

LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y SU IMPACTO EN LOS TRABAJADORES

THE MINIMUM LIVING WAGE AND ITS IMPACT ON WORKERS

Alfredo Bullard González*

Ex miembro del Consejo Directivo de THĒMIS

Miembro del Comité Consultivo de THĒMIS

versus

Julio Gamero Requena**

The diverse discussions around the Minimum Living Wage have been very controversial and constant over the past decades due to the economic, social and political context in which Peru was immersed. However, these discussions have reduced its recurrence over the past years as a result of various factors, such as the development of labor rights and improvement of the economic situation.

However, it is extremely relevant to understand the importance of the role of the Minimum Living Wage and the implications it may have over the workers. That is why in the present exposition there will be a presentation of the opposing positions regarding the impact –positive or negative– of the existence of a Minimum Living Wage on workers.

KEY WORDS: *Minimum Living Wage; labor rights; productivity; inflation; formalization.*

Las discusiones alrededor de la Remuneración Mínima Vital han sido muy polémicas y constantes en las décadas pasadas debido al contexto económico, social y político en el que el Perú se encontraba inmerso. Sin embargo, esas discusiones son cada vez menos recurrentes en la actualidad como resultado de la interacción de diversos factores, tales como el desarrollo de los derechos laborales y la mejora de la situación económica.

No obstante, es sumamente relevante entender la importancia del rol que tiene la Remuneración Mínima Vital y las implicancias de su fijación para los trabajadores. Es por ello que, en la presente exposición, se presentarán posiciones encontradas respecto al impacto –positivo o negativo– que la determinación de un salario mínimo puede tener en los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: *Remuneración Mínima Vital; derechos laborales; productividad; inflación; formalización.*

* Abogado. Magíster en Derecho (LL.M.) por la Universidad de Yale. Profesor de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ex Presidente del Tribunal del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual. Socio del Estudio Bullard, Falla, Ezcurra Abogados.

** Economista. Magíster en Gestión y Desarrollo por la Universidad Nacional de Ingeniería. Gerente General del Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Pequeña y Microempresa (COPEME). Ex Viceministro de Promoción del Empleo, y de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

EXPOSICIÓN DE JULIO GAMERO REQUENA

I. IMPACTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL EN EL MERCADO

Creo que la remuneración mínima vital juega un rol importante, pues desarrolla el mercado de trabajo y lo hace más eficiente. El mercado de trabajo es distinto al mercado de bienes y servicios. En este, la asimetría de información es muy marcada y los costos de traslado son bastante elevados. Además, la productividad marginal de un trabajador es difícil de medir; no hay una etiqueta que la indique, como sí sucedería con un producto en un supermercado. Las características propias de la oferta de trabajo –conformada por trabajadores– hace muy particular a este mercado.

En ese contexto, el establecimiento de una remuneración mínima disminuye las asimetrías de información y permite obtener indicadores que sirvan como referencias dentro del mercado de trabajo. Además, la remuneración mínima está pensada, sobre todo, para los sectores de menor calificación relativa. En todo caso, creo que es importante añadir que, si las negociaciones colectivas entre trabajadores y empleadores fueran más comunes en nuestro país, no requeriríamos, realmente, el establecimiento de una remuneración mínima.

En ausencia de ello, el sueldo mínimo sí juega un rol vital. En el sector formal, si lo enfocamos desde la teoría económica, es posible notar que, si se fija una remuneración mínima superior al salario que corresponde al punto de equilibrio en el mercado, podrían generarse problemas de desempleo. En cambio, ¿qué ocurre si el salario mínimo está por debajo de dicho punto? Se genera más eficiencia. En el caso del sector informal, tanto en el ámbito tributario como laboral, la remuneración mínima tiene un “efecto faro”: Da una señal de cuánto se está pagando a los trabajadores, la cual sirve como referencia. Estas señales permiten que el mercado opere de una mejor manera.

II. LAS INSTITUCIONES. REPRESENTACIÓN TRIPARTITA DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Al tratar este tema, hay algunas consideraciones que debemos tener en cuenta. Primero que, hoy en día, el principal obstáculo al ingreso de mano de obra no calificada a un

puesto de trabajo no es el salario mínimo, sino la propia complejidad del puesto de trabajo. Lamentablemente, nuestro sistema educativo falla al no poder brindarle a las personas cierto nivel de conocimiento o habilidades básicas (habilidad de relacionarse con otros, capacidad de comprensión), requeridas incluso para los empleos más simples. Ese es el principal cuello de botella: Cuando no hay capital humano, tampoco se puede hablar de inclusión en el mercado.

En segundo lugar, me parece que la forma en la que uno evalúa el impacto de la remuneración mínima depende del caso concreto en que uno se sitúa. A mi modo de ver, el salario mínimo, así como tantas otras instituciones laborales (leyes, sindicatos, entre otros), en el caso de países como el Perú –donde se puede hablar de un exceso de oferta laboral– ayudan a equilibrar el mercado de trabajo; son elementos endógenos del mercado laboral que le permiten encontrar un equilibrio.

En relación a la fijación del salario mínimo y el rol del ente tripartito, creo que un elemento fundamental para que funcione una economía de mercado es el respeto por las instituciones existentes. Institucionalizar la discusión en relación al salario mínimo es clave.

El Perú es el único país de la región en el cual es imposible prever un aumento en el salario mínimo, pues es una discreción del Presidente de la República. No existe un mecanismo mediante el cual el salario mínimo se incremente a inicios de cada año, como sí existe en Colombia o Ecuador. Aquí hace falta institucionalizar dicho aumento; y en ese sentido, el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo [en adelante, el Consejo] jugaría ese rol. Digo “jugaría”, porque realmente no hay voluntad política de que eso suceda.

Es importante distinguir el salario mínimo de la canasta básica de consumo. Son cosas diferentes; el primero no está hecho para cumplir con el segundo. A veces se vincula la fijación del salario mínimo a partir de la canasta básica, pero: ¿Cuál es la canasta básica? Es por eso que la misma Organización Internacional del Trabajo ha dejado claro que el establecimiento de una remuneración mínima vital no está relacionado con la canasta básica de consumo. Muchas veces, al calcular la cifra que vendría a satisfacer las necesidades de una familia, el monto resultante supera al del salario mínimo,

y esto se debe a la influencia de muchos factores sociales. El cálculo de la canasta básica, en realidad, es bastante subjetivo.

Establecer el método mediante el cual sea posible fijar la remuneración mínima sería un buen comienzo, y espero que el Consejo cumpla con fortalecer la institucionalidad con respecto al tema y no permitir influencias políticas externas. Estas no deberían permitirse. Por ejemplo, cuando los medios declararon que “Nadine Heredia ha impedido el aumento del sueldo mínimo”, lo que realmente hicieron fue politizar el tema, atentar contra la institucionalidad.

Por otro lado, la función del Consejo sería la de proponer la variación de la remuneración mínima vital, pero sus propuestas no son vinculantes. En ese sentido, habría que rescatar iniciativas como la del 2007, año en el cual se creó una comisión especial que elaboró un informe que buscó fijar los criterios para el incremento periódico del sueldo mínimo¹. Hay que buscar el establecimiento de elementos técnicos, que reduzcan la discrecionalidad de la autoridad en la fijación del salario mínimo.

III. CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

El informe del 2007 constituyó un esfuerzo importante para institucionalizar y dar reglas claras de previsibilidad a la determinación del sueldo mínimo, mediante el uso de criterios técnicos. Hubo consenso en tres aspectos.

El primero fue la periodicidad: Se recomendó que el salario mínimo se reajuste cada dos años. Definida la periodicidad, hacía falta establecer los factores a tomar en cuenta para su determinación. Se concluyó que estos debían ser dos: La inflación estimada por el Banco Central de la Reserva [en adelante, BCR] y la productividad. Hubo, además, una cláusula denominada “Cláusula de Garantía”, la cual establecía qué debía hacerse en caso la inflación real acabase siendo mayor a la estimada por el BCR. Se dispuso que, en caso esto ocurra, debía resarcirse automáticamente y utilizar la nueva inflación como base para determinar el salario mínimo.

Luego de haberse dictado el informe, y en un contexto de crisis económica global, sucedió que la inflación real superó a la estimada por el BCR; la cláusula de garantía debió haber sido aplicada. Sin embargo, el Estado se negó a hacerlo; fue así que la determinación de la remuneración mínima pasó al Consejo. A pesar de ello, la comisión especial que elaboró el informe ha continuado trabajando. Surgió, entonces, la siguiente interrogante: ¿En qué contexto puede plantearse un *stand by* en la fijación del salario mínimo? Hubo una ronda de discusiones entre el BCR, el INEI [Instituto Nacional de Estadísticas e Información], el Ministerio de Economía y Finanzas, y las agrupaciones de empleadores, en la cual se tomaron como ejemplo cuatro situaciones que podrían justificar dicha suspensión: (i) En caso haya una profunda recesión; (ii) en caso la tasa de desempleo abierto suba de determinado rango; (iii) en caso la informalidad laboral pase del 60%; y, (iv) en caso la remuneración mínima llega a situarse en el 50% de la remuneración promedio.

Ha habido, pues, un avance respecto a cuáles deberían ser los criterios relevantes que el Consejo debería tener en cuenta de determinarse una postergación en el aumento del sueldo mínimo. Creo que ya se ha avanzado mucho, al haberse dado un marco de referencia claro y transparente que permitirá que, cuando haya un nuevo aumento del salario mínimo, no se susciten las discusiones que muchas veces ocurren. Lo importante es la institucionalización; de ese modo, además, el sector empresarial podrá prever un aumento en la remuneración mínima con un tiempo suficiente.

Además, considero que, hoy en día, de fijarse el salario mínimo en cero (es decir, eliminándolo), esto no se reflejaría en la contratación de más gente. La función de producción no es tanto sustitución-capital-trabajo, sino es más bien una función complementaria. Dada una determinada cantidad de unidades de capital, se va a necesitar contratar una determinada cantidad de trabajadores. La posibilidad de otorgar un salario más bajo no necesariamente implica una mayor contratación, porque esto también podría generar deseconomía (estamos hablando del efecto de aglomeración).

¹ Informe final de la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, denominado “Crecimiento de la productividad y reajuste del salario mínimo”, aprobado por el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo el 23 de agosto de 2007.

IV. FORMALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

El enfoque que se ha tenido por mucho tiempo es el de combatir la informalidad mediante la reducción de costos laborales. Se afirma que la gente no se formaliza porque los costos laborales serían muy altos para hacerlo. Pero cuando uno observa los niveles de informalidad laboral en el sector de empresas de menos de diez trabajadores, se observa que, en el año 2005, este era de 93% y, hoy, asciende al 89%. No ha habido, pues, una auténtica reducción.

Efectivamente, en los otros sectores pequeños, medianos y grandes, la informalidad laboral se ha reducido. El problema es que, en el Perú, las medidas que se tomaron para formalizar el empleo se enfocaron en reducir el costo del salario mínimo, lo cual no ha surtido efecto. Esto debido a que, en realidad, lo que los microempresarios más necesitan es crecer, enriquecerse y aumentar sus utilidades, para así poder reinvertirlas y seguir creciendo. Si el microempresario no crece es por un tema del mercado mismo, o por un problema de gestión de la microempresa.

Las políticas del Estado han seguido la idea de que, basándose en el principio de igualdad de oportunidades, no se debería dar mayor asistencia técnica o capacitación a los microempresarios. Esto no debería ser así; lo que se debería buscar es la capacitación y fortalecimiento de este segmento. La asistencia técnica y el facilitación de gestiones son básicos.

Además, respecto a la formalidad, es necesario distinguir dos tipos de formalidad: (i) La formalidad laboral; y, (ii) la formalidad tributaria. El problema es que, la mayoría de veces, se coloca a los “independientes” en el grupo de aquellos que emplean informalmente, cuando esto no tiene sentido, pues las relaciones laborales sólo existen cuando existe una dependencia. Un trabajador autónomo, por ejemplo, no tiene ninguna relación laboral. El problema real es que el Estado necesita implementar mecanismos para poder insertar a los independientes en la seguridad social, pues es aquí donde existe un déficit que no es cumplido.

V. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL: RELACIÓN CON EL RÉGIMEN LABORAL

En cuanto a las señales que puede dar la remuneración mínima a la definición y construcción de los esquemas laborales rígidos, totalmen-

te flexibles y de flexiseguridad, creo que hoy día, por ejemplo, por más que algunos indican que el Perú es de los países con los mercados laborales más rígidos, en realidad la localización promedio de un trabajador no pasa de los cinco años. El mercado es bastante flexible, y esto se ve reflejado en la rotación constante de trabajadores en los puestos de trabajo.

La rotación voluntaria es siempre positiva, porque el motivo de la renuncia de un trabajador es la existencia de una mejor oferta de trabajo. Hay que diferenciar esta rotación de la involuntaria, que se da cuando uno es despedido. Nuestro régimen laboral, en mi opinión, no es particularmente rígido; se encuentra, más bien, en un rango intermedio. Creo que la regulación laboral es particularmente importante cuando se refiere al tema del respeto a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva. Así, vemos que hay países europeos, como Holanda, en los cuales se puede hablar de flexiseguridad debido a la gran cobertura con que cuenta la negociación colectiva.

EXPOSICIÓN DE ALFREDO BULLARD GONZÁLEZ

I. EL PAPEL DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL EN LA ACTUALIDAD

La remuneración mínima, básicamente, cumple un rol distributivo antes que un rol de mejorar la eficiencia. Es decir, no creo que la remuneración mínima cumpla un rol en términos de mejorar la eficiencia del mercado laboral en particular y del mercado en general. Su función parte del supuesto que hay un grupo de personas que tienen empleo y que requieren ser protegidos para mantener un nivel de ingreso adecuado y en consecuencia, se toma una decisión que, se piensa, puede distribuir ingresos del lado de las empresas al lado de los trabajadores.

Sin embargo, en la realidad, tiene un efecto diferente. Transfiere ingresos de los que no están empleados, o no empleados formalmente, hacia los que están empleados, en términos de disminución de sus posibilidades de empleo o reducción de ingresos de los primeros grupos.

La remuneración mínima no está relacionada con la eficiencia, sino con un efecto distributivo, con un intento de desarrollar un determinado concepto de justicia. Pero creo que el efecto distributivo deseado entre las empre-

sas y los trabajadores realmente no se presenta, o se presenta de manera muy marginal.

Polinsky decía que las reglas contractuales realmente no distribuyen porque hay otros elementos a través de los cuales se puede reequilibrar la distribución que la ley ordena. En el caso de la remuneración mínima, o se contrata a menos personas, o se reduce algún otro tipo de derecho o beneficio que podría considerarse a favor de los trabajadores. Y además, por el lado de los desempleados que tienen menos oportunidades de empleo o que tienen que recurrir al mercado informal, la remuneración mínima les quita oportunidades para entrar al mercado formal. Y en el mercado informal, reciben remuneraciones y beneficios menores.

Ahora, si aceptáramos la remuneración mínima vital como principio, ¿Cómo debe definirse el nivel de esta? El punto central para definir el nivel remunerativo, y en particular la remuneración mínima vital, debería ser la productividad. La inflación no es realmente relevante para definir los sueldos. Si tengo un sector que es menos productivo, y el rendimiento por productividad no crece por lo menos igual que la inflación, si pagas más, estás generando una distorsión.

Pero hacer el cálculo de que remuneración corresponde a un nivel de productividad es, en la realidad, un cálculo imposible. Se parece a los cálculos que el Estado ha intentado hacer para controlar los precios de productos y servicios, y está condenado al fracaso.

No necesariamente porque los precios de la economía hayan subido, significa que la productividad haya subido igual. Nuevamente, el uso de la inflación tiene que ver más con un objetivo distributivo donde, por lo menos, el trabajador esté cubierto contra la elevación del costo de vida. Pero las empresas no están cubiertas contra ese riesgo. Si no pueden ganar en productividad por encima de la inflación tendrán un serio problema. Forzarlas a pagar por una productividad que no tienen no es lógico. Entonces, como vengo señalando, el punto principal sería el incremento en la productividad.

II. SALARIO MÍNIMO SECTORIAL Y EL IMPACTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL EN LA PRODUCTIVIDAD

Considero que la razón por la cual los controles de precio no funcionan es porque tratan de resolver un problema que, a su vez, impli-

ca obtener una gran cantidad de información, cuando esa información está descentralizada en el mercado, en una serie de individuos. Cada empresa y cada persona tienen información sobre sus costos, sus necesidades, sus preferencias, sus capacidades. Es imposible que quien fije el sueldo mínimo acceda a toda esa información para tomar una decisión correcta. Sin información, fijar un sueldo mínimo que funcione para todos es un acto de adivinación, es como actuar con una bola de cristal.

Ese problema de la descentralización de la información se resuelve a través de la interacción y negociación. La remuneración mínima, además, tiene una aplicación bastante limitada en el mercado real, porque hay un significativo grupo de gente que gana por encima de ella, mientras que un gran grupo (los informales) ganan por debajo de la remuneración mínima. El segmento que gana la remuneración mínima es relativamente pequeño.

Entonces, mi punto es que no creo que el impacto de la remuneración mínima sea realmente significativo. La remuneración mínima es relativamente marginal y la discusión sobre ella es más mediática que efectiva.

El problema que se tiene va más por el lado del empresario "chiquito" que quiere entrar en el negocio y recién está generando su capacidad productiva y se encuentra con que el costo de la mano de obra, que a nosotros nos puede parecer mínimo, para él, es altísimo.

III. LA CANASTA FAMILIAR O LA OFERTA Y LA DEMANDA

Respecto a la duda referida a si la canasta familiar puede servir como criterio base para determinar un aumento en la remuneración mínima, esto se puede resumir de la siguiente manera. Si uno le pregunta a alguien cuánto quiere ganar, la respuesta que uno recibe es "lo que necesito para pagar lo que gasto". Si las empresas fijaran sus precios en relación con lo que quieren ganar, el sistema de fijación de precios no funcionaría bien; es necesario tener en cuenta otros factores como el costo del producto, los beneficios que este genera, etcétera.

Lo mismo sucede cuando un trabajador plantea el sueldo que quiere ganar; lo que busca

es que se cubran sus gastos, y se plantea en esos términos. Sin embargo, creo que eso cubre solamente la mitad de la foto; la otra mitad se define a partir de la ley de la oferta y la demanda. El salario no sólo se define por cuánto quiere ganar el trabajador, sino también por cuánto está dispuesto el empleador a pagarle.

Así, las expectativas de salario vendrían a configurar la curva de la oferta, mientras que la productividad del trabajador vendría a configurar la curva de la demanda. Creo que el punto central es el aporte que el trabajador puede realizar a favor de la empresa; en efecto, nadie contrata a más trabajadores simplemente porque les puede pagar menos. La contratación de personal tiene más que ver con qué es lo que se tiene que producir. Lo que sí es cierto es que si uno puede reducir sus costos, se vuelve más competitivo y se abren más oportunidades de crecimiento. Si hay, pues, un factor de crecimiento económico que está relacionado con cuánto le cuesta a la economía producir.

Creo que es necesario ir más allá de una visión estática de la empresa (por ejemplo, evaluando sólo el número de trabajadores que debe contratar en un determinado momento) y considerar, más bien, los incentivos de crecimiento futuro que esta tendría. Hay que tener en cuenta, además, que un aumento en la productividad de la empresa también puede cambiar la estructura de la misma, pues implica un tipo de mano de obra distinto; esto es muy típico en los procesos de innovación. Por eso, evaluar este tipo de decisiones es muy complejo.

Creo que tratar de establecer una señal “confiable” al mercado respecto de cuál debería ser el salario mínimo es imposible. El proceso descentralizado de determinación del salario, que se da a través del mercado, es mejor que la regulación al momento de definir esto. Si uno incrementa la productividad, va a mejorar la situación de los trabajadores. De ese modo, se da a los trabajadores la oportunidad de ganar más. El establecimiento de una remuneración mínima, en cambio, afecta el nivel de acumulación de capital y, al hacerlo, disminuye la capacidad del empleador de invertir en mejoras. Esto reduce la productividad, lo cual reduce, a su vez, la oportunidad de mayores ganancias de los trabajadores.

IV. IMPACTO EN LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

Para ver cuál es la relación entre la remuneración mínima y la formalización del empleo, hay que ver primero a qué llamamos “formalización” y “legalidad”. Sí creo que la remuneración mínima tiene un impacto.

Sin prejuicio de que efectivamente las microempresas tienen un régimen diferente (con un costo laboral menor), lo que creo también es que sí ha habido aumentos en el salario mínimo en los últimos tiempos. Entonces, el impacto es menor, pero con un sueldo mínimo más alto. ¿Cuál es el impacto? Habría que hacer una regresión para ver si eso ha impactado o no ha impactado. De lo contrario, no se ha demostrado, desde el punto de vista empírico, nada sobre sus efectos.

Sin embargo, desde el punto de vista conceptual, el mayor costo de hacer algo, hace que se haga menos de ese algo. Entonces, un mayor costo laboral formal va a determinar una menor formalización. La gran pregunta es: ¿Qué significa la informalidad? El único costo de la informalidad no es solamente el costo que pagas por volverte formal, sino es el costo de relaciones comerciales, el poder contratar, entre otros. El Estado, sobre todo en lo tributario, te termina forzando entrar al mercado informal, para evitar los costos de la formalidad. Es muy complicado, porque hay un costo de informalidad muy alto por no poder entrar a la formalidad, a pesar de que la mayoría de los informales quieren, en el fondo, ser formales.

Si cambias la raya de la formalidad, reduciendo requisitos, puedes incorporar a más gente dentro de esa formalidad. Hay tres factores principales que afectan la entrada a la formalidad: (i) El costo laboral; (ii) el costo de tramitología, y; (iii) el costo tributario. Creo que el costo de tramitología es uno de los peores, porque a veces son costos insuperables donde el propio sistema te termina rechazando.

Asimismo, el tema tributario se ha vuelto demasiado complejo, porque a pesar de que hay sistemas simplificados para las pequeñas empresas, es un tema muy complicado. Pagar impuestos hoy en día, en nuestro sistema, es una de las cosas más complicadas que uno puede imaginarse. Si el Estado pone estándares altos para la formalidad, lo que ocurrirá es

que habrá menos formalidad, lo cual considero que será el gran problema. Lo laboral es una parte del problema.

V. RELACIÓN CON EL RÉGIMEN LABORAL

Desde un punto de vista conceptual, si tengo estabilidad laboral –es decir, se ha restado flexibilidad a la movilidad laboral– el problema de no querer pagar un salario mínimo no se resuelve despidiendo al trabajador, y cuando no lo puedes sacar, el problema se resuelve *ex ante*: No lo contratas o contratas menos.

La construcción de todos los derechos laborales –de naturaleza individual y colectivos– se sustentan a partir del supuesto de que hay estabilidad laboral. Yo tampoco creo en la estabilidad laboral como principio. Creo que el mercado tiene que ser más flexible. Empero, asumiendo este esquema, sin estabilidad laboral no funciona. Creo que sí tiene un impacto importante para ver cómo opera la estabilidad laboral y los derechos involucrados.

RÉPLICA DE JULIO GAMERO REQUENA

Con respecto a la remuneración mínima, hay dos aspectos importantes que debemos resaltar. Primero, hay que tener claro que la mayor o menor calificación de la mano de obra no se explica por la existencia del salario mínimo. El que exista mano de obra con distintos grados de calificación se debe a la calidad de la educación que recibe el trabajador, lo cual se ve influido por el nivel que ha alcanzado la educación pública, así como muchos otros factores. Si toda la mano de obra estuviera altamente calificada, se podría hablar de una nueva configuración del mercado de mano de obra.

Una segunda cuestión es que los enfoques conceptuales que se le den al tema se ven fortalecidos cuando estos son respaldados por hechos concretos. Así, los últimos tres años constituyen una experiencia interesante que permite evaluar el impacto del salario mínimo en un contexto distinto al que hemos tenido antes. Durante los últimos tres años, hemos crecido nuestra economía ha crecido sostenidamente. Y uno puede notar como, desde fines del gobierno pasado hasta la fecha, el salario mínimo ha crecido considerablemente en términos porcentuales (desde los S/.600 hasta los S/.750 actuales).

En ese mismo lapso, lo que algunos analistas indicaron que iba a ocurrir, no ha sucedido: La tasa de desempleo ha bajado y la informalidad laboral se ha reducido efectivamente. Aunque el desempleo juvenil sigue siendo alto en nuestro país –aunque, estructuralmente, esto es común en muchas economías–, incluso este factor se ha reducido respecto a las cifras con que contábamos tres años atrás. Yo no le asignaría al salario mínimo un papel determinante en estos aspectos positivos. Es el efecto de demanda agregada y crecimiento económico, en conjunto con la remuneración mínima vital, los que minimizan los factores adversos.

Ahora, a lo largo de la presentación, se ha hablado mucho de la importancia de la productividad en relación al salario mínimo. Creo que la idea es vincular la productividad como uno de los criterios a ser tomados en cuenta al considerar un aumento de la remuneración mínima. Para ello, no creo que se deba considerar la productividad de cada sector, porque esta varía mucho de una actividad a otra. El criterio que se utilizaba antes, que era aún más complejo, pues se utilizaba la PTF (Productividad Total de los Factores); es decir, no sólo la productividad del trabajo, sino, además, la productividad del capital más el residuo, que se referiría a la tecnología.

Una forma más simple de hacer uso del factor productividad es tomar la productividad media del trabajo. Esta se obtiene colocando el producto bruto (la cantidad producida) sobre la productividad ocupada (el trabajo realizado). Es esta la productividad que debería tomarse como referencia. Además, hay que mencionar que la proporción de trabajadores cuyo salario se encuentra por debajo aún del salario mínimo es bastante grande. Felizmente, esta proporción se está reduciendo, pues con el incremento de la economía, se produce también un incremento en los salarios. Hoy día, el salario mínimo equivale al 38% de la remuneración promedio. Esto representa más de un tercio de la misma, lo cual es positivo.

Un aspecto que hay que rescatar de la productividad es que esta constituye un elemento clave para poder lograr un crecimiento económico sostenible, que pueda traducirse en una mejora de los sueldos y salarios. Lo que es positivo es que el número de negociaciones colectivas bilaterales está en aumento, por lo que trabajadores y empleadores se están poniendo de acuerdo respecto al monto del

salario que les compete. Me parece que los trabajadores están tomando consciencia de la importancia que tiene la negociación colectiva y el aumento de la productividad. Si la productividad no aumenta, se hace difícil que un negocio sea sostenible. Si uno quiere más beneficios, debe mejorar su rendimiento.

Por último, Alfredo ha hecho referencia a las microempresas. Hoy en día, las microempresas funcionan con una remuneración mínima distinta. El costo anual del trabajo para esas empresas es menor, porque los trabajadores reciben menos beneficios. Los esfuerzos realizados para formalizar estas microempresas están en aumento.

RÉPLICA DE ALFREDO BULLARD GONZÁLEZ

Creo que ahí hay varios aspectos que señalar. La remuneración mínima establece una decisión administrativa, legal, estatal sobre cuál debe ser el precio mínimo que se debe pagar a alguien por algo. Ahí hay varios supuestos que tendrían que cumplirse para que ello fuera eficiente y funcionara. El primero de ellos es asumir que existe efectivamente un precio que define que eso es eficiente en diversos mercados. Ello no es posible, pues la diversidad de precios en el mercado es muy grande. Los servicios, trabajos y personas no son iguales, lo que define, además, que el valor del trabajo son las preferencias subjetivas sobre cualquier bien o servicio.

Que el Estado pueda calcular ese “precio de equilibrio”, me parece que es un cálculo imposible al nivel que cualquier número que arroje en realidad no dice nada sobre la realidad de las cosas. No creo que haya un estudio realmente serio sobre ello y, además, creo que el equilibrio es un concepto ideal que no existe en un mercado y menos en un mercado como el laboral.

Lo segundo que diría es que no creo que sea cierto que la remuneración mínima tenga el “efecto faro” al que se refiere Julio. Considero que los que reciben las peores consecuencias de la remuneración mínima son los trabajadores poco capacitados, es decir, los que carecen de educación laboral y los que carecen de experiencia en el trabajo, usualmente los más jóvenes. La razón es muy simple: Si un empleador quiere contratar a alguien y le da libertad de ofrecer un precio, un factor de competencia entre aspirantes potenciales al

puesto será que estén dispuestos a recibir un menor precio, precisamente porque carecen de experiencia o capacitación. Entonces, cuando se impone un salario mínimo, en realidad se está diciendo que si hay alguien con estudios, y le tengo que pagar igual a alguien que no tiene estudios o experiencia, entonces voy a contratar a alguien que sí tiene estudios y experiencia. Eso es lo que termina ocurriendo.

Por eso, los más jóvenes son los que más sufren con la remuneración mínima. Podría obtener un trabajo que les permita ingresar al mercado aceptando una remuneración menor, pero ganando más experiencia, lo cual les permitirá, en el futuro, obtener mejores remuneraciones. Es como cuando uno invierte en educación pensando en recuperar su gasto con mejores ingresos futuros.

Es imposible establecer un solo salario mínimo para todo el mercado. Además, termina perjudicando más al trabajador que podría tener trabajo, pero no lo tiene porque existe el salario mínimo. Genera transferencias de recursos entre desempleados que no consiguen trabajo porque existe el salario mínimo a favor de trabajadores que tienen trabajo.

En relación a las instituciones y criterios que se utilicen para fijar la remuneración mínima vital, creo que primero es importante entender por qué suben los sueldos, para entender si algún procedimiento puede efectivamente establecer algún salario mínimo que sirva de referencia para un determinado mercado. Analizar la representación tripartita del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, desde el punto de vista de si es un buen órgano para fijarlo, es muy complicado. Fijar cualquier precio en la economía parte de la falacia de que los funcionarios pueden tener la capacidad para determinar el precio de equilibrio, lo que, en el fondo, es imposible.

Los grandes fracasos en la regulación de mercados se deben a que no se pueden fijar los precios adecuadamente, porque no se pueden calcular. El precio es fruto de un proceso de descubrimiento producto de la interacción individual de millones de personas. Entonces, no creo que una comisión tripartita desarrolle esa capacidad, sólo por ser tripartita.

Lo único que tendría de positivo es que podría hacerlo un poco más transparente, o quizás permitiría mayores negociaciones colectivas,

en atención a que están representados todos los sectores. Si la fijación de una remuneración mínima es algo que se va a hacer, es mejor que se haga en un marco institucional claramente definido; sobre ello no hay dudas. Si uno supera la pregunta si se debe o no hacer, es mejor un marco predecible donde las formas de tomar decisiones generen *accountability* sobre las personas que toman las decisiones.

Será mejor que el marco sea lo más técnico posible y que tenga procedimientos que permitan identificar el criterio establecido y que haya transparencia. En el fondo creo que va a depender de que el proceso tenga reglas claras y que haya una cultura que permita que esos mecanismos funcionen lo menos mal posible pues adelante que no van a funcionar.

Considero que lo importante, como ocurre en casi todos los mercados, es que haya un mecanismo por el cual los acuerdos y las reglas se cumplan. El problema de asimetría no se presenta exclusivamente en el caso del salario mínimo, y considero que el Estado no necesariamente está mejor capacitado para regular los precios que los actores en el mercado.

Yo coincido con Julio en que efectivamente la remuneración mínima no explica la falta de capacitación, porque hay una serie de otros factores que tienen que presentarse. Sin embargo, sí creo que la remuneración mínima retrasa la incorporación de ciertos grupos de la sociedad al mercado laboral, con lo cual se reduce el impacto de la experiencia como mecanismo para mejorar la capacitación laboral.

Una anécdota ayuda a esclarecer el asunto. Una vez, un economista fue a asesorar al gobierno chino. Cuando estaban pasando frente a una zanja cavada para colocar tuberías, notó que había cien trabajadores con lampas, cavando la zanja para la obra. El economista preguntó, entonces, por qué no colocaban un cargador frontal que remplazara a esos cien trabajadores por un par de operadores, reduciendo los costos. El funcionario le contestó que, entonces, dejaría a cien personas sin empleo. El economista sonrió y le dijo: "Si ese es su objetivo, tengo una mejor idea. Debería quitarles las lampas y entregar cucharitas, para darle trabajo no a cien, sino a mil empleados".

Lo que en el fondo estaba diciendo es que mucho de los derechos de los trabajadores se originan no en declaraciones legales, sino

en el aumento efectivo de la productividad. Si con menos se produce más, se podrá pagar mejor a cada uno. Por el contrario, si las condiciones en las que se encuentran los trabajadores no son productivas, la especulación sobre el salario mínimo es esotérica. La regla debería ser que si el trabajador aumenta su productividad, los recursos involucrados están rindiendo más. Entonces, la torta para pagarles más también crece. Al crecer la remuneración, habrá más demanda, y al haber más demanda, habrá oportunidades para producir más bienes y servicios. Con ello aumenta el empleo. De alguna manera es lo que ha pasado en el Perú en los últimos años, a pesar del sueldo mínimo.

Ahora bien, ¿De qué depende la productividad y qué hace que una persona sea productiva? En primer lugar es el capital: Permite invertir en lampas en vez de cucharitas o en cargadores frontales en vez de lampas. Si tienes capacidad de invertir en esas cosas, la productividad aumenta porque puedes invertir más en cada unidad de producción. Un trabajador con más recursos alrededor será más productivo.

Lo segundo, muy vinculado a la primero, es la tecnología e innovación, donde tales factores permiten mejorar las condiciones de trabajo y hacer más productivo a cada trabajador.

Y el tercer factor es el capital humano, pues la capacidad del trabajador, cuando está más capacitado, es más productiva. Coincido que si quieres mejorar las condiciones de los trabajadores, tienes que conseguir que estos tres factores sigan mejorando. El sueldo mínimo, al final, se vuelve irrelevante.

La acumulación de capital, principalmente, está vinculada a la inversión privada y relacionada a los incentivos que la inversión privada tiene para eventualmente invertir el capital. La inversión está íntimamente relacionada a temas de educación, que es uno de los grandes problemas del Perú. Y bueno, es definitivamente un país poco intenso en tecnología e innovación.

¿Qué tiene que hacer todo esto con la remuneración mínima? Si se quiere subir el salario, tenemos que aumentar la productividad. El problema está en que la productividad laboral lo se puede medir en términos tan agregados como para definir que el salario mínimo refleja una productividad determinada, porque

tal productividad varía mucho dependiendo del sector en el que estás, según la empresa, según la actividad específica en la que estás trabajando y según el trabajador específico. Eso quiere decir que las funciones para determinar la productividad están afectadas por una serie de variables que además son distintas de persona a persona, de momento en momento y de lugar en lugar.

Entonces, calcular un sueldo mínimo que pueda estar respaldado en la productividad es muy difícil porque surgen preguntas como: ¿Productividad de quién? ¿En qué circunstancias? ¿En qué industria?

Esto se vincula a las siguientes preguntas: ¿Por qué ha crecido el empleo? ¿Por qué han mejorado las remuneraciones en los últimos tiempos? Yo creo que principalmente porque hemos aumentado nuestra productividad.

Las empresas están en capacidad de pagar más, manteniendo capital para seguir invirtiendo, pero igualmente logrando pagarles más a los trabajadores. La productividad en el Perú debe estar dentro de las más bajas del mundo. El trabajador peruano trabaja mucho, pero comparándolo a un trabajador alemán o norteamericano, su productividad es baja y eso explica por qué el PBI per cápita en Estados Unidos es alrededor de US\$70,000, mientras que en el Perú estamos por los US\$7,000. Considero que en general, con el paso del tiempo, el mundo ha estado capacitado para aumentar su productividad, en mi opinión, a pesar de los derechos laborales.

Lo más importante es preguntarnos si la productividad ha aumentado. Si no entras al mismo problema de todos los sistemas de control de precio. Si el control de precio no se puede sustentar en la realidad de la economía, lo que terminas logrando dar son señales equivocadas, falsos incentivos. Tengo la idea que el salario mínimo no soluciona ese ni ningún otro problema.

COMENTARIOS FINALES DE JULIO GAMERO REQUENA

Creo que, hoy en día, el debate en torno al salario mínimo ya no gira alrededor de los efectos de un aumento en el salario mínimo, sino a la existencia del salario mínimo en sí. Creo que una discusión de este tipo, que cuestione pa-

radigmas ya establecidos, es importante, pues ayuda a cuestionar la existencia de diversas instituciones del Derecho Laboral.

Además de lo ya mencionado, creo que un aumento en la productividad, además de requerir condiciones macroeconómicas positivas y una institucionalidad que haga predecibles las incertidumbres alrededor de un aumento en el salario mínimo, vendrá de la mano con una mejora en la formación profesional y la capacitación laboral. Refuerzo la idea de que capital y trabajo son factores complementarios y no sustitutorios.

Además, respecto a la pregunta referida a por qué las inversiones hechas en nuestro país requieren de mano de obra barata, creo que esto se relaciona con la oferta laboral que existe en nuestro mercado. Si nuestra población económicamente activa contara con un nivel educativo alto, entonces podríamos atraer a otro tipo de inversiones, que generen un mayor valor agregado. Para que nuestro crecimiento económico sea sostenible y podamos incrementar efectivamente la productividad, la formación profesional y la capacitación, como ya he mencionado, son claves.

Nuestra meta, pues, debería ser contar con un mayor nivel de capacitación laboral, si queremos alcanzar cifras de crecimiento importantes. Y por ello, debe ponerse en agenda auténticas políticas de empleo. Además, deben plantearse formas en las que se puede incrementar la productividad, de formación laboral de los trabajadores, entre otros. El debate sobre la remuneración mínima es beneficioso, pues pone a la luz las deficiencias de otros sectores del actuar público, los cuales deben mejorarse para poder llevar el bienestar a todos.

COMENTARIOS FINALES DE ALFREDO BULLARD GONZÁLEZ

Hay varios asuntos importantes que han salido de este interesante debate. En primer lugar, mi impresión es que desde el punto de vista histórico, la remuneración mínima es cada vez una discusión menos importante. Hoy en día, es algo que discutimos con intensidad moderada, cada cierta cantidad de meses, mientras que antes (en los setentas y ochentas) se daban todos los días.

Creo que eso es un síntoma de una economía que está pensando en la parte de arriba de la olla y no en el concolón pegado en el fondo. Se ha ido desarrollando la idea de que el bienestar de los trabajadores depende de una economía sana, en crecimiento, antes que en el reconocimiento romántico de derechos laborales. Como decía, tengo la impresión de que la remuneración mínima se ha vuelto una discusión más marginal, lo cual es saludable. Espero que cada vez haya menos personas que dependan de una remuneración mínima y que hayan aumentado su productividad, y al aumentar su productividad, reciban una mejor remuneración.

En la misma línea, es bien interesante mirar y comprar distintos segmentos del mercado.

Si comparas la remuneración de un gerente peruano y de un gerente chileno, no son tan distintas. De hecho, Perú importa mano de obra hiper-calificada como gerentes y técnicos. Ello ocurre porque, efectivamente, a ese nivel, nuestro capital humano está mejor capacitado de lo que está el capital humano medio para abajo.

Ello es indicador de que hemos crecido y en esa parte estamos mucho mejor, porque estamos más cerca de nuestro referente chileno, por ejemplo. Y eso que el PBI chileno es el doble que el nuestro porque, justamente, donde se está ganando menos es al medio. Finalmente, creo que eso muestra que el camino a resolver es mucho más complejo que únicamente la remuneración mínima.