

***UNIVERSIDAD NACIONAL DE
INGENIERÍA***

***Facultad de Ingeniería Económica y
Ciencias Sociales***



**EL SALARIO MÍNIMO EN EL PERÚ Y
LATINOAMERICA**

INFORME DE INGENIERÍA

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO ECONOMISTA**

LUIS WALTER HERNÁNDEZ VALLEJOS

LIMA PERÚ – 2002

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre José y hermano Eloy, que siempre los tendré presente. A mi hijo Fabián y mi esposa Carmen; a mi madre Beatriz y hermanos que siempre supieron apoyarme en todo momento.

PRIMERA PARTE
EXPERIENCIA PROFESIONAL

SEGUNDA PARTE
INFORME DE INGENIERÍA

MEMORIA DESCRIPTIVA DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

Los antecedentes de la experiencia profesional ejercida desempeñando cargos vinculados a la carrera profesional de Ingeniería Económica se describen a continuación.

- A partir del 26 de diciembre del 2001 hasta la actualidad, laboré en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con el cargo de Inspector de Trabajo. En marzo del presente año fui destacado al Programa de Estadísticas y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, teniendo como función el análisis estadístico y estudios de temas laborales.

En el desempeño de mis funciones como analista del mercado de trabajo, realice diversos trabajos, en pleno uso de los conocimientos adquiridos en el estudio de la carrera profesional de Ingeniería económica en los cuales podemos destacar los siguientes estudios e informes.

- **Adaptación del Modelo del Seguro Cesantía Chileno al mercado laboral peruano. Diseño de una propuesta para el Perú.** Con la colaboración del experto de la OIT Sr. Mario Velásquez Pinto y la Coordinadora del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales Eco. Tatiana Velazco Portocarrero.
 - **El Salario Mínimo en el Perú y Latinoamérica.** Estudio publicado en la página web del Ministerio de Trabajo y en el Boletín de Economía Laboral.
 - **Las Remuneraciones en el Perú.** Estudio que sera publicado en la página web del Ministerio, se analiza los efectos de las variables económicas en las remuneraciones, así como las tendencias y los efectos de la negociación colectiva.
 - **Diagnóstico del empleo en Piura.** Se colaboró en el desarrollo de la primera parte del diagnóstico , aspectos demográficos y macroeconómicos.
 - **Boletín socio laboral del Observatorio de Piura.** Se colaboró en el diseño y la elaboración de la editorial del boletín.
 - **Informe Ejecutivo Mensual del Empleo.** Encargado de la elaboración del informe ejecutivo mensual de las cifras de empleo que se presenta al Ministro de Trabajo, Tomando como referencia las Encuestas Mensuales de Empleo del Ministerio de Trabajo (ENVME: Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo) y INEI (EPE: Encuesta Permanente de Empleo en Lima Metropolitana).
- Desde Mayo de 1994 hasta Noviembre del 2001 trabajé como agente de bolsa de valores, laborando en dos Sociedades Agentes de Bolsas.

- **Juan Magot y Asociados S.A.B.:** Noviembre 1997 – Noviembre 2001
Representar a la Empresa Asesorando y administrando una cartera de clientes, así como desarrollando el análisis económico y financiero de empresas que cotizan en la BVL.

- **Acciones y Valores S.A.B.:** Mayo 1994 – Noviembre 1997

Análisis Estadístico, Económico-Financiero de las Principales empresas que cotizan en la BVL. Así como operación con sistemas informáticos..

EI SALARIO MÍNIMO EN EL PERÚ Y LATINOAMÉRICA

PRESENTACIÓN

El Perú se encuentra en una etapa de transición y de cambios tanto en el aspecto económico como en lo laboral; consecuentemente, la dinámica del mercado exige información oportuna y confiable como uno de los medios a través del cual los actores relevantes dispongan de información útil y permanente.

En este contexto, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL), elaboró el presente informe de ingeniería titulado “El Salarios Mínimo en el Perú y en Latinoamérica”, que fue realizado por Luis Hernández Vallejos con la asesoría de la Coordinadora de PEEL Econ. Tatiana Velazco Portocarrero.

El informe consta de tres partes, dividido en siete capítulos, la primera parte se analiza el marco teórico, metodología de cálculo y los efectos del Salario Mínimo en la economía, la segunda parte se analiza el impacto del Salario Mínimo en la economía peruana y en la tercera parte se hace una comparación de a tendencia de la fijación del Salario Mínimo en Latinoamérica.

Finalmente, Espero que este documento contribuya al mejor conocimiento de la realidad laboral de país respecto a la fijación del Salario Mínimo.

EL SALARIO MÍNIMO

	página
Introducción	5
CAPITULO I: Revisión Conceptual	
1.1. Efecto del Salario Mínimo en el empleo y desempleo	7
1.2. Impacto del Salario Mínimo en el salario medio	10
CAPITULO II: OIT y el Salario Mínimo	
2.1. Definición de Salario Mínimo	13
2.2. Convenios OIT sobre Salario Mínimo	13
CAPITULO III: Metodología de cálculo del Salario Mínimo	
3.1. Metodología del DIEESSE, Brasil	17
3.2. Propuesta activa OIT sobre Salario Mínimo	21
CAPITULO IV: Salario Mínimo en el Perú	
4.1. Antecedentes	24
4.2. Efectos del Salario Mínimo sobre los rubros remunerativos	27
CAPITULO V: Tendencias del Salario Mínimo	
5.1. Relación del Salario Mínimo respecto al sueldo y salario medio	29
5.2. Relación del Salario Mínimo respecto al PBI per cápita	30
5.3. El salario Mínimo y la canasta básica	31

CAPITULO VI: Indicadores de efectividad del Salario Mínimo en el Perú

6.1.	Indicador de efectividad geográfica	34
6.2.	Indicadores de efectividad según la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios (sector privado)	36
6.2.1.	Grado de cobertura del salario Mínimo	36
6.2.2.	Distribución según grupo ocupacional: Empleado	38
6.2.3.	Distribución según grupo ocupacional: Obrero	42
6.3.	Indicadores de efectividad según la Encuesta Nacional de Hogares	46
6.3.1.	Grado de cobertura del salario Mínimo	46
6.3.2.	Distribución de trabajadores según grado de instrucción	48

CAPITULO VII: El Salario Mínimo en España y América Latina

7.1.	Salario Mínimo en España	52
7.2.	Salario Mínimo en Brasil	53
7.3.	Salario Mínimo en México	54
7.4.	Salario Mínimo en Ecuador	56
7.5.	Salario Mínimo en Argentina	58
7.6.	Salario Mínimo en Paraguay	59

Conclusiones y recomendaciones	62
--------------------------------	----

Bibliografía	65
--------------	----

EL SALARIO MÍNIMO

Introducción

El Estado dispone de un conjunto de instrumentos con los que puede diseñar las políticas distributivas y de bienestar de la población; entre ellos se encuentra enmarcado el Salario Mínimo (SM). En la última década el Perú ha implementado reformas, adoptando medidas fiscales, monetarias y otras de carácter estructural. En ese contexto, las reformas laborales constituyen un elemento esencial por su importancia en la determinación de los costos empresariales, decisiones de inversión privada y su implicancia en el poder adquisitivo y nivel de vida de los asalariados.

El objetivo del presente estudio es hacer un análisis detallado del impacto del Salario Mínimo en el mercado laboral, particularmente en los sectores con menos recursos. Para ello, el análisis utiliza como fuentes de información, la base de datos de la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, así como, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), llegando a tener conclusiones novedosas en términos de la cobertura del Salario Mínimo y su impacto en el sector informal. Así, por ejemplo, al considerar a los trabajadores asalariados en empresas privadas de 10 y más trabajadores, el 21.3% de estos declara percibir al menos el Salario Mínimo; mientras que en las empresas de 2 a 9 trabajadores, el porcentaje de personas que declara percibir al menos el Salario Mínimo se incrementa a 44.4%.

La evidencia teórica considera la existencia de un impacto del salario Mínimo en el empleo. Así, se ha determinado que un incremento del SM puede tener efectos negativos en el empleo, principalmente en el sector informal. El incremento en el nivel de desempleo de este sector profundizaría a un más el difícil proceso de formalización de estos.

Por otro lado, las políticas referentes a la fijación de salario Mínimos en Latinoamérica en la última década, tienen como criterio unificar los diversos tipos de Salarios Mínimos tanto por actividades como regional a uno de carácter nacional, buscando la mayor eficiencia y eficacia del mismo.

Se debe tomar en cuenta, que por cuestiones didácticas no se ha cambiado el nombre de Salario Mínimo por Remuneración Mínima Vital como lo establece la Constitución del Perú de 1979. El presente trabajo se estructura en siete capítulos, en el primer capítulo se hace una revisión conceptual que comprende las principales características y los efectos del Salario Mínimo en la economía. Seguidamente, en los capítulos dos y tres se presentan los conceptos y convenios según la OIT, así como algunas metodologías que se emplean para su cálculo.

El capítulo cuarto presenta las principales características y tendencias del Salario Mínimo en el mercado laboral peruano; en el quinto capítulo se analiza la efectividad del Salario Mínimo bajo el análisis de dos tipos de encuesta (Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios y Encuesta Nacional de Hogares). Luego en el capítulo sexto se

hace una comparación con los Salarios Mínimos en América Latina y España, a fin de comprender los efectos del salario mínimo en similares economías. Finalmente, se presentan las conclusiones teniendo en cuenta la situación económica vigente en el Perú.

CAPITULO I:

REVISIÓN CONCEPTUAL

1.1. Efecto del Salario Mínimo en el empleo y desempleo⁶⁴

Usualmente, la teoría del salario mínimo se aborda desde los efectos producidos en el empleo y desempleo. Según el modelo competitivo de la determinación de los salarios, que considera dos sectores: formal e informal, la introducción de un salario mínimo por encima de la determinación del salario de mercado podría causar una disminución del empleo en el sector formal. En el corto plazo ésta disminución se debería al efecto escala debido a que la aplicación de los salarios mínimos incrementan los costos laborales y el precio de los productos. En el largo plazo los efectos negativos serían aún mayores debido al efecto sustitución ya que las firmas reemplazan trabajo por capital. Asimismo, la teoría plantea que la introducción del salario mínimo producirá un aumento del desempleo en el sector formal, ya que la cantidad demandada de trabajo por parte de las empresas disminuye y la cantidad ofertada se incrementa, generando un exceso de trabajo en el sector formal.

⁶⁴ Documento elaborado por Luis Hernández Vallejos, con la asesoría de la Eco. Tatiana Velazco Portocarrero.

Mincer y Gramlich¹ (1976) desarrollaron otro modelo diferenciando distintos niveles entre los asalariados: formal, informal, oferta laboral no participante y desempleado. Formula que si no existe salario mínimo el mercado laboral estaría en equilibrio. Los desempleados que buscan trabajo en el mercado formal pueden conseguir empleo. Al introducirse el salario mínimo, se producirá una cola de espera con la intencionalidad de trabajar en el mercado formal; analizando los cambios frecuentes en la actividad laboral se concluye que el efecto del salario mínimo será elevar el nivel de desempleo.

Por otro lado, tenemos el estudio desarrollado por Miguel Nathan Foguel² (1997), quien divide los efectos del incremento del salario mínimo en dos tipos: "efecto precio" definido como el precio del factor trabajo no calificado del sector formal y "efecto farol" relacionado con el papel que desempeña el salario mínimo como indexador para una serie de precios de la economía.

Según el "efecto precio", el incremento en el valor del salario significa un aumento en el costo de producción de las firmas del sector y un incremento en el precio relativo del trabajo no calificado en relación con los demás tipos de calificaciones, generando por un lado un incremento de la demanda de mano de obra con nivel de calificación media alta y con posibles impactos en la tasa de desempleo de los de baja

¹ "Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes", In Brooking Paper on Economic Activity, The Brookings Institution. 1976

² Miguel Nathan Foguel, "Un análisis de los efectos de los salarios mínimos sobre el mercado de trabajo" *Brasil*. PUC-Rio, 1997.

calificación. Así, por ejemplo, un trabajador menos calificado es sustituido por un trabajador más calificado, por otro lado, el incremento de la mano de obra calificada en el sector formal causa desplazamiento de la fuerza de trabajo de baja calificación hacia otros sectores provocando desajustes en la mano de obra ya sea en el sector informal, en el desempleo o en la inactividad.

Según el "efecto farol", los incrementos del salario mínimo también tienen importantes impactos macroeconómicos, particularmente sobre la tasa de inflación. Asimismo, estas variaciones pueden funcionar como referente para ajustar los salarios de los sectores que no se rigen por la legislación laboral. En este sentido el efecto farol del salario mínimo puede provocar incrementos significativos del nivel salarial del sector informal y en consecuencia afectar el nivel de empleo en este sector.

Para un mejor análisis del Salario Mínimo se hace necesario revisar los estudios realizados sobre este tema por investigadores sociales que a continuación se presentan.

1.2. Impacto del salario mínimo en el salario medio

El trabajo de Gustavo Yamada y Ernesto Bazán³ tiene por objetivo hacer un análisis de causalidad del salario mínimo respecto al salario medio. Para lo cual utiliza la metodología del test de causalidad de Granger que considera en este caso dos variables: el salario medio "W" y el salario mínimo "M", para ver los efectos que tendría en el salario medio una variación del salario mínimo.

El análisis lo realiza en dos períodos que resultan claramente diferenciados. El primero de marzo de 1971 hasta junio de 1985 y el segundo, de abril de 1985 hasta diciembre de 1993. Para desarrollar el análisis se ha utilizado los datos de la encuesta llevada a cabo por la Dirección General del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y tiene como ámbito muestral a empresas con más de 100 trabajadores.

En primer lugar realiza el análisis de causalidad entre el salario mínimo y el salario medio en términos nominales. Los resultados muestran una doble causalidad en los datos nominales que corresponde al período 1972-85. Por un lado los incrementos nominales de los salarios mínimos han provocado un incremento en los salarios medios. Por otro lado los incrementos en los salarios medio habían forzado a los gobiernos a incrementar el salario mínimo.

Pero eso no es todo, también hace un análisis de causalidad para período 1985-1993 (gobierno de Alan García y Fujimori) mostrando que los salarios mínimos pierden importancia en el mercado laboral peruano. En efecto la causalidad del salario mínimo al salario medio se ha perdido en este período.

Desde otro punto de vista se hace el análisis con datos expresados en términos reales, resulta interesante notar la existencia de una causalidad del salario mínimo al salario medio en el período 1972-85, sin embargo la causalidad del salario medio real al salario mínimo real desaparece. Asimismo realizando el análisis para el período 1985-93 confirma las conclusiones de pérdida de causalidad que se obtuvieron con valores nominales, en tanto resulta interesante una nueva aplicación del Test Granger entre salario mínimos y el ratio salarios/sueldos la cual demuestra que la política de salarios mínimos no influye sobre la estructura de las remuneraciones relativas en ningún momento.

A manera de conclusión, se tiene que para el período 1971-1985 la política de salarios mínimos había causado importantes efectos redistributivos en el mercado laboral. Sin embargo en la administración del presidente García, la hiperinflación que ocasionó su política económica terminó por convertir en irrelevante al salario mínimo como instrumento redistributivo.

³ Gustavo Yamada y Ernesto Bazán, 1994, "Salarios Mínimos en el Perú, ¿cuándo dejaron de ser importantes?", Apuntes # 35, Universidad del Pacífico segundo semestre 1994. El trabajo examina el impacto de los salarios mínimos en la economía peruana a través de un análisis de causalidad de las series de tiempos disponibles.

El estudio realizado por Leandro Cárcamo Manna⁴ tiene por objetivo demostrar la relación de dependencia del salario medio respecto al salario mínimo, la tasa de inflación y la remuneración normal y permanente en períodos anteriores. Se toma como fuente los datos de remuneración e inflación proporcionados por el Ministerio de Trabajo de Argentina (MTSS) y el Instituto Nacional de Estadística (INDEC), para el período definido entre 1980 y 1991.

La metodología empleada, se basa en el análisis de regresión de series de tiempo, encontrando una ecuación econométrica cuyo resultado demuestra los efectos positivos del salario mínimo sobre el salario medio y también se observa la desvalorización del mismo a causa de la inflación. Por otro lado, la influencia del salario medio rezagado un período demuestra, en cierta medida, que el sistema salarial se convierte en lo que se espera.

Se concluye pues, que los efectos de incrementar el salario mínimo provoca en la economía que el salario medio también se incremente, en tanto que el incremento en la tasa de inflación causa la desvalorización del salario medio.

⁴ Leandro M. Cárcamo Manna. 1998, "El salario mínimo en Argentina evolución, alcances y efectos (1980-1997)", Universidad de Belgrano, Argentina .

CAPITULO II:

OIT Y EL SALARIO MÍNIMO

2.1. Definición del Salario Mínimo según OIT

En su concepción original, el salario mínimo representa el ingreso que debería garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores de un país, región o sector de actividad económica y también el nivel de salario debajo del cual sería socialmente inaceptable contratar mano de obra.

2.2. Convenios OIT sobre Salario Mínimo

Los convenios OIT que regulan la fijación de salarios mínimos se mencionan a continuación:

Convenio 26 de la OIT: Convenio sobre métodos para la fijación de salarios mínimos.

Fecha de adopción: 16 junio de 1928

Fecha de entrada en vigor 14/06/1930

Lugar: Ginebra

Sesión de conferencia (11)

Ratificado por Perú: 24 de febrero de 1,962

Este convenio dispone que todo miembro de la OIT que lo ratifique se obliga a establecer o mantener los métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en la industria o partes de la industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, en las que el salario sea excepcionalmente bajo.

Se debe determinar los métodos de fijación de salarios mínimos previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en las industrias o parte de la industria en cuestión, pero siempre en número igual y en mismo plano de igualdad. Y no se podrán rebajar los salarios mínimos por medio de un contrato individual ni por un contrato colectivo, excepto cuando la autoridad competente emita una autorización general o especial.

También dispone la adopción de medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

En el caso de los trabajadores que le sean aplicables las tasas mínimas y hayan recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se

le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

Finalmente se deberá enviar todos los años a la OIT un informe general en que figure la cobertura del salario mínimo, formas de aplicación y sus resultados. Se indicará, en forma sumaria, cobertura de trabajadores, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

Convenio 99 de la OIT: Convenio sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

Fecha de adopción: 28 junio de 1951

Fecha de entrada en vigor 28/06/1951

Lugar: Ginebra

Sesión de conferencia (34)

Ratificado por Perú: 9 de diciembre de 1,959

Se adecua los términos del convenio 26 para las actividades agrícolas y ocupaciones conexas. Adicionando a este el pago parcial de salarios mínimos en especie y la posibilidad de exclusión de trabajadores que son miembros de familia del empleador.

Convenio 131 de la OIT: Convenio sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo.

Fecha de adopción: 22 junio de 1970

Lugar: Ginebra

Sesión de conferencia (54)

No ha sido ratificado por el Perú.

Se adecua a los términos del convenio 26 dándole a este carácter de Ley, disponiendo que las personas que no lo apliquen estarán sujetas a sanciones penales o de otra naturaleza.

Por otro lado comprende en la medida que sea posible. a) Las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de vida y prestaciones de seguridad social, b) los factores económicos, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar un alto nivel de empleo.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE CÁLCULO DEL

SALARIO MÍNIMO

Como se observa, la OIT establece que todos los países que ratifiquen los convenios referentes a los salarios mínimos, deben mantener métodos de fijación de salario mínimo. A continuación se presentan un resumen de dichas metodologías.

3.1. Metodología del DIEESE Brasil:⁵

Esta es una metodología utilizada por el DIEESE con base al Decreto Ley N° 399, que reglamenta el Salario Mínimo en Brasil. Son descritos también los procedimientos metodológicos utilizados para calcular el costo de la Canasta Básica Nacional y el salario mínimo necesario, ambos difundidos mensualmente por DIEESE son un importante instrumento para la defensa del poder adquisitivo del trabajador, principalmente del que gana salario mínimo.

Cálculo del costo mensual de la Canasta Básica Nacional

Según el Decreto Ley N° 399 en su artículo N° 2 establece que el salario mínimo es una remuneración dada al trabajador adulto, sin distinción de sexo, por día normal de servicio, capaz de satisfacer en determinado tiempo o región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte.

Se elaboró una lista llamada Canasta Básica Nacional, que sería suficiente para el sustento y bienestar de un trabajador en edad adulta. Los bienes y las cantidades estipuladas son diferenciados por regiones, como se muestra en la tabla que a continuación se describe.

Cuadro I
Tabla de provisiones mínimas estipuladas por D.L. N°399

Alimentos	Región 1	Región 2	Región 3	Nacional
Carne (Kg)	6.0	4.5	6.6	6.0
Leche (l)	7.5	6.0	7.5	15.0
Frijol (Kg)	4.5	4.5	4.5	4.5
Arroz (Kg)	3.0	3.6	3.0	3.0
Harina (Kg)	1.5	3.0	1.5	1.5
Papa (Kg)	6.0		6.0	6.0
Legumbres (Kg)	9.0	12.0	9.0	9.0
Pan Francés (Kg)	6.0	6.0	6.0	6.0
Café y Té (gr.)	600	300	600	600
Frutas (plátano) Unid.	90	90	90	90
Azúcar (Kg)	3.0	3.0	3.0	3.0
Aceite (gr.)	750	750	900	1.5
Mantequilla (gr.)	750	750	750	900

Fuente: Decreto Ley 399 de 1938⁵

⁵ DIEESE (Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio Económicos de Brasil – 1993). Diseña una metodología de cálculo del salario mínimo, tomando como referencia el D.L. N° 399.

Región 1. Estados de Sao Paulo, Minas Gerais, Espírito Santo, Río de Janeiro, Goiás y Distrito Federal.

El decreto establece también la estructura de gastos de un trabajador. Los cinco items que componen esa estructura (habitación, alimentación, vestuario, transporte e higiene). Determinándose una ponderación, donde la suma total es de 100%. Asimismo, determina que el ingreso por salario mínimo correspondiente a los gastos de alimentación no puede ser de valor inferior al costo de la Canasta Básica Nacional.

Obtenido el valor de la canasta básica, se hace el cálculo de las horas que el trabajador que gana salario mínimo precisa trabajar para comprar la canasta Básica Nacional. Para eso, se divide el salario mínimo vigente por la jornada de trabajo fijada en la constitución (220 Hs / mes desde octubre de 1988) Se aplica entonces la siguiente fórmula.

$$\frac{\text{Salario Mínimo}}{220} = \frac{\text{Costo de la Canasta}}{X}$$

$$\text{Hs Trab. necesaria para comprar la canasta} = \frac{\text{Costo de la Canasta}}{\text{Salario Mínimo}} * 220$$

Este mismo cálculo, es realizado en varias capitales del país, para hacer posible la comparación y observar las variaciones regionales del costo de la ración mínima

Región 2. Estados de Pernambuco, Bahia, Ceará, Río Grande del Norte, Alagoas, Sergipe, Amazonas, Para, Piauí, Tocantins, Acre, Paraíba, Rondonia, Amapa, Roraima y Maranhao.
 Región 3. Estados de Paraná, Santa Catarina, Río Grande del Sur, Mato Grosso y Mato Grosso del Sur.
 Nacional. Canasta Normal Media para una masa trabajadora en actividades diversas y para todo el territorio nacional.

establecida para un adulto para reponer sus energías gastadas durante un mes de trabajo.

Este levantamiento mensual permite investigar la evolución del poder adquisitivo del salario de los trabajadores y comparar el precio de la alimentación básica, determinada por Ley como salario mínimo vigente.

Cálculo del Salario Mínimo necesario

Para calcular el salario mínimo necesario, el DIEESE considera el precepto constitucional de que el salario debe atender las necesidades básicas del trabajador y de sus familias y es único para todo el país.

Se considera para el cálculo una familia que esta compuesta por 2 adultos y 2 hijos, que por hipótesis consumen como un adulto.

Se utiliza el costo de la mayor canasta, de entre las 16 capitales, que se obtiene de la encuesta de la Canasta Básica Nacional, y se multiplica por 3, se obtiene así el gasto en alimentación de una familia.

Para el cálculo del salario mínimo se utiliza la encuesta de Consumo Familiar, realizada por el Diese en el distrito de Sao Paulo en 1994/1995. Esta encuesta demuestra que el costo de alimentación representa 35.71% del consumo total de las familias de menores ingresos, mientras que el 64.29% restante representa el costo

de las demás necesidades como habitación, vestuario, transporte, etc. Finalmente se puede inferir el Salario Mínimo como el costo del consumo total de una familia.

3.2. Propuesta activa de Salarios Mínimos (OIT-PREALC)⁷

Regla de reajuste, flexibilidad y estabilización:

La propuesta tiene por objetivo el reajuste de salario mínimo que desestime la indexación como criterio de ajuste, de acuerdo al nivel de la actividad económica se puede dar dos escenarios.

Escenario 1: el reajuste es viable en escenarios en que la tasa de inflación ha descendido significativamente a niveles de, por ejemplo, 10% o 15% anual. En la medida que la inflación esperada sea un buen anticipo a la que se concrete en el período corriente, lo relevante es el reajuste nominal del mínimo con relación a la inflación esperada. Por otro lado, un aumento permanente del mínimo real será viable también si se verifique aumentos significativos de la productividad.

La contribución más efectiva de una política de salarios mínimos para el aumento del bienestar de los trabajadores, es su capacidad para:

1. Determinar la desindexación de la inflación pasada.
2. Incentivar el aumento de la productividad⁸ y la participación en el mismo.

⁷ Artículo publicado en la serie N° 371 de las publicaciones de PREALC-OIT, octubre 1992

⁸ Una de las metodologías de cálculo de la productividad del trabajador, es presentada en el documento de trabajo elaborado por el Banco Central de Costa Rica, departamento de Estudios Económicos, autor Ana Georgiana Azofeifa, Julio 1994.

3. Ir configurando paulatinamente una red de seguridad, frente a los eventuales shocks y ajuste de una economía abierta.

Para reajustar el salario mínimo, se sugiere pues la conveniencia de utilizar un criterio de inflación esperada ($\hat{P}e$) al cual se debe agregar el incremento promedio anual de la productividad (\hat{q}) para estimular la adopción de los incentivos respectivos. La regla estaría dada, entonces por $(\hat{P}e + \hat{q})$.

Con la regla anterior se da dos señales claras para el mercado de trabajo. En primer lugar las negociaciones salariales están vinculadas a la inflación esperada, lo que equivale a una desindexación. En segundo lugar el aumento real de salarios se asocia al aumento de la productividad y por la tanto a todas las decisiones que lo estimulen.

Escenario 2: Las presiones por recuperar la inflación pasada serán muy intensas en regímenes de inflación más alta. En ese sentido el crecimiento de la productividad tendría una muy baja ponderación relativa en el reajuste nominal anual. Cabe destacar que dada la inestabilidad de la tasa de crecimiento de los precios en regímenes de alta inflación, el criterio de inflación pasada suele evitar aceleraciones bruscas de precios. Por consiguiente, para escenarios en que la tasa de inflación es elevada, es preferible aplicar una regla transicional que viabilice la desaceleración de precios. Esta regla incorpora la inflación pasada $|(Pp)$ y la esperada $(\hat{P}e)$. Esta

regla estaría dada por $(\alpha.\hat{P}p + \beta.\hat{P}e)$ donde $\beta = (1 - \alpha)$. En la práctica, si $\alpha \cong 1/2$ La regla tendría a generar un reajuste del salario mínimo que evite caídas reales significativas y contribuya a la desaceleración de precios. Así por ejemplo, si la inflación pasada es 32% y la esperada es 24%, un reajuste del salario mínimo de 28% contribuiría a desacelerar precios y elevar al mismo tiempo el salario mínimo real.⁹

⁹ La desaceleración de precios: con este reajuste, se están señalizando presiones salariales unitarias por un

CAPITULO IV

EL SALARIO MÍNIMO EN EL PERÚ

4.1. Antecedentes

Los antecedentes del salario mínimo se remontan hacia un 16 de octubre de 1,916 donde la Ley 2285 fijó un salario mínimo para los trabajadores indígenas. Esta Ley fue reglamentada 7 años después en 1923, que establece la fijación periódica a cargo de los Consejos Municipales.

La Constitución de 1920. Art. 47 y Constitución de 1933 Art. 46 estipulan lo siguiente: la Ley fijará las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidad de las diversas regiones del país.

Para adoptar normas generales de fijación de salario mínimos el Perú como primer paso ratifica los Convenios de la OIT sobre la Materia. Por Resolución Legislativa N°

equivalente de 28%, menos el incremento de productividad.

13284 dado el 9 de diciembre de 1959 fue ratificado el Convenio N° 99 del año 1951 y que se refiere a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

Por resolución Legislativa N° 1403 del 24 de febrero de 1962, el gobierno peruano ratificó el Convenio N° 26 de la OIT del año 1928, que trata sobre el establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos en la industria o partes de industrias 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 el año 1962, la Junta Militar que gobernaba el país amparada en el art. 46 de la Constitución que declaraba que el Estado legislará sobre los salarios mínimos, promulgó el Decreto Ley N° 14192 del 21 de agosto, que determinó en su artículo 1° que “Es obligatorio la fijación del sueldo y salario mínimo en todas las actividades económicas del país, teniendo en consideración la naturaleza de las labores, la productividad de las actividades económicas, el costo de la vida y las condiciones de trabajo en las diversas regiones”. Encargó al Consejo Nacional de Trabajo, que preparase un anteproyecto de Ley en concordancia con los convenios 26 y 99 de la OIT.

Por Decreto Supremo N° 016 del 31 de octubre de 1962 se reglamentó el Decreto Ley N° 14192. El 23 de Octubre de 1962 el anteproyecto de Ley elaborado por el Consejo Nacional de Trabajo, sin modificaciones, se convirtió en Decreto Ley N°

14222. Esta Ley crea la Comisión Nacional de salario Mínimo Vital, ente tripartito que esta conformada por: un empleador y un trabajador de cada uno de las actividades privadas (Comercio, Minería, Industria, Pesquería y Banca-Crédito y Seguros). Asimismo deberá estar presidida por un representante del gobierno e integrada por tres miembros independientes. Por otro lado estableció la organización de una Oficina Técnica Especializada y el asesoramiento por entidades e instituciones oficiales.

La Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital tiene carácter consultivo y es el encargado de proponer al Ministerio de Trabajo los reajustes de los salarios mínimos, por cada una de las regiones del país. De acuerdo a la pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones, ocasionadas por la inflación.

La Constitución de 1979, cambia de denominación a “**Remuneración Mínima Vital**”, acorde con el hecho que el término “salario” se refería al pago de retribución del trabajador obrero en oposición a la retribución de los trabajadores empleados “sueldos”, por otro lado la constitución de 1993 lo ratifica.

El Decreto Supremo 004-83-TR, crea la “unidad de referencia” a partir del 7 de marzo de 1983, la cual define el salario mínimo de referencia para la provincia de Lima. Esta unidad de referencia es utilizada para fijar el salario mínimo proporcionalmente en las demás provincias del país.

A partir del 01 de junio de 1984 hasta el 30 de julio de 1985, el método de actualización de los salarios mínimos en el Perú se basa en incrementos de Bonificaciones Especiales por costo de vida, en 1984 se dieron bonificaciones de 30%, 20% y 20% respectivamente y en 1985 incrementos de 10% y 20% respectivamente.

Según Decreto Supremo N° 026-85-TR Publicado el 7 de agosto de 1985 se somete a discusión los criterios que se adoptaron para establecer diferentes niveles de salarios mínimos vitales en las diversas actividades económicas por zonas geográficas del país. Estableciendo que no se guardaba armonía con la realidad económica social del Perú; como consecuencia, mientras no se determine los nuevos mecanismos y criterios para la fijación de los distintos niveles del salario mínimo vital por actividad, resultó conveniente establecer un SALARIO MINIMO VITAL UNICO NACIONAL, que rige a partir del primero de agosto de 1985 hasta la actualidad.

4.2. Efectos del Salario Mínimo sobre los rubros remunerativos:

Al crearse determinados beneficios por mandato de la ley que han sido referidos al Salario Mínimo, provocan cambios en el SM que causan efectos en los siguientes beneficios:

Bonificación por trabajo nocturno: Establecida en el artículo 8vo. del Decreto Legislativo N° 854 por la cual el trabajador que labora en el horario considerado

como tal (de 10 p.m. a 6 a.m.) tiene derecho a una sobretasa del 30% del Salario Mínimo. Esta se paga proporcionalmente al trabajo realizado dentro de dicho horario.

Asignación Familiar: También creada en 1989 mediante Ley No. 25129 por la cual se otorga el 10% del Salario Mínimo a determinados trabajadores.

El Cuadro II presenta un resumen de los Decretos emitidos por el Ejecutivo y el Ministerio de Trabajo donde se establecen los incrementos salariales decretados en el período 1990 hasta la actualidad.

Cuadro II
Perú: Resoluciones de ajuste del Salario Mínimo

NORMA LEGAL	FECHA DE PUBLIC.	VIGENCIA	Unid. Monet.	Ingreso Mínimo Legal	BONIFIC.	MONTO DE S.M.V. S/.
D.S. Nº 001-90-TR	09.01.90	01.01.90 al 31.01.90	l/.	150,000	420,000	570,000
D.S. Nº 006-90-TR	07.02.90	01.02.90 al 15.02.90	l/.	150,000	630,000	780,000
D.S. Nº 008-90-TR	09.02.90	16.02.90 al 28.02.90	l/.	250,000	530,000	780,000
D.S. Nº 012-90-TR	13.03.90	01.03.90 al 31.03.90	l/.	250,000	764,000	1,014,000
D.S. Nº 016 Y 025-90-TR	04.04.90	01.04.90 al 31.04.90	l/.	400,000	1,000,000	1,400,000
D.S. Nº 024 Y 025-90-TR	03.05.90	01.05.90 al 31.05.90	l/.	700,000	1,204,000	1,904,000
D.S. Nº 032-90-TR	06.06.90	01.06.90 al 30.06.90	l/.	700,000	1,850,000	2,550,000
D.S. Nº 040-90-TR	07.07.90	01.07.90 al 31.07.90	l/.	700,000	3,300,000	4,000,000
D.S. Nº 054-90-TR	20.08.90	01.08.90 al 31.08.90	l/.	8,000,000	8,000,000	16,000,000
D.S. Nº 062-90-TR	27.09.90	01.09.90 al 31.12.90	l/.	8,000,000	17,000,000	25,000,000
D.S. Nº 002-91-TR	17.01.91	01.01.91 al 08.02.92	l/m.	12.00	26.00	38.00
D.S. Nº 003-92-TR	18.02.92	09.02.92 al 31.03.94	S/.			72.00
D.U. Nº 10-94	22.04.94	01.04.94 al 30.09.96	S/.			132.00
D.U. Nº 73-96-TR	01.10.96	01.10.96 al 31.03.97	S/.			215.00
D.U. Nº 27-97	01.04.97	01.04.97 al 30.04.97	S/.			265.00
D.U. Nº 39-97	13.04.97	01.05.97 al 31.08.97	S/.			300.00
D.U. Nº 74-97	03.08.97	01.09.97 al 09.03.2000	S/.			345.00
D.U. Nº 012-2000 (*)	09.03.2000	10.03.2000 en adelante	S/.			410.00

Fuente: Revista de Asesoría Laboral, setiembre 1997

Fuente(*): El Peruano Normas Legales

Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

CAPITULO V

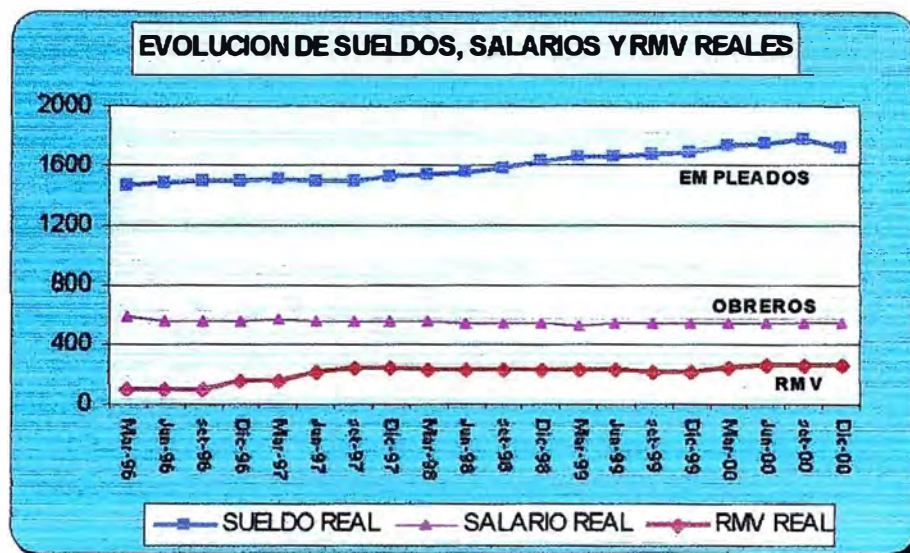
TENDENCIAS DEL SALARIO MÍNIMO

4.3. Relación del Salario Mínimo respecto al sueldo y salario medio

El gráfico N° 1 muestra la evolución del SM con respecto a los niveles de sueldos y salarios reales de la economía, en el ámbito de Lima Metropolitana(LM). La tendencia revela que existe un grado de relación entre estas tres variables. Por otro lado, las cifras muestran que el promedio de los sueldos en LM son elevados en comparación con el SM, otro hecho notable, también observable en el gráfico es que el salario medio real es en promedio el doble del SM. Estos datos reflejan que existe desigualdad de ingreso entre empleados con altas remuneraciones con respecto a los obreros.

En líneas generales, los sueldos reales se ha incrementado en los últimos años, mientras que los salario reales se han mantenido constantes. Esta tendencia muestra que en los últimos años la capacidad adquisitiva de los empleados ha crecido mientras que la capacidad adquisitiva de los obreros se ha mantenido igual.

Gráfico N° 1
Lima Metropolitana: Sector Privado
Base 1994 = 100



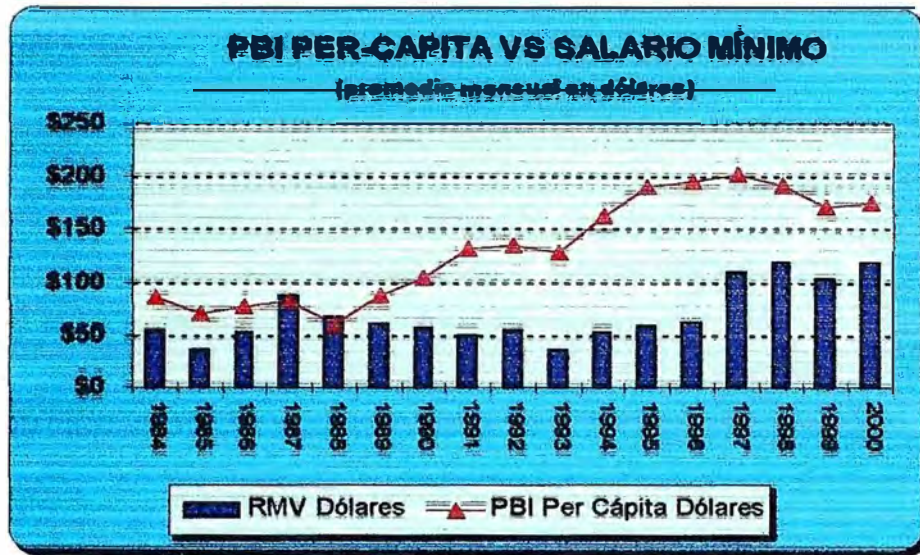
Fuente: MTPE- Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales PEEL

4.4. Relación del Salario Mínimo respecto al PBI per-cápita

A fin de analizar si el nivel del SM es coherente con el desarrollo económico del país, se compara su evolución con la del Producto Bruto Interno Per cápita (PBI/ cápita). El gráfico N° 2 revela que el salario mínimo acompañó la tendencia general de PBI per cápita hasta 1988, produciéndose en el período siguiente un desajuste a favor del PBI per cápita. La tendencia creciente del PBI per cápita con respecto al SM demuestra la perdida de valor del SM como variable de política económica.

Gráfico N° 2



Fuente: Perú Compendio Estadístico 2001 – INEI / Revista Asesoría Laboral, set-1997
Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

4.5. Salario Mínimo y Canasta básica

En la política de los salarios mínimos, cuando el cálculo de sus ajustes se basa sólo en el costo de una canasta familiar básica alimentaria. El argumento de la capacidad económica de la empresa como criterio para la fijación del piso mínimo no tiene asidero. En este sentido, la autoridad no debería permitir la existencia de actividades económicas que no estén en condición de pagar a sus trabajadores el salario mínimo legal establecido.

Por ello el concepto del costo de una canasta básica salarial es un elemento clave de la política de los salarios mínimos. La canasta básica debe estar relacionada al costo de mantener una familia, que debe atender a los patrones históricos de

consumo de la sociedad, como en su calidad, en relación al nivel de desarrollo económico alcanzado.

La fijación de salarios mínimos además de tomar en consideración el costo de la canasta básica salarial, debe relacionar al individuo trabajador con su familia. La canasta básica debe entonces considerar el costo mensual capaz de satisfacer las necesidades básicas de todos los miembros de la familia del trabajador.

El siguiente gráfico se diseñó tomando como fuente las cifras elaborado por el INSTITUTO CUANTO que registra el costo de una canasta diaria de consumo para una familia de 6 personas: esposo, esposa y 4 hijos. La canasta de alimento satisfacen requerimientos nutricionales recomendados por el Instituto Nacional de Nutrición-Ministerio de salud. La canasta provee de Calorías: 13,013 Kcal = 2,168 Kcal per cápita y Proteínas: 379 grms = 62.3 grms per cápita, la cual satisface el requerimiento de 2,533 calorías y 57.4 grs. De proteínas por persona adulta.

Los resultados muestran que existe una recuperación en la capacidad de compra del salario mínimo con respecto a la canasta básica familiar, cubriendo el SM un promedio del 30% de la canasta básica familiar en enero de 1995, hasta llegar a cubrir en promedio el 68% de la canasta familiar en el 2001.

Gráfico N° 3



Nota: La canasta de alimentos satisface requerimientos nutricionales recomendados por el Instituto Nacional de Nutrición – Ministerio de Salud. La canasta provee: calorías 13,013Kcal = 2168.8 Kcal per cápita.

CAPITULO VI

INDICADORES DE EFECTIVIDAD DEL SALARIO MÍNIMO EN EL PERÚ

6.1. Indicador de efectividad geográfica

Salario Mínimo por principales ciudades

La siguiente información se elaboró en base a la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, tercer trimestre del 2001. Cuando se hace una comparación por principales ciudades considerando las empresas de 10 a más trabajadores, los datos revelan que Puerto Maldonado es la ciudad con mayor porcentaje de personas tanto obreras como empleadas que ganan salario mínimo, representando el 9.9% de trabajadores, seguido por Iquitos, Arequipa y Puno con 6.8%, 5.4% y 5.2% respectivamente. Cabe mencionar que en Tumbes el Salario Mínimo representa el 39.9% del salario medio, mientras que en Lima Metropolitana representa sólo el 23% del salario medio. Reflejando los bajos niveles de ingreso en Tumbes en comparación a Lima Metropolitana.

cuadro III
Ciudades principales: trabajadores que perciben salario mínimo en empresas de 10 y más trabajadores, 2001

Ciudades	porcentaje de trabajadores con SM (**)	Ratio (*)
Lima Metropolitana	3.3	0.236
Arequipa	5.4	0.350
Piura	2.8	0.306
Iquitos	6.8	0.341
Huancayo	4.5	0.389
Puno y Juliaca	5.2	0.365
Tumbes	4.9	0.399
Huaraz	0	0.333
Pto. Maldonado	9.9	0.394
Perú Urbano	3.8	0.257

(**) trabajadores = empleados más obreros

Fuente: MTPE- Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre del 2001

Por otro lado, si se toma en cuenta los datos de la PEA ocupada para el año 2000, tenemos que entre las principales ciudades, Huancayo es la que presenta menor salario medio (S/. 557.00) reflejando el SM un mayor porcentaje con relación al salario medio (74% del Salario Medio). Asimismo los hechos muestran que la ciudad de Piura tiene un mayor salario medio reflejando el SM un 54% del salario medio.

Cuadro IV
PEA Ocupada: Ingreso Promedio, 2000
(en nuevos soles)

Ciudad	Promedio	Ratio(*)
Piura	757	0.54
Trujillo	617	0.66
Huancayo	557	0.74
Arequipa	610	0.67
Cuzco	730	0.56
Iquitos	673	0.61

Fuente: MTPE – INEI ENAHO

(*) Salario mínimo como proporción del salario medio.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - PEEL

6.2. Indicador de efectividad del Salario Mínimo según la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios (Sector Privado)

El siguiente análisis se realiza sobre la base de la Encuesta Nacional de Sueldos y Salario del sector privado correspondiente al período 1996-2001, que se realiza trimestralmente a empresas de 10 a más trabajadores. La característica de la información nos permite tener una visión más amplia del comportamiento de los salarios mínimos en el sector formal.

6.2.1. Grado de cobertura del Salario Mínimo

El (cuadro V) muestra la distribución de los trabajadores que ganan al menos un Salario Mínimo (SM) por categoría ocupacional. En setiembre de 1996 el SM fue de S/. 132 nuevos soles, teniendo una cobertura del 1.33% del total de asalariados privados en empresas de 10 y más trabajadores en el ámbito Perú Urbano, siendo la mayor proporción la de los obreros 1.96%. Luego del incremento del SM a S/. 345.00 nuevos soles, en setiembre de 1,997 la proporción de asalariados que ganan al menos un salario mínimo se incrementó a 6.89%. Cuando revisamos la información por categoría ocupacional se muestra que el porcentaje de empleados que ganan un SM se incrementa a 4.73%, mientras que en el caso de los obreros esta proporción aumenta a 10.16%.

Durante los últimos años hasta setiembre del 2001, la proporción de trabajadores que ganan al menos el Salario Mínimo entre obreros y empleados, se mantiene en

promedio de 4.6% a 5.25%, registrando la mayor proporción siempre en el sector obreros. Cabe destacar que la proporción de obreros que ganan al menos el salario mínimo se reduce de 10.16% en setiembre de 1997 a 7.06% en setiembre del 2001 aún cuando el SM se incrementó a S/. 410.00 en el año 2000, demostrando así, que si bien en los dos últimos años no se ha incrementado el salario mínimo pero el mercado laboral ha reajustado los sueldos y salarios por encima del salario mínimo, causando una reducción en la proporción de trabajadores que ganan salario mínimo.

Cuadro V
Perú Urbano: Salario Mínimo según categoría ocupacional
en empresas de 10 a más trabajadores.

Categoría Ocupacional	Set - 1996	Set - 1997	Set - 1998	Set - 1999	Set - 2000	Set - 2001
SM(nuevos soles)	132	345	345	345	410	410
Empleados						
Proporción que ganan \leq SM	0.89%	4.73%	2.91%	3.57%	4.12%	3.19%
Obreros						
Proporción que ganan \leq SM	1.96%	10.16%	8.12%	7.10%	7.24%	7.06%
Total						
Proporción que ganan \leq SM	1.33%	6.89%	4.96%	4.86%	5.25%	4.60%

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios. Set(1997- 2000),

MTPE-Set 2001.

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales – PEEL

6.2.2. Distribución del Salario Mínimo según grupo ocupacional: Empleado

El análisis que a continuación se presenta se basa en dos criterios, el primero examinará la característica de los que ganan SM según grupo de edades y el segundo hace una comparación según la antigüedad del trabajador en la empresa.

Según grupo de edad

El cuadro VI muestra que en el año 2000, si bien la mayor concentración de trabajadores se encuentra entre las edades de (25-34 años) con un 37.11% de participación y una remuneración promedio de S/. 1,707. Entre los jóvenes (menos de 21 años) existe un elevado porcentaje de trabajadores que ganan al menos "1 SM" (37.62%) con una remuneración promedio de S/. 657 y una participación de 0.40% del total de trabajadores.

Cuadro VI
Perú Urbano: Distribución de la remuneración de los empleados
respecto al Salario Mínimo, en empresas de 10 a más trabajadores
según grupo de edad (setiembre 2000)

Grupos de edad	Distribución Porcentual	Promedio de remuneración mensual	Salario Mínimo		
			menos de un S.M.	de 1 - 2 S.M.	más de 2 S.M.
Menos de 21 años (*)	0.40%	S/. 657	37.62%	44.71%	17.67%
21 - 24 años	5.63%	S/. 1,233	12.06%	50.79%	37.16%
25 - 34 años	37.11%	S/. 1,707	5.28%	32.09%	62.63%
35 - 44 años	30.45%	S/. 2,392	2.25%	21.32%	76.42%
45 -54 años	18.07%	S/. 2,773	1.95%	16.00%	82.05%
55 y más años	8.35%	S/. 2,503	3.52%	21.03%	75.45%
Total	100%	S/. 2,144	4.12%	26.08%	69.80%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre 2000.

Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - PEEL

Para el 2001, se observa un incremento en la concentración de empleados en edades de (25-34 años) con una participación de 38.25% y con una remuneración promedio más alta (S/. 1,665). Por otro lado en el grupo de los jóvenes la concentración de los que ganan salario mínimo se reduce a 11.81% explicado por el incremento en el promedio de ingreso de este grupo, teniendo un sueldo promedio de S/ 713, encontrándose la mayor concentración en los empleados que ganan entre "1 y 2 SM", mientras que los mayores a 25 años tienen ingresos promedios superiores a "2 SM".

La participación de los empleados menores de 24 años es mayor en los niveles de ingreso de (1 a 2 SM), mientras que la mayoría de los empleados mayores de 24 años perciben ingresos superiores a "2 SM". Estos resultados, demuestran que a medida que los empleados tienen mayor edad tienden a percibir mayores ingresos.

Cuadro VII
Perú Urbano: Distribución de la remuneración de los empleados
respecto al Salario Mínimo, en empresas de 10 a más trabajadores
según grupo de edades (setiembre 2001)

Grupos de edad	Distribución Porcentual	Promedio de remuneración mensual	Salario Mínimo		
			menos de un S.M.	de 1 - 2 S.M.	más de 2 S.M.
Menos de 21 años	0.99%	S/. 713	11.81%	65.14%	23.08%
21 - 24 años	7.19%	S/. 928	6.58%	55.51%	37.90%
25 - 34 años	38.25%	S/. 1,665	3.66%	31.54%	64.80%
35 - 44 años	29.34%	S/. 2,275	1.94%	23.89%	74.17%
45 -54 años	15.91%	S/. 2,715	2.05%	17.52%	80.43%
55 y más años	8.31%	S/. 2,514	3.65%	17.72%	78.63%
Total	100%	S/. 2,019	3.19%	27.98%	68.84%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre 2001.

Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - PEEL

Según tiempo de permanencia en la empresa

Según el tiempo de permanencia de los empleados en las empresas, se observa en el año 2,000 que la mayor cantidad de empleados tienen de 2 a 4 años de antigüedad (27.95%). Por otro lado, en el grupo de trabajadores con menos de un año de antigüedad, sólo el 5.15% percibe al menos un SM.

Cuadro VIII

Perú Urbano: Distribución de la remuneración de los empleados respecto al Salario Mínimo, en empresas de 10 a más trabajadores Según antigüedad en la empresa (setiembre 2000)

Antigüedad en la empresa	Distribución Porcentual	Promedio de remuneración mensual	Salario Mínimo		
			menos de un S.M.	de 1 - 2 S.M.	más de 2 S.M.
Menos de 1 año	18.41%	S/. 1,550	5.15%	36.66%	56.80%
1 año	11.30%	S/. 1,751	4.73%	29.74%	62.36%
2 - 4 años	27.95%	S/. 1,990	3.53%	27.89%	66.74%
5 - 9 años	18.22%	S/. 2,156	1.81%	28.17%	70.06%
10 a más años	24.13%	S/. 2,949	0.67%	12.63%	86.55%
Total	100%	S/. 2,144	2.96%	26.08%	69.80%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre 2000.

Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - PEEL

El Cuadro IX muestra que la mayor participación de los empleados por antigüedad se presenta en los empleados con "2 a 4 años" de antigüedad (25.73%) teniendo un ingreso promedio de S/. 1,858, mientras que los empleados que recién ingresan en las empresas (23.09%) perciben un ingreso promedio de S/. 1,386. Este alto resultado en los empleados de menos de un año de antigüedad en la empresa, demuestra que existe un crecimiento en la demanda de empleo en la economía, que puede estar vinculado al crecimiento del PBI anual del 2001, donde registra en agosto y setiembre un crecimiento de 1.3% y 2.7% respectivamente, según el INEI.

Por otro lado, se puede observar también, que a medida que se tiene más antigüedad en la empresa los empleados se concentran en niveles remunerativos más altos, lo que hace presumir que la experiencia laboral es un factor esencial para incrementar la productividad y finalmente incrementar las remuneraciones.

De los cuadros anteriores se puede concluir que si bien existe un aumento en la demanda de mano de obra de empleados, esta se caracteriza por incorporar mano de obra de empleados en edades de "25 a 34 años", trabajadores con cierta experiencia, dejando al margen al personal joven.

Cuadro IX
Perú Urbano: Distribución de la remuneración de los empleados
respecto al Salario Mínimo, en empresas de 10 a más trabajadores
Según antigüedad en la empresa (setiembre 2001)

Antigüedad en la empresa	Distribución Porcentual	Promedio de remuneración mensual	Salario Mínimo		
			menos de un S.M.	de 1 - 2 S.M.	más de 2 S.M.
Menos de 1 año	23.09%	S/. 1,386	5.73%	42.67%	51.60%
1 año	12.42%	S/. 1,574	2.07%	35.82%	62.10%
2 - 4 años	25.73%	S/. 1,858	3.45%	28.28%	68.27%
5 - 9 años	17.42%	S/. 2,308	2.60%	20.47%	76.93%
10 a más años	21.34%	S/. 2,921	1.25%	13.28%	85.47%
Total	100%	S/. 2,019	3.19%	27.98%	68.84%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre 2001.

Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - PEEL

6.2.3. Distribución del Salario Mínimo según grupo ocupacional: Obrero

Igualmente que el caso de empleados se presenta dos criterios de análisis para el grupo ocupacional obrero, el primero examinará la característica de los que ganan SM según grupo de edades y el segundo hace una comparación según la antigüedad del trabajador en la empresa.

Según grupo de edad

En el cuadro X observamos que en el año 2000, la participación de los obreros se concentra principalmente entre el grupo de edades de (25 y 34) años con un 38.87% de participación y una remuneración promedio de S/.754.00. Por otro lado del grupo de edades de (21-24 años) el 15.71% que ganan al menos salario mínimo seguido por el grupo de edades de (25-34 años) con 10.19% de participación.

Cabe destacar que la mayoría de los obreros menores de 44 años ganan entre (1 y 2 SM), mientras que la mayoría de los obreros mayores de 45 años ganan más de 2 SM.

Cuadro X
Perú Urbano: Distribución de la remuneración de los obreros respecto al salario mínimo, en empresas de 10 a más trabajadores
Según grupo de edad (setiembre 2000)

Grupos de edad	Distribución Porcentual	Promedio de remuneración mensual	Salario Mínimo		
			menos de una S.M.	de 1 - 2 S.M.	más de 2 S.M.
Menos de 21 años (*)	0.83%	S/. 602	3.83%	77.82%	18.28%
21 - 24 años	9.21%	S/. 648	15.71%	66.71%	17.58%
25 - 34 años	38.87%	S/. 754	10.19%	62.09%	27.72%
35 - 44 años	27.82%	S/. 963	4.76%	51.36%	43.87%
45 -54 años	15.21%	S/. 1,075	1.49%	42.87%	55.64%
55 y más años	8.07%	S/. 1,187	3.10%	37.80%	59.11%
Total	100%	S/. 885	7.24%	54.78%	37.98%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre 2000.

Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - PEEL

Según el cuadro XI, la concentración de los obreros se presenta en el grupo de edad de (25-34 años) con un 37.87% de participación y una remuneración promedio de S/. 767. Mientras que en los grupos de edades “menos de 21 años” y de “21 a 24 años” los que ganan al menos un SM representan 17.81% y 18.20% respectivamente.

Por otro lado la mayoría de los obreros de menos de 44 años perciben ingresos entre “ 1 a 2 SM”, en tanto que la mayoría de los obreros mayores a 45 años perciben ingresos de más de “2 SM”.

Se observa pues que a medida que se incrementa las edades de los obreros el nivel remunerativo de estos va incrementándose, por lo que se puede deducir que la experiencia en el trabajo es vital para alcanzar niveles remunerativos más altos.

Cuadro XI
Perú Urbano: Distribución de la remuneración de los obreros
respecto al Salario Mínimo, en empresas de 10 a más trabajadores
Según grupo de edad (setiembre 2001)

Grupos de edad	Distribución Porcentual	Promedio de remuneración mensual	Salario Mínimo		
			menos de una S.M.	de 1 - 2 S.M.	más de 2 S.M.
Menos de 21 años	1.67%	S/. 657	17.81%	67.60%	14.62%
21 - 24 años	10.44%	S/. 617	18.20%	66.81%	14.99%
25 - 34 años	37.87%	S/. 767	7.32%	61.28%	31.40%
35 - 44 años	25.77%	S/. 901	5.25%	53.58%	41.17%
45 -54 años	16.05%	S/. 1,065	3.22%	41.58%	55.20%
55 y más años	8.20%	S/. 1,142	2.74%	34.18%	63.07%
Total	100%	S/. 862	7.06%	54.60%	38.34%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre 2001.

Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - PEEL

Según tiempo de permanencia en la empresa

En el cuadro XII, se observa que de acuerdo a la antigüedad en la empresa para setiembre del 2000 se presenta una ligera concentración de obreros (26.8%) en el grupo de “2 a 4 años” de antigüedad. Cabe mencionar que de los grupos de obreros de “1 año” y “ menos de 1 año” de antigüedad en la empresa, el 11% en promedio gana al menos “1 SM”.

Por otro lado, la mayoría de los obreros que tienen “menos de 9 años” de antigüedad en la empresa perciben entre “1 y 2 SM”, mientras que los que tienen más de 10 años de antigüedad perciben más de 2 SM.

Cuadro XII

Perú Urbano: Distribución de la remuneración de los obreros respecto al Salario Mínimo, en empresas de 10 a más trabajadores según antigüedad en la empresa (setiembre 2000)

Antigüedad en la empresa	Distribución Porcentual	Promedio de remuneración mensual	Salario Mínimo		
			menos de un S.M.	de 1 - 2 S.M.	más de 2 S.M.
Menos de 1 año	25.94%	S/. 743	11.07%	58.72%	30.21%
1 año	14.15%	S/. 747	11.65%	61.76%	26.59%
2 - 4 años	26.08%	S/. 790	7.83%	60.24%	31.92%
5 - 9 años	13.21%	S/. 844	3.18%	57.05%	39.77%
10 a más años	20.62%	S/. 1,304	1.24%	36.67%	62.09%
Total	100%	S/. 885	7.24%	54.78%	37.98%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre 2000.

Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales – PEEL

El cuadro XIII, muestra una concentración de los obreros en el grupo cuya antigüedad es “menor de 1 año” (32.66%) con una remuneración promedio de S/. 767. Este incremento es explicado principalmente por el ingreso de nueva mano de

obra producto de la reactivación de la economía¹⁰. Cabe mencionar que las nuevas contrataciones se hacen con un nivel más alto de ingreso que los que registran “1 año” de trabajo. Por otro lado en los grupos cuya antigüedad en la empresa es de “1 año” y “menos de 1 año” los que ganan al menos “1 SM” representan el 13% y 9.81% respectivamente, cifras que son mayores de la que registran los empleados.

A manera de conclusión se puede deducir de ambos cuadros que los nuevos contratos de los obreros, se están dando con niveles remunerativos mayores que los que tienen “1 año” de antigüedad en la empresa, y por otro lado al igual que los empleados la mayor incorporación de personal provienen de edades entre “25 a 34 años”. Lo cual evidencia que mientras el SM se mantiene igual, el mercado se encarga de elevar los salarios de acuerdo al proceso de reactivación económica.

Cuadro XIII

**Perú Urbano: Distribución de la remuneración de los obreros
Respecto al Salario Mínimo, en empresas de 10 a más trabajadores
según antigüedad en la empresa (setiembre 2001)**

Antigüedad en la empresa	Distribución Porcentual	Promedio de remuneración mensual	Salario Mínimo		
			menos de un S.M.	de 1 - 2 S.M.	más de 2 S.M.
Menos de 1 año	32.66%	S/. 767	9.81%	57.99%	32.20%
1 año	11.81%	S/. 721	13.00%	59.49%	27.51%
2 - 4 años	23.86%	S/. 779	5.32%	63.22%	31.46%
5 - 9 años	12.74%	S/. 834	6.58%	57.81%	35.61%
10 a más años	18.93%	S/. 1,239	1.16%	32.64%	66.20%
Total	100%	S/. 862	7.06%	54.60%	38.34%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, setiembre 2001.
Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales – PEEL

¹⁰ Según fuente INEI, el PBI creció a partir del segundo semestre del 2001 registrando variaciones anuales positivas en agosto(1.3%), setiembre(2.7%), octubre(2.8%), noviembre(2.1%) y diciembre(4.1%).

6.3. Indicadores de efectividad del Salario Mínimo según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)

El siguiente análisis se realiza sobre la base de la Encuesta Nacional de Hogares, para el ámbito Perú Urbano, considera el sector privado de la economía cuyos trabajadores tienen ingreso por ocupación principal y jornales de por lo menos 48 horas semanales. Los datos corresponden al tercer trimestre del 2001. Estas características son utilizadas para los análisis posteriores.

La efectividad del salario mínimo se examina aplicando dos criterios: porcentaje de ocupados que perciben ingresos iguales o inferiores al Salario Mínimo y una comparación de la distribución del salario por ocupaciones y por nivel educativo alcanzado.

6.3.1. Grado de cobertura del Salario Mínimo

Se diseñó el cuadro XIV tomando como referencia sólo los asalariados privados en empresas de 2 a más trabajadores, en el que se muestra que la participación de los empleados es del 43.9% mientras que los obreros participan con un 56.1%. Por el lado de los ingresos se observa que el 30.8% de los asalariados perciben al menos "1 SM", de los cuales los obreros y empleados que perciben al menos "1 SM" representan el 35.4% y 24.9% respectivamente. En tanto que el 79.1% de los

obreros perciben menos a “2 SM”, mientras que los empleados el 72.8% perciben entre “1 SM” y más de “2 SM”.

Cuadro XIV
Perú Urbano: asalariado privado, en empresas de 2 a más trabajadores
distribución de las remuneraciones respecto al Salario Mínimo
Por categoría ocupacional

Clasificación	Categoría ocupacional		Total asalariado
	Empleado privado	Obrero privado	
Sin ingresos	2.3%	1.7%	2.0%
Menos de 1 SM	24.9%	35.4%	30.8%
Entre 1 y 2 SM	43.0%	43.7%	43.4%
Más de 2 SM	29.8%	19.1%	23.8%
Total	43.9%	56.1%	100%

Fuente: Convenio MTP E -INEI, Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre del 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Asalariados en empresas de 10 a más trabajadores: Tomando como referencia la Encuesta Nacional de Hogares los asalariados privados en empresas de 10 a más trabajadores en el ámbito Perú Urbano (característica del sector formal), se tiene como resultado que el 21.3% perciben ingresos menores a “1 SM”.¹¹

Asalariados en empresas de 2 a 9 trabajadores: Por otro lado, tomando como referencia en la Encuesta Nacional de Hogares los asalariados privados, en empresas de 2 a 9 trabajadores (característica de la microempresa), se tiene como resultado que el 44.4% gana al menos “1 SM” y un 1.7% declara no percibir ingreso.

¹¹ Sin embargo, en la Encuesta Nacional de Sueldo y Salarios (ENSS) diseñada para empresas de 10 a más trabajadores, los asalariados privados que ganan menos a “1 SM” representan el 4.6% del total de trabajadores asalariados privados. Esto puede explicarse por que los encuestados en la ENSS son las empresas que según

Este resultado se explica principalmente por que se considera en el análisis las microempresas el cual el 100% proviene de la informalidad, sector donde se concentran la población que percibe menores ingresos.¹²

Cuadro XV

**Perú Urbano: asalariado privado, en empresas de 2 a 9 trabajadores
distribución de las remuneraciones respecto al Salario Mínimo
Por categoría ocupacional**

Clasificación	Categoría ocupacional		Asalariado Privado
	Empleado privado	Obrero privado	
Sin ingreso	1.3%	1.9%	1.7%
Menos de 1 SM	48.0%	42.2%	44.4%
Entre 1 y 2 SM	42.0%	41.2%	41.5%
Más de 2 SM	8.7%	14.6%	12.4%
Total	37.0%	63.0%	100.0%

Fuente: Convenio MTP E -INEI, Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre del 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

No cabe duda que esta diferencia en la cobertura de los que ganan al menos el SM se explica principalmente por ampliar el análisis al sector de la microempresa cuyos rasgos característicos es la alta frecuencia de personas que trabajan en el sector informal.

6.3.2. Distribución de trabajadores según grado de Instrucción

Teniendo en cuenta que el grado de instrucción es uno de los principales factores que inciden en la remuneración del trabajo, se elaboró el cuadro XVI teniendo en cuenta los asalariados que trabajan en empresas de 2 a más trabajadores, en el que

DL 14222 (1962) art. 1º estipula, que los sueldos y salarios, no podrán ser inferiores al SM, mientras que en la ENAHO son las personas las que proveen información.

se cruzó el nivel educativo alcanzado o concluido, con respecto al Salario Mínimo, como se puede apreciar para el ámbito Perú Urbano (asalariado privado) en su mayoría se caracteriza por tener como nivel educativo primaria o secundaria completa (27.3% y 49.9% respectivamente).

Otra característica que se desprende del cuadro es la clara relación existente entre nivel educativo y remuneración, ya que a menor nivel educativo mayor es la proporción de ocupados que perciben una remuneración menor a la mínima, de esta manera el 41.8% del grupo que no posee nivel educativo gana al menos un salario mínimo, mientras que para los niveles: primaria, secundaria, técnico y universitaria estos porcentajes alcanzan al 40.4%, 28.5%, 22.4% y 12.3% de cada grupo respectivamente.

Cuadro XVI

**Perú Urbano: asalariado privado, en empresas de 2 a más trabajadores
distribución de la remuneración respecto al Salario Mínimo
por nivel educativo alcanzado**

Clasificación	Nivel Educativo Alcanzado					Total asalariado
	Sin nivel	Primaria Completa	Secundaria Completa	Técnico Completa	Universitaria Completa	
Sin ingresos	1.5%	1.0%	2.7%	0.3%	3.4%	2.0%
Menos de 1 SM	41.8%	40.4%	28.5%	22.4%	12.3%	30.8%
Entre 1 y 2 SM	43.5%	42.4%	47.9%	42.5%	20.0%	43.4%
Más de 2 SM	13.2%	16.2%	21.0%	34.8%	64.3%	23.8%
Total	6.6%	27.3%	49.9%	8.2%	8.0%	100%

Fuente: Convenio MTPE -INEI, Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre del 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

¹² Los datos mencionados, fueron elaborados por el MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios, tomando como fuente el Convenio MPTE-INEI. Encuesta Nacional de Hogares, II Trimestre 2001.

Cabe mencionar también, que los porcentajes de trabajadores que ganan al menos "1 SM" según nivel educativo se incrementan en los asalariados privados de empresas de 2 a 9 trabajadores. Teniendo así, que en estas empresas el porcentaje de trabajadores sin nivel educativo que gana al menos "1SM " se incrementa a 50.5%, mientras que a medida que se alcanza mayores niveles de educación (primaria, secundaria, técnico y universitaria) el porcentaje de trabajadores que perciben al menos "1 SM" disminuye a 47.4%, 42.2%, 46.4% y 32.4% respectivamente.

CAPITULO VII

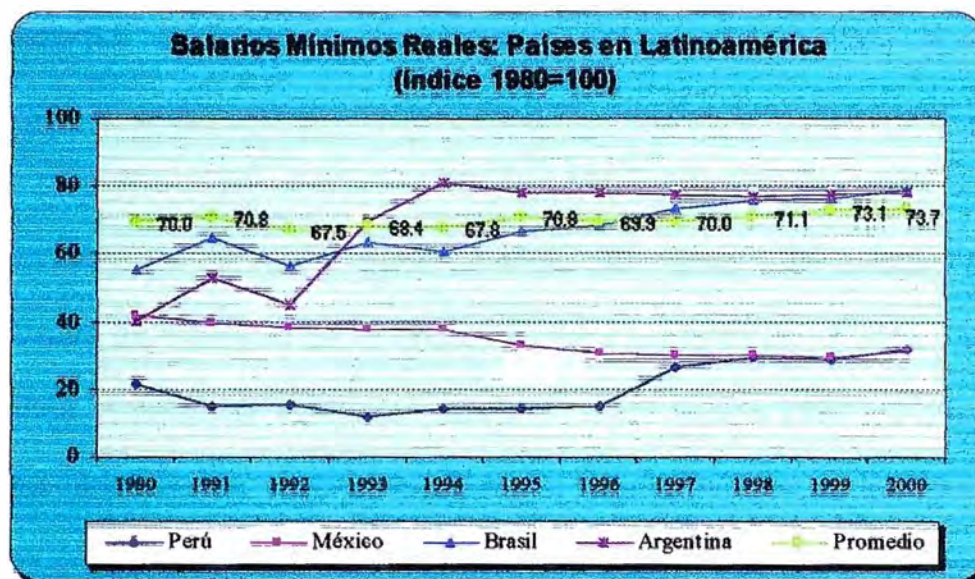
EL SALARIO MÍNIMO EN ESPAÑA Y

AMERICA LATINA

Evolución del Salario Mínimo real en América Latina

El gráfico muestra la variación real de los salarios mínimos vitales en las principales economías de Latinoamérica. Mientras que Argentina y Brasil presentan un nivel de salario mínimo por encima del promedio de Latinoamérica. Perú y México presentan un nivel de salario mínimo muy por debajo de dicho promedio. Esta tendencia evidencia la falta de una política salarial capaz de mantener un nivel de Salario Mínimo acorde con el promedio registrado en Latinoamérica. Evidenciando que el poder adquisitivo de los que ganan salario mínimo en el Perú y México son menores al promedio de sus similares en Latinoamérica. Asimismo el gráfico muestra un proceso de crecimiento de la Salario Mínimo en el Perú, Argentina y Brasil. Mientras que en México el proceso es opuesto.

Gráfico N° 4



Fuente: OIT, con base a estadísticas de los diversos países

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales PEEL

7.1. Salario Mínimo en España

Concepto y alcances: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es aquel que velará para que se garantice a los trabajadores y sus familias un ingreso mínimo que les asegure un nivel adecuado de vida. La cuantía del SMI actúa como referencia indirecta obligada para mucha gente: En las prestaciones por desempleo, para los contratos de formación, para las cotizaciones al Seguro Social de los que trabajan por cuenta propia, para muchas contrataciones a tiempo parcial y también para las becas y las ayudas a la vivienda.

Institución que lo fija: Según el Estatuto de los Trabajadores, en su Art. 27. Sobre Salarios Mínimos Interprofesionales, texto aprobado por Real Decreto Legislativo

01-1995 del 24 de marzo, dispone: Que el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional.

Tipos de salarios mínimos: Cabe destacar que hasta 1989 existían dos salarios mínimos para los menores de 18 años; uno para menores de 17 años y otro para los de 17 años. A partir de 1990 sólo existe un único salario para los menores de 18 años. Por otro lado en 1998 se equipara el salario mínimo de los menores de 18 años con los mayores de edad, integrándose así un solo salario Interprofesional.

Método de cálculo: El salario mínimo interprofesional se calcula teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios al consumidor.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

7.2. Salario Mínimo en Brasil

Conceptos y alcances: El día 1º de mayo es siempre un día de profundo significado, ya que en todo el mundo se conmemora el “Día del Trabajo”, en Brasil tradicionalmente se discute la fijación del salario mínimo.

El principal instrumento legal que define el salario mínimo es el artículo 7º, inciso IV de la Constitución Federal, que establece una norma mínima de remuneración para el trabajo, un salario mínimo fijado por ley, nacionalmente unificado, capaz de atender las necesidades vitales básicas del trabajador y de su familia como: vivienda, alimentación, educación, salud, vestuario, higiene, transporte y seguridad social, con reajustes periódicos que preserven el poder adquisitivo.

Institución que lo fija: según los artículos 115 y 116 de la CLT, la Secretaría del Empleo y del Salario es el organismo encargado de fijar el salario mínimo vital.

Tipo de salario mínimo: La Constitución promulgada el 5 de octubre de 1988, define el salario mínimo como aquel fijado por Ley nacionalmente unificado, capaz de atender a sus necesidades vitales básicas del trabajador y de su familia (Constitución Federativa del Brasil, art. 7º-IV).

Método de cálculo: la metodología utilizada sobre la base del Decreto Ley N° 399, que reglamenta el Salario Mínimo en Brasil. Son descritos los procedimientos metodológicos utilizados para calcular el costo de la Canasta Básica Nacional.

7.3. Salario Mínimo en México

Concepto y alcances: Según la reforma al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 20 de noviembre 1962, se establece que: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o

profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales”.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. Así los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Institución que los fija: Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional de Salario Mínimos que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales”.

Tipo de salario: Además, derivado de la tarea encomendada a la Dirección Técnica por el Consejo de Representantes, en el sentido de evaluar la factibilidad de establecer un solo salario mínimo en México, esta Dirección entregó en el mes de noviembre un documento intitulado "Informe sobre la integración de las áreas geográficas a efecto de aplicación de los salarios mínimos”.

El 26 de febrero del 2001 el Presidente mexicano Vicente Fox, manifestó que “ya se ha iniciado el proceso para eliminar los distintos niveles (salariales) que existen y quedar a la brevedad con sólo un salario mínimo nacional”.

Para continuar el proceso de convergencia de los salarios mínimos de las tres áreas geográficas vigentes a una sola, se resolvió disminuir la diferencia entre las áreas geográficas “A” y “B”, del 6.32% actual al 5.11%, así como también la diferencia entre los salarios mínimos de las áreas geográficas “A” y “C”, del 12.55% actual al 10.05%.

Método de cálculo:

En cumplimiento de las disposiciones contenidas en el marco legal, se elaboró mensualmente el Índice de Precios para el Área Metropolitana de la Ciudad de México, el cual está integrado por 132 bienes y servicios que se asocian al gasto familiar de los trabajadores de salario mínimo.

7.4. Salario Mínimo en Ecuador

Concepto y alcances: El salario mínimo vital es el que baste para satisfacer las necesidades normales de una familia.

Institución que los fija: El Consejo Nacional de Salario (CONADES) es un organismo técnico consultivo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos en materia de política salarial y comisiones tripartitas sectoriales, esta conformado por

siete miembros, de los cuales cinco son representantes del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores. Asume la responsabilidad de ajustar una vez al año, el salario mínimo llamado salario básico unificado.

Tipo de salario: En 1999 a consecuencia del proceso de dolarización de la economía, Ecuador adopta el sistema de Salarios Mínimos Único nacional, en términos de dólares, siendo de 96.65 dólares en julio del 2000. Dejando de lado la fijación e salarios mínimos sectoriales. Discutiéndose así la funcionalidad real de una fijación administrativa tan compleja, si en la práctica no responde a la heterogeneidad productiva y tampoco es eficaz para contener alzas de costo no salariales al nivel de la inflación anual.

Metodología de cálculo: A partir de enero del 2001, la Ley dispone aplicar al salario por hora el mismo incremento porcentual que para el salario básico unificado. Siendo el horario legal de trabajo 40 horas semanales, por lo tanto el horario legal mensual es 172 horas (tomando como referencia un promedio de 4,3 semana al mes). De lo que se concluye que: salario mínimo por hora = salario mínimo mensual/172 horas.

El CONADES y el Ministerio de Trabajo consideraran el ajuste del salario mínimo en función del incremento proyectado (12 meses) del índice de precios al consumidor del Banco Central y/o INEC, más un criterio de aumento medio de los salarios privados y/o crecimiento económico, y/o de crecimiento medio de la productividad.

El INEC calcula mensualmente el costo de la canasta básica familiar (cubriendo las necesidades de un hogar de 5 miembros, y, a partir de julio del 2000, de 4 miembros) pero con 1,6 perceptores de salario mínimo por hogar.

7.5. Salario Mínimo en Argentina

Concepto y alcances: En Argentina en junio de 1964, la ley 16.459 comenzó a regular el Salario Mínimo Móvil, creando para tal objetivo el Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM). La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) se refiere al Salario Mínimo como “La menor remuneración que debe percibir en efectivo el asalariado sin cargas de familia, en su jornada de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión”

Institución que los fija: El Estado, encarga la realización de una encuesta con este fin al organismo técnico competente de la Ciudad, junto con los representantes de las organizaciones de trabajadores, delegados y comisiones internas en todo los establecimientos de trabajo de la ciudad.

Tipo de Salario Mínimo: La fijación del SMVM es considerada de alcance para la totalidad de los sectores económicos. Se regula para elevar el nivel de vida de los sectores con menores ingresos para contribuir con la reducción de la pobreza. En la medición del salario mínimo respecto a la canasta básica se toma una familia promedio de un marido, un cónyuge, un hijo en la primaria y otro hijo en la secundaria.

Método de cálculo: El salario mínimo se ajusta automáticamente en forma mensual según la variación que registre el índice de costo de vida que publica el INDEC correspondiente al mes vencido inmediatamente anterior. El ajuste no tendrá lugar cuando la variación del costo de vida sea negativa.

Se establecen incrementos semestrales del salario mínimo, con el objeto de llevarlo, en un plazo de cuatro años, al costo estimado de la canasta de bienes y servicios básicos en el que incurre una familia tipo en la Ciudad de Buenos Aires en la actualidad.

Se encarga el cálculo del costo de la canasta de bienes y servicios en función del concepto de necesidad social para una familia tipo, con la finalidad de que sirva como referencia para un nuevo cálculo del salario mínimo vital.

7.6. SALARIO MÍNIMO EN PARAGUAY.

Conceptos y alcances: Según el Código de Trabajo promulgado por Ley N° 213/93, consigna que el “ salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia”.

El Código de Trabajo establece también que el salario mínimo se fijará tomando en cuenta el costo de vida de la familia obrera, el nivel general de precios en el país o

región donde se realice el trabajo, las condiciones económicas de la rama de la actividad específica, la naturaleza y rendimiento del trabajo, la edad del trabajador, y otras que considere relevantes.

Institución que lo fija: El Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) es el encargado de remitir al ejecutivo los estudios del salario mínimo previa coordinación con el Consejo de Salario Mínimo (CONASAM), el cual es presidido por el director de MJT y esta conformado por tres representantes del Ejecutivo (Banco Central, Secretaría Técnica de Planificación y Ministerio de Industria y Comercio), tres representantes de los empleadores y tres representantes de las Centrales Obreras.

Cabe mencionar que el CONASAM se reúne cuando el IPC supera al 10%, luego de hacer un estudio del IPC aconseja conceder un aumento del salario mínimo el cual es elevado al presidente del CONASAM, y Director del Trabajo del MJT, para remitirlo posteriormente al Ejecutivo. Una vez fijado y aprobado por el ejecutivo queda vigente por dos años.

Tipo de salario mínimo: Paraguay mantuvo un salario mínimo diferenciado por zona Rural y Urbana hasta 1993 cuando por Decreto N° 18.090 estableció una equiparación del salario mínimo en todo el territorio de la República del Paraguay.

Método de cálculo: El sistema de reajusta actual establecido por ley toma en consideración la inflación pasada, a partir del momento en que la variación en el

costo de vida supera el 10%. En la práctica, los ajuste realizados han superado en algunos casos la inflación pasada, mientras que otras han sido inferior o igual a la misma, sin quedar en claro sobre que bases se adoptaron esas resoluciones.

Cuadro XVII
Resumen de tipos de Salarios Mínimos en España y América Latina

PAIS	ANTES	Fecha cambio	DESPUES
PERU	Regiones y Actividades	1-Ago-85	Unico Nacional
ESPAÑA	Edades	1998	Unico Interprofesional Nacional
ARGENTINA	Unico Nacional		Unico Nacional
BRASIL	Por Regiones	Oct-88	Nacionalmente Unificado
MEXICO	Por Regiones y Actividades	Feb-01	Comienza proceso de unificación
PARAGUAY	Por zonas (Urbana y Rural)	1993	Unico Nacional
ECUADOR	Por Actividades	1999	Unico Nacional en dólares
COLOMBIA	Carácter General		Carácter General

Elaboración: *MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)*

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Las teorías mencionadas en el estudio consideran la existencia de un impacto del Salario Mínimo en el empleo. Así, se ha determinado que un incremento del SM puede tener efectos negativos en el empleo.
2. En tanto, que el estudio elaborado por Gustavo Yamada¹³ demuestra que en la mitad de gobierno del presidente García, el efecto del proceso inflacionario terminó por provocar la pérdida del impacto del Salario Mínimo en el salario medio y viceversa..
3. Según la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios del tercer trimestre del 2001 (encuesta dirigida a **empresas privadas** de 10 a más trabajadores) el 4.6% de los trabajadores ganan al menos el Salario Mínimo. Mientras que, al considerar la Encuesta Nacional de Hogares (encuesta dirigida a **individuos**) para el mismo período, el 21.3% de personas que trabajan en empresas privadas de 10 y más trabajadores, manifiestan ganar al menos el Salario Mínimo. Se puede deducir de estos resultados, que existe una cantidad de trabajadores que perciben al menos el Salario Mínimo y no están registrados en las empresas ó subregistro de empresas en el MTPE.

¹³ Examina el impacto de los salarios mínimos en la economía peruana a través de un análisis de causalidad.

4. Por otro lado, los resultados de la ENAHO revelan que el 44.4% de las personas que trabajan en empresas de 2 a 9 trabajadores declaran ganar al menos el Salario Mínimo. La productividad presentada en las empresas de 10 y más trabajadores, explica las percepción de remuneraciones más altas en este tamaño de empresas respecto de las microempresas.

5. En cuanto al nivel de ingreso, se concluye que existen varios factores determinantes para acceder a nivel de ingreso más elevados; la cual se puede resaltar el nivel educativo, la edad y la antigüedad en la empresa, factores relacionadas al incremento de productividad de la mano de obra.

6. Los resultados del estudio del Salario Mínimos en Latinoamérica, señalan que por efectos de los procesos inflacionarios y la dificultad del cálculo de los salarios mínimos por sectores y regiones los países en América Latina han adoptado como criterio unificar los diversos tipos de Salario Mínimo, tal es el caso de Brasil, Paraguay, Perú, Ecuador, España y México en proceso de integración. Buscando con ello, la mayor eficiencia y eficacia del mismo

7. Es sin duda recomendable, que la reforma laboral debe incluir la revisión de la metodología del cálculo del salario mínimo, para que este recupere en forma gradual, el poder adquisitivo de la población de menores ingresos y volver a ser un instrumento de política económica y laboral. Teniendo en consideración:

- a. La canasta básica de una familia, estableciéndose las características de una familia tipo en el Perú en materia de miembros de la misma, y el número de personas que contribuyen al ingreso familiar.
- b. La diferenciación por áreas urbanas y rurales, Considerando las características propias diferenciadas en cuanto a mercado laboral y costo de vida.
- c. El promedio de ingreso de los trabajadores más expuestos a percibir el salario mínimo como los trabajadores no calificados, otros.
- d. Diseñar indicadores de capacidad de pago de las empresas, principalmente de los sectores más involucrados como: el sector de las PYMES y agropecuario.
- e. Y finalmente acompañar a este proceso, un programa de orientación y control en los sectores que están más expuestos a pagar Salario Mínimo.

Por los argumentos antes mencionado, la autoridad tiene que ser muy cautelosa al momento de hacer su propuesta de aumento del Salario Mínimo. En particular para los trabajadores en el sector PYMES.

BIBLIOGRAFIA

INFORMATIVO LEGAL RODRIGO:

Normas Legales Régimen Laboral desde: 1962 hasta setiembre de 1988

EL PERUANO

Normas Legales período: 1º de enero de 1989 hasta 21 de diciembre de 1989

Normas Legales período: 17 de enero de 1991 hasta La actualidad

REVISTA DE LEGISLACION Y JURIDISPRUDENCIA

Normas Legales Régimen laboral desde: enero de 1990 hasta agosto de 1990

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenios números 26, 99, 131 de la OIT

SALARIO MÍNIMO EN EL PERÚ ¿Cuándo dejaron de ser importantes?

Autores: Gustavo Yamada, Ernesto Bazán

EMPLEO Y PROTECCION SOCIAL EN ECUADOR. Propuesta de la OIT

Equipo Técnico Multidisciplinario para los para los países Andinos.

Versión revisada setiembre 2001

EMPLEO UN DESAFIO PARA COLOMBIA

Proyecto OIT/Ministerio de Trabajo: "Apoyo al programa acordado Colombia-OIT 1995-1998"

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA UN ANALISIS COMPARADO

Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe

Autor: María Luz Vega Ruiz

REVISTA ANALISIS LABORAL

Junio del 2000

ECUADOR: REFORMA DE LA INSTITUCIONALIDAD SALARIAL

Autor: Emilio A. Carrasco (OIT-89)

EL SALARIO MÍNIMO COMO SEÑAL PARA EL MERCADO DE TRABAJO

OIT – PREALC N° 371, octubre 1992

Autor: José M. Camargo, Norberto E. García

EVOLUCION RECIENTE DE REMUNERACIONES EN BRASIL

OIT – EQUIPO TECNICO MULTIDISCIPLINARIO

Autor: Andrés E. Marinakis (1998)

BOLETIN DE ACTUALIDAD LABORAL: Nº 3 – 2000

Nueva Remuneración Mínima Vital

CANASTA MÍNIMA DE ALIMENTOS, Metodología y seguimiento.

Elaboración : ALTERNATIVA - Dpto. de Alimentación y Dpto. de Sistemas de Información e Informática, fecha: 9 de Octubre del 2,001

METODOLOGÍA PARA ÉL CÁLCULO DE INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD DEL FACTOR TRABAJO EN COSTA RICA BCCR (División Económica)

Departamento de Estudios Económicos DIE-PI-07-94

Autor : Ana Georgiana Azofeifa V.

LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS EN COSTA RICA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (Julio 1988)

Autores: Olga María Quirós Alpizar, Antonio Enrique Sandoval Céspedes

INFORME DE LA COMISION DE EXPERTOS EN LA APLICACION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Conferencia Internacional del Trabajo, 2000

" IMPACT OF MINIMUM WAGES ON OTHER WAGES, EMPLOYMENT AND FAMILY INCOMES"

In Brooking Paper on Economic Activity, The Brokings Institution. 1976

COMISION DE LOS SALARIOS MINIMOS - MEXICO

Resoluciones sobre salarios mínimos 2001, 2002.

Estadísticas Mensuales, Normas legales.

DIARIOS DE MEXICO: EL ECONOMISTA, LA REFORMA, LA JORNADA, EXCELSIOR. (Lunes, 29 de febrero del 2001).

SALARIOS MINIMOS EN EL PERU:

Autor: Perú Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas (1986)

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN PERUANA SOBRE SALARIOS MINIMOS
(1911 –1962)

Autor: Benjamín Samamé Pacheco

“LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS” OIT – GINEBRA

Autor: Gerald Starr, Ginebra 1993.

EL SALARIO MÍNIMO EN ARGENTINA EVOLUCIÓN, ALCANCES Y EFECTOS
(1980-1997)

Autor: Leandro M. Cárcamo Manna. (1998)

UNA MIRADA AL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, febrero 2000.

Boletín de divulgación económica: Orlando Gracia, Piedad Urdinola

LA POLITICA DEL SALARIO MINIMO EN EL PARAGUAY

Autor: Leticia Carosini, con la cooperación del equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT, Santiago (EM/OIT, Santiago). Octubre del 2000.