

PROPUESTA PRELIMINAR DE MECANISMO TÉCNICO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA

Propuesta del MTPE

(para su discusión en el marco del CEPSP del CNTPE)

Sumilla:

El presente documento constituye una propuesta preliminar de mecanismo para la institucionalización de la remuneración mínima en el Perú, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a efectos que se enmarque en los convenios internacionales en materia de fijación de salarios mínimos.

La propuesta preliminar tiene como objetivo otorgar mayor predictibilidad a los agentes económicos, dado que regula el cuánto, cuándo y cómo se realizarán los ajustes a la remuneración mínima; así como, una mayor transparencia respecto de los criterios y parámetros usados, permitiendo disminuir la discrecionalidad de este tipo de procesos a futuro.

La propuesta preliminar tiene como base los acuerdos adoptados por el Pleno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo en años anteriores, pero precisa los aspectos que quedaron pendientes de discusión e introduce algunos ajustes para hacer más simple su aplicación, sobre la base de fuentes oficiales.

Finalmente, la propuesta preliminar tiene una mirada integral, dado que incorpora, además de la fórmula de actualización de la remuneración mínima, los criterios del contexto adecuado para su aplicación, la periodicidad de su revisión, el procedimiento a seguir y la evaluación periódica de los aumentos. La propuesta tiene como objetivo también fortalecer el rol del CNTPE y de su espacio técnico, la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos, en materia de discusión y aplicación de la remuneración mínima en el país.

I. Marco normativo de la remuneración mínima en el Perú.

El Estado peruano ha ratificado el Convenio N° 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928; así como, el Convenio N° 99 OIT, Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.

El Convenio N° 26 obliga al Estado peruano a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

En lo que respecta al Convenio N° 99, este obliga al Estado peruano a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Adicionalmente, el Convenio N° 131 de la OIT, Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, obliga a todo Estado miembro que lo haya ratificado, a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

Si bien este último convenio aún no ha sido ratificado por el Estado peruano, debido a su especial trascendencia, debería contribuir a orientar el proceso de institucionalización de la remuneración mínima en el Perú.

La OIT, en su Estudio General sobre los Sistemas de salarios mínimos (2014), define a la remuneración o salario mínimo como “la cuantía mínima de remuneración que un

empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que ellos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual”.

Asimismo, señala que la finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas, estableciendo un piso a la escala salarial.

De otro lado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por el Estado peruano, establece en el numeral 3 de su artículo 23, que *“toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.*

En el mismo sentido, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también aprobado por el Estado peruano, reconoce que los Estados parte se comprometen a garantizar en sus legislaciones nacionales *“una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”.*

En esa línea, en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú se establece que *“el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”;* y que *“las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.*

Cabe agregar lo señalado por el Tribunal Constitucional (TC) en la Sentencia N° 001-014-PI, recaída en el Expediente N° 0020-2012-P1/TC: *“la remuneración (...) posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana”* (fundamento 12).

Asimismo, el TC ha establecido que *“la remuneración suficiente, bajo los epígrafes de RMV [remuneración mínima vital] o de salario piso por negociación colectiva, según lo establece el mismo artículo 24 de la Constitución, debe procurar, para él [trabajador] y su familia, el bienestar material y espiritual, es decir, que el trabajador deberá gozar de una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”* (fundamento 27).

Además, el TC ha señalado que *“la remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo -bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad”* (fundamento 29).

En dicho marco, en el numeral 7.9 del artículo 7° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se establece como función exclusiva de este Sector, fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas.

Adicionalmente, es importante señalar que conforme al literal h) del artículo 121° del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, es función del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) participar en la regulación de las remuneraciones mínimas, lo cual también figura en el artículo 2 del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2005-TR.

Cabe precisar que el CNTPE es un mecanismo de diálogo social y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional. Está integrado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside, y por las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores, así como por las organizaciones sociales representativas vinculadas a los Sectores del MTPE.

Finalmente, la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos (CEPSM) del CNTPE es la encargada de abordar directamente la regulación de las remuneraciones mínimas previamente a su elevación al Pleno del CNTPE para su ratificación.

II. Marco institucional de la remuneración mínima en el CNTPE.

En la Sesión Extraordinaria N° 25 del 23 de agosto de 2007, el Pleno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el Informe “*Crecimiento de la Productividad y Reajuste del Salario Mínimo*”, que incluye un mecanismo técnico de revisión periódica de la remuneración mínima, con una fórmula de actualización de la remuneración mínima en función de la inflación subyacente esperada (indicador que predice la inflación tendencial, es decir, aquella que excluye a los productos cuyos precios son muy volátiles) y la variación de la productividad multifactorial (variable que mide la eficiencia del aparato productivo):

$$\Delta RM = \Pi^s + \Delta q$$

Donde:

ΔRM : Variación porcentual de la remuneración mínima.

Π^s : Inflación subyacente proyectada (tomada del Banco Central de Reserva).

Δq : Variación porcentual de la productividad multifactorial.

El cálculo de la variación porcentual de la productividad multifactorial se realiza con la siguiente metodología aprobada (variaciones reales):

$$\Delta q = [\text{Variación porcentual del PBI}] - [(\text{Elasticidad PBI/capital}) * (\text{Variación porcentual del stock de capital})] - [(\text{Elasticidad PBI/empleo}) * (\text{Variación porcentual del empleo})]$$

La referida fórmula de actualización de la remuneración mínima busca proteger el poder adquisitivo de los trabajadores que perciben la remuneración mínima, sin generar presiones inflacionarias, dado que el incremento de dicha remuneración acompañará el proceso inflacionario y no lo replicará en un periodo posterior. Asimismo, tiene por objetivo trasladar parte de las mayores ganancias empresariales generadas por la mayor eficiencia de los factores de producción (principalmente capital y trabajo) a los trabajadores que participaron en dicho proceso.

Cabe agregar que el citado mecanismo de revisión de la remuneración mínima también incluye una cláusula de “gatillo”, la cual considera aplicar un incremento automático adicional en la remuneración mínima cuando la tasa de inflación subyacente efectiva al final del periodo de referencia supere significativamente (“sea mucho mayor”) a la tasa de inflación subyacente proyectada que se utilizó en el cálculo del último incremento de la remuneración mínima. El referido incremento automático adicional en la remuneración mínima equivaldría a la diferencia entre ambas tasas de inflación.

Asimismo, los resultados de la aplicación del mecanismo de ajuste periódico de la remuneración mínima podrían ser objeto de revisión de mediar factores tales como:

- * Profunda recesión;
- * Fuerte elevación de la tasa de desempleo abierto;
- * Fuerte elevación de la tasa de informalidad laboral (tasa de informalidad entre asalariados o proporción de asalariados informales en el total de asalariados del sector privado); o
- * Alza desmedida en la relación remuneración mínima / remuneración promedio (en el sector privado).

No obstante, el referido mecanismo de revisión de la remuneración mínima, así como su correspondiente procedimiento de aplicación (periodicidad, plazos, responsables, fuentes de información, etc.), no llegaron a ser institucionalizados a través de su aprobación mediante norma del Poder Ejecutivo.

Adicionalmente, ha quedado pendiente la precisión de los parámetros para determinar el mejor contexto de aplicación de un incremento de la remuneración mínima (situación económica, desempleo, informalidad laboral y ratio remuneración mínima / remuneración promedio); así como de la cláusula de “gatillo”.

Cabe mencionar que los referidos temas pendientes se han venido discutiendo en distintos periodos en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos, obteniéndose algunos avances preliminares a mayo de 2019 pero sin llegar a un acuerdo integral que pueda ser evaluado y ratificado por el Pleno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ver el anexo I); por lo cual resulta imprescindible retomar dicho proceso de diálogo siguiendo una estrategia que permita definir los aspectos pendientes y realizar los ajustes que sean necesarios para poder contar con un mecanismo técnico de revisión de la remuneración mínima operativo y aprobado integralmente por los actores laborales, y, finalmente, plasmarlo en una norma que lo institucionalice.

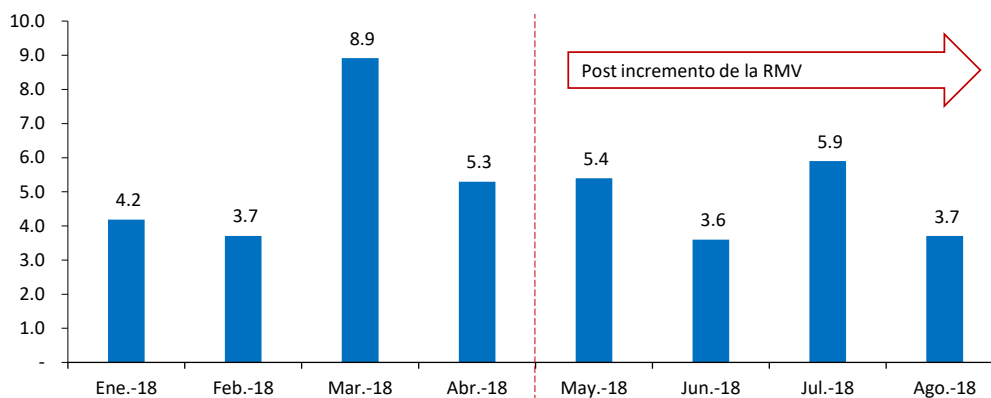
Sin perjuicio de ello, es importante destacar que desde la aprobación del mecanismo técnico de revisión periódica de la remuneración mínima por parte del CNTPE en el año 2007, el Poder Ejecutivo lo ha venido tomando al menos como referencia, lo que ha incidido en que los incrementos de la remuneración mínima realizados desde entonces no generen impactos negativos en el mercado de trabajo, sino que, por el contrario, se ha observado una tendencia decreciente en el porcentaje de asalariados con remuneraciones inferiores a la mínima, así como en las tasas de desempleo e informalidad laboral, como se verá más adelante.

Así, por ejemplo, en el gráfico N° 1 se aprecia que el empleo formal privado siguió creciendo significativamente luego del penúltimo incremento de la remuneración

mínima en abril de 2018, incluso en el segmento de las microempresas, como se observa en el gráfico N° 2.

Gráfico N° 1

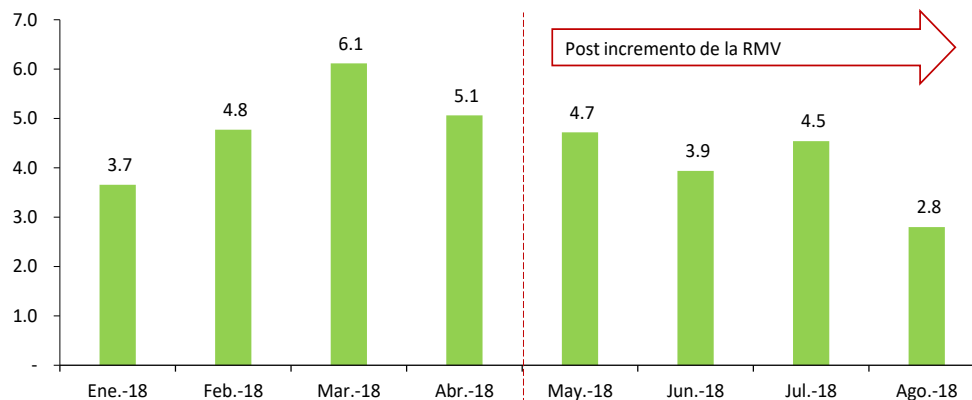
Perú: Trabajadores registrados en el sector privado formal, Enero – Agosto 2018
(Variación porcentual)



Nota: Variación porcentual en el mes respecto al mismo mes del año anterior.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica.

Gráfico N° 2

Perú: Número de trabajadores registrados en el sector privado formal en empresas de 1 a 10 trabajadores, Enero – Agosto 2018
(Variación porcentual)

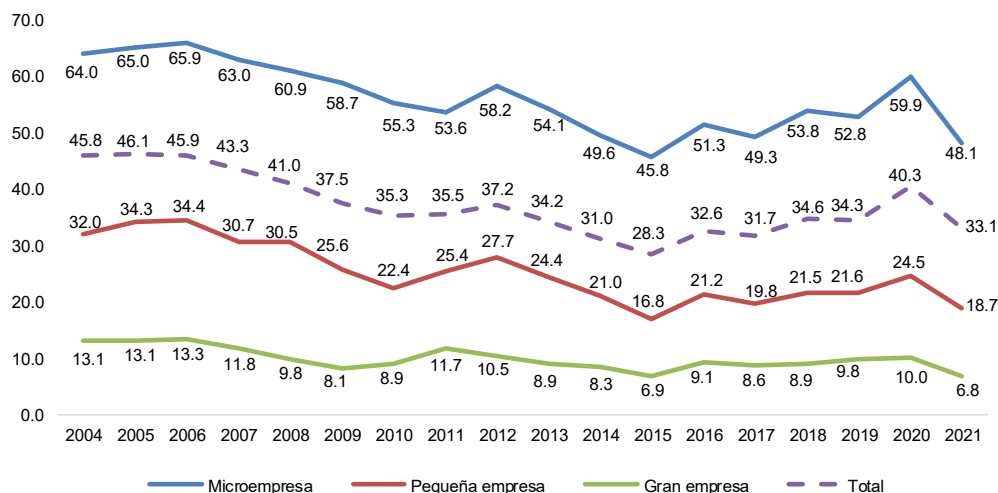


Nota: Variación porcentual en el mes respecto al mismo mes del año anterior.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica.

Finalmente, en el gráfico N° 3, se registra una clara disminución del porcentaje de asalariados privados con remuneraciones inferiores a la mínima entre los años 2004 y 2021, en todo tamaño de empresa: de 46% a 33% en general, de 64% a 48% en la microempresa, de 32% a 19% en la pequeña empresa y de 13% a 7% en la gran empresa. Es importante precisar que el porcentaje de incumplimiento en el pago de la remuneración mínima se explica en parte por el bajo nivel de productividad de muchas microempresas, pero también por la debilidad de la fiscalización laboral, lo cual reduce la probabilidad de detectar dicho incumplimiento, sobre todo en las empresas de mayor tamaño.

Gráfico N° 3

Perú: Evolución de la proporción de asalariados privados con remuneraciones inferiores a la mínima, según tamaño de empresa, 2004-2021 (en porcentajes)



Fuente: INEI, ENAHO. En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. Principales esquemas de determinación de la remuneración mínima a nivel internacional.

En esta sección se presentan, en el cuadro N° 1, los principales esquemas de determinación de la remuneración mínima (responsables de fijación, criterios utilizados y frecuencia de incrementos) fundamentalmente en países de la región latinoamericana, sobre la base de la sistematización realizada en la publicación del CNTPE denominada “Diálogo Sociolaboral Tripartito. Una mirada desde Iberoamérica”, en el marco del Foro Internacional 2018 “Buenas prácticas gubernamentales en diálogo sociolaboral y remuneración mínima”; y la presentación “Insumos para la institucionalización del salario mínimo” (2018) de Andrés Marinakis, especialista de la OIT.

Cuadro N° 1**Principales esquemas de determinación de la remuneración mínima - RM**

País	Responsable de fijación de la RM	Criterios utilizados	Frecuencia de incrementos de la RM
Argentina	Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, órgano tripartito (es decir, integrado por representantes del Ejecutivo, trabajadores y empleadores). Si no hay acuerdo, la presidencia del	Datos de la situación socioeconómica del país, los objetivos de la RM y la adecuación entre ambos criterios. También se utilizan el costo de la canasta básica alimentaria y el Índice de Precios al	Anual (se debate en julio o agosto)

	Consejo emite un laudo con una propuesta.	Consumidor.	
Brasil	Poder Ejecutivo vía proyecto de ley remitido al Congreso Nacional.	Fórmula en función de la inflación pasada y el crecimiento del PBI. Si la variación del PBI es negativa, solo se considera la inflación pasada.	Anual
Chile	Poder Ejecutivo vía proyecto de ley remitido al Congreso Nacional. Previamente se negocia con la Central Unitaria de Trabajadores.	Productividad del trabajo, variación de salarios reales, evolución del costo de vida, quiénes pagan y reciben la RM e ingresos del hogar respecto de la línea de pobreza.	Semestral o Anual
Colombia	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, órgano tripartito. Si no hay acuerdo, la fija el Gobierno Nacional.	Índice de Precios al Consumidor observado y proyectado, PBI observado y proyectado, Productividad total de factores y productividad laboral, Contribución de los salarios al ingreso nacional y parámetros jurisprudenciales (protección constitucional al trabajo, mantener una RM vital y móvil, función social de empresas y objetivos constitucionales estatales de dirección económica).	Anual (se debate en diciembre)

Costa Rica	Comisión tripartita.	<p>Fórmula en función de la inflación esperada y un porcentaje (20%-50%) del incremento del PBI per cápita (promedio de 3 años).</p> <p>Condiciones: si la inflación no se acelera, tasa de desempleo no supera 8%, PBI no cae por 4 trimestres sucesivos y el tipo de cambio no varía 15% entre ajustes.</p>	Anual
Ecuador	Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, órgano tripartito. Si no hay acuerdo, la fija el Ministerio de Trabajo, en un porcentaje equivalente al incremento proyectado del Índice de Precios al Consumidor.	<p>Necesidades básicas de trabajadores y sus familias (canasta básica), considerando el nivel general de salarios, costo de vida proyectado, prestaciones de seguridad social y nivel de vida relativo de otros grupos sociales.</p> <p>Factores económicos como requerimientos del desarrollo económico, niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.</p> <p>Sugerencias y motivaciones de los interesados.</p>	Anual
España	Gobierno en diálogo con	Evolución de salarios nominales	Depende de la coyuntura

	organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Si no hay acuerdo, la aprueba el Gobierno.	y reales, entre otras variables socioeconómicas.	económica, social y política.
Guatemala	El Presidente de la República conforme a las recomendaciones de la Comisión Nacional del Salario, órgano tripartito.	No existe ninguno institucionalizado.	Anual
México	Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, órgano tripartito.	Proceso deliberativo. No se cuenta con una fórmula específica. Referencia: Estudio de situación económica nacional e internacional.	Anual (se debate en diciembre) Pero pueden revisarse en cualquier momento, siempre que haya circunstancias económicas que lo justifiquen.
Panamá	Poder Ejecutivo, atendiendo las recomendaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, órgano tripartito. Si no hay acuerdo, la fija el Ejecutivo.	Diferencias regionales en costo de vida, política económica y social sobre desarrollo integral sostenido, crecimiento económico, política de empleo y redistribución de ingresos, desempleo, costo de vida, canasta básica de alimentos, pobreza, naturaleza y riesgo del trabajo, condiciones, tiempo y lugar de trabajo, y diferencias entre profesiones u oficios	Al menos cada dos años (se debate en diciembre).

Uruguay	Consejos de Salarios (órganos tripartitos) y los Convenios Colectivos. El Poder Ejecutivo como subsidio a los mecanismos señalados.	Evolución del PBI y de la cantidad de trabajadores afiliados al Banco de Previsión Social en cada sector.	Semestral o Anual, según el acuerdo.
---------	--	---	--------------------------------------

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE.

Como se ha podido apreciar, todos los países analizados cuentan con mecanismos técnicos de determinación de la remuneración mínima que terminan enmarcándose en lo establecido en el Convenio N° 131 de la OIT, Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, que obliga a todo Estado miembro que lo haya ratificado, a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

Asimismo, señala que entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Además, genera la obligación de establecer mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados; así como, que el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas; y que deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Finalmente, consideramos que el mecanismo técnico de determinación de la remuneración mínima en Perú, también debería enmarcarse en lo señalado en el Convenio N° 131 de la OIT, sin perjuicio de su ratificación por parte del Estado Peruano, lo cual contribuiría enormemente a contar con una política institucionalizada de fijación de la remuneración mínima con la participación activa de los actores sociolaborales.

IV. Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima.

Partiendo de los marcos normativo e institucional previamente descritos, y considerando los mecanismos usados en los países de la región, a continuación, se plantea un mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima que, respetando la esencia de aquel acordado en el CNTPE el año 2007, precisa los aspectos que quedaron pendientes e introduce algunos ajustes para facilitar su funcionamiento.

Con ello, se busca hacer viable su aprobación integral por parte de los actores laborales (Estado, organizaciones de trabajadores y gremios empresariales) para su posterior institucionalización vía la norma correspondiente (decreto supremo).

En tal sentido, se propone un mecanismo técnico de revisión de la remuneración mínima que incluye: i) una fórmula de actualización de dicha remuneración; ii) la periodicidad de su aplicación; iii) un conjunto de indicadores que determinen si hay un contexto adecuado para incrementar la remuneración mínima; y, iv) el procedimiento de aplicación.

1) Fórmula de actualización de la remuneración mínima.

Tomando en cuenta que de acuerdo a la teoría económica, las remuneraciones representan el valor de la productividad del trabajo y que, a su vez, dicho valor está determinado por los precios de los bienes y servicios, y el aporte de los trabajadores a su producción, se plantea la siguiente fórmula para la actualización de la remuneración mínima:

$$\Delta \text{RM}_t = \Pi(t-1) + \Delta q(t-1)$$

Donde:

ΔRM_t : Variación porcentual de la remuneración mínima en el año "t".

$\Pi(t-1)$: Inflación total efectiva en el año anterior ("t-1").

$\Delta q(t-1)$: Variación porcentual de la productividad media del trabajo en el año anterior ("t-1").

De esta manera, los incrementos porcentuales de la remuneración mínima en un año determinado ("t") serán equivalentes a la suma de la inflación total efectiva (variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor –IPC- o precios promedio de bienes y servicios de la economía) y de la variación porcentual de la productividad media del trabajo (aporte promedio de los trabajadores a la producción) en el año anterior ("t-1").

El uso de dichos criterios técnicos para incrementar la remuneración mínima, evitará afectar la sostenibilidad económica de las empresas y minimizará cualquier efecto colateral en el mercado laboral; además, contribuirá a que no se erosione el poder adquisitivo de los trabajadores que perciben la remuneración mínima y, vía la mejora en su productividad, permitirá que la remuneración mínima se acerque gradualmente a cubrir el costo de la canasta básica de consumo familiar, de forma sostenible

(actualmente la remuneración mínima -S/ 1025- representa el 81% de la canasta básica de consumo familiar mensual a nivel nacional y el 74% a nivel urbano)¹.

Cabe precisar que, para efectos operativos de la fórmula, la inflación total efectiva en el año “t-1” se define como la variación porcentual del IPC en diciembre del año “t-1” respecto a diciembre del año anterior (“t-2”) y tiene como fuente al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI):

$$\Pi (t-1) = \left(\frac{\text{IPC Dic. (t-1)}}{\text{IPC Dic. (t-2)}} - 1 \right) \times 100$$

En cuanto a la productividad media del trabajo (“q”) en el año “t-1”, se define, operativamente, como el cociente entre el Producto Bruto Interno (PBI) real y la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en el año “t-1” (dichos indicadores tienen como fuentes a las Cuentas Nacionales del INEI y la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza –ENAHO- del INEI, respectivamente):

$$q (t-1) = \frac{\text{PBI real (t-1)}}{\text{PEA ocupada (t-1)}}$$

Asimismo, la productividad media del trabajo (“q”) en el año “t-2”, se define, operativamente, como el cociente entre el PBI real y la PEA ocupada en el año “t-2” (las fuentes de dichos indicadores son las mismas que se señalaron en el párrafo anterior):

$$q (t-2) = \frac{\text{PBI real (t-2)}}{\text{PEA ocupada (t-2)}}$$

El PBI real se define como el valor a precios constantes de la producción de bienes y servicios realizada en el país en un periodo determinado, mientras que la PEA ocupada se refiere a las personas en edad de trabajar que se encuentran trabajando en un periodo dado.

La variación porcentual de la productividad media del trabajo (“q”) en el año “t-1” respecto al año anterior (“t-2”), se calcula de la siguiente manera:

$$\Delta q (t-1) = \left(\frac{q (t-1)}{q (t-2)} - 1 \right) \times 100$$

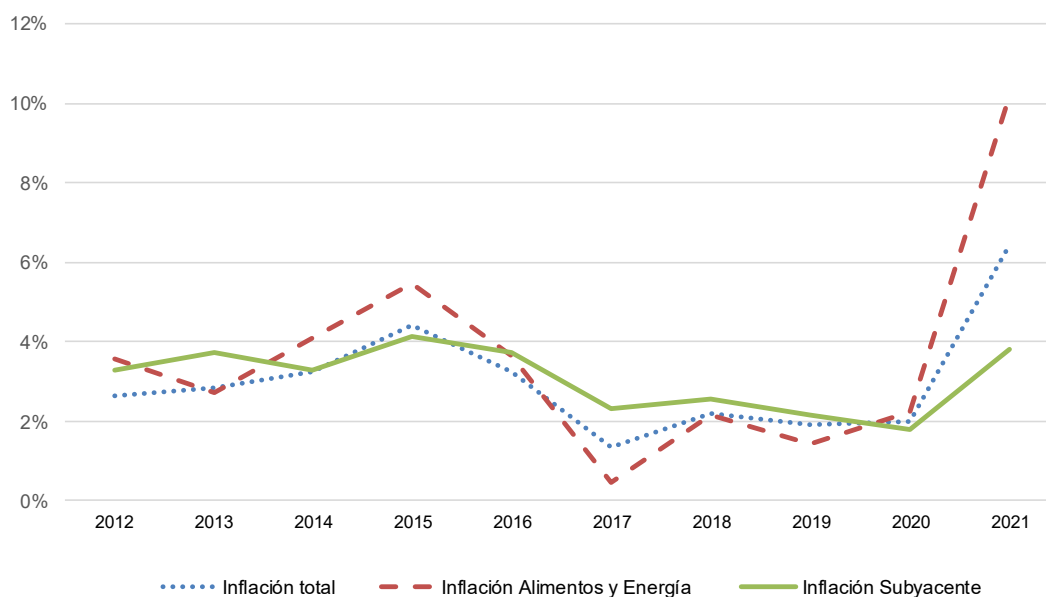
¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2021.

Hecha la descripción de la fórmula de actualización de la remuneración mínima propuesta, debemos señalar que se plantea utilizar la inflación total efectiva en lugar de la inflación subyacente esperada, debido a que esta última, además del posible error de predicción intrínseco a ella, excluye a bienes y servicios que son de primera necesidad y una parte significativa de la canasta de consumo familiar (35%), especialmente para los trabajadores que perciben la remuneración mínima, como es el caso del pan, fideos, aceites, arroz, carne, papa, azúcar, pescado fresco y congelado, huevos, cítricos, cebolla, legumbres frescas, plátano, manzana, “otras frutas frescas”, tomate, frejol, choclo, papaya, zapallo, zanahoria, “otras hortalizas”, menudencia de pollo y otros, ajos, palta, uva, mariscos, olluco y similares, apio, yuca, duraznos, aceituna, camote, maíz, ají, combustibles (gasolina y lubricantes, gas, gas natural para vivienda, y “otros”), servicios públicos (electricidad, teléfonos, agua, correo, internet y “otros”) y transporte (pasaje urbano y transporte nacional)².

En el gráfico N° 4, se puede apreciar la evolución de la inflación total, inflación subyacente e inflación de alimentos y energía (efectivas) en la última década, en Lima Metropolitana³. Se observa que, hasta antes del año 2021, la inflación subyacente solía ubicarse por encima de la inflación total e incluso de la inflación de alimentos y energía. No obstante, en el año 2021, la inflación total se ubicó significativamente por encima de la subyacente, sobre todo como consecuencia del incremento de precios de alimentos y combustibles.

Gráfico N° 4

Lima Metropolitana: Evolución de la inflación, 2012-2021



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. En Series estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú (29.07.22).

En tal sentido, utilizar la inflación total en lugar de la inflación subyacente para calcular los incrementos de la remuneración mínima, permitirá resguardar el poder adquisitivo de los trabajadores de bajos ingresos sobre todo en situaciones críticas como la observada el año 2021, y a la vez moderar el crecimiento de la remuneración mínima

² Se toma como referencia la definición de inflación subyacente utilizada por el Banco Central de Reserva del Perú. En: “Guía Metodológica de la Nota Semanal” del BCRP (Junio de 2019). <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/nota-semanal/guia-metodologica.html>

³ No se cuenta con información disponible de la inflación subyacente a nivel nacional.

en períodos de normalidad, tomando en cuenta el desempeño de la inflación total y subyacente en la última década.

De otro lado, considerando que se utilizará la inflación total efectiva en lugar de la inflación subyacente esperada o proyectada, para que los asalariados que perciben la remuneración mínima no vean mermado su poder adquisitivo por períodos extensos, ya no es necesario contar con una cláusula de “gatillo” que compense a los trabajadores por una posible subestimación de la inflación.

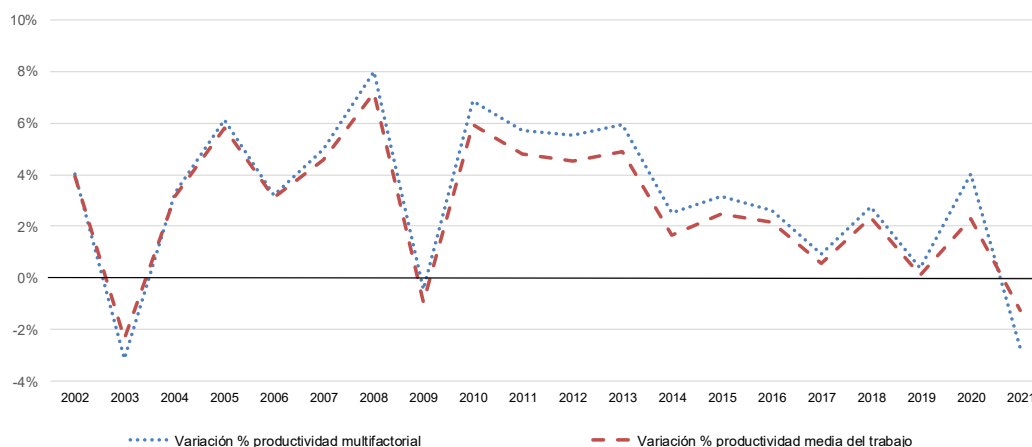
Cabe precisar que utilizar la inflación total efectiva como uno de los criterios para el incremento de la remuneración mínima, no implicará replicar el proceso inflacionario en un período posterior, en tanto que el Banco Central de Reserva mantenga una política de estabilidad de precios, como viene sucediendo en las últimas décadas.

En cuanto a la productividad media del trabajo, como se ha mostrado en párrafos previos, se trata de un indicador que permite realizar un cálculo más sencillo y transparente del aporte de los trabajadores al proceso de producción de bienes y servicios, evitando la manipulación de datos, aspecto que es más complejo de controlar al utilizar la productividad multifactorial, que es muy sensible a pequeños cambios en los valores de las variables de insumo (sobre todo las elasticidades PBI/capital y PBI/empleo), períodos y supuestos considerados para su estimación.

Además, la productividad media del trabajo considera tanto al sector formal como informal de la economía, así como a todas las categorías ocupacionales (asalariados, independientes, trabajadores del hogar, trabajadores familiares, entre otros), lo cual permite contar, de manera sencilla, con un indicador realista del nivel de eficiencia promedio de los trabajadores en nuestro país y moderar los incrementos de la remuneración mínima, para hacerlos más sostenibles.

Al respecto, la productividad media del trabajo muestra una evolución más moderada y menos volátil que la productividad multifactorial, lo cual contribuirá a una mejor aplicación del mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima, minimizando cualquier sobreestimación o subestimación del aporte de los trabajadores al proceso de producción de bienes y servicios.

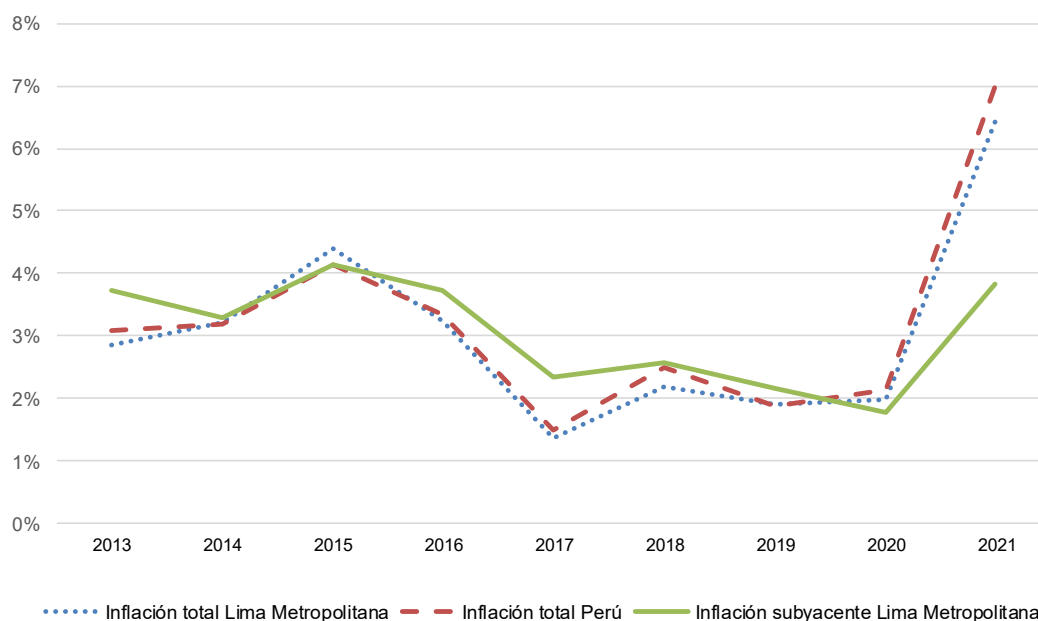
En tal sentido, en el gráfico N° 5 se observa que la productividad multifactorial y la productividad media del trabajo siguen trayectorias similares, no obstante, la segunda registra crecimientos o decrecimientos menos pronunciados que la primera, lo cual contribuirá a que los incrementos de la remuneración mínima no generen impactos negativos en el mercado de trabajo por sobreestimaciones del crecimiento de la productividad, así como, a que no perjudiquen a los trabajadores por sobreestimaciones de su caída.

Gráfico N° 5**Perú: Evolución de la productividad multifactorial y la productividad media del trabajo, 2002-2021**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática y Banco Central de Reserva del Perú. En Series estadísticas del BCRP (29.07.22). INEI, ENAHO. En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De otro lado, en cuanto al ámbito geográfico de las variables de la fórmula de actualización de la remuneración mínima, se plantea utilizar el indicador de inflación total efectiva a nivel nacional, con el fin de recoger de forma precisa la evolución del costo de vida para la población asalariada en todas las regiones del país; asimismo, se propone usar la variación porcentual de la productividad media del trabajo a nivel nacional, para contar con una medición que refleje de manera más certera el nivel de aporte de los trabajadores al proceso de producción del país.

Sin perjuicio de lo señalado, en el gráfico N° 6 se aprecia que, en los últimos años, la inflación total efectiva ha seguido una trayectoria similar en Lima Metropolitana y a nivel nacional; y, usualmente, se ha ubicado por debajo de la inflación subyacente de Lima Metropolitana, salvo en períodos críticos como el año 2021.

Gráfico N° 6**Evolución de la inflación, 2013-2021**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. En Series estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú (29.07.22) e INE.

Finalmente, se debe precisar que, en caso que la suma de la inflación total efectiva y la variación porcentual de la productividad media del trabajo registre un valor negativo o nulo, no corresponderá incrementar la remuneración mínima, manteniendo su valor nominal. Mientras que si alguna de las dos variables utilizadas registra un valor negativo, deberá descontarse de la que obtenga un valor positivo para calcular el posible incremento de la remuneración mínima; si el valor resultante es positivo, correspondería un incremento de la remuneración mínima en el referido porcentaje, mientras que si es negativo o nulo, no correspondería incrementar la remuneración mínima, manteniendo su valor nominal.

2) Periodicidad de aplicación de la fórmula de actualización de la remuneración mínima.

Es importante que los agentes económicos, tanto empleadores como trabajadores, tengan certeza de la oportunidad y los criterios que se utilizarán para incrementar la remuneración mínima, de tal forma que los primeros puedan prever el costo laboral adicional en que deberán incurrir periódicamente, y realicen los ajustes del caso en su estructura de costos; y los segundos tengan claridad de cuándo y en cuánto se incrementará su remuneración.

Ello contribuirá a minimizar la discrecionalidad política, y, por tanto, cualquier efecto colateral en el mercado de trabajo, así como a potenciar los efectos positivos de los incrementos de la remuneración mínima. Es necesario recordar que los incrementos inesperados o excesivos en la remuneración mínima pueden generar efectos negativos en el mercado de trabajo, como mayor desempleo y/o informalidad laboral, así como un menor cumplimiento de su pago.

Además, el contar con una periodicidad fija para actualizar la remuneración mínima, facilitará la comparación de indicadores claves para el ajuste, como la inflación, PBI,

empleo, productividad, desempleo, informalidad laboral, remuneraciones, entre otros; contribuyendo así a una mayor transparencia.

En tal sentido, se propone una periodicidad anual, largamente la más utilizada en las principales economías de la región, para la aplicación de la fórmula de actualización de la remuneración mínima, con el objetivo que el poder adquisitivo de los trabajadores que perciben la remuneración mínima no se vea afectado por periodos muy largos por la inflación, y que el monto del incremento de la remuneración mínima no se acumule y se haga demasiado elevado, y pueda ser asumido sin dificultades por las empresas, sobre todo por aquellas de menor tamaño (microempresas).

3) Conjunto de indicadores que determinan si hay un contexto adecuado para incrementar la remuneración mínima.

Se plantea que no existirá un contexto adecuado para la aplicación del incremento porcentual de la remuneración mínima que determine la fórmula propuesta, si al momento de calcular dicho incremento se verifica alguna de las siguientes situaciones:

- * *Recesión*, entendida como una reducción del Producto Bruto Interno real desestacionalizado en los últimos dos trimestres disponibles (a nivel nacional). Implica dos reducciones consecutivas en el trimestre “t” respecto al trimestre (“t-1”). Fuentes de cálculo: Banco Central de Reserva del Perú (PBI real trimestral a partir del PBI real del INEI) y MTPE (desestacionalización del PBI real trimestral vía el método “CENSUS X12”);
- * *Fuerte elevación de la tasa de desempleo abierto en el ámbito urbano*, lo que implica que la tasa anual de desempleo urbano del último año disponible (“t-1”) supere en al menos 3 puntos porcentuales a la tasa anual de desempleo urbano del año anterior (“t-2”). Fuente de cálculo: ENAHO del INEI;
- * *Fuerte elevación de la tasa de informalidad laboral en el sector privado urbano*, lo cual implica que la tasa anual de informalidad laboral en el sector privado del ámbito urbano del último año disponible (“t-1”) supere en al menos 3 puntos porcentuales a la tasa anual de informalidad laboral en el sector privado del ámbito urbano del año anterior (“t-2”). Fuente de cálculo: ENAHO del INEI; o
- * *Alza desmedida en la relación remuneración mínima / remuneración promedio del sector privado formal nacional*, lo que implica que el ratio remuneración mínima / remuneración promedio en el sector privado formal nacional supere el 67% en el último año disponible (“t-1”). Fuentes de cálculo: MTPE y Planilla Electrónica del MTPE, respectivamente.

Sobre el parámetro para determinar un posible escenario de *recesión*, cabe señalar que se ha quitado el término “*profunda*” porque basta con que haya un contexto recesivo para que no sea propicio incrementar la remuneración mínima, dado que ello podría empeorar las condiciones del mercado de trabajo (vía mayor desempleo e informalidad laboral), considerando la caída en las ventas y producción de las empresas. Así, se ha propuesto la definición estándar de *recesión* utilizada a nivel nacional e internacional, como figura a continuación:

- Banco Central de Reserva del Perú (BCRP): “*Caída del producto desestacionalizado por dos trimestres consecutivos*”.
- INEI: “*PBI decrece tras dos trimestres de caídas consecutivas*”.

- Consenso internacional (regla imperante): “Caída del PBI desestacionalizado por dos trimestres consecutivos”.

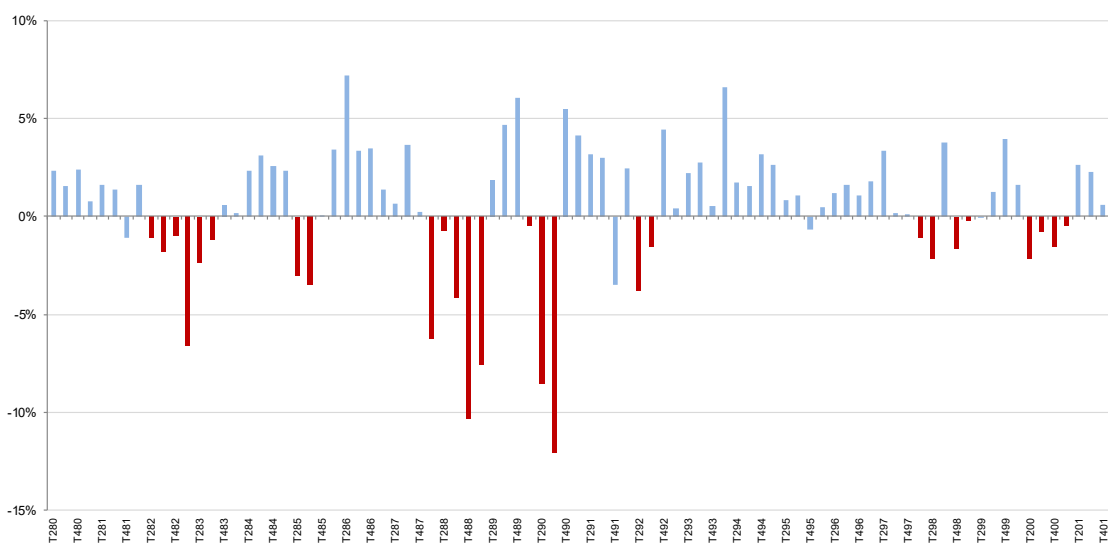
Para efectos operativos, la variación porcentual del PBI real desestacionalizado en el trimestre “t” respecto al trimestre anterior (“t-1”), se calcula de la siguiente manera:

$$\Delta \text{PBI real des. (trim. t)} = \left(\frac{\text{PBI real des. (trim. t)}}{\text{PBI real des. (trim. t-1)}} - 1 \right) \times 100$$

En los gráficos N° 7 y N° 8, se observan los distintos periodos de recesión registrados en el Perú desde 1980, los cuales implicaron una caída del PBI real desestacionalizado al menos por dos trimestres consecutivos.

Gráfico N° 7

Perú: Variación porcentual del PBI real trimestral desestacionalizado
1980 T2 - 2001 T4

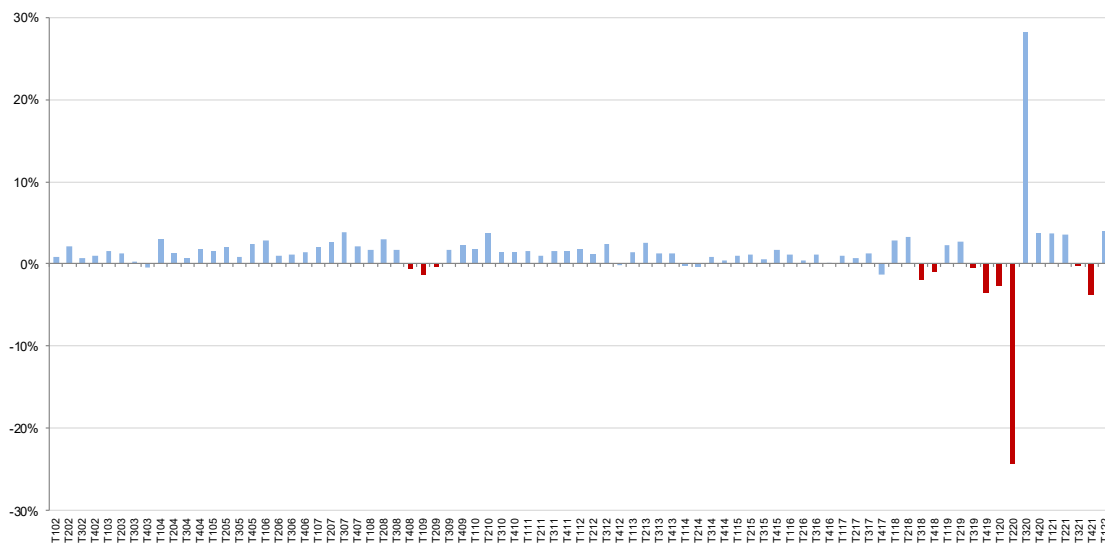


Nota: variación en el trimestre "t" respecto al trimestre "t-1".

Fuente: BCRP, INEI y MTPE.

Gráfico N° 8

**Perú: Variación porcentual del PBI real trimestral desestacionalizado
2002 T1 - 2022 T1**



Nota: variación en el trimestre "t" respecto al trimestre "t-1".

Fuente: BCRP, INEI y MTPE.

En cuanto a la tasa de desempleo abierto, se define como el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que no se encuentra trabajando (desocupados), a pesar de buscar activamente insertarse a un puesto de trabajo.

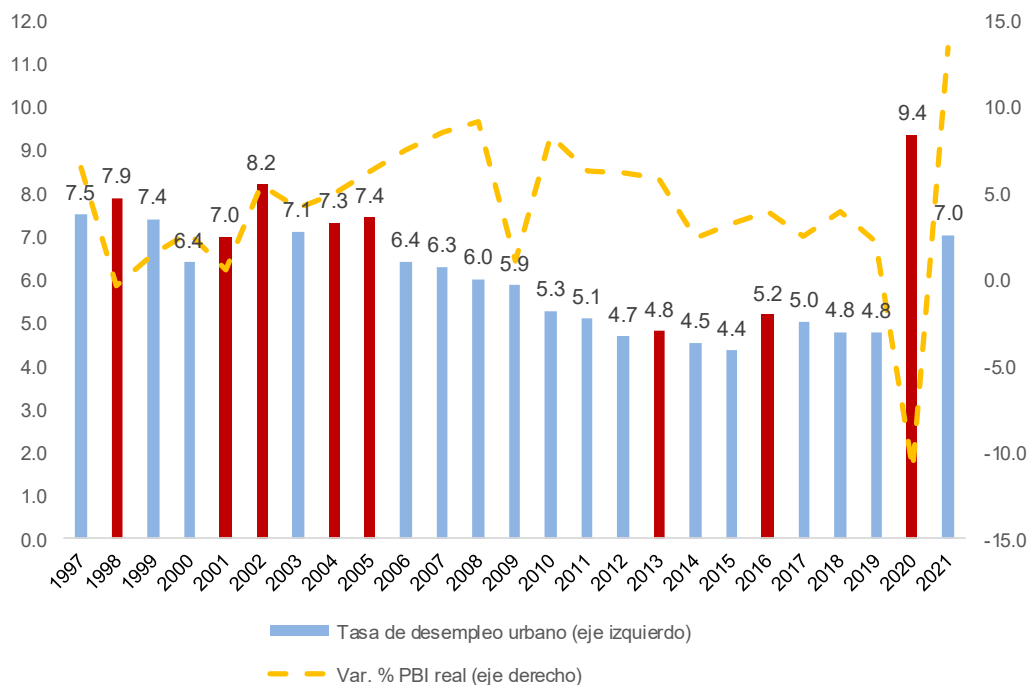
Respecto a la tasa de informalidad laboral, se define como el porcentaje de la población asalariada que declara no tener contrato laboral o ser locadora de servicios (no se incluye a los trabajadores del hogar en la población asalariada), es decir, aquella que no es registrada en planilla. Se utiliza la tasa de informalidad laboral correspondiente al sector privado, debido a que la remuneración mínima rige para dicho ámbito. Asimismo, la informalidad relevante para la población asalariada que percibe la remuneración mínima, es la laboral, dado que es la que se presenta en relaciones laborales subordinadas o dependientes.

Tanto para el caso de la tasa de desempleo abierto como para el de la tasa de informalidad laboral en el sector privado, la evaluación se enfoca en el ámbito urbano, debido a que allí se concentra el empleo asalariado privado (87,3% según la ENAHO 2021 del INEI), segmento ocupacional al cual se aplica la remuneración mínima.

En el gráfico N° 9, se observa que la evolución de la tasa de desempleo abierto en el ámbito urbano se correlaciona estrechamente con el desempeño económico del país, de tal forma que cuando el PBI real crece, la tasa de desempleo urbano tiende a reducirse, mientras que cuando el PBI real cae, la tasa de desempleo urbano tiende a incrementarse, como ocurrió en el año 2020 de forma bastante significativa.

Gráfico N° 9

Perú: Evolución de la tasa de desempleo urbano y variación del PBI real, 1997-2021 (en porcentajes)

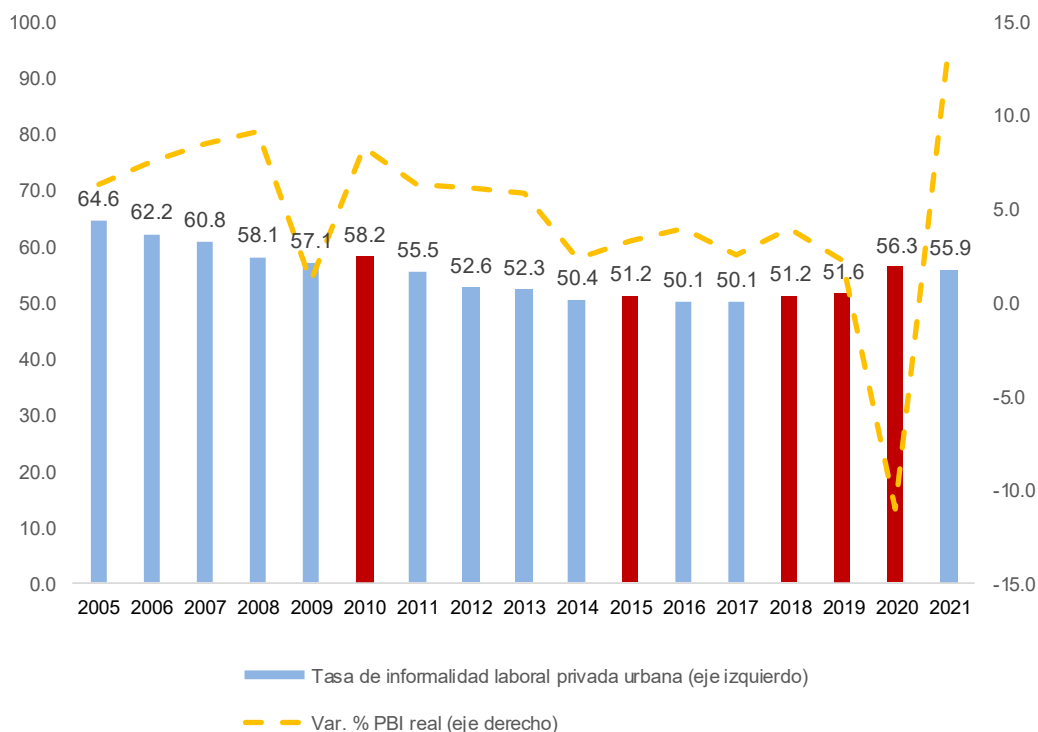


Fuente: INEI, ENAHO. En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (30.07.22).

Asimismo, en el gráfico N° 10, se aprecia que la evolución de la tasa de informalidad laboral privada en el ámbito urbano también se correlaciona estrechamente con el desempeño económico del país, de tal forma que cuando el PBI real crece, la tasa de informalidad laboral privada urbana tiende a reducirse, mientras que cuando el PBI real cae, la tasa de informalidad laboral privada urbana tiende a incrementarse, como ocurrió en el año 2020 de forma bastante significativa.

Gráfico N° 10

Perú: Evolución de la tasa de informalidad laboral privada urbana y variación del PBI real, 2005-2021 (en porcentajes)



Fuente: INEI, ENAHO. En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. INEI y BCRP. En Series estadísticas del BCRP (30.07.22).

En lo referido a los criterios *Fuerte elevación de la tasa de desempleo abierto en el ámbito urbano* y *Fuerte elevación de la tasa de informalidad laboral en el sector privado urbano*, se han establecido umbrales que denotarían un contexto de deterioro significativo del mercado de trabajo, bajo el cual no sería recomendable aprobar incrementos en la remuneración mínima.

Para ello se ha tomado como referencia sobre todo el último período de crisis económica vivido en el país, ajustando el valor de los umbrales a una situación recesiva sin pandemia, a partir de lo observado en años previos, y dejando de lado efectos generados por el margen de error estadístico.

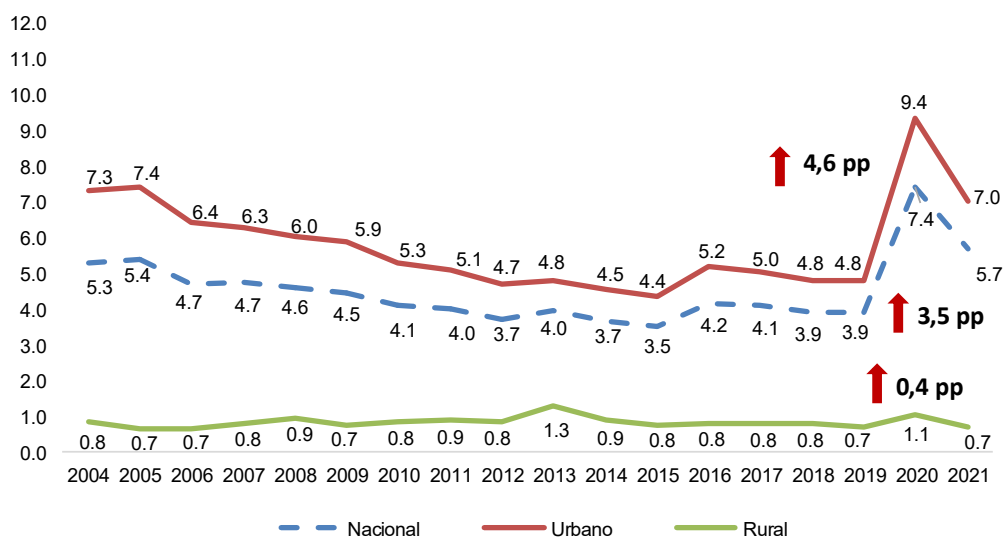
Al respecto, en el gráfico N° 11 se puede apreciar que en períodos de crisis económica, como el registrado el año 2020, la tasa de desempleo abierto suele incrementarse de forma significativa, sobre todo en el ámbito urbano, donde se concentra el empleo asalariado privado. Así, en dicho año, la tasa de desempleo urbano creció en 4,6 puntos porcentuales, superando el umbral de 3 puntos porcentuales que determina el contexto de *Fuerte elevación de la tasa de desempleo abierto en el ámbito urbano* planteado en el presente documento, el cual impediría el incremento de la remuneración mínima.

Si bien la tasa de desempleo a nivel nacional también creció, en 3,5 puntos porcentuales, dicho incremento fue moderado por el nivel de desempleo en el ámbito rural, que oscila alrededor del 1%, debido sobre todo a la mayoritaria presencia de

empleo autónomo y familiar en el referido ámbito, quienes no están sujetos a regulación laboral alguna ni al pago de la remuneración mínima.

Gráfico N° 11

Perú: Evolución de la tasa de desempleo según ámbito, 2004-2021
(en porcentajes)



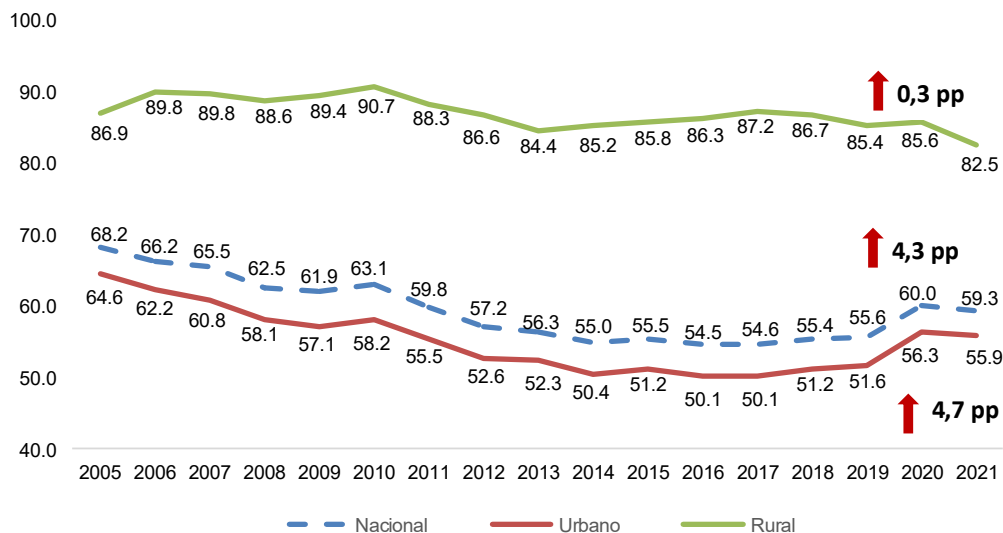
Fuente: INEI, ENAHO. En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, en el gráfico N° 12 se puede observar que en períodos de crisis económica, como el registrado el año 2020, la tasa de informalidad laboral privada también suele incrementarse de forma significativa, sobre todo en el ámbito urbano, donde se concentra el empleo asalariado privado. Así, en dicho año, la tasa de informalidad laboral privada urbana creció en 4,7 puntos porcentuales, superando el umbral de 3 puntos porcentuales que determina el contexto de *Fuerte elevación de la tasa de informalidad laboral en el sector privado urbano* planteado en el presente documento, el cual impediría el incremento de la remuneración mínima.

Si bien la tasa de informalidad laboral privada a nivel nacional también creció, en 4,3 puntos porcentuales, dicho incremento fue moderado por el escaso crecimiento de la tasa de informalidad laboral privada en el ámbito rural (0,3 puntos porcentuales).

Gráfico N° 12

Perú: Evolución de la tasa de informalidad laboral privada según ámbito, 2005-2021 (en porcentajes)



Fuente: INEI, ENAHO. En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En lo referido al ratio *remuneración mínima / remuneración promedio del sector privado formal nacional*, se utiliza la remuneración mínima vigente al momento de realizar dicho cálculo, así como, la remuneración promedio mensual de los trabajadores asalariados privados registrados en la planilla electrónica del MTPE (formales) a nivel nacional (no se distingue la información por ámbito geográfico en dicha fuente), en el último año disponible (“t-1”), considerando que la remuneración mínima se aplica al segmento asalariado privado formal.

Para efectos operativos, el referido ratio se define de la siguiente forma:

$$\left(\frac{\text{Remuneración mínima vigente (t)}}{\text{Remuneración promedio mensual privada formal nacional (t-1)}} \right) \times 100$$

Al respecto, es importante tener en cuenta que el estándar internacional⁴ establece que la remuneración mínima no debe superar las 2/3 partes de la remuneración promedio en el sector privado formal, para evitar que se generen presiones para un incremento del desempleo y/o de la informalidad laboral, así como para el incumplimiento del pago de la remuneración mínima. Por ello se plantea el umbral de 67% en el ratio en mención.

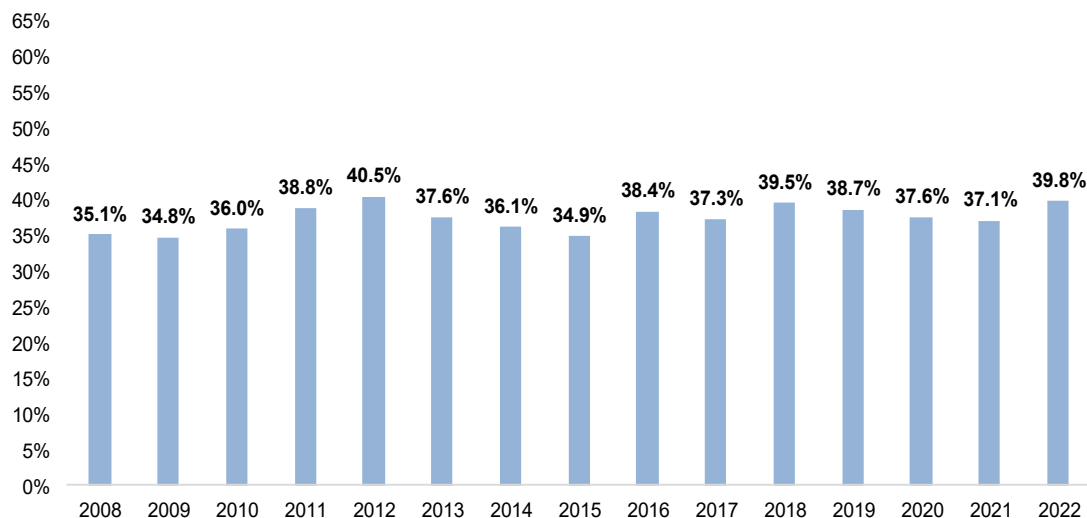
En el gráfico N° 13, se aprecia que el ratio remuneración mínima / remuneración promedio del sector privado formal nacional ha oscilado entre los valores de 35% y 41% en el período 2008 – 2022, ubicándose bastante por debajo del umbral de 67%, por encima del cual no operaría el incremento de la remuneración mínima; por lo que hay margen suficiente para futuras mejoras en la remuneración mínima. El referido

⁴ Por ejemplo, el índice de Kaitz, la Carta Social Europea y la Directiva de la Unión Europea relativa a los salarios mínimos adecuados.

ratio tiende a crecer en los años en los cuales se incrementa la remuneración mínima y a disminuir cuando no se incrementa dicha remuneración.

Gráfico N° 13

Sector privado formal nacional: Evolución del ratio remuneración mínima* / remuneración promedio**, 2008-2022



*Se considera la remuneración mínima vigente en diciembre de cada año. En el 2022, la remuneración mínima a la fecha.

**Se considera la remuneración promedio mensual de cada año. En el 2022, corresponde a enero-abril.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla electrónica.

En relación al ratio en mención, es importante tener en cuenta que la informalidad laboral no se combate manteniendo la remuneración mínima en niveles bajos en el sector privado formal, sino vía la implementación de políticas de fortalecimiento de la fiscalización laboral y de promoción del incremento de la productividad.

En síntesis, con los parámetros propuestos se busca que los incrementos de la remuneración mínima no se den en contextos de recesión, crecimiento significativo de la tasa de desempleo abierto, incremento significativo de la tasa de informalidad laboral o alza desmedida de la relación remuneración mínima / remuneración promedio, para así evitar efectos adversos en la economía y el mercado de trabajo, que profundizarían el referido contexto negativo.

De no darse el contexto adecuado bajo los parámetros propuestos, el incremento de la remuneración mínima establecido por la fórmula de ajuste se posterga por un año, siempre que transcurrido dicho período se revierta el contexto inadecuado. En ese caso, se aplicaría junto al siguiente incremento de la remuneración mínima, de corresponder (el cálculo se haría de forma secuencial y acumulativa, como figura en la sección 5). Si el contexto siguiera siendo inadecuado, se volvería a postergar el incremento de la remuneración mínima por otro año, hasta que el contexto sea adecuado.

4) Procedimiento de aplicación del mecanismo de determinación de la remuneración mínima.

El Poder Ejecutivo, a través del MTPE, una vez que disponga de toda la información estadística oficial necesaria, a más tardar el 31 de marzo de cada año, presentará un informe técnico aplicando el mecanismo de determinación de la remuneración mínima

(fórmula, periodicidad y criterios de contexto adecuado), para que sea evaluado por la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos (CEPSM) del CNTPE en un plazo no mayor a un mes.

Cualquier variación en el monto propuesto de incremento de la remuneración mínima deberá contar con consenso tripartito para su aplicación. Si no correspondiera incrementar la remuneración mínima de acuerdo con el mecanismo técnico de determinación de la misma, el MTPE deberá presentar el informe con el sustento respectivo a la CEPSM en el mismo plazo indicado.

En caso de haber consenso en la CEPSM, dicho acuerdo deberá ser sometido a ratificación por parte del Pleno del CNTPE, proceso que no deberá superar la semana posterior a la recepción de la propuesta de la CEPSM, para la correspondiente aprobación del incremento de la remuneración mínima vía decreto supremo del MTPE.

Si no hubiera consenso, se elevará un informe con las respectivas posiciones técnicas al Pleno del CNTPE. Ante tal situación, el Poder Ejecutivo, a través del MTPE, incrementará la remuneración mínima, de corresponder, en el marco de lo establecido en su fórmula de actualización y los criterios que determinan si existe un contexto adecuado para incrementar dicha remuneración.

El incremento de la remuneración mínima deberá aprobarse, de corresponder, vía decreto supremo del MTPE, en la primera quincena de mayo de cada año, a más tardar, con el fin que rija desde el 1 de junio del mismo año, en cumplimiento de la periodicidad anual establecida.

La CEPSM tendrá la obligación de reunirse trimestralmente con el fin de hacer seguimiento al impacto económico y laboral del incremento de la remuneración mínima, incluyendo su nivel de cumplimiento en el segmento asalariado y cobertura respecto a la canasta básica de consumo familiar, para lo cual podrá requerir la información estadística e informes técnicos oficiales que considere pertinentes, a través de la Secretaría Técnica del CNTPE, así como invitar a representantes de las entidades públicas vinculadas a la temática y a expertos independientes.

Ello le servirá como insumo para la evaluación de los siguientes incrementos de la remuneración mínima.

Finalmente, cualquier propuesta de modificación del mecanismo técnico de determinación de la remuneración mínima, deberá ser sometida a ratificación por parte del CNTPE, antes de proceder con su aprobación normativa.

5) Ejemplos de aplicación del mecanismo técnico de determinación de la remuneración mínima.

A continuación, se presentan dos ejemplos prácticos de aplicación del mecanismo técnico de determinación de la remuneración mínima propuesto (incluyen los redondeos de cifras que se deben utilizar).

Ejemplo I

Si el referido mecanismo hubiera estado vigente a inicios del año 2022 (en marzo), habría operado de la siguiente manera:

Aplicación de la fórmula.

Se hubiera utilizado la inflación total efectiva del año 2021, equivalente a 6,99%, así como la variación porcentual de la productividad media del trabajo del año 2021, la cual fue -1,2%.

Aplicando la fórmula, habría correspondido un incremento de 5,79% en la remuneración mínima vigente, es decir S/ 54, con lo cual la remuneración mínima habría pasado de S/ 930 a S/ 984 y regiría por un año.

Determinación del contexto adecuado para incrementar la remuneración mínima.

La variación del PBI real desestacionalizado -a nivel nacional- en el cuarto trimestre del año 2021 respecto al tercer trimestre del mismo año fue negativa (-3,7%), no obstante, fue positiva en el primer trimestre del año 2022 respecto al cuarto trimestre del año 2021 (4,0%), así que no se habría configurado un contexto de *recesión*.

La tasa de desempleo urbano del año 2021 se redujo en 2,3 puntos porcentuales en relación a la del año 2020, razón por la cual no se registró una situación de *fuerte elevación de la tasa de desempleo abierto en el ámbito urbano*.

En cuanto a la tasa de informalidad laboral del sector privado urbano, esta se redujo en 0,4 puntos porcentuales en el año 2021 respecto al 2020, por lo que no se estuvo en una situación de *fuerte elevación de la tasa de informalidad laboral en el sector privado urbano*.

Respecto al ratio remuneración mínima / remuneración promedio en el sector privado formal nacional, este fue 37,1% en el año 2021, es decir, no tuvo un *alza desmedida*.

Por tanto, se concluye que se habría contado con un contexto adecuado para incrementar la remuneración mínima.

Ejemplo II

Si el mecanismo técnico de determinación de la remuneración mínima propuesto hubiera estado vigente a inicios del año 2021 (en marzo), habría operado de la siguiente manera:

Aplicación de fórmula.

Se hubiera utilizado la inflación total efectiva del año 2020, equivalente a 2,15%, así como la variación porcentual de la productividad media del trabajo del año 2020, la cual fue 2,3%.

Aplicando la fórmula, habría correspondido un incremento de 4,45% en la remuneración mínima vigente, es decir S/ 41, con lo cual la remuneración mínima habría pasado de S/ 930 a S/ 971 y regiría por un año.

Determinación del contexto adecuado para incrementar la remuneración mínima.

Las variaciones del PBI real desestacionalizado -a nivel nacional- en el cuarto trimestre del año 2020 respecto al tercer trimestre del mismo año y en el primer trimestre del año 2021 respecto al cuarto trimestre del año 2020 fueron positivas (3,8% y 3,7%, respectivamente), así que no se habría configurado un contexto de *recesión*.

La tasa de desempleo urbano del año 2020 creció en 4,6 puntos porcentuales en relación a la del año 2019, razón por la cual se registró una situación de *fuerte elevación de la tasa de desempleo abierto en el ámbito urbano*.

En cuanto a la tasa de informalidad laboral del sector privado urbano, esta se incrementó en 4,7 puntos porcentuales en el año 2020 respecto al 2019, por lo que se estuvo en una situación de *fuerte elevación de la tasa de informalidad laboral en el sector privado urbano*.

Respecto al ratio remuneración mínima / remuneración promedio en el sector privado formal nacional, este fue 37,6% en el año 2020, es decir, no tuvo un *alza desmedida*.

Por tanto, se concluye que no se habría contado con un contexto adecuado para el incremento la remuneración mínima y se hubiese tenido que postergar para el siguiente año, de revertirse el contexto inapropiado.

Como a inicios del año 2022 se contó con un contexto adecuado, la remuneración mínima recién se hubiera incrementado a S/ 971 en dicha fecha y sobre dicho valor se aplicaría el nuevo incremento de 5,79%, es decir, S/ 56, pasando a S/ 1027.

V. Bibliografía

BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ

2019 *Guía Metodológica de la Nota Semanal.*

CÉSPEDES, Nikita

2005 *Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano.* Estudios económicos, Banco Central de Reserva del Perú.

CHACALTANA, Juan

2006 *¿Qué hacemos con el salario mínimo?* Revista Economía y Sociedad 60, Centro de Investigación de Economía y Sociedad - CIES, pp. 12-21.

CONSEJO DE EUROPA

1961 *Carta Social Europea y revisiones.*

CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2018 *Diálogo Sociolaboral Tripartito. Una mirada desde Iberoamérica.* Foro Internacional Buenas prácticas gubernamentales en diálogo sociolaboral y remuneración mínima.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

1988 *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*

CUADROS, Fernando y KU, Lily

2012 *El ingreso mínimo en términos de libertad.* Revista Soluciones Laborales 51, Gaceta Jurídica, pp. 23-30.

CUADROS, Fernando y QUIÑONES, Sergio

2015 *Aportes al debate en torno al incremento de la remuneración mínima vital.* Revista Forseti 01, pp. 115-133.

CUADROS, Fernando

2018 *Remuneración mínima en el Perú. Ilusión y realidad.* Revista Análisis Laboral 488, AELE, pp. 06-08.

GARCÍA, Norberto

2007 *Crecimiento de la productividad y reajuste del salario mínimo.* Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

GONZÁLEZ IZQUIERDO, Jorge

2011 *Teoría y Política Económica.* Universidad del Pacífico, pp. 107-131.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

2019 *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal 2007-2018.*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

2022 *Evolución de la pobreza monetaria 2010-2021. Informe Técnico.*

JARAMILLO, Miguel y LÓPEZ, Kristian

2006 *¿Cómo se ajusta el mercado de trabajo ante cambios en el salario mínimo en el Perú? Una evaluación de la experiencia de la última década.* GRADE.

KRUGMAN, Paul

2015 *Walmart's Visible Hand.* The New York Times.

MARINAKIS, Andrés

2018 *Insumos para la institucionalización del salario mínimo.* Presentación Organización Internacional del Trabajo.

MARINAKIS, Andrés

2018 *El salario mínimo del Perú en perspectiva latinoamericana: Principales tendencias durante 2005-15.* Presentación Organización Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

1948 *Declaración Universal de los Derechos Humanos.*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1928 *Convenio N° 26, Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1951 *Convenio N° 99, Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura).*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1970 *Convenio N° 131, Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2014 *Estudio General sobre los Sistemas de salarios mínimos.*

SAAVEDRA, José

2004 *Efectos del incremento de la remuneración mínima en el 2003 sobre los trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. APOYO.*

STIGLITZ, Joseph

2017 *La gran brecha.* Penguin Random House Grupo Editorial.

Documento preliminar

ANEXO I

Cuadro N° 2: Sistematización de propuestas y acuerdos sobre aspectos pendientes de la RM en la CEPSC a mayo 2019

OTROS CRITERIOS COMPLEMENTARIOS				
Criterio	Sector Gubernamental	Sector Empleador	Sector Trabajador	Tipo de acuerdo
<i>Si el contexto no es el adecuado</i>	El incremento de la remuneración mínima se posterga por un año, siempre que transcurrido dicho período se revierta el contexto inadecuado. ✓			Consenso tripartito S.O. 24
<i>Propuesta complementaria</i>	Los parámetros (valores) que determinan el contexto adecuado para la aplicación del incremento de la remuneración mínima que establezca la fórmula aprobada por el CNTPE, tienen una vigencia de cinco años. Seis meses antes de culminada su vigencia, la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos se reunirá para ratificar dichos valores o establecer nuevos, a fin de que se adecúen a los cambios estructurales de las variables macroeconómicas y del mercado de trabajo. ✓			Consenso tripartito S.O. 24
<i>Periodicidad de aplicación del mecanismo de revisión de la remuneración mínima aprobado por el CNTPE (fórmula y contexto)</i>	Se ratifica en la periodicidad bienal acordada por la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos en el año 2007, sin perjuicio de la aplicación a la mitad de dicho período (pasado el primer año) de la "cláusula gatillo", si es que correspondiera.	Se ratifica en la periodicidad bienal acordada por la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos en el año 2007, sin perjuicio de la aplicación a la mitad de dicho período (pasado el primer año) de la "cláusula gatillo", si es que correspondiera.	Se plantea una periodicidad anual. No contemplada en el acuerdo del 2007	Consenso bipartito (Discutido en las S.O. 22, 23, 24 y 37)

PARÁMETROS Y FUENTES DE INFORMACIÓN DE LOS CRITERIOS DEL CONTEXTO ADECUADO

Criterio	Tipo	Sector Gubernamental	Sector Empleador	Sector Trabajador	Tipo de acuerdo
<i>"Profunda recesión"</i>	Parámetro	Reducción del PBI real desestacionalizado en los últimos dos trimestres disponibles.	Reducción del PBI real desestacionalizado en dos trimestres consecutivos de los últimos cuatro trimestres de los que se disponga información.	Reducción del PBI real desestacionalizado en los últimos dos trimestres disponibles.	Consenso bipartito (Discutido en las S.O. 25, 26, 29 y Cont. S.O. 31)
	Fuente	INEI ✓			Consenso tripartito S.O. 25
<i>"Fuerte elevación de la tasa de desempleo abierto"</i>	Parámetro	El aumento de la tasa de desempleo urbana por encima de dos desviaciones estándar correspondientes al último ciclo económico, siendo aplicable actualmente el ocurrido entre los años 2009 y 2018. ✓			Consenso tripartito S.O. 33
	Fuente	ENAH - INEI ✓			Consenso tripartito S.O. 24
<i>"Fuerte elevación de la tasa de informalidad"</i>	Parámetro	Se considera como "fuerte elevación de la tasa de informalidad"	Una "fuerte elevación de la informalidad laboral" se produce cuando el	Se considera como "fuerte elevación de la tasa de informalidad"	Consenso bipartito

PARÁMETROS Y FUENTES DE INFORMACIÓN DE LOS CRITERIOS DEL CONTEXTO ADECUADO					
Criterio	Tipo	Sector Gubernamental	Sector Empleador	Sector Trabajador	Tipo de acuerdo
<i>laboral</i>		laboral", cuando exista un aumento en la tasa de empleo informal total por encima de una desviación estándar correspondiente al último ciclo económico, el cual se define según lo acordado (2009-2018).	número de nuevos empleos informales en la economía es mayor al número de empleos creados en todo el mercado, en el último año disponible.	laboral", cuando exista un aumento en la tasa de empleo informal total por encima de una desviación estándar correspondiente al último ciclo económico, el cual se define según lo acordado (2009-2018).	(Discutido en la S.O. 36)
	Fuente	ENAH0 - INEI ✓			Consenso tripartito S.O. 24
<i>“Alza desmedida de la relación remuneración mínima / remuneración promedio”</i>	Parámetro	Cuando exista un aumento en el ratio salario mínimo / salario promedio de los asalariados privados y públicos por encima de dos desviaciones estándar, correspondiente al ciclo económico acordado (2009-2018).	Ratio remuneración mínima / remuneración promedio del total de trabajadores sea mayor al promedio simple del ratio de los países de la Alianza del Pacífico sin considerar a Perú.	Cuando exista un aumento en el ratio salario mínimo / salario promedio de los asalariados privados y públicos por encima de dos desviaciones estándar, correspondiente al ciclo económico acordado (2009-2018).	Consenso bipartito (Discutido en las S.O. 22, 24, 37 y 38)
	Fuente	RMV: MTPE ✓			Consenso tripartito S.O. 24
	Fuente: Salario promedio	Remuneración promedio de los asalariados privados y públicos a nivel nacional ENAH0 - INEI	Remuneración promedio del total de trabajadores: ENAH0 - INEI	Remuneración promedio de los asalariados privados y públicos a nivel nacional ENAH0 - INEI	Consenso bipartito (Discutido en las S.O. 22, 24 y 38)
	Fuente: Ratio RMV/Salario promedio (Países Alianza Pacífico)	No aplica	RM promedio otros países: OCDE o las oficinas nacionales de estadísticas respectivas.	No aplica	(Discutido en la S.O. 28)
<i>Cláusula gatillo</i>	Parámetro	Se aplicará considerando que la tasa anual de inflación subyacente efectiva será <i>“mucho mayor”</i> que la estimada inicialmente cuando la supere por más de 2 puntos porcentuales. ✓			Consenso tripartito S.O. 24 y 28
	Fuentes	BCRP para la inflación sin alimentos ni energía efectiva ✓ BCRP para la inflación sin alimentos ni energía proyectada ✓			Consenso tripartito S.O. 24 y 28

VARIABLES Y FUENTES DE INFORMACIÓN DEL MECANISMO DE REVISIÓN PERIÓDICA DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA APROBADO POR EL CNTPE

Variables	Sector Gubernamental	Sector Empleador	Sector Trabajador	Tipo de acuerdo
<i>Variación de la remuneración mínima</i>	Fuente: MTPE	Fuente: MTPE y CEPSM	Fuente: MTPE	Consenso bipartito (Discutido en las S.O. 24, 25)

VARIABLES Y FUENTES DE INFORMACIÓN DEL MECANISMO DE REVISIÓN PERIÓDICA DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA APROBADO POR EL CNTPE				
Variables	Sector Gubernamental	Sector Empleador	Sector Trabajador	Tipo de acuerdo
				y 28)
Tasa de inflación subyacente proyectada	Se utilizará la inflación sin alimentos ni energía. Fuente: BCRP ✓			Consenso tripartito S.O. 24 y 28
Variación de la productividad multifactorial	Fuente: MTPE	Fuente: MTPE y CEPSM	Fuente: MTPE	Consenso bipartito (Discutido en las S.O. 23 y 24)
Tasa de crecimiento del PBI	Fuente: INEI ✓			Consenso tripartito S.O. 25
Elasticidad producto - empleo	1 - Elasticidad producto-capital	-----	MTPE sobre la base de series del INEI y del BCRP (promedio de los últimos cinco años)	(Discutido en las S.O. 23, 24 y 37)
Elasticidad producto - capital	Valor promedio de los estudios de: 1) Tudela (2016) –BCRP 2) Céspedes (2016) – BCRP 3) Tello (2016) – INEI	Nikita Céspedes, BCRP último estudio 2016	-----	(Discutido en las S.O. 23, 24 y 37)
Tasa de crecimiento del stock de capital	Morón et al (2003). Peru: Markets, government and the sources of growth (stock inicial) BCRP (flujo de capital)	De acuerdo a Morón y Céspedes cuyos métodos siguen el inventario perpetuo.	Morón et al (2003). Peru: Markets, government and the sources of growth (stock inicial) BCRP (flujo de capital)	(Discutido en las S.O. 23, 24 y 37)
Tasa de crecimiento del empleo	Fuente: INEI - ENAHO ✓			Consenso tripartito S.O. 24

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE.