

El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú

María Areta Martínez¹

Resumen

La política de salarios mínimos en el Perú se configura hoy en día a partir de un sistema de salario mínimo nacional, identificado con el término “Remuneración Mínima Vital” (RMV), cuyos principales rasgos son los siguientes: 1) cobertura constitucional (art. 24 Constitución Política del Perú 1993); 2) configuración legal (corresponde al Estado regularlo); 3) intervención de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores en la regulación, a través de su participación en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE); 4) ámbito geográfico nacional (salario mínimo único para todo el país); 5) la inflación y la productividad como criterios técnicos utilizados para fijar y actualizar la cuantía; y, 6) actualización periódica, pero sin una periodicidad determinada legalmente. Aunque hoy en día el Perú cuenta con un salario mínimo de ámbito nacional, único y global para todo el país, hubo una época en la que difería de unas regiones a otras. Las páginas que siguen a continuación exponen el marco jurídico actual del salario mínimo nacional, la evolución normativa en la regulación precedente del salario mínimo regional (diferenciado por regiones), y las razones que justifican abrir un debate en este momento sobre la conveniencia o no de restaurar el sistema de salario mínimo regional como alternativa al vigente sistema de salario mínimo nacional.

Palabras clave

Remuneración mínima vital, salario mínimo regional, salario mínimo nacional, Perú

¹ Profesora Titular de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos. Madrid-España.

Sumario

1. Introducción: el derecho constitucional del trabajador a una remuneración y el marco jurídico actual de la Remuneración Mínima Vital en el Perú
2. El sistema actual de fijación del salario mínimo en el Perú: el salario mínimo nacional y los criterios para fijarlo
3. Los problemas que plantea la aplicación del salario mínimo nacional
 - 3.1 La aplicación del salario mínimo nacional y la heterogeneidad de las regiones del Perú
 - 3.2 El incremento del salario mínimo nacional y su impacto en el mercado laboral peruano
 - 3.3 La relación entre el salario mínimo nacional y la remuneración real promedio en las regiones del Perú
4. Un sistema alternativo de fijación del salario mínimo para el Perú: el salario mínimo diferenciado por regiones
 - 4.1 El salario mínimo regional en el Derecho peruano: antecedentes normativos
 - A. El salario mínimo regional en las Constituciones Políticas del Perú de 1920 y 1933
 - B. El Decreto Ley núm. 14192
 - C. El Decreto Ley núm. 14222
 - 4.2 El salario mínimo regional en el Derecho peruano vigente: un tema de actualidad
 - A. El Proyecto de Ley General del Trabajo (Proyecto de Ley núm. 67-2006-CR)
 - B. El Proyecto de Ley que regula la Remuneración Mínima Vital (Proyecto de Ley núm. 1898-2012-CR)
5. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN: EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR A UNA REMUNERACIÓN Y EL MARCO JURÍDICO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA (VITAL) EN EL PERÚ

El art. 24.párrafo 1° de la Constitución Política del Perú (1993) reconoce el derecho del trabajador *a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual*. El precepto constitucional no se limita a reconocer el derecho del trabajador a una remuneración sino que, además, precisa sus características (equitativa y suficiente) y finalidad (que procure el bienestar material y espiritual tanto del trabajador como de su familia), lo cual guarda coherencia con el art. 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)² y con el art. 7.a).ii) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)³.

El salario mínimo, como término utilizado por la OIT, se denomina en el Perú desde el año 1990 “Remuneración Mínima Vital” (RMV), aunque tanto la Constitución Política de 1993 como los últimos Decretos Supremos adoptados para actualizar su cuantía suprimen la expresión “vital” y utilizan el término “Remuneración Mínima” (RM)⁴. Anteriormente, el salario mínimo ha tenido otras denominaciones en el Perú: Salario Mínimo (1962-1982), Unidad de Referencia (1982-1984), Ingreso Mínimo (1984-1985) e Ingreso Mínimo Legal (1985-1990).

El art. 24.párrafo 3° de la Constitución señala que corresponde al Estado la regulación de las remuneraciones mínimas *con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores* (art. 24.párrafo 3°

² El art. 23.3 de la DUDH señala que *toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social*.

³ El art. 7.a).ii) del PIDESC dispone que, *los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto*.

⁴ Actualmente, para referirse al salario mínimo, se utilizan indistintamente los dos términos, RMV y RM. En este trabajo se adoptará el término RMV.

Constitución). Por tanto, el salario mínimo en el Perú, al igual que en el resto de países de América Latina, es de configuración legal porque corresponde al Estado su reglamentación. Concretamente, el art. 7.9 de la Ley núm. 29381, de 15 de junio de 2009, de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), dispone que corresponde al MTPE, en el marco de sus competencias exclusivas, la función de *fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24º de la Constitución Política del Perú*. Por su parte, el Decreto Supremo núm. 004-2010-TR, de 1 de abril de 2010, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, configura el CNTPE como un órgano de diálogo social y concertación social que, integrado por el MTPE y por las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores (composición tripartita), participa directamente *en la regulación de las remuneraciones mínimas [arts. 105 y 106.h)]*⁵. En definitiva, el salario mínimo en el Perú tiene cobertura constitucional, es de configuración legal y para su regulación el Estado cuenta con la participación de las organizaciones sindicales y de empleadores, a través del CNTPE.

El art. 24 de la Constitución no define qué haya de entenderse por RMV, aunque puede tomarse como punto de partida el art. 39 del Decreto Legislativo núm. 728 y el art. 6 del Decreto Supremo núm. 003-97-TR, que para todo efecto legal conceptúan la remuneración como *el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición*; o el art. 2 de la Ley núm. 27735 que, a efectos de gratificaciones, considera igualmente como remuneración *a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición*. La Constitución Política de 1993, al

⁵ El art. 1 del Decreto Supremo núm. 001-2005-TR, de 15 de abril de 2005, que aprueba el Reglamento Interno de Organización y Funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, tras definir el Consejo como *un órgano de composición tripartita, cuyo objetivo es la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social para el desarrollo nacional y regional*, señala que es de su competencia *la participación en la regulación de las remuneraciones mínimas*, competencia que aparece nuevamente recogida en los arts. 2.8 y 10.8 de la norma.

igual que la de 1979 y a diferencia de las precedentes de 1920⁶ y 1933⁷, omite los criterios para fijar la RMV. La Constitución de 1993 también omite, a diferencia de la de 1979⁸, toda referencia a la necesidad de actualizar periódicamente la cuantía del salario mínimo cuando las circunstancias lo requieran, aunque comparte con ésta última la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores en su regulación.

Más allá del art. 24 de la Constitución Política, de la DUDH y del PIDESC, la regulación vigente del salario mínimo en el Perú también toma en consideración el marco jurídico que ofrecen los instrumentos internacionales de la OIT. La Constitución de la OIT (1919) comienza su Preámbulo subrayando la urgencia de mejorar algunas condiciones de trabajo y de alcanzar ciertos objetivos como, por ejemplo, la reglamentación de un *salario mínimo vital adecuado*. La OIT ha adoptado los siguientes Convenios y Recomendaciones referidos, con mayor o menor alcance, al salario mínimo:

Año	Convenio/Recomendación	Ratificación
1928	Convenio núm. 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos	4.4.1962
1928	Recomendación núm. 30, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos	-----
1949	Convenio núm. 94, sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas)	no ratificado
1951	Convenio núm. 99, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en agricultura	1.2.1960

⁶ El art. 47.párrafo 2º de la Constitución Política del Perú de 1920 señalaba que, la ley fijará *los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país*. Por tanto, diferenciaba salarios mínimos según: 1) edad del trabajador; 2) sexto del trabajador; 3) naturaleza de las laborales; y 4) necesidades de las diversas regiones del país.

⁷ El art. 46.párrafo 2º de la Constitución Política del Perú de 1933 establecía que, la ley fijará *los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país*. La Constitución de 1933, al igual que la de 1920, recogía un sistema de salarios mínimos diferenciados por edad, sexto, tipo de actividad y regiones. No obstante, para determinar el salario mínimo regional tomaba en cuenta no sólo las necesidades de las diversas regiones del país sino también sus condiciones.

⁸ El art. 43 de la Constitución Política del Perú de 1979 disponía que, *las remuneraciones mínimas vitales se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieren*.

1951	Recomendación núm. 89, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos la agricultura	-----
1951	Convenio núm. 100, sobre igualdad de remuneración	1.2.1960
1951	Recomendación núm. 90, sobre igualdad de remuneración	-----
1970	Convenio núm. 131, sobre la fijación de salarios mínimos	no ratificado
1970	Recomendación núm. 135, sobre la fijación de salarios mínimos	-----
1988	Convenio núm. 168, sobre el fomento del empleo y la protección por desempleo	no ratificado

Tal como muestra la tabla, el estado peruano ha ratificado los Convenios núms. 26, 99 y 100 de la OIT, con la consiguiente obligación de aplicar su contenido. Aunque los Convenios núms. 94, 131 y 168 de la OIT no obligan al Perú porque no los ha ratificado, sus disposiciones pueden orientar su política y legislación sobre salarios mínimos, cumpliendo así la misma función que es propia de las Recomendaciones, en general, y de las Recomendaciones núms. 30, 89, 90 y 135, en particular.

2. EL SISTEMA ACTUAL DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN EL PERÚ: EL SALARIO MÍNIMO NACIONAL Y LOS CRITERIOS PARA FIJARLO

Hasta el 1 de enero de 1992, la RMV en el Perú era de ámbito nacional y estaba constituida por tres conceptos: 1) el Ingreso Mínimo Legal, 2) la Bonificación por Movilidad, y, 3) la Bonificación Suplementaria Adicional. Desde el 1 de enero de 1992, la RMV continúa teniendo cobertura nacional pero ya no se calcula como la suma de los tres conceptos diferenciados, pasando a ser un único concepto. La Disposición Transitoria 15ª.párrafo 3º del Decreto Legislativo núm. 650, de 23 de julio de 1991, que dicta la Ley sobre Tiempo de Compensación de Servicios, señaló que *a partir del 1º de enero de 1992, el Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación por Movilidad, y la Bonificación Suplementaria Adicional se considerarán un solo concepto como Remuneración Mínima Vital*. Por su parte, la Resolución Ministerial núm. 091-92-TR, de 8 de abril de 1992, establece que desde el 1 de enero de 1992 la RMV es un concepto único, *absorbiendo en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional* (art. 1), y toda mención que la legislación vigente haga al Ingreso Mínimo Legal debe entenderse sustituida por la de RMV (art. 2).

Dentro del sistema de fijación de salarios mínimos conviene diferenciar dos elementos: 1) el ámbito geográfico de aplicación del salario mínimo; y, 2) los criterios utilizados para fijar su cuantía.

En relación con el ámbito geográfico de aplicación de la RMV, y sin perjuicio de algunas especialidades para ciertas actividades (minería, periodistas, trabajo nocturno, etc.), la política de salarios mínimos en el Perú se caracteriza actualmente por la existencia de una RMV de ámbito nacional, única para todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Nótese que con anterioridad a la RMV, el denominado Salario Mínimo Legal también era de ámbito nacional, único para todo el país, aunque su fórmula de cálculo difería del sistema actual.

En relación con los criterios técnicos utilizado para fijar la cuantía de la RMV y tal como se ha indicado más arriba, el art. 24 de la actual Constitución Política del Perú (1993), siguiendo la misma pauta que la Constitución de 1979 y apartándose de las Constituciones precedentes de 1920 y 1933, no hace mención alguna a ellos. Hoy en día, estos criterios se discuten y adoptan en el seno del CNTPE, y más concretamente, en una sus comisiones *ad hoc*, de carácter no permanente, la denominada Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos, que comenzó su andadura el 26 de abril de 2007. Los criterios técnicos que actualmente utiliza la CNTPE para fijar la cuantía de la RMV son dos⁹: 1) la variación de precios al consumo (inflación) y, 2) la productividad. En este sentido, la variación porcentual de la RMV se fija sumando dos factores: la inflación subyacente proyectada (con exclusión de los productos con precios volátiles) + la variación porcentual de la productividad media multifactorial. Nótese que en este punto el Perú está obligado por las disposiciones relativas a los métodos para fijar los salarios mínimos que recogen los Convenios de la OIT núms. 26 y 99.

Tanto el art. 1.1 del Convenio núm. 26 de la OIT, referido a la industria, como el art. 1.1 del Convenio núm. 99 de la OIT, relativo a la agricultura, obligan a los Estados que los hayan ratificado no sólo a establecer o mantener métodos que permitan fijar los

⁹ El Decreto Supremo núm. 007-2012-CR, de 16 de mayo de 2012 (El Peruano, 17 mayo 2012), regula la cuantía vigente de la RM. La norma incrementa en S/. 75.00 Nuevos Soles la RM de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Por tanto, desde el 1 de junio de 2012, la cuantía de la RM ha pasado de S/. 675.00 Nuevos Soles a S/. 750.00 Nuevos Soles.

salarios mínimos en la industria y la agricultura, sino además a que estos métodos sean eficaces, es decir, que garanticen a los trabajadores un nivel de vida adecuado. No obstante, ambos Convenios otorgan a los Estados plena libertad para elegir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, si las hubiere, la naturaleza del método en cuestión. Por su parte, el art. 3 del Convenio núm. 131 de la OIT completa lo dicho por los dos Convenios anteriores ya que incorpora una serie de criterios que los Estados deben tener en cuenta para fijar el nivel de salarios mínimos, *en la medida que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales*. Concretamente, el Convenio núm. 131 de la OIT señala que los Estados tendrán en cuenta los siguientes criterios: 1) las necesidades de los trabajadores y de sus familias; 2) la remuneración promedio del país; 3) el costo de vida y sus variaciones; 4) las prestaciones de Seguridad Social; 5) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y, 6) los factores económicos, con especial atención al desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar o mantener un nivel pleno de empleo. Curiosamente, la heterogeneidad de las regiones en que se organiza administrativamente un país no es un criterio que aparezca en el Convenio núm. 131 para fijar el salario mínimo. El Perú, de momento, no ha ratificado este último Convenio, aunque nada impide que sus disposiciones orienten la política de salarios mínimos del país, no sólo desde el punto de vista de la política económica sino también desde la perspectiva de la política social.

3. LOS PROBLEMAS QUE PLANTEA LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO NACIONAL

3.1 LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO NACIONAL Y LA HETEROGENEIDAD DE LAS REGIONES DEL PERÚ

Algunos estudios han puesto de manifiesto la existencia de diferencias entre las diversas regiones del Perú en relación, por ejemplo, a las condiciones económicas, las condiciones de trabajo, el desarrollo tecnológico, las infraestructuras, el nivel educativo, el costo de vida, las oportunidades de empleo, las necesidades sociales o el distinto grado de implantación de las MYPES (microempresas y pequeñas empresas) y de las grandes empresas en unas regiones y en otras. Esta heterogeneidad condiciona el crecimiento del empleo así como el nivel de ingresos y el poder adquisitivo de los

trabajadores, con la consiguiente segmentación del mercado laboral, lo cual hace que el debate sobre la conveniencia o no de seguir manteniendo el actual sistema de salario mínimo nacional resulte de plena actualidad.

En las páginas que siguen a continuación se trata de exponer la problemática que comporta el salario mínimo nacional en países que, como el Perú, se organizan en regiones heterogéneas. Para ello, se tratará de mostrar que la aplicación de una misma RMV en todas las regiones del país no siempre permite que aquélla cumpla con su verdadera naturaleza porque: 1) el incremento de la RMV no tiene el mismo impacto en el mercado laboral de cada región; 2) la relación entre la RMV y la remuneración promedio difiere entre regiones ya que los niveles de sueldo y salario medio no son iguales en unas y otras, y, 3) el valor de la canasta básica de consumo familiar no es igual en todas las regiones. Por ello, no parece desacertado plantear un debate sobre la conveniencia o no de crear un sistema de salarios mínimos diferenciados por regiones con el fin de superar las dificultades que comporta el actual sistema de salario mínimo nacional.

3.2 EL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO NACIONAL Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO

En este momento, conviene detenerse en la evolución que ha seguido el incremento de la RMV desde el 1 de enero de 1992, fecha en la que comenzó aplicarse la fórmula de cálculo de salario mínimo que actualmente perdura en el Perú:

EVOLUCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN MÍNIMA VITAL 1990-2013			
Normativa	Vigencia	Cuantía diaria (obreros)	Cuantía mensual (empleados)
Decreto Supremo núm. 003-92-TR	Del 9.2.1992 al 31.3.1994	S/. 2.40	S/. 72.00
Decreto de Urgencia núm. 10-94	Del 1.4.1994 al 30.9.1996	S/. 4.40	S/. 132.00
Decreto de Urgencia núm. 73-96	Del 1.10.1996 al 31.3.1997	S/. 7.17	S/. 215.00
Decreto de Urgencia núm. 27-97	Del 1.4.1998 al 30.4.1997	S/. 8.83	S/. 265.00

Decreto de Urgencia núm. 34-97	Del 1.5.1997 al 30.8.1997	S/. 10.00	S/. 300.00
Decreto de Urgencia núm. 74-97	Del 1.9.1997 al 9.3.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
Decreto de Urgencia núm. 12-2000	Del 10.3.2000 al 14.9.2003	S/. 13.67	S/. 410.00
Decreto de Urgencia núm. 22-2003	Del 15.9.2003 al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00
Decreto Supremo núm. 016-2005-TR	Del 1.2006 al 30.9.2007	S/. 16.67	S/. 500.00
Decreto Supremo núm. 022-2007-TR	Del 1.10.2007 al 31.12.2007	S/. 17.67	S/. 530.00
	Del 1.1.2008 al 30.11.2010	S/. 18.33	S/. 550.00
Decreto Supremo núm. 011-2010-TR	Del 1.12.2010 al 31.1.2011	S/. 19.33	S/. 580.00
	Del 1.2.2011 al 14.8.2011	S/. 20.00	S/. 600.00
	Del 15.8.2011 al 31.5.2012	S/. 22.50	S/. 675.00
Decreto Supremo núm. 007-2012-TR	Del 1.6.2012 en adelante	S/. 25.00	S/. 750.00

Desde el 1 de junio de 2012, la cuantía de la RMV de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada se ha elevado de S/. 675.00 Nuevos Soles a S/. 750.00 Nuevos Soles (mensuales) y de S/. 22.50 a S/. 25.00 Nuevos Soles (diarios), según se trata de empleados o de obreros, respectivamente. Esta actualización ha supuesto un incremento mensual de S/.75.00 Nuevos Soles y diario de S/. 3.50 Nuevos Soles. Por tanto, ningún trabajador asalariado del sector privado cuya jornada ordinaria sea de al menos cuatro horas percibirá una retribución inferior a la RMV señalada¹⁰. Conviene señalar que la RMV se configura como un índice de referencia de modo que su actualización no comporta un incremento automático de la remuneración de los trabajadores, salvo que perciban una cuantía inferior al mínimo legal.

El incremento de la RMV afecta a varios conceptos cuya cuantía toma como referencia la RMV y cuyo coste asume el empresario:

¹⁰ El art. 3.párrafo 1º de la Resolución Ministerial núm. 091-92-TR, de 8 de abril de 1992, señala que cuando la jornada laboral ordinaria no alcance las cuatro horas diarias, el trabajador, *percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital establecida tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.*

Concepto	Forma de cálculo	Nueva cuantía desde 1.6.2012
Asignación Familiar ¹¹	10% de la RMV	S./ 75.00
Tope del valor de la Prestación Alimentaria ¹²	2 RMV	S/. 1,500.00
Aporte mínimo al seguro social de salud (ESSALUD) ¹³	9% de la RMV	S/. 67.50
Subvención económica mensual para las modalidades formativas laborales con jornada ordinaria ¹⁴	1 RMV	S/. 750.00

¹¹ El art. 1 de la Ley núm. 25129, de 4 de diciembre de 1989, y el Decreto Supremo núm. 035-90-TR, que la desarrolla, establecen que los trabajadores asalariados del sector privado con hijos menores de edad, o hijos mayores de edad que cursen estudios superiores o universitarios, tienen derecho al pago de una Asignación Familiar equivalente al 10 % del Ingreso Mínimo Legal (hoy RMV), siempre y cuando sus remuneraciones no se regulen por convenio colectivo. El empleador abonará al trabajador la Asignación Familiar *bajo la misma modalidad con la que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.*

¹² La Ley núm. 28051, de 31 de julio de 2003, establece el beneficio de prestaciones alimentarias con fines promocionales en favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con objeto de mejorar sus ingresos, mediante la adquisición de bienes de consumo alimentario suministrados por su empleador con la participación de terceros en condiciones adecuadas. El art. 9 de la Ley regula los topes de la prestación, cuyo valor no podrá superar en ningún caso las dos (2) RMV. El art. 6 del Decreto Supremo núm. 013-2002-TR, de 28 de octubre de 2003, que aprueba el Reglamento de la Ley de Prestaciones Alimentarias en Beneficio de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, reitera que *las prestaciones alimentarias que no pueden superar el 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador ni el límite máximo de las dos (2) remuneraciones mínimas vitales, establecidas en el artículo 9 de la Ley, son las entregadas en la modalidad de Suministro Indirecto.*

¹³ El art. 6.a) de la Ley núm. 26790, de Modernización de la Seguridad Social en Salud, tras la redacción dada por el art. 1 de la Ley núm. 28791, establece que el aporte de los trabajadores regulares en actividad por afiliación al Seguro Social de Salud es de carácter mensual y equivalente al 9% de la remuneración o ingreso que perciba, sin que la base imponible mínima mensual sea inferior a la RMV vigente en cada momento. Por su parte, el art. 33.párrafo 1° del Decreto Supremo núm. 020-2006-TR, que aprueba las normas reglamentarias de la Ley núm. 28791, que establece modificaciones en la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, señala que *el aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso mensual. Es de cargo obligatorio de la Entidad Empleadora que debe declararlos y pagarlos en su totalidad mensualmente a EsSalud, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.* El art. 33.párrafo 2° de la norma reglamentaria señala que la base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la RMV vigente el último día del calendario del período laborado. Por tanto, el aporte mínimo al ESSALUD equivale al 9% de la RMV vigente en cada momento.

¹⁴ El art. 45 de la Ley núm. 28518, de 24 de mayo de 2005, sobre Modalidades Formativas Laborales, establece que *la subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.* Se exceptúan de lo dicho anteriormente las modalidades formativas siguientes: a) *De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (5%) de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede*

Concepto	Forma de cálculo	Nueva cuantía desde 1.6.2012
RMV por trabajo nocturno (de 10.00 p.m. a 06.00 a.m.) ¹⁵	RMV + 35% de la RMV	Mensual: S/. 1,012.50
		Diaria: S/. 33.75
RMV del sector minero ¹⁶	RMV +25% de la RMV	Mensual: S/. 937.50
		Diario: S/. 31.25
RMV de trabajadores comisionistas ¹⁷	RMV	Mensual: S/. 750.00
		Diaria: S/. 25.00
RMV de trabajadores destajeros ¹⁸	RMV	Mensual: S/. 750.00
		Diaria: S/. 25.00
RMV de periodistas ¹⁹	3 RMV	Mensual: S/. 2,250.00

ser inferior al treinta por ciento (30%) de la Remuneración Mínima. Sólo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna; y, b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas. Por su parte, el art. 33.párrafo 2º del Decreto Supremo núm. 007-2005-TR, de 19 de septiembre de 2005, que aprueba el Reglamento de la Ley núm. 28518, sobre Modalidades Formativas Laborales, señala que, en caso la jornada y horario habitual de la empresa prevista para los trabajadores dependientes, sea menor a la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa laboral, la subvención económica mensual no podrá ser inferior a una Remuneración Mínima Vital.

¹⁵ El art. 8.párrafo 1º del Decreto Supremo núm. 007-2002-TR, de 4 de julio de 2002, que aprueba el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala que *el trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.*

¹⁶ El art. 1 del Decreto Supremo núm. 030-89-TR, de 6 de septiembre de 1989, que establece el Ingreso Mínimo Minero, señala que el Ingreso Mínimo Minero no podrá ser inferior a la cuantía que resulte de aplicar un 25% adicional al Ingreso Mínimo Legal (hoy RMV) vigente en la oportunidad de pago.

¹⁷ El art. 3.párrafo 2º de la Resolución Ministerial núm. 091-92-TR, de 8 de abril de 1992, que regula la Remuneración Mínima Vital que sustituye al Ingreso Mínimo Vital, señala que *tratándose de empleados sujetos a comisión la Remuneración Mínima Vital se aplicará cuando los servicios tengan carácter de exclusivos, debiendo completarse la diferencia entre la Comisión y la Remuneración Mínima Vital, si no se alcanzara ésta.* Por tanto, el empresario asumirá el importe hasta completar la cuantía de la RMV.

¹⁸ El art. 3.párrafo 3º de la Resolución Ministerial núm. 091-92-TR, de 8 de abril de 1992, que regula la Remuneración Mínima Vital que sustituye al Ingreso Mínimo Vital, dispone que *los trabajadores sujetos a destajo que laboran en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir la Remuneración Mínima Vital, siempre que se cumpla con la eficiencia y puntualidad normales.*

		Diaria: S/. 75.00
Incremento de la RM especial del sector agrario ²⁰	Mismo % que la RMV ²¹	Mensual: S/. 877.90
		Diaria: S/. 29.26

Concepto	Forma de cálculo	Nueva cuantía desde 1.6.2012
Remuneración de las vacaciones ²²	Disfrutadas hasta el 31.5.2012: S/. 675.00	
	Disfrutadas a partir del 1.6.2012: S/.750.00	
Cuantía mínima de las Gratificaciones de 2012 ²³	RMV	S/. 750.00

¹⁹ El art. 1 de la Ley núm. 25101, que establece el Sueldo Mínimo del Periodista Profesional Colegiado, señala que el periodista profesional colegiado que, con jornada ordinaria y más de 5 años de experiencia profesional, ejerce sus actividades en empresas de comunicación masiva, de más de 25 trabajadores en total, tendrá un sueldo mínimo para Lima Metropolitana no menor de *tres sueldos mínimos legales*, es decir, la RMV del periodista es igual al triple de la RMV establecida con carácter general para el resto de trabajadores del país. Nótese que la RMV se fija en este caso por razón de la actividad económica (periodismo profesional) y no es de ámbito nacional sino regional (Lima Metropolitana).

²⁰ El art. 7.2.a) de la Ley núm. 27360, de 31 de octubre de 2000, que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, señala que la cuantía que recoge de la remuneración mínima especial para los trabajadores del sector agrario *se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital*.

²¹ La RM especial del sector agrario hasta el 31 de mayo de 2012 era de S/. 790.12 Soles Nuevos. A partir del 1 de enero de 2012, la RMV pasó de S/. 675.00 a S/. 750.00, lo cual supone un incremento de 11.11 %. La cuantía de la RM especial del sector agrario se actualizará en el mismo porcentaje que la RMV. Como la RMV se ha incrementado en un 11,11%, la RM especial del sector agrario será el resultado de S/. 790.12 x 11,11%.

²² El art. 16 del Decreto Legislativo núm. 713, de 7 de noviembre de 1991, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, recoge que *la remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso*. Si la cuantía de la RMV se incrementa en el mes de disfrute de las vacaciones, el trabajador percibirá el incremento tras la conclusión del descanso. En este sentido, el art. 20 del Decreto Supremo núm. 012-92-TR, de 3 de diciembre de 1992, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo núm. 713, señala que *el trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones*.

²³ El art. 2 de la Ley núm. 27735, de 28 de mayo de 2002, que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, señala que la cuantía de cada una de las gratificaciones *es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio*. El art. 5 de la Ley establece que las gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio y en el mes de diciembre, según el caso. Por su parte, el art. 3.2 del Decreto Supremo núm. 005-2002-TR, de 4 de julio de 2002, por el que se dictan normas reglamentarias de la Ley núm. 27735, señala que la remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias es la vigente al 30 de junio. Por tanto, la cuantía de la gratificación

La nueva cuantía de la RMV, que está vigente desde el 1 de junio de 2012, comporta un incremento de la aportación económica que el empresario hace por los conceptos que figuran en la tabla anterior, con la consiguiente subida de costes laborales. Las MYPES del sector formal, donde la cuantía de los salarios medios suele ser muy próxima al salario mínimo nacional, no siempre son capaces de asumir los costes laborales que conlleva una subida de la RMV y, en ocasiones, se ven obligadas por tal motivo a disminuir el número de trabajadores. Por tanto, el incremento de la RMV puede afectar a la competitividad de las empresas, especialmente de las MYPES, aumentar el desempleo e impulsar a una parte de las personas desempleadas hacia el sector informal, donde normalmente los salarios se sitúan por debajo del salario mínimo nacional.

Dentro del ámbito de la teoría económica, Jaramillo y López (2006)²⁴ han señalado que un incremento de la RMV nacional puede tener un impacto negativo sobre el mercado laboral porque, según cómo se articule ese incremento, el nivel de empleo formal puede reducirse, generando desempleo e informalidad. En este sentido, el incremento de la RMV puede ocasionar una disminución del empleo formal que afecta especialmente a los trabajadores con salarios iguales o cercanos a la RMV, y un traspaso parcial de esos trabajadores al sector informal²⁵. La disminución del nivel de empleo en las MYPES del sector formal por un incremento de la RMV no siempre se traduce en desempleo sino en un traslado de trabajadores hacia empresas que contratan en el sector informal, con salarios inferiores al mínimo legal y sin un reconocimiento pleno de los derechos laborales (vacaciones, protección contra el despido arbitrario, seguridad social en salud y pensiones, etc.)²⁶. Por ello, resulta de capital importancia

no puede resultar inferior a la cuantía de la RMV y la remuneración de la gratificación correspondiente a Fiestas Patrias del año 2012, aunque se abone durante la primera quincena del mes de julio, será la vigente a fecha 30 de junio de 2012, de modo que le alcanza la cuantía de la RMV del Decreto Supremo núm. 007-2012-TR.

²⁴ Véase: JARAMILLO, M. y LÓPEZ, K.: *¿Cómo se ajusta el mercado de trabajo ante los cambios en el salario mínimo en el Perú?. Una evaluación de la experiencia de la última década*, Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), Lima, 2006.

²⁵ En este sentido, véase: DEL VALLE, M.: “Las políticas de salarios mínimos”, en *Revista Moneda*, núm. 140, 2009, p. 43.

²⁶ En este sentido, véase: BARCO, D. y VARGAS, P.: *Brechas salariales entre formales e informales*, Banco Central de Reserva del Perú, Documento de Trabajo núm. 2010-003, p. 5.

realizar un seguimiento de la trayectoria que ha seguido la tasa de informalidad laboral en el sector privado, entendida como el porcentaje de trabajadores asalariados de la actividad económica privada no registrados. Los datos oficiales muestran que entre los años 1998 y 2009 la tasa de informalidad en el Perú se redujo en un 3%, pasando de 66.5% a 63.5%. La reforma laboral de inicios de los noventa no ha reducido significativamente la informalidad del mercado de trabajo peruano, que sigue manteniéndose en niveles similares, aunque se aprecia una lenta y progresiva disminución. La informalidad laboral ha seguido la siguiente evolución en los últimos años²⁷:

Año	1998	1999	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tasa	66,5%	70,4%	68,6%	69,7%	69,4%	67,6%	66,7%	64,3%	63,5%

En definitiva, algunos estudios empíricos realizados desde la teoría económica muestran que la informalidad es sensible a los incrementos de la RMV, especialmente en las regiones del Perú donde la cuantía del salario medio se aproxima e incluso se sitúa por debajo de la RMV. Sin embargo, otros estudios también han puesto de manifiesto que el incremento de la RMV de 2003 no produjo los efectos descritos en la zona de Lima Metropolitana ya que: 1) contribuyó a aumentar las remuneraciones de los trabajadores formales, trabajadores con educación secundaria, y jóvenes de 14 a 24 años, y aquellos cuyos ingresos estaban entre S/.410 y S/.460 mensuales; y, 2) no generó costos importantes en términos de destrucción de empleo. No obstante, aun no habiendo destrucción de empleo formal, se constató que uno de los mecanismos de ajuste del mercado laboral de la zona de Lima Metropolitana frente al incremento de la RMV de 2003 fue el aumento de la jornada laboral, particularmente, de los trabajadores jóvenes de entre 14 y 24 años y con educación secundaria como máximo, aunque no un paso a la informalidad²⁸.

²⁷ Véase, VIDAL BERMÚDEZ, A., CUADROS LUQUE, F. y SÁNCHEZ REYES, Ch.: *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: un balance tras 20 años*, CEPAL, Santiago de Chile, 2012, p. 38.

²⁸ En este sentido, véase, SAAVEDRA SOLANO, J.C.: “Incremento de la Remuneración Mínima Vital en Lima Metropolitana en un contexto de crecimiento económico: efectos sobre el empleo y los ingresos”, en *Serie de Investigaciones Cortas-Ophèlimos*, núm. 2, 2005.

En cualquier caso, y más allá del caso peruano, el debate sobre los efectos económicos del salario mínimo en el mercado laboral no está ni mucho menos cerrado, y junto a quienes consideran que el establecimiento o el incremento de salarios mínimos no reduce la pobreza y puede producir un efecto pernicioso sobre el empleo de los colectivos menos cualificados²⁹, también están quienes piensan que los salarios mínimos no reducen el empleo, e incluso pueden llegar a incrementarlo, proporcionando un salario digno que evite abusos en el mercado laboral³⁰, y constituyendo un punto de referencia para la negociación colectiva³¹.

3.3 LA RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MÍNIMO NACIONAL Y LA REMUNERACIÓN REAL PROMEDIO EN LAS REGIONES DEL PERÚ

Para analizar el impacto del salario mínimo en el mercado laboral, una de las medidas que la teoría económica utiliza tradicionalmente es el denominado Índice de Kaitz, que se define como el cociente que resulta de dividir el salario mínimo entre la remuneración promedio de la economía. Diversos análisis empíricos realizados reflejan que cuanto más cerca está el salario mínimo de la remuneración media, es decir, cuanto mayor es el porcentaje que el salario mínimo representa dentro de la remuneración media, más dificultades hay para reducir la pobreza y aumentar la capacidad de redistribuir los ingresos. Además, si el salario mínimo aumenta en una proporción

²⁹ En este sentido, véase, DEERE, R.; MURPHY, K.; y WELCH, F.: "Reexamining Methods of Estimating Minimum Wages Effects. Employment and the 1990-1991 Minimum Wage Hike", en *The American Economic Review. Papers and Proceedings of the Hundredth and Seventh Annual Meeting of the American Economic Association*, núm. 85, 1995, pp. 232-237; GRAMLICH, E.M.: "Impact of Minimum Wages on the Other Wages, Employment, and Family Incomes", en *Brookings Papers on Economic Activity*, núm. 2, 1976, pp. 409-461; KIM, T. y TAYLOR, L.J.: "The Employment Effect in Retail Trade of California's 1988 Minimum Wage Increase", en *Journal of Business & Economic Statistics*, Vol. 13, núm. 2, 1995, pp. 175-182; y, NEUMARK, D. y WASCHER, W.: "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis", en *Industrial and Labor Relations Review (ILR Review)*, Vol. 57, núm. 2, 2004, pp. 223-248.

³⁰ En este sentido, véase, BERNSTEIN, J. y SCHMITT, J.: *The Impact of the 1996-1997 Minimum Wage Increase*, Economic Policy Institut, Washintong D.C., 1998; CARD, D. y KRUEGER, A.B.: *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wages*, Princeton University Press, Princeton (New Jersey), 1995; DICKENS, R.; MACHIN, S.; y MANNING, A.: "The Effects os Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain", en *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, núm. 1, 1999; y MANNING, A. y MACHIN, S.: "Employment and the Introduction of Minimum Wage in Britain", en *Economic Journal*, Vol.. 106, núm. 436, 1996, pp. 667-673.

³¹ En este sentido, vid., PÉREZ DOMÍNGUEZ, C. y GONZÁLEZ GÜEMES, I.: *Salario Mínimo y Mercado de Trabajo*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2005, p. 22.

superior a la de la remuneración media, llegará un momento en que uno y otro estarían en un mismo nivel y ello podría ocasionar un efecto negativo sobre el mercado laboral. Si se compara la evolución que la RMV ha tenido en el Perú en relación con la de la remuneración media (Índice de Kaitz), el resultado obtenido puede ayudar a determinar si los criterios técnicos que se están utilizando actualmente para actualizar la cuantía de la RMV (inflación y productividad) son o no los más adecuados. Por otra parte, conviene examinar si la relación entre el salario mínimo y la remuneración media es o no la misma en todas las regiones del Perú, porque si no lo es, y resulta que no lo es, entonces, tal vez, haya que valorar la posibilidad de fijar salarios mínimos diferenciados por regiones con el fin de reducir la pobreza, mejorar la redistribución de los ingresos, aumentar los niveles de empleo formal, elevar la competitividad de las empresas y favorecer el cumplimiento de la normativa sobre salarios mínimos. Además, puede resultar muy útil utilizar el Índice de Kaitz para relacionar el salario mínimo nacional no sólo con la remuneración media, en general, sino también con el sueldo medio de los empleados y el salario medio de los obreros.

En relación con la evolución de la RMV en el Perú, el siguiente gráfico ofrece la seguida en el período 1963-2003:



El epígrafe anterior de este trabajo ha mostrado la evolución legal y cuantitativa de la RMV desde el 1 de enero de 1992, fecha en la que se adoptó el actual sistema de salario mínimo nacional integrado por un único concepto. El análisis normativo permite afirmar que la actualización de la RMV no ha sido constante ni sostenida a lo largo de todos estos años. Tras un descenso significativo en 1989, el salario mínimo comienza su recuperación en el año 1992, con una subida del 2,5%, y a partir de ese momento y durante la segunda mitad de los años noventa (1995-1999), tuvo un crecimiento anual medio del 18,09%. En el año 2000, la RMV aumentó en un 11% respecto al año anterior. Tras dos años sin actualización, la RMV aumenta en 2003 (pasó de S/. 410.00 a S/.460.00). Nuevamente, transcurren dos años hasta los próximos incrementos, que se sucedieron en 2006 (pasó de S/. 460.00 a S/.500.00), 2007 (pasó de S/. 500.00 a S/. 530.00) y 2008 (de S/. 530.00 a S/. 550.00). De nuevo transcurren dos años sin revisión alguna y en diciembre de 2010 la cuantía de la RMV se fija en S/. 580 Nuevos Soles.

Diciembre de 2010 marca el comienzo de una tendencia creciente de incrementos muy significativos, hasta el punto de que en menos de dos años (de diciembre de 2010 a junio de 2012) la cuantía de la RMV aumenta en S/. 170 Nuevos Soles, pasando de S/. 580.00 a S/. 750.00 Nuevos Soles.

En relación con la evolución de la remuneración media (sin distinción de categorías ocupacionales), Céspedes Reynaga³² mostró en el año 2005 que la cuantía de la retribución media en muchas regiones del Perú era inferior a la mínima nacional, en otras se aproximaba a ella, y era escaso el número de regiones donde la retribución media superaba la mínima legal. En este sentido, en el año 2005, la retribución media era inferior a la mínima legal en 13 regiones del país, muy cercana a la mínima legal en 11 de las regiones, y, sólo en Lima Metropolitana existía una clara superioridad de la retribución media sobre la mínima legal. Céspedes también constata con datos empíricos la relación directa entre el incremento de la RMV por encima de la retribución media y el incumplimiento de la normativa sobre salarios mínimos (proporción de asalariados que perciben una retribución inferior a la mínima). En última instancia, la RMV nacional puede llegar a introducir en algunos casos distorsiones en el mercado laboral si su cuantía supera o se equipara a la retribución media de algunas regiones³³.

Los últimos datos oficiales que ofrece el Anuario Estadístico Sectorial del año 2011³⁴ indican que la remuneración media del país fue en 2011 de S/. 1,741.00 Nuevos Soles, sin distinción según categorías ocupaciones ni tamaño de las empresas. Si se toman los datos del promedio de remuneraciones según regiones, la región con la remuneración media más alta en el año 2011 fue Lima (S/. 1,920.00), seguida de Callao

³² Vid., CÉSPEDES REYNAGA, N.: *Efectos del Salario Mínimo en el Mercado Laboral Peruano*, Banco Central de Reserva del Perú, Documento de Trabajo núm. 2005-003, p. 10; y “Efectos del Salario Mínimo en el Mercado Laboral Peruano”, en *Revista de Estudios Económicos*, núm. 13, 2006.

³³ En este sentido, CÉSPEDES REYNAGA, N.: *Efectos del Salario Mínimo en el Mercado Laboral Peruano*, ob. cit., p. 37, afirma que *la actual política de fijación de una sola RMV a nivel nacional podría estar introduciendo rigideces en la contratación laboral formal en aquellas regiones con menos desarrollo y al mismo tiempo estimulando el no cumplimiento de la legislación sobre salario mínimo*.

³⁴ Véase el cuadro núm. 75 del *Anuario Estadístico Sectorial 2011*, que publica la Oficina de Estadística del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno del Perú, p. 140.

(S/. 1,850.00), Huancavelica (S/. 1,392.00), Arequipa (S/. 1,359.00), Piura (S/. 1,351.00), Loreto (S/. 1,349.00), Cajamarca (S/. 1,334.00), Cusco (S/. 1,261.00), Moquegua (S/. 1,254.00), La Libertad (S/. 1,234.00), Ancash (S/. 1,206.00), Junín (S/. 1,185.00), Ica (S/. 1,156.00), Puno (S/. 1,111.00), Ucayali (S/. 1,110.00), Pasco (S/. 1,062.00), Ayacucho (S/. 1,056.00), Tacna (S/. 1,031.00), Madre de Dios (S/. 1,028.00), Lambayaque (S/. 1,014.00), San Martín (S/. 994.00), Tumbes (S/. 982.00), Apurímac (S/. 922.00), Huánuco (S/. 875.00) y Amazonas (S/. 833.00).

Lima fue la región con la remuneración promedio más alta (S/. 1,920.00) en el año 2011, no sólo con carácter general sino también según categorías ocupacionales, situándose en S/. 6,394.00 Nuevos Soles para los ejecutivos, en S/. 2,013.00 Nuevos Soles para los empleados y en S/. 1,271.00 Nuevos Soles para los obreros. En el extremo opuesto se situó Amazonas, con la remuneración media general más baja del país (S/. 833.00) y también por categorías ocupacionales: S/.1,413.00 Nuevos Soles para ejecutivos, S/. 813.00 Nuevos Soles para empleados y S/. 803.00 Nuevos Soles de media para obreros. Por tanto, la remuneración media de una y otra región estuvo muy alejada. Así, en relación con la remuneración media de ejecutivos, la diferencia entre Lima y Amazonas fue de S/. 4981,00 Nuevos Soles, habiendo además un número mucho más elevado de ejecutivos en Lima. Respecto al sueldo medio de los empleados, Lima superó en S/. 1,200.00 Nuevos Soles a Amazonas, y la diferencia entre una región y otra no fue tan grande en el salario medio de obreros, situándose en S/.468,00 Nuevos Soles. Finalmente, la remuneración media general entre ambas regiones difirió en S/. 1,087.00 Nuevos Soles.

En el año 2011, la RMV en el Perú fue de aproximadamente S/. 626.45 Nuevos Soles³⁵ mientras que la remuneración media del país, tal como ha quedado expuesto, alcanzó la cifra de S/. 1,741.00 Nuevos Soles. Si la RMV se pone en relación con la remuneración media del país (Índice de Kaitz), resulta que durante el año 2011 la RMV representó en torno al 36% de la remuneración media nacional. Sin embargo, si la

³⁵ La RMV tuvo tres cuantías diferentes durante el año 2011: 1) desde el 1.1.2011 hasta el 31.1.2011 (1 mes), la cuantía de la RMV fue de S/. 580.00 Nuevos Soles; 2) desde el 1.2.2011 hasta el 14.8.2011 (6 meses y medio), de S/. 600.00 Nuevos Soles; y, 3) desde el 15.8.2011 hasta el 31.12.2011 (4 meses y

cuantía de la RMV se pone en relación con la de la remuneración media de cada región, el resultado no es el mismo porque el Índice de Kaitz varía notablemente entre algunas regiones. En este sentido, la RMV representó en Lima alrededor del 33% de la remuneración media de la región (S/. 1,920.00) en el año 2011, mientras que en Amazonas subió hasta el 75% de su remuneración media (S/. 833.00), lo cual abre una brecha significativa entre ambas regiones en materia salarial.

Si junto a la RMV de los años 2009³⁶ y 2010³⁷ tomamos la remuneración media nacional que para el mismo período ofrecen los Anuarios Estadísticos Sectoriales de 2009³⁸ y 2010³⁹, podemos calcular el Índice de Kaitz de esos años y comprobar su evolución hasta 2011:

	RMV	Remuneración media nacional	Índice de Kaitz
Año 2009	S/. 550.00	S/. 1,580.00	35%
Año 2010	S/. 552.50	S/. 1,613.00	34%
Año 2011	S/. 626.45	S/. 1,741.00	36%

Tabla de elaboración propia

Los Anuarios Estadísticos Sectoriales también recogen el promedio de remuneraciones en el sector privado según categoría ocupacional, lo cual permite apreciar la evolución del sueldo medio de los empleados y del salario medio de los obreros en igual período y calcular el Índice de Kaitz por categorías ocupacionales.

medio), de S/. 675.00 Nuevos Soles. Por tanto, la cuantía media de la RMV durante el año 2011 fue de S/. 626,46 Nuevos Soles.

³⁶ La cuantía de la RMV durante todo el año 2009 fue de S/. 550.00 Soles Nuevos.

³⁷ La RMV tuvo dos cuantías diferentes durante el año 2010: 1) desde el 1.1.2010 hasta el 30.11.2010 (11 meses), la cuantía de la RMV fue de S/. 550.00 Nuevos Soles; y, 2) desde el 1.12.2010 hasta el 31.12.2010 (1 mes), de S/. 580.00 Nuevos Soles. Por tanto, la cuantía media de la RMV durante el año 2010 fue de S/. 552.50 Nuevos Soles.

³⁸ Véase el cuadro núm. 64 del *Anuario Estadístico Sectorial 2009*, publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo/OGETIC/Oficina de Estadística, p. 97.

³⁹ Véase el cuadro núm. 64 del *Anuario Estadístico Sectorial 2010*, publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo/OGETIC/Oficina de Estadística, p. 99.

La relación entre la RMV y el sueldo medio nacional de los empleados fue la siguiente:

	RMV	Sueldo medio nacional (empleados)	Índice de Kaitz
Año 2009	S/. 550.00	S/. 1,695.00	32%
Año 2010	S/. 552.50	S/. 1,728.00	32%
Año 2011	S/. 626.45	S/. 1,832.00	34%

Tabla de elaboración propia

La relación entre la RMV y el salario medio nacional de los obreros fue la siguiente:

	RMV	Sueldo medio nacional (empleados)	Índice de Kaitz
Año 2009	S/. 550.00	S/. 1,063.00	52%
Año 2010	S/. 552.50	S/. 1,086.00	51%
Año 2011	S/. 626.45	S/. 1,207.00	52%

Tabla de elaboración propia

Un dato muy positivo es que la RMV y la remuneración media del país (sin distinción de categorías ocupacionales ni tamaño de las empresas) aumentan progresivamente durante los años 2009, 2010 y 2011. No obstante, a partir del año 2011 la RMV aumentó en una proporción mayor que la remuneración media y ello hace que la RMV, como porcentaje de la remuneración media, sea mayor que en años anteriores. Así, en el año 2009, la RMV representaba el 34% de la remuneración media nacional y en el año 2011 aumentó en dos puntos, hasta el 36%. Se espera que en el año 2012 este porcentaje aumente nuevamente porque la RMV experimentó una subida muy significativa a partir del 1 de junio de 2012⁴⁰, por encima de la subida de la remuneración media. Según categorías ocupacionales, el análisis de la relación entre la RMV y el sueldo medio de los empleados es muy similar al descrito para la

⁴⁰ Durante el año 2012, la RMV tuvo tres cuantías: 1) desde el 1.1.2012 hasta el 31.5.2012, la RMV fue de S/. 675.00 Nuevos Soles; y, 2) desde el 1.6.2012 hasta el 31.12.2012, de S/. 750.00 Nuevos Soles. Por tanto, la RMV media en 2012 fue de S/. 712.50 Nuevos Soles.

remuneración media. Así, en los años 2009 y 2010 la RMV representaba el 32% del sueldo medio de un empleado en el Perú, y en 2011 aumentó al 34 %. Estos datos sobre la relación entre la RMV y la retribución/sueldo medio son positivos porque el porcentaje que suele tomarse en América Latina como referencia para considerar el nivel ideal de salario mínimo se sitúa en el 40% del ingreso medio.

Sin embargo, la relación entre la RMV y el salario medio de los obreros ofrece unos resultados bien distintos. Así, a partir de la información sobre salarios medios que recoge el Anuario Estadístico Sectorial del MTPE, resulta que la RMV representa en el Perú el 52% del salario medio de un obrero. En el año 2009, Colombia fue el país de América Latina donde el salario mínimo representó el porcentaje más alto del salario medio (55,3%)⁴¹, seguida de Perú (52%) y Argentina (51,7%). Si el Índice de Kaitz se sitúa por encima del 40%, lo normal es que aparezcan distorsiones en el mercado laboral motivadas por la proximidad del salario mínimo al salario medio. No obstante, estos valores no son iguales en todas las regiones del Perú. A partir de los datos sobre salario medio por región que contiene el Anuario Estadístico Sectorial de 2011, se calcula el porcentaje que la RMV de 2011 (S./ 626.45) representó sobre el salario medio de cada región:

⁴¹ Véase el Gráfico núm. 9 (pg. 82) del *Informe Nacional de Competitividad 2011-2012*, que elabora el Consejo Privado de Competitividad de Colombia.

	RMV	Salario medio regional (obreros)	Índice de Kaitz
Moquegua	S/. 626.45	S/. 1440.00	43%
Huancavelica	S/. 626.45	S/. 1,391.00	45%
Callao	S/. 626.45	S/. 1,315.00	47%
Lima	S/. 626.45	S/. 1,271.00	49%
Ancash	S/. 626.45	S/. 1,240.00	50%
Cajamarca	S/. 626.45	S/. 1,219.00	51%
Loreto	S/. 626.45	S/. 1,195.00	52%
Piura	S/. 626.45	S/. 1,145.00	55%
Junín	S/. 626.45	S/. 1,111.00	56%
Pasco	S/. 626.45	S/. 1,109.00	56%
Arequipa	S/. 626.45	S/. 1,085.00	57%
Cusco	S/. 626.45	S/. 1,040.00	60%
Madre de Dios	S/. 626.45	S/. 974.00	64%
La Libertad	S/. 626.45	S./ 960.00	65%
Apurímac	S/. 626.45	S/. 949.00	66%
Ucayali	S/. 626.45	S/. 946.00	66%
Puno	S/. 626.45	S/. 939.00	67%
Tumbes	S/. 626.45	S/. 937.00	67%
Tacna	S/. 626.45	S./ 931.00	67%
Ica	S/. 626.45	S/. 925.00	68%
Ayacucho	S/. 626.45	S/. 898.00	70%
Lambayeque	S/. 626.45	S/. 889.00	70%

San Martín	S/. 626.45	S/. 845.00	74%
Huánuco	S/. 626.45	S/. 816.00	77%
Amazonas	S/. 626.45	S/. 803.00	78%

Tabla de elaboración propia

En relación con la evolución del salario medio de los obreros en el Perú, la División de Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) presentó en febrero de 2012 el Documento titulado “Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: un balance tras 20 años”, que analiza, entre otros aspectos, la trayectoria de los principales indicadores del mercado de trabajo peruano en el período que siguió a la reforma laboral de comienzos de la década de los noventa. En lo relativo a la evolución de las remuneraciones reales promedio (sueldo medio de empleados y salario medio de obreros) en las empresas privadas del sector formal con 10 o más trabajadores, el Documento muestra que en el período post reforma laboral (1992-2010), *se han mantenido prácticamente estancadas y muy por debajo de los niveles alcanzados a mediados de los años ochenta. Así, se puede apreciar que entre los años 1994 y 2010, en Lima Metropolitana, las remuneraciones mensuales reales promedio de los empleados crecieron apenas a una tasa promedio anual de 0.03%, mientras que las de los obreros se redujeron en -0.4% al año, en promedio*⁴². El Documento también revela que en el ámbito urbano del país, la tendencia fue la misma que la registrada en Lima Metropolitana: *en el período 1996-2007, las remuneraciones reales mensuales promedio de los empleados se incrementaron en sólo 0.7% al año, mientras que las de los obreros lo hicieron en 0.3%*. Curiosamente, el significativo crecimiento que la demanda laboral y la productividad media de trabajo han tenido en el período 2003-2009 no han llevado aparejado un crecimiento paralelo y similar de la remuneración real de los empleados y obreros. El Documento ofrece tres razones para explicar esta aparente paradoja: 1) el *exceso de oferta de mano de obra no cualificada que existe en el país, el cual “presiona” las remuneraciones de la mayoría hacia niveles bajos*; 2) el tipo de empleo

⁴² Véase, VIDAL BERMÚDEZ, A., CUADROS LUQUE, F. y SÁNCHEZ REYES, Ch.: *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: un balance tras 20 años*, ob. cit., p. 34.

formal que se ha generado en los últimos años y que predomina en el país: el empleo temporal, en detrimento del empleo de duración indefinida; y, 3) la concurrencia de una serie de factores que han contribuido a disminuir la afiliación sindical y, por tanto, a reducir la probabilidad de actuar colectivamente para conseguir incrementos retributivos.

Las diferencias expuestas en el de nivel ingresos medios (remuneración media, sueldo medio y salario medio) entre unas regiones y otras lleva a plantearse hasta qué punto la existencia de una RMV única para todo el país cumple con su verdadera finalidad en aquellas regiones donde el salario medio se aproxima e incluso puede llegar a situarse por debajo de la RMV. Por ello, tal vez, resulte acertado abrir un debate sobre la creación de un salario mínimo regional. Además, los datos oficiales facilitados por el Anuario Estadístico Sectorial del MTPE también revelan que en todas las regiones el ingreso medio es más elevado en las grandes empresas (de 500 o más trabajadores) que en las MYPES, y que en todas las regiones la cuantía del ingreso medio aumenta progresivamente conforme aumenta el tamaño de las empresas. Por ello, no resulta desacertado abrir un debate sobre la conveniencia de crear un salario mínimo diferenciado no ya sólo por regiones sino también en función del tamaño de las empresas.

4. UN SISTEMA ALTERNATIVO DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA EL PERÚ: EL SALARIO MÍNIMO DIFERENCIADO POR REGIONES

4.1 EL SALARIO MÍNIMO REGIONAL EN EL DERECHO PERUANO: ANTECEDENTES NORMATIVOS

Tal como ha quedado expuesto más arriba, hoy en día, la política salarial del Perú no contempla la existencia de salarios mínimos diferenciados por regiones (departamentos) y la RMV es de cobertura global, única para todo el país. No obstante, hubo una época en que el salario mínimo difería de unas regiones a otras. El salario mínimo regional en Perú comenzó a cobrar importancia a partir de la Constitución Política de 1920, se mantuvo con la Constitución de 1933 y tuvo su época de mayor desarrollo legal entre los años 1962 y 1965. A partir de julio de 1965, este método de fijación permanente del salario mínimo empezó a caer en desuso y dio paso a sucesivas

Resoluciones y Decretos Supremos, que comenzaron a regular un salario mínimo de ámbito nacional en base a criterios ajenos a la realidad de cada región. Por tanto, la política de salarios mínimos en el Perú se ha caracterizado por el paso de un sistema de salario mínimo regional al sistema actual de salario mínimo nacional. En las páginas que siguen a continuación se expone brevemente la evolución normativa que el salario mínimo diferenciado por regiones ha tenido en el Perú y las razones que justifican abrir un debate en este momento sobre la conveniencia o no de restaurar el salario mínimo regional para superar las diferencias regionales.

A. EL SALARIO MÍNIMO REGIONAL EN LAS CONSTITUCIONES POLÍTICAS DEL PERÚ DE 1920 Y 1933

Tanto el art. 47 de la Constitución Política del Perú de 1920 como el art. 46 de la Constitución de 1933 dispusieron que una Ley debía fijar los salarios mínimos teniendo en cuenta, junto a la edad y el sexo de los trabajadores y la naturaleza de las laborales, *las condiciones y necesidades de las diversas regiones*. Posteriormente, el art. 43 de la Constitución de 1979 omitió toda referencia a los criterios para determinar el salario mínimo y el art. 24 de la actual de 1993 tampoco hace mención a ellos⁴³.

B. EL DECRETO LEY NÚM. 14192

Al amparo de los criterios que el art. 46 de la Constitución de 1933 citaba para fijar el salario mínimo y tras la ratificación de los Convenios 26 y 99 de la OIT⁴⁴, el 22 de agosto de 1962 se publicó en El Peruano el Decreto Ley núm. 14192⁴⁵. El art. 1 de esta norma obligaba a fijar los sueldos y salarios mínimos en todas las actividades del país y recogió cuatro criterios que serían tenidos especialmente en cuenta para ello, a saber: 1) la naturaleza de las laborales; 2) la productividad de las actividades económicas; 3) el costo de la vida; y, 4) las condiciones de trabajo en las diversas

⁴³ Véanse las notas a pie de página números 5, 6 y 7 con el texto de los preceptos de las Constituciones Políticas del Perú de 1920, 1933 y 1979 referidos a las remuneraciones mínimas.

⁴⁴ El Convenio núm. 26 de la OIT fue ratificado por la Resolución Legislativa núm. 14033, del 4 de abril de 1962, y el Convenio núm. 99 de la OIT por la Resolución Legislativa núm. 1328, de 1 de febrero de 1960.

⁴⁵ El desarrollo reglamentario del Decreto Ley núm. 14192 se llevó a cabo por el Decreto Supremo núm. 16, de 31 de octubre de 1962.

regiones. Además, el art. 2 encargó al Consejo Nacional del Trabajo la tarea de preparar en un plazo de 30 días un Anteproyecto de Ley sobre Método permanente de Fijación de Salarios Mínimos en la Industria y la Agricultura, acorde con los Convenios 26 y 99 de la OIT, que remitiría al Supremo Gobierno para su revisión y promulgación. Hasta que esa Ley sobre Métodos de Fijación de Salarios Mínimos no se aprobase, se aplicaría el art. 3 del Decreto Ley núm. 14192, que recogía la cuantía de los sueldos mensuales de los empleados y los salarios diarios de los obreros, distinguiendo según sexo, actividades económicas y regiones. Así, a partir del 21 de agosto de 1962, los sueldos mensuales y los salarios diarios en la industria, el comercio y los servicios no serían inferiores a los señalados por el art. 3 del Decreto Ley núm. 14192, que diferenció su cuantía en tres grupos de provincias: 1) el salario mínimo de las provincias del primer grupo, integrado por Lima y Callao⁴⁶; 2) el salario mínimo para las provincias del segundo grupo, formado por Casma, Santa, Camaná, Islay, Cuzco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Chíncha, Nazca, Pisco, Huancayo, Jauja, Tarma, Yauli, Trujillo, Pacasmayo, Chiclayo, Ferreñafe, Lambayeque, Chancay, Cañete, Mainas, Mariscal Nieto, Pasco, Piura, Paita, Sullana, Talara, Puno, Tacna, Tarata, Tumbes⁴⁷; y, 3) el salario mínimo para las demás provincias, que componían el tercer grupo⁴⁸. En definitiva, el Decreto Ley núm. 14192 otorgó una gran importancia al criterio geográfico a la hora de fijar la cuantía del salario mínimo diferenciado. Las provincias del primer grupo tenían el salario mínimo más alto mientras que las del tercer grupo el más bajo. El salario mínimo en las provincias del primer grupo superaba en 300.00 S/o mensuales y 10.00 S/o diarios al salario mínimo de las provincias del tercer grupo, y en 200.00 S/o mensuales y 7.00 S/o diarios al salario mínimo de las provincias del segundo grupo. La diferencia en el salario mínimo entre las provincias del segundo y tercer grupo era de 100.00 S/o mensuales y 3.00 S/o diarios.

⁴⁶ La cuantía del salario mínimo en las provincias del primer grupo se fijó en 750.00 S/o mensuales para los empleados y en 25 S/o diarios para los obreros.

⁴⁷ La cuantía del salario mínimo en las provincias del segundo grupo se estableció en 550.00 S/o mensuales para los empleados y en 18.00 S/o para los obreros.

⁴⁸ La cuantía del salario mínimo en las provincias del tercer grupo se determinó en 450.00 S/o mensuales para los empleados y en 15.00 S/o para los obreros.

C. EL DECRETO LEY NÚM. 14222

El Consejo Nacional de Trabajo, en cumplimiento del art. 2 del Decreto Ley núm. 14192 de 1962, elaboró el Anteproyecto de Ley sobre Métodos de Fijación de Salarios Mínimos, y el 23 de octubre de ese mismo año se promulgó el Decreto Ley núm. 14222, que sancionó el citado Anteproyecto de Ley. El art. 2 del Decreto Ley núm. 14222 creó la Comisión Nacional del Salario Mínimo Vital que, con sede en la ciudad de Lima e integrada por representantes de empleadores, trabajadores y Gobierno, estaba facultada para determinar cada dos años los sueldos y salarios mínimos vitales a que tienen derecho los trabajadores de todas las actividades laborales del sector privado en las distintas regiones económicas de la República, previos los informes que elevasen las Comisiones Locales de Salario Mínimo Vital de cada una de las regiones. El art. 4 del Decreto Ley núm. 14222 reguló el método para fijar el salario mínimo, que consistió en: 1º) determinar las regiones económicas que debían considerarse separadamente para aplicar los salarios mínimos; y, 2º) fijar dentro de cada región económica los salarios mínimos por actividades económicas, ordenadas en varios grupos. El art. 5 del Decreto Ley núm. 14222 estableció los criterios que se tendrían en cuenta para fijar el salario mínimo diferenciado, que no eran idénticos a los recogidos en el art. 1 del Decreto Ley núm. 14192. Para determinar el salario mínimo se atendería a: 1) el costo de la vida, en la respectiva localidad, circunscripción o región; 2) la naturaleza, modalidades y rendimiento del trabajo; 3) las condiciones económicas generales de la región y, 4) las condiciones económicas particulares de la rama de la actividad para la cual se establece. El desarrollo reglamentario del Decreto Ley núm. 14222 se llevó a cabo por el Decreto Supremo núm. 7, de 21 de mayo de 1965, cuyo art. 10 detalló las 8 regiones económicas en las que se organizaría territorialmente el país para aplicar los sueldos y salarios mínimos vitales⁴⁹. Paralelamente, el art. 9 del Decreto Supremo núm. 7 de 1965 también

⁴⁹ Las 8 regiones económicas fueron las siguientes: 1) Departamentos de Tumbes y Piura, con sede en la ciudad de Piura; 2) Departamentos de Loreto, Amazonas y San Martín, con sede en la ciudad de Iquitos; 3) Departamentos de Lambayeque, Cajamarca, La Libertad y Ancash, con sede en la ciudad de Trujillo; 4) Departamentos de Huánuco, Pasco, Junín, Huancavelica y Ayacucho, con sede en la ciudad de Huancayo; 5) Departamento de Lima, Ica y Provincia Constitucional del Callao, para las actividades de Comercio, Industria, Banca, Crédito y Seguros y Servicios de Transportes, Electricidad, Agua Potable, Hospitales, Hoteles y Similares y demás ocupaciones urbanas en general, con sede en la ciudad de Lima; 6) Departamentos de Lima, Ica y Provincia Constitucional del Callao, para las actividades de Agricultura y ocupaciones conexas, Minería y ocupaciones conexas, Pesquería

incorporó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones y Actividades de la OIT para el estudio, proposición y determinación de los sueldos y salarios mínimos vitales en cada una de las 8 regiones económicas⁵⁰.

4.2 EL SALARIO MÍNIMO REGIONAL EN EL DERECHO PERUANO VIGENTE: UN TEMA DE ACTUALIDAD

Tal como ha quedado expuesto, el sistema actual de salarios mínimos del Perú se configura en torno a un salario mínimo nacional, único para todo el país, cuya cuantía se actualiza fundamentalmente a partir de dos criterios técnicos: la inflación y la productividad. Por tanto, no existe un sistema de salario mínimo regional (salario mínimo diferenciado por regiones), y para revisar la cuantía de la RMV no se toma la realidad individual de cada región sino la situación del país en su conjunto, globalmente considerado. Sin embargo, ello no quiere decir que la idea de implantar un salario mínimo regional no esté presente, sino más bien todo lo contrario. Puede afirmarse que la conveniencia o no de fijar salarios mínimos diferenciados por regiones o por zonas geográficas es un tema de plena actualidad, que recibe especial atención en diferentes foros y espacios y desde diversas instancias. Buena muestra de ello son los dos Proyectos de Ley que actualmente se tramitan en el Congreso de la República del Perú relativos a esta cuestión: 1) El Proyecto de Ley General del Trabajo (Proyecto de Ley núm. 67/2006-CR), que dedica parte de su articulado a las remuneraciones mínimas, y contempla los salarios mínimos diferenciados por actividades, tamaño de empresas y

y ocupaciones conexas y demás actividades no urbanas, con sede en la ciudad de Lima; 7) Departamento de Cuzco, Apurímac, Madre de Dios y Puno, con sede en la ciudad de Cuzco; y, 8) Departamentos de Arequipa, Moquegua y Tacna, con sede en la ciudad de Arequipa.

⁵⁰ El art. 4 del Decreto Ley núm. 11422 de 1962, ordenó en cuatro grupos las actividades económicas: 1) el comercio, la industria, los transportes urbanos, interurbanos, provinciales e interprovinciales y las ocupaciones urbanas en general; 2) la agricultura y ocupaciones conexas; 3) la minería y ocupaciones conexas; y, 4) cualquiera otra actividad que, según su naturaleza pueda distinguirse de las ya expresadas, no pudiendo exceptuarse ninguna actividad laboral. Sin embargo, el art. 9 del Decreto Supremo núm. 7 de 1965, que desarrolló el Decreto Ley núm. 11422 adoptó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones y Actividades de la OIT, que ordena un total de 8 grupos de actividades: 1) el comercio; 2) la industria; 3) la bacia, crédito y seguros; 4) los servicios de Transportes, Electricidad, Agua Potable, Hospitales, Hoteles y similares y demás servicios, así como las ocupaciones urbanas en general; 5) la agricultura y ocupaciones conexas; 6) la minería y ocupaciones conexas; 7) las pesquería y ocupaciones conexas; y, 8) cualquiera otra actividad que, según su naturaleza pueda distinguirse de las ya expresadas, no pudiendo exceptuarse ninguna actividad laboral.

regiones o áreas del territorio nacional; y, 2) el Proyecto de Ley que regula la Remuneración Mínima Vital (Proyecto de Ley núm. 1898-2013-CR). Las páginas que siguen a continuación exponen brevemente el contenido de ambos Proyectos de Ley, el estado de su tramitación y una valoración sobre la regulación que hacen del tema.

A. EL PROYECTO DE LEY GENERAL DEL TRABAJO (PROYECTO DE LEY NÚM. 67-2006-CR)

El 24 de agosto de 2006 fue presentado en el Congreso de la República del Perú el Proyecto de Ley núm. 67/2006-CR, General del Trabajo, que dedica parte de su articulado a regular las remuneraciones mínimas. El art. 200 del texto inicial de este Proyecto de Ley recoge el concepto de remuneración mínima, los arts. 201 y 202 detallan los conceptos comprendidos y excluidos de la misma, el art. 203 precisa el sistema para fijarla, y el art. 204 hace referencia a los salarios mínimos diferenciados. Los art. 245⁵¹ y 250⁵² del Proyecto de Ley están ubicados fuera del capítulo referido a las remuneraciones mínimas pero hacen referencia a ellas a propósito de los mecanismos para garantizar la protección de la remuneración. En relación con el tema objeto de estudio (el debate sobre el salario mínimo regional), el art. 204 del texto original del Proyecto de Ley General del Trabajo admite expresamente la existencia de salarios mínimos diferenciados no sólo por actividades y tamaño de empresas sino también por regiones. Así, mediante norma reglamentaria se podrán determinar las regiones o áreas del territorio nacional cuyas características permiten considerarlas separadamente para fijar la RMV. A tal fin, el CNTPE podrá crear consejos regionales de naturaleza tripartita que emitirán un dictamen con carácter previo a la correspondiente propuesta.

⁵¹ El art. 245 señala que la remuneración y los beneficios contemplados en la presente Ley son embargables por deudas comunes, *sólo hasta una cuarta parte de lo que exceda de (5) cinco remuneraciones mínimas y después de aplicar la retención alimentaria.*

⁵² El art. 250 dispone que *las remuneraciones ordinarias impagas correspondientes a un (1) año de trabajo gozan de privilegio absoluto hasta por un importe que, en total, no sobrepase de ciento cincuenta (150) remuneraciones mínimas vitales en total por trabajador. Gozan de idéntico privilegio las demás remuneraciones, derechos y beneficios económicos no remuneratorios, nacidos de disposición legal o de convenio colectivo, hasta por un importe igual al antes señalado.*

En septiembre de 2006, el Congreso remitió al CNTPE el texto inicial del Proyecto de Ley en cuestión para revisar los artículos que en su día no fueron consensuados durante la discusión del Anteproyecto de Ley. El CNTPE, en su Sesión Extraordinaria núm. 21, acordó la creación de una Comisión *ad hoc* para llevar a cabo esta tarea, que finalizó el 26 de octubre de 2006, y fue ratificada por el CNTPE en su Sesión Ordinaria núm. 71, de 27 de octubre de 2006. Tanto la posición del sector trabajador, como las posiciones del sector empresario y la del MTPE no presentaron objeciones al art. 204 del Proyecto de Ley remitido por el Congreso, sobre establecimiento de salarios mínimos diferenciados por regiones o áreas, y el Pleno del CNTPE ratificó el precepto con el mismo texto que había formado parte del Anteproyecto de la Ley General del Trabajo y que luego pasó al texto original del Proyecto de Ley.

El 16 de mayo de 2007, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República remitió el preceptivo Dictamen del Proyecto de Ley, que contiene varios comentarios y observaciones, aunque ninguno de ellos referido a la regulación de las remuneraciones mínimas.

Posteriormente, a través de la Resolución Ministerial núm. 257-2011-TR, de 1 de septiembre de 2011, el MTPE constituyó una Comisión de Expertos para revisar y actualizar el texto del Proyecto de Ley y presentar un informe técnico con comentarios y/o observaciones al respecto. El 19 de enero de 2012, la Comisión de Expertos presentó el informe final en cuestión, que fue acompañado de un nuevo texto del Proyecto de Ley General del Trabajo. El texto del Proyecto de Ley General del Trabajo que presenta la Comisión de Expertos incorpora varios cambios que no afectan únicamente a la estructura de la norma y que van más allá de la simple reenumeración de artículos, si bien es cierto que no altera la regulación inicial sobre remuneraciones mínimas. El Proyecto de Ley que propone la referida Comisión dedica varios artículos a las remuneraciones mínimas: el art. 168 recoge el concepto de remuneración mínima, el art. 169 indica los conceptos que están incluidos y excluidos de ella, el art. 170 hace referencia a la fijación de la remuneración mínima, y el art. 171 incorpora las remuneraciones mínimas diferenciadas tanto por actividades y tamaño de las empresas como por regiones o áreas del territorio nacional. El texto de estos cuatro preceptos se

mantiene sin variación y el único cambio que consta es su ubicación en la norma y reenumeración del articulado. Como novedad, el art. 167 del texto que propone la Comisión de Expertos señala que el monto de las prestaciones alimentarias no podrá superar las dos remuneraciones mínimas mensuales.

El MTPE presentó al CNTPE el nuevo texto del Proyecto de Ley General del Trabajo remitido por la Comisión de Expertos para someterlo al debate tripartito y lograr un consenso al respecto. Sin embargo, el CNTPE no alcanzó el consenso deseado sobre la totalidad del nuevo texto propuesto, y ello condujo a que el 28 de mayo de 2012 el MTPE dictara la Resolución Ministerial núm. 138-2012-TR para crear una Comisión Técnica Sectorial encargada de analizar, evaluar y emitir un informe técnico, con componentes jurídicos, socio laborales y económicos, sobre el texto presentado por la Comisión de Expertos. Algunos puntos sobre los que no hubo consenso en el seno del CNTPE estuvieron relacionados con las remuneraciones mínimas. Concretamente, en materia de indemnizaciones por despido injustificado (arbitrario) y despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa, el MTPE proponía incorporar la RMV para fijar el límite de la indemnización. Concretamente, el MTPE sugería modificar el texto propuesto por la Comisión de Expertos para señalar que la indemnización en ambos tipos de despido esté sujeta *al límite de 108 remuneraciones mínimas vitales vigentes al momento del pago*. Así, la RMV se tomaría como parámetro para calcular la cuantía máxima de las indemnizaciones por despido. Actualmente, está pendiente que la Comisión Técnica Sectorial emita su esperado informe técnico.

Tras algunas idas y venidas, el Proyecto de Ley General del Trabajo continúa su curso en la actualidad. La breve descripción realizada de las actuaciones más relevantes seguidas hasta la fecha sirve para constatar que la posibilidad (*se pueden determinar*), que no obligación, de determinar remuneraciones mínimas diferenciadas por regiones o áreas del territorio nacional no es un tema sobre el que haya falta de consenso sino más bien todo lo contrario, ya que los sucesivos textos propuestos no han modificado su contenido en esta materia. Así, el consenso que hubo sobre este tema en el Anteproyecto de Ley General del Trabajo (2005) ha permanecido inalterado. El Proyecto de Ley destaca en materia de remuneraciones mínimas no sólo por la novedad que supone retomar la idea de salario mínimo regional que existió tiempo atrás sino

también porque contempla la posibilidad de crear salarios mínimos diferenciados tanto por regiones (por ejemplo, tantos salarios mínimos como regiones) como por áreas, es decir, un salario mínimo para varias regiones que integran una misma área. Aunque el Proyecto de Ley remite a la norma reglamentaria la concreción de este tema, cabe suponer que las diversas regiones que integren una misma área a efectos salariales tendrán un nivel de desarrollo socio-económico homogéneo. La existencia de salarios mínimos diferenciados por áreas dentro del territorio nacional aparece en el Derecho comparado de algunos países como, por ejemplo, México, que actualmente se organiza en dos áreas geográficas a efectos salariales (A y B), cada una de ellas con un salario mínimo regional diferenciado.

B. EL PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (PROYECTO DE LEY NÚM. 1898-2012-CR)

El Proyecto de Ley núm. 1898/2012-CR, que regula la Remuneración Mínima Vital, fue presentado el pasado 29 de enero de 2013, y actualmente está pendiente de recibir el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República. El citado Proyecto de Ley define la RMV (art. 1), establece sus características (art. 2), contempla la posibilidad de que un porcentaje de la misma sea en especie (art. 3), y atribuye al MTPE la competencia para aprobar en el mes de julio su cuantía anual mediante Decreto Supremo y previo acuerdo del CNTPE (arts. 4 y 6).

El art. 5 del Proyecto de Ley lista cinco criterios para fijar la cuantía anual de la RMV, sin perjuicio de tomarse en cuenta otros no citados, es decir, no se trata de una lista *numerus clausus* sino de mínimos. Concretamente, se tendrán en cuenta *como mínimo* los siguientes criterios para fijar la RMV: a) el índice de variación de precios al consumidor fijada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI); b) la canasta básica de consumo familiar fijada por el INEI; c) la productividad del trabajo; d) el crecimiento económico del país; y, e) la capacidad de pago de los empleadores. Con carácter general, la cuantía de la RMV tiene vigencia anual. No obstante, si alguno de los criterios utilizados para fijarla experimenta una modificación sustancial antes de que transcurra el año, el Proyecto de Ley contempla la posibilidad de modificar transitoriamente dicha cuantía o fijar una nueva (art. 6). Además, el art. 7 encomienda al

CNTPE la tarea de evaluar, al menos una vez al año, el comportamiento de la RMV en relación con dichos criterios.

El art. 9 del Proyecto de Ley tiene especial relevancia porque propone la aprobación de salarios mínimos diferenciados según: 1) regiones o áreas del territorio nacional; 2) actividades económicas; 3) naturaleza de la actividad laboral; y, 4) dimensión de las empresas cuyas características permiten considerarlas separadamente para fijar la remuneración mínima. Así, uno de los criterios tomados en cuenta por el Proyecto de Ley para fijar salarios mínimos diferenciados es el geográfico; junto a la remuneración mínima vital de cobertura global, es decir, única a nivel nacional, el Proyecto de Ley incorpora la posibilidad (no obligación) de adoptar mediante norma reglamentaria remuneraciones mínimas diferenciadas por regiones o áreas del territorio nacional. En definitiva, la regulación sobre remuneraciones mínimas que propone el Proyecto de Ley núm. 1898-2012-CR es prácticamente reproducción de lo dispuesto sobre este mismo asunto en el Proyecto de Ley General del Trabajo.

Conviene seguir la pista a la tramitación de ambos Proyectos de Ley y cuando lleguen a la sesión del Pleno del Congreso, habrá que analizar los términos en los que se plantea la discusión sobre el salario mínimo regional. En definitiva, el debate sobre el salario mínimo regional en el Perú está de plena actualidad y puede que a medio plazo haya un cambio en la política de salarios mínimos del país.

5. CONCLUSIONES

Los principales rasgos que definen hoy en día la RMV en el Perú son los siguientes: 1) cobertura constitucional (art. 24 Constitución Política de 1993); 2) configuración legal (corresponde al Estado regularlo); 3) intervención de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores en su regulación, a través del CNTPE; 4) ámbito geográfico nacional (salario mínimo único para todo el país); 5) la inflación y la productividad como criterios técnicos utilizados para fijar y actualizar la cuantía; y, 6) actualización periódica, aunque sin una periodicidad predeterminada legalmente. No obstante, conviene subrayar que hubo una época en la que la política de salarios mínimos en el Perú estuvo basada en un sistema de salarios mínimos diferenciados por regiones (salario mínimo regional).

El aumento significativo de la inversión extranjera directa (IED) en el Perú⁵³, el crecimiento económico sostenido de la última década⁵⁴, la progresiva disminución tanto del empleo informal⁵⁵ como de los salarios inferiores a la RMV, o la puesta en marcha de diversos planes y programas nacionales dirigidos a la protección de colectivos específicos⁵⁶, son elementos positivos que favorecen la articulación de una estrategia de crecimiento común dirigida a lograr una mayor homogeneidad de todas las regiones del Perú y, en última instancia, la aplicación de una RMV de ámbito nacional, que no provoque distorsiones en el mercado laboral.

No obstante, hasta no alcanzar la integración y homogeneidad entre las regiones, parece acertado que, junto al análisis del incremento de la RMV y su impacto en el

⁵³ El pasado 14 de mayo de 2013 la CEPAL presentó el Informe *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe 2012*, que revela que la inversión extranjera directa (IED) en el Perú durante el año 2012 fue de 12.240 millones de dólares, lo cual equivale al 5.9% de su Producto Interior Bruto (PIB) y representa un aumento del 49% respecto a la IED del año 2011. Así, el Perú es el país de América Latina y el Caribe que en 2012 recibió el mayor crecimiento de flujos de IED. El Informe muestra que el sector minero ha sido el principal receptor de esa IED, seguidos de los sectores eléctrico, de las comunicaciones y financiero. El Informe también recoge que China es el país que más invierte en el Perú (22%), seguido de Estados Unidos (18%) y Canadá (16%). En este sentido, véase: *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe 2012*, CEPAL, pp. 8, 21, 30 y 31. La CEPAL señala en su informe que estos datos confirman la trayectoria de crecimiento sostenido verificada en la última década y marca un nuevo máximo histórico.

⁵⁴ El pasado 23 de abril de 2013 la CEPAL presentó el Informe *Balance Económico Actualizado de América Latina y el Caribe 2012*, según el cual, el PIB del Perú experimentó en 2012 un crecimiento del 6,2%, situándose en el tercer país de América Latina y el Caribe que tuvo una mayor expansión, por detrás únicamente de Panamá (10%). El Informe de la CEPAL también revela que en 2013 se espera que el PIB del Perú se expanda en un 6%. En este sentido, véase: *Balance Económico Actualizado de América Latina y el Caribe 2012*, CEPAL, pgs. 10 y 16.

⁵⁵ El estudio “Empleo Informal y Políticas de Protección Social en Perú. Retos y oportunidades para el nuevo gobierno”, elaborado por el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), señala que el Perú presenta una tasa de empleo informal superior al promedio de América Latina. No obstante, el estudio destaca la progresiva disminución del empleo informal en los últimos años. Así, en el período 2005-2009 la tasa de empleo informal pasó del 83,9% al 79,4%, lo cual significa que en un lustro el empleo informal se redujo en cinco puntos porcentuales. El informe del CIES también indica que, según estimaciones del MTPE, la población económicamente activa ocupada en el sector informal representaba el 72% del total en el año 2008 (Rodríguez e Higa, 2010); y según la OIT, el empleo informal en el Perú ascendía al 69.9% de la ocupación en el año 2010 (OIT, 2010).

⁵⁶ En los últimos años se han adoptado diferentes planes y programas que contribuyen a superar las diferencias entre las regiones del Perú. Destacan, entre otros planes, los siguientes: 1) el Plan de Trabajo de la Oficina Nacional de Promoción Laboral Persona con Discapacidad 2010; 2) el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres (Programa Juntos); 3) el Programa Gratitud 2011 (dirigido a personas mayores de 75 años en situación de pobreza); 4) el Plan Nacional de Población 2010-2014; y, 5) el Plan Nacional por la Infancia y la Adolescencia 2011-2021.

mercado laboral peruano⁵⁷, también sea interesante discutir sobre la conveniencia o no de articular un sistema de salario mínimo regional como alternativa al salario mínimo nacional. Partiendo de la cuantía vigente de la RMV, podrían fijarse salarios mínimos regionales. En las regiones con niveles de productividad y costo de vida inferior, la cuantía de la RMV aumentaría periódicamente un poco menos que en las regiones con mayor capacidad productiva, de modo que a medio plazo el país contaría con salarios mínimos diferenciados por regiones, que estimularían la contratación formal y el cumplimiento de la normativa sobre salarios mínimos. La existencia de salarios mínimos diferenciales por regiones incluso podría apoyarse en la Constitución Política desde el momento en que su art. 24 señala que *las remuneraciones mínimas se regularán por el Estado*, es decir, admite la posibilidad de que haya más de un tipo salario mínimo.

No obstante, la implantación de salarios mínimos diferenciados por regiones comporta algunos riesgos. Por ejemplo, si las regiones más competitivas cuentan con un salario mínimo mayor, esto puede alterar la movilidad laboral porque los flujos de trabajadores irían hacia estas regiones en detrimento de aquellas con niveles de productividad y de ingresos más bajos, que podrían llegar a despoblarse. Para evitar este éxodo hacia regiones con salarios mínimos más elevados, convendría que el debate sobre la adopción o no de salarios mínimos diferenciados por regiones no fuera aislado y estuviera acompañado de otro debate paralelo para potenciar y consolidar las políticas que aproximan el nivel de crecimiento de las diferentes regiones del país a medio y largo plazo. En última instancia, la adopción de salarios mínimos diferenciados por regiones podría configurarse como una medida transitoria, mientras persista la heterogeneidad de las regiones, siendo el objetivo último la aplicación de una RMV nacional a partir del momento en el que desarrollo de las regiones sea homogéneo y puedan integrarse.

⁵⁷ Sobre los cambios en los salarios mínimos y su incidencia en las variables del mercado laboral peruano, véase: DEL VALLE, M.: “Impacto del Ajuste de la Remuneración Mínima Vital sobre el empleo y la informalidad”, en *Revista de Estudios Económicos* (Banco Central de Reserva del Perú), núm. 16, 2009, pp. 83-102; y “Las políticas de salarios mínimos”, ob. cit., pp. 41-46; y JARAMILLO, M. y LÓPEZ, K.: *¿Cómo se ajusta el mercado de trabajo ante los cambios en el salario mínimo en el Perú?. Una evaluación de la experiencia de la última década*, ob. cit.

La implantación de un sistema de salarios mínimos diferenciados para todas las regiones no tiene por qué ser la única alternativa. Así, en lugar de tantos salarios mínimos como regiones, otra posibilidad sería crear salarios mínimos diferenciados por zonas o áreas; cada zona agruparía a varias regiones, no tanto por su proximidad geográfica como por su afinidad en el nivel de remuneraciones medias (sueldos y salarios) y desarrollo socio-económico. La cuestión consistiría en determinar adecuadamente el número de zonas y las regiones que integren cada zona. En última instancia, si esta segunda posibilidad tampoco tuviera gran acogida, una tercera opción sería continuar con un sistema de RMV de ámbito nacional pero en el que para fijar la cuantía se tomaran, junto a los criterios técnicos actuales (inflación y productividad) otros directamente referidos a la realidad propia de cada región. En definitiva, el debate sobre la implantación de un salario mínimo regional en el Perú puede tener un triple alcance:

- Implantación de tantos salarios mínimos diferenciados como regiones tiene el país.
- Implantación de un salario mínimo diferenciado por zonas, en el que cada zona agrupe a varias regiones con remuneraciones medias similares y con un nivel de desarrollo socio-económico parecido.
- Mantenimiento del salario mínimo de ámbito nacional pero tomando en consideración para su actualización no sólo los criterios técnicos centrados en la inflación y la productividad sino también otros referidos a la realidad de cada región.

Tal como ha quedado expuesto en este trabajo, hubo una época en la que el Perú contó con un sistema de salarios mínimos diferenciados por regiones al que siguió a partir de 1965 el sistema de salario mínimo nacional. Perú no es el único país de América Latina que ha seguido esta trayectoria. Así, en Colombia existieron salarios mínimos diferenciados por regiones hasta el primer trienio de la década de los 80 y actualmente también cuenta con salario mínimo nacional. Sin embargo, la problemática que comporta la aplicación de un mismo salario mínimo para todo el país con regiones tan diversas hace que el debate sobre la conveniencia o no de retornar al sistema de salario mínimo regional esté abierto en ambos países. En cualquier caso, aunque no llegara a implantarse definitivamente un sistema de salario mínimo regional, sería

conveniente que las condiciones y el desarrollo de cada región fuera uno de los criterios técnicos para revisar la cuantía del salario mínimo nacional.

Antes de finalizar este trabajo, merece la pena señalar, aunque sea brevemente, la trayectoria de México en la regulación del salario mínimo, ya que es inversa a la expuesta. México cuenta actualmente con salarios mínimos diferenciados por zonas geográficas y muestra una postura a favor de la unificación hacia un salario mínimo de ámbito nacional. Desde el 27 de noviembre de 2012, México diferencia los salarios mínimos en dos áreas geográficas (A y B), en lugar de las tres (A, B y C) que tenía hasta ese momento. El pasado 23 de noviembre de 2012 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos dictó una Resolución en la que, tomando en cuenta los estudios que desde hace varios años ha venido realizando sobre la viabilidad de la homologación de las áreas geográficas hacia un solo salario mínimo general, decidió reducir el número de áreas geográficas en las que está organizado el país a efectos salariales, pasando de tres (A, B y C) a dos (A y B). La Resolución recoge las razones que justifican tal decisión. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos señala que la actual situación económica del país constituye un momento propicio para *avanzar en el cierre de las áreas geográficas a efecto de su convergencia hacia un solo salario mínimo general y profesional para cada ocupación*. La Comisión especifica las condiciones económicas que propician el cambio: 1) el crecimiento que ha venido registrando el Producto Interior Bruto en el país en lo que va de año; 2) la estabilidad de precios que se ha registrado durante varios años; 3) la fortaleza de la moneda nacional (peso mexicano) frente a la situación financiera internacional actual; 4) el fortalecimiento de las finanzas públicas durante el actual mandato presidencial y la adecuada estrategia del manejo de la deuda pública. La Comisión recuerda que esta convergencia hacia un salario mínimo nacional es necesaria para *fortalecer el poder adquisitivo de los trabajadores y avanzar en el combate a la pobreza*, y subraya que la unificación de las Zonas A y B no tendrá efectos perceptibles sobre la inflación y el empleo porque la diferencia entre los salarios mínimos generales de ambas zonas que se estableció en 1988 (una diferencia del 8.04%) se ha reducido al 2.91% gracias a la disminución de las diferencias entre los salarios medios de ambas zonas. En definitiva, la unificación del salario mínimo legal en México pasa por la existencia de salarios medios homogéneos entre las regiones.

Finalmente, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de México destaca que desde marzo de 1988 hasta la actualidad, *los municipios que actualmente integran el área geográfica B han registrado un proceso de transformación que los ha llevado a ubicarse en condiciones económicas relativamente similares, y en varios casos incluso superiores, a las de municipios que actualmente pertenecen al área geográfica A, por ser municipios con vocación industrial y de servicios, en los que el avance tecnológico y administrativo ha llevado a diversas actividades productivas a ser altamente competitivas a nivel internacional; o por ser municipios que albergan puertos marítimos en los que se concentran porcentajes significativos del tráfico comercial internacional del país; o bien por ser municipios petroleros en los que se generan altos ingresos laborales derivados de las ocupaciones que esta actividad requiere. Estos municipios se caracterizan por demandar, en buena medida, mano de obra con competencias laborales especializadas y en las que los costos de vida han avanzado a la par de los municipios del área geográfica A.* Por todo ello, queda justificada la unificación de las zonas A y B. En cualquier caso, la Comisión recuerda que debe continuarse en este proceso de integración hasta eliminar la división en zonas geográficas y alcanzar un único salario mínimo nacional.

La regulación de México en esta materia permite, desde la perspectiva del Derecho comparado, abrir un debate en el Perú y en otros países de América Latina sobre la conveniencia o no de seguir un camino similar. Así, el proceso comenzaría con la creación de diversas zonas geográficas, que agrupen regiones con un nivel de desarrollo similar, cada zona con un salario mínimo diferenciado. Cuando los sueldos y salarios medios de una zona y otra serie de factores de desarrollo socio-económico se igualen con los de otra zona, se articularía la integración de zonas y también de salarios mínimos, y así sucesivamente hasta alcanzar un nivel de desarrollo homogéneo en todas las regiones del país y un salario mínimo nacional, igual para todas ellas.