

ROMPIENDO
MITOS

Fernando Cuadros Luque

ECONOMISTA DE LA UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO.
EXVICEMINISTRO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Remuneración mínima en el Perú: una propuesta técnica

Nuevamente, en las últimas semanas, se puso en debate un posible incremento de la remuneración mínima (RM), lamentablemente con posturas sesgadas y desinformadas en la mayoría de casos.

Al respecto, en el marco de diversos convenios internacionales ratificados por el Estado peruano, en el artículo 24° de la Constitución 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”.

Sobre la base de ello, en 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, conforme al Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, es función del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) participar en la regulación de las remuneraciones mínimas.

El CNTPE es un espacio de diálogo social y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y capacitación laboral y de protección social. Está integrado por el MTPE, que lo preside, y por las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores, entre otros.

En dicho marco, en el año 2007, el CNTPE aprobó en consenso un mecanismo técnico de revisión de la RM que debería aplicarse periódicamente para poder determinar la viabilidad de su incremento.

No obstante, el referido mecanismo de revisión de la RM, no llegó a ser institucionalizado a través de su aprobación mediante norma del Poder Ejecutivo, por lo cual no se ha utilizado de manera vinculante; asimismo, ha quedado pendiente la precisión de algunos de sus parámetros.

Dada dicha situación, en el segundo semestre del 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) brindó una asistencia técnica al MTPE/CNTPE, con el fin de definir los aspectos pendientes y realizar los ajustes que sean necesarios para poder contar con un mecanismo técnico de revisión de la RM operativo y aprobado integralmente por los actores laborales, y, finalmente, plasmarlo en una norma que lo institucionalice (decreto supremo).

En tal sentido, respetando la esencia de lo acordado en el CNTPE el 2007, la OIT planteó un mecanismo técnico para la revisión de la RM que incluye: i) una fórmula de actualización de dicha remuneración; ii) la periodicidad de su aplicación; iii) un conjunto de indi-

cadores que determinan si hay un contexto adecuado para incrementar la RM; y, iv) el procedimiento de aplicación.

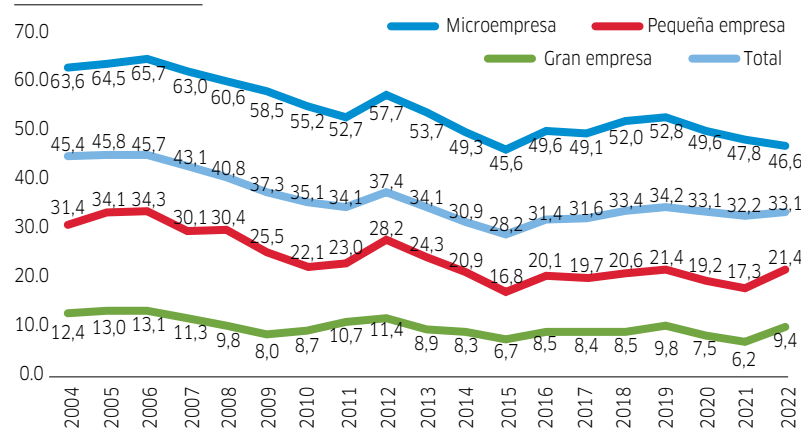
En cuanto a la fórmula, se propone que los incrementos porcentuales de la RM en un año determinado sean equivalentes a la suma de la inflación y la variación porcentual de la productividad media del trabajo (aporte promedio de los trabajadores a la producción) en el año anterior.

El uso de dichos criterios técnicos 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 RM y, vía la mejora en su productividad, permitirá que la RM se acerque gradualmente a cubrir el costo de la canasta básica de consumo familiar de forma sostenible.

“

Para retomar la construcción de la política de remuneración mínima no es necesario esperar a que la economía nacional salga del proceso de recesión que viene sufriendo”.

Perú: evolución de la proporción de asalariados privados con remuneraciones inferiores a la mínima, según tamaño de empresa 2004-2022 (en porcentajes)



Fuente: INEI, ENAHO (ocupación principal). En Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Fernando Cuadros Luque

Respecto a la periodicidad de la aplicación de la fórmula, se plantea que sea anual, la más utilizada en las principales economías de la región, con el objetivo que el poder adquisitivo de los trabajadores que perciben la RM no se vea afectado por periodos muy largos por la inflación, y que el monto del incremento de la RM no se acumule y se haga demasiado elevado, y pueda ser asumido sin dificultades por las empresas, sobre todo por aquellas de menor tamaño.

Es importante que los agentes económicos tengan certeza de la oportunidad y los criterios que se utilizarán para incrementar la RM, de tal forma que los empleadores puedan prever el costo laboral adicional en que deberán incurrir periódicamente; y los trabajadores tengan claridad de cuándo y en cuánto se incrementará su remuneración.

Adicionalmente, se propone que existirá un contexto adecuado para la aplicación

“

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

del incremento de la RM que determine la fórmula, si no se verifica ninguna de las siguientes situaciones:

Recesión: reducción del Producto Bruto Interno real desestacionalizado en los últimos dos trimestres disponibles (a nivel nacional).

Fuerte elevación de la tasa de desempleo urbano, es decir, que la tasa correspondiente al último año disponible supere en al menos 3 puntos porcentuales (pp) a la del año anterior.

Fuerte elevación de la tasa de informalidad laboral en el sector privado urbano, lo cual implica que la tasa correspondiente al último año disponible supere en al menos 3 pp a la del año anterior.

Alza desmedida en la relación remuneración mínima / remuneración promedio del sector privado formal nacional, lo que implica que dicho ratio supere el 67% en el último año disponible.

Con ello se busca evitar efectos adversos en la economía y el mercado laboral, que profundizarían el referido contexto negativo.

Finalmente, se plantea el procedimiento de aplicación del mecanismo técnico para la revisión de la RM, a cargo del MTPE, a través del CNTPE; el cual incluye plazos, fuentes de información estadística oficial, instrumento normativo para la aprobación del incremento de la RM (decreto supremo) y evaluaciones posteriores.

Cabe precisar que si no hubiera consenso sobre el nuevo monto de la RM en el CNTPE, el Poder Ejecutivo, a través del MTPE, incrementará la RM, de corresponder, estrictamente 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.

Cualquier variación en el monto establecido por la fórmula de actualización de la RM deberá contar con consenso tripartito para su aplicación.

Respecto a la propuesta presentada por la OIT, es importante señalar que fue aprobada a finales del 2022 por el MTPE y las cuatro confederaciones sindicales que integran el CNTPE, quedando pendiente su ratificación por parte de los gremios empresariales, que en ese momento habían suspendido su participación en dicho espacio tripartito.

En tal sentido, resulta fundamental que el Poder Ejecutivo, a través del MTPE, retome lo antes posible el proceso de aprobación de dicho mecanismo técnico de revisión de la RM vía el CNTPE; el cual, por supuesto, podría ser sujeto de mejoras, a partir de los aportes que realicen los gremios empresariales.

Ello nos permitiría contar con una real política institucionalizada de fijación de la RM y que, en adelante, los incrementos de la RM se basen en criterios técnicos, así como en el diálogo social.

Para retomar la construcción de dicha política no es necesario esperar a que la economía nacional salga del proceso de recesión que viene sufriendo.