más pobre”; no lo es del tanto.

Entre el presupuesto, el pago de impuestos y el pago del salario de los empleados, el margen de ganancia del emprendedor es reducido. Los dueños de la empresa son quienes se encargan de cómo funciona, si se abrirán nuevas sucursales (dando más empleo a más gente), y si se mejorará la calidad del producto dando lugar a más demanda y, por consiguiente, más oferta. Si se le quita este capital extra al empresario, entonces no podrá invertir en mejorar sus instalaciones, su producto, ni crear más trabajos. Eso se traduce en un estancamiento, y a ningún empresario (y por lo visto, tampoco trabajador) le gustaría eso.

B. Al incrementar la cantidad de salario de sus empleados, la productividad de la empresa no crece por “arte de magia”. Por lo tanto, el margen de ganancia; si en un principio fue escaso, por lógica se reduce aún más y deja al empresario imposibilitado de seguir pagando tanto. Para no ir en contra de la Ley y pagar menos que el salario mínimo, el empresario tendrá que reducir las horas de empleo del trabajador, influyendo negativamente en su salario y dejándolo parcial o totalmente desempleado. O peor aún, podría simplemente prescindir de sus servicios (despedirlo).

Aquí hay un problema, y es que, según la Constitución Política del Estado, en su artículo 49 párrafo III: *“El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. [...]”*.

Cuando se refiere a despido injustificado, alude, prácticamente, a todo despido que no sea del agrado del trabajador. Y es que, según el Dr. Mario Ortiz Gutiérrez, abogado laboralista por más de 50 años, en una entrevista realizada el 29 de mayo de 2019: *“Con las leyes actuales, [...] prácticamente no se puede despedir al trabajador ya que siempre existe algo que lo puede catalogar como injustificado”*.

C. Al no poder despedir al trabajador ni acortar sus horas de trabajo, la última opción del empleador es aumentar los precios de sus productos. Si lo hace, probablemente perderá bastantes clientes, porque sus precios ya no son competitivos y a la larga no podrá pagar a sus empleados porque no habrá capital con el que hacerlo.

En los tres casos tanto el empleador como el empleado pierden. Un ejemplo práctico y reciente de esto es lo que le ocurrió a PIL Andina S.A, que reportó, a principios de mayo de 2019, que había perdido 30,7 millones de dólares desde el año 2015.

Entre los factores que motivaron tal decisión están: la crisis internacional de la leche, motivada por la caída del precio de la leche en polvo; la importación de productos similares que se comercializan a costos bajos; la regulación del mercado lácteo vigente desde 2011 que establece los precios más altos de la materia prima en el continente. A estos se sumarían los continuos incrementos salariales desde 2006. (Los Tiempos, 2019)

Pero, ya que el salario mínimo afecta tanto a empleadores como empleados, es vital conocer el punto de vista de los que se “benefician” de esta medida: los empleados. En la entrevista realizada al ya mencionado Dr. Mario Ortiz Gutiérrez, éste nos mencionó que lo primordial del salario mínimo es *“garantizar al trabajador una calidad de vida, donde éste pueda comprarse lo necesario para tener una vida digna”*.

Entonces, surge la pregunta: ¿qué es una vida digna? Pues, para ponerlo en perspectiva, se podría decir que una vida es digna cuando la persona no tiene que preocuparse por sus necesidades más básicas y vitales; como ser la alimentación, el agua, la luz, y la electricidad, entre otros. Pero eso no es todo. Establecer qué es una vida digna y por qué no todos la tienen es uno de los dilemas filosóficos más importantes de la era moderna; desde que Marx escribió *El Capital* en 1867 donde planteó que solo una revolución podría corregir esa injusticia. En una entrevista

realizada al Lic. Hugo Covarrubias, Ex-Contador General de la Unidad Educativa Maryknoll por más de 48 años el 25 de mayo de 2019, éste afirmó que:

Los países latinoamericanos [...] ponen una suma, pero esa suma el empresario no puede ganar, entonces, ¿por qué el Gobierno pone una suma inaccesible para la pequeña empresa? [...] Yo creo que el hombre que se esfuerza más, que lucha más y que tiene más habilidad para generar recursos debe ganar más.

Aunque él haya sido un empleado por casi medio siglo, está de acuerdo en que aumentar los sueldos sin tomar en cuenta a la empresa no es una buena idea. Empero, quien tiene la voz y el voto de la mayoría de los obreros (o trabajadores) es la Central Obrera Boliviana (COB). Este año, para acordar cuál sería el incremento del salario mínimo en el país, se tomaron en cuenta 3 voces: la COB, los empresarios y el Gobierno. La COB propuso un aumento del 10%. Los empresarios respondieron que el incremento debía ser nulo. Con ayuda del Gobierno, se decidió que el incremento salarial sería del 3%.

Por tanto, podemos inferir que dentro del sector empresarial (de empleadores) cada vez que se aumenta el salario mínimo éstos se ven perjudicados de alguna u otra manera. Y dentro del sector de trabajadores, hay opiniones divididas, por lo cual cabe hacerse la pregunta: ¿Qué beneficios realmente aporta el incremento del salario mínimo?

3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL INCREMENTO SALARIAL

Todo ser humano quiere un buen empleo, buenas condiciones de trabajo y, por supuesto, salarios más altos. Cobrar “cuanto más, mejor” es un sueño compartido por la inmensa mayoría de los ciudadanos, pero, al ser Bolivia un país en vías de desarrollo⁵, eso se queda allí: en un sueño. La realidad es que, en 2017, el índice de pobreza en Bolivia estaba en 35,2%; y la pobreza extrema en 16,4%⁶.

Ni el mejor Gobierno de este planeta, por más buena disposición que tenga, puede reducir la pobreza a 0% de la noche a la mañana. Hay un sinfín de factores que determinan que un país sea “pobre” o que esté en “vías de desarrollo”, un claro

⁵ Según la última actualización Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), publicado por el OPHI y el PNUD en septiembre de 2018.

⁶ Según un informe emitido por la Comisión Económica Para América Latina (CEPAL)

eufemismo de la primera expresión.

Uno de ellos es el sector informal de un país. Este sector, no tiene Número de Identificación Tributaria (NIT) y, por ende, no paga impuestos. Tampoco -sin generalizar, aunque se debería- hacen declaración de bienes (cuánto ganan, cuánto venden y cuánto invierten). La realidad de Bolivia, es que más del 90% del empleo es informal⁷. En respuesta, el director del Instituto Nacional de Estadística (INE), Santiago Farjat, aseguró que el Gobierno boliviano no mide con categorías dicotómicas la “informalidad y formalidad”, porque Bolivia tiene una Economía Plural⁸ donde “se contemplan el trabajo comunitario y la economía cooperativista, privada y pública”. Y, por tanto, según datos del INE, el trabajo “no asalariado” en conjunto con el trabajo “no remunerado” suman el 58,7%.

La existencia de un salario mínimo en un país prohíbe “trabajar por debajo de una determinada remuneración”, no “subir todos los sueldos”. El empresario bien puede elegir despedir al trabajador, antes de pagarle algo no rentable para él. Bueno, en Bolivia no aplica esto último. A pesar de esto, los trabajadores que deberían ser beneficiados por este incremento, se encuentran susceptibles a ser desempleados. Se debe tomar muy en cuenta la situación real del país.

En el mundo hay tres tipos de personas: en primer lugar, están quienes creen que el salario mínimo puede o no funcionar dependiendo de factores externos a la propia economía. Luego, los que creen que el salario mínimo es bueno y su implementación es necesaria para el buen funcionamiento de una economía. Y, por último, los que creen que se debe abolir el salario mínimo y que el mercado es capaz de autorregularse por sí solo, basándose en las ideas Liberales de Adam Smith⁹ y Milton Friedman¹⁰.

⁷ Según el informe “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo” publicado por la OIT en febrero del 2019.

⁸ Definida en el Artículo 306 Párr. 3 de la CPE como una economía que “articula las diferentes formas de organización económica sobre los principios de complementariedad, reciprocidad, solidaridad, redistribución, igualdad, seguridad jurídica, sustentabilidad, equilibrio, justicia y transparencia”.

⁹ Considerado el padre de la economía moderna, con su obra más importante, “La riqueza de las naciones”, publicada en 1776.

¹⁰ Con su libro “Capitalismo y Libertad” publicada en 1962, que le dio un nuevo aire al capitalismo.

Eduardo José Ramírez Allo, un politólogo español nos expuso, en una entrevista realizada el 30 de mayo de 2019; el primer punto de vista mencionado:

En mercados laborales que tienden a tener una sobredemanda de empleo (como es Alemania) la ciencia económica dice que el propio mercado generará más tensiones salariales al alza y los salarios tenderán a subir. La evidencia ha demostrado que es cierto, pero, [...] al subir los salarios a un ritmo más bajo que las ganancias de las empresas creas una mayor tasa de importancia sobre las rentas del capital que sobre las del trabajo, y eso no está claro que sea bueno.

Claramente se puede considerar a éste un punto de vista neutro, pero; ¿qué hay de los otros dos? Dentro del segundo grupo se encuentran, en primer lugar, la mayoría de los trabajadores beneficiados directamente por el incremento salarial promulgado cada año. Entre sus principales defensores se encuentran economistas con un punto de vista Marxista¹¹ y/o Keynesiano¹² el primero que, junto a Engels, basó su obra más reconocida en un paradigma de “explotación” al trabajador dependiente, y un modelo económico que aseguraba tener la fórmula para solucionar esa situación; mientras que el segundo se enfocó en crear un “estado de bienestar” que garantizaría salud, educación y servicios básicos para todos a través de los impuestos al Estado.

Está claro que, las medidas de subida del salario mínimo -al menos en los últimos 13 años- se hicieron orientadas hacia esas posturas socioeconómicas. Es deducible, ya que en el Art. 46 Párr. I de la propia Constitución Política del Estado se afirma de forma explícita esto: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna”*.

Por tanto, el aumento del salario mínimo ya no es únicamente un dilema filosófico. Es un dilema moral. *Dar al trabajador lo que se merece o dar al trabajador lo que necesita*. No importa qué lado escojamos, en ambos hay problemas.

Si le damos al trabajador lo que merece, primero surge la pregunta: ¿quién

¹¹ Con su obra “Manifiesto del Partido Comunista” publicada en 1848.

¹² Con su “Teoría General del empleo, el interés y el dinero”, publicada en 1936.

determina lo que se merece el trabajador? ¿Él o su empleador? Y si le damos lo que necesita, la pregunta rebota exigiéndonos explicar quién determina qué es realmente una necesidad. Y es que tal como lo explicó la Escuela Austriaca con su “Teoría del Valor Subjetivo”, el valor (y la aparente “necesidad”) de una cosa nunca se mantiene igual. Hoy un boleto de avión a Santa Cruz de la Sierra puede costar 400 Bs, pero en temporada alta 600 Bs. El costo para la aerolínea es el mismo, pero el *valor subjetivo* para la gente cambia.

Pasemos al tercer punto de vista, los que quieren abolir el salario mínimo. Es común oír de parte de quienes defienden el salario mínimo y sus beneficios decir que, lo narrado en los puntos <<2.1 – 2.3>> de este ensayo *podría* usarse indebidamente de parte de un empresario que se valga de la desesperación de un empleado que “necesite ese trabajo” para “*obligarle*” a trabajar allí.

¿Cuál es el fallo de esta argumentación? El abogado, columnista y doctor en filosofía Axel Kaiser, partidario de eliminar el salario mínimo por completo, en una entrevista hecha por la Fundación Para el Progreso¹³ (de la cual es también Director Ejecutivo) publicada en su portal de YouTube; lo explica claramente:

Si Bill Gates o Jeff Bezos, el hombre más rico del mundo hoy en día; va y les dice: “trabaja para mí, 45 horas a la semana y te pago 20 Lucas¹⁴ al mes”, ¡tú le vas a decir que no! Por mucho poder económico que tenga, por mucha plata que tenga, tú le puedes decir que no. ¿Por qué? Porque tú sabes que tu valor de mercado es otro. Tú puedes ir a otro lado, y te van a contratar por mucho más.

Esto suena bastante lógico y no es muy difícil de comprender. El único problema es que en algunas sociedades existen ciertos tipos de trabajo monopolizados donde no se puede “ir a otro lado”. Pero eso nos deja con una pista.

En Bolivia, el objetivo debe ser fomentar la creación de nuevos negocios y nuevas oportunidades laborales para todos y no obligar a pequeños y grandes empresarios a pagar un salario mínimo, con todas sus consecuencias; solo porque sí.

¹³ Fundación Para el Progreso se auto define como un “centro de estudios liberal, independiente y sin fines de lucro, formado por profesionales, jóvenes, líderes de opinión, académicos e intelectuales públicos en Chile”.

¹⁴ <<Luca>> es un término chileno que se refiere a un billete de mil pesos chilenos, equivalente a 9,80 Bs.

4. CONCLUSIONES

El salario mínimo es un fenómeno económico que se ha llevado a cabo en todo el mundo, no solo en Bolivia. Aunque afecte para bien a solo un pequeño porcentaje de trabajadores, el efecto para la economía nacional es evidente. Hay distintos puntos de vista sobre lo que el salario mínimo es, y la historia determinó que, al menos en Bolivia, su uso, por más recomendable o no que fuera, según las distintas opiniones; empíricamente no deteriora la economía, pero su incremento injustificado podría hacerlo fácilmente. Es importante conversar abiertamente de la economía y la política en las escuelas, contribuyendo y fomentando el aprendizaje y desarrollo de quienes en un futuro serán los encargados del manejo y buen funcionamiento del país. El salario mínimo es un arma de doble filo, porque por más que beneficie a una parte, siempre perjudica a la otra, se implemente o no.

BIBLIOGRAFIA

- Comisión Económica para América Latina (2018) Panorama Social de América Latina 2018, pág. 83. Recuperado de: <<[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/ 11/ S1900051_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf)>>
- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Arts. 2, 49 & 306, 7 de febrero de 2009.
- Fundación para el Progreso. [Fundación para el Progreso]. (2018, abril 9). Axel Kaiser | Eliminar el sueldo mínimo. Recuperado de: <<<https://www.youtube.com/watch?v=MGgLFPPR2ZI>>>
- Instituto Nacional de Estadística (2019). En: <<<https://www.ine.gob.bo/>>>
- Ley General del Trabajo de Bolivia, Art. 2, 8 de diciembre de 1942.
- Oxford Poverty and Human Development Initiative (2018) Global Multidimensional Poverty Index 2018. Recuperado de: <<https://ophi.org.uk/wp-content/uploads/G-MPI_2018_2ed_web.pdf>>
- Marinakis, A. & Velasco, J.J. (Eds.). (2006). ¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur. Págs. 11 & 12 Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.) Guía sobre Políticas en materia de Salario Mínimo: 1.2. ¿Cuántos países tienen un salario mínimo? Págs. 8-11. Recuperado de: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_542028.pdf>>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019. Pág. 40. Recuperado de: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf>>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). Índices e Indicadores de Desarrollo Humano, págs. 42 & 108. Recuperado de: <<http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf>>
- Redacción Central. (9 de mayo de 2019). PIL reporta millonaria pérdida y anuncia el retiro de trabajadores. *Los Tiempos*, recuperado de: <<<https://www.lostiempos.com/actualidad/economia/20190509/pil-reporta-millonaria-perdida-anuncia-retiro-trabajadores>>>
- Rojas M, F. (14 de abril de 2018). Solo 800.000 personas se benefician del alza salarial, según empresarios. *El Deber*, recuperado de: <<<https://www.eldeber.com.bo/economia/Solo-800.000-personas-se-benefician-del-alza-salarial-segun-el-sector-empresarial-20180414-0048.html>>>