

Observatorio Económico

Perú

Lima, 5 de agosto de 2011
Análisis Económico

Perú
Daniel Barco
dbarco@grupobbva.com.pe

Salario mínimo e informalidad

- **Desde inicios de la década pasada, el salario mínimo de Perú ha crecido más rápido que los incrementos de productividad**
Además, con un aumento de 25%, el salario mínimo (en relación al ingreso promedio) pasará ubicarse entre los más altos de la región.
- **En este contexto, la elevación del salario mínimo puede inhibir la generación de empleo e incrementar la informalidad**
Aumentos del salario mínimo por encima de las ganancias en productividad disminuyen la probabilidad de ser contratado formalmente para los trabajadores de bajos ingresos; en particular, los más jóvenes.
- **Los aumentos del salario mínimo deben enmarcarse dentro de una política de inclusión a los mecanismos de protección social**
Un salario mínimo alto obstaculiza la inclusión de los trabajadores de menores ingresos al goce de beneficios laborales como seguros de salud, protección frente al desempleo y pensiones de jubilación.

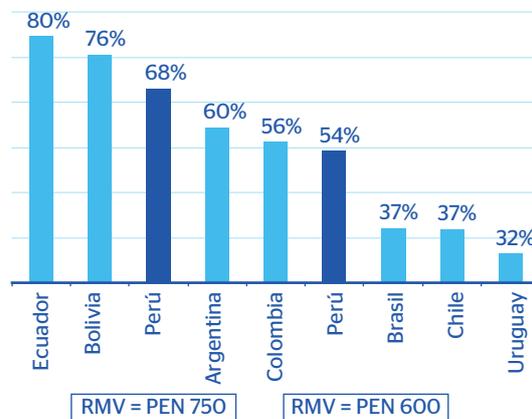
¿Qué tan alto es el salario mínimo en el Perú?

Una primera manera de evaluar el nivel del salario mínimo es comparándolo con aquel vigente en otros países de la región. Dicha comparación debe efectuarse midiendo el salario mínimo como una proporción del PBI per cápita, de tal manera que se tome en cuenta la heterogeneidad en los niveles de ingreso y productividad entre los países.

El Gráfico 1 muestra que el salario mínimo vigente a julio (S/. 600) se encontraba en un nivel intermedio en América del Sur: era más alto que el de Brasil, Chile y Uruguay y similar al de Colombia, países con un nivel de competitividad global superior al nuestro. Sin embargo, de materializarse el anunciado aumento del salario mínimo a S/. 750 (25% de incremento), estaríamos entre los países con ratios salario mínimo sobre PIB per cápita más altos en América del Sur, junto con Ecuador y Bolivia, países que cuentan con un nivel de competitividad global menos ventajoso¹².

Gráfico 1

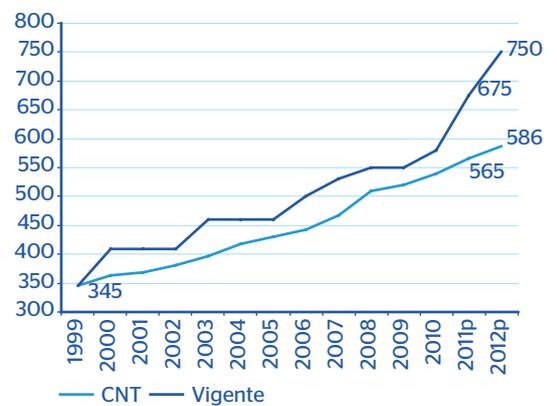
Salario mínimo en América del Sur (% del PBI per cápita)



Fuente: FMI, Bloomberg y otros. Elaboración: BBVA Research Perú

Gráfico 2

Evolución del salario mínimo (PEN nominales)



Fuente: INEI. Elaboración: BBVA Research Perú

Otra manera de evaluar el nivel del salario mínimo es comparando su trayectoria con la que habría seguido para equiparar los incrementos en la productividad. Para tal fin, utilizaremos la fórmula propuesta por el Consejo Nacional del Trabajo (CNT)³:

$$Var\%(RMV) = \pi + \alpha \times Var\%q$$

Var%(RMV): Variación porcentual de la remuneración mínima.

π : Inflación acumulada.

α : Factor de ajuste (proporción promedio de la productividad de los últimos cinco años de los sectores comercio y servicios con respecto a la productividad promedio de los sectores industria y construcción).

Var%q: Variación promedio móvil de quinquenios inmediatos de la productividad media del trabajo en el sector no primario.

De acuerdo con esta fórmula, el salario mínimo debe ajustarse de tal manera que los trabajadores que lo perciben no pierdan su capacidad de compra en el tiempo y, adicionalmente, obtengan una ganancia en la medida que aumente su productividad. El Gráfico 2 presenta la trayectoria que hubiese seguido el salario mínimo desde inicios de la década pasada, de haber sido actualizada bajo esta propuesta⁴. De acuerdo con la estimación, la Remuneración Mínima Vital

1: Para el caso peruano, se asume el régimen laboral de la pequeña empresa, que debe pagar 13 sueldos al año: 12 sueldos cada mes más 2 gratificaciones de medio sueldo cada una. Por otro lado, si se utiliza una medida de productividad más restringida, como el PBI por trabajador, los resultados muestran que Perú superaría a Ecuador y Bolivia en el de ratio de salario mínimo.

2: Ver WEF (2010).

3: El CNT es una institución conformada por organizaciones sindicales, gremios empresariales y representantes del Ministerio de Trabajo. Para los detalles de su propuesta ver CNT (2006).

4: La simulación ha hecho uso de algunos supuestos: i) el aumento de la productividad media del trabajo en el sector no primario es de 2.3 por ciento anual, correspondiente al promedio en el período 2001-2009, ii) el término α es igual a 0.72, que es el promedio calculado en CNT (2006) para el período 1998-2002, iii) la tasa de inflación en 2011 y 2012 es 3 y 2 por ciento, respectivamente.

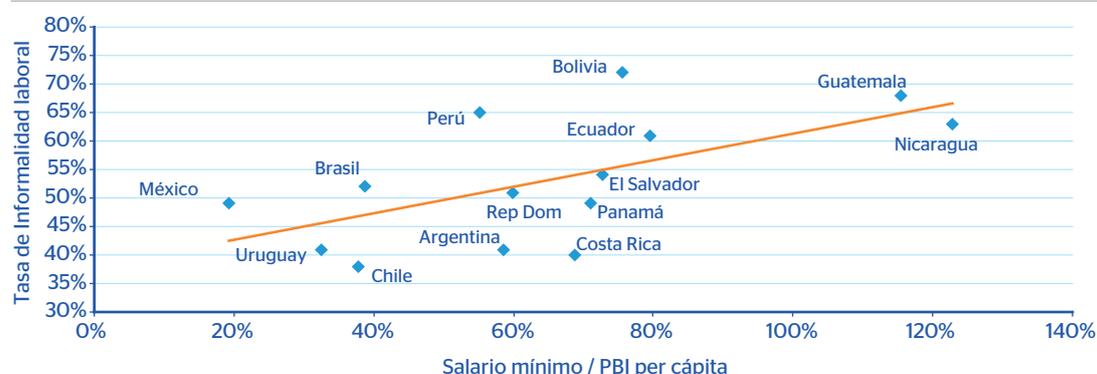
(RMV) tenía, hasta julio, un nivel 6% superior al derivado de la propuesta del CNT⁵. Sin embargo, de materializarse la propuesta del ejecutivo, en enero de 2012, la RMV sería superior en casi 30% a la sugerida por ajustes de productividad. Por otro lado, la variación bianual derivada de la fórmula sería de aproximadamente 9%, similar al aumento ocurrido entre diciembre y febrero últimos, pero muy por debajo del 25% decretado recientemente.

La evidencia empírica señala que un salario mínimo alto fomenta la informalidad

El gráfico 3 presenta una relación simple entre el ratio del salario mínimo sobre PIB per cápita y la tasa de informalidad en diversos países de América Latina⁶. De acuerdo con los datos, en promedio, los países con los ratios de salario mínimo sobre PBI per cápita más elevados también registran las tasas de informalidad más altas.

Gráfico 3

Salario mínimo e Informalidad en América Latina



Fuente: OECD, FMI y otros. Elaboración: BBVA Research Perú

Esta relación entre salario mínimo e informalidad ha sido evaluada empíricamente para el caso peruano. Del Valle (2009) reporta que un aumento de la RMV reduce la probabilidad de retener el empleo para los trabajadores cuyos ingresos son menores a dos veces la RMV y aumenta la probabilidad de mantenerse contratado informalmente para aquellos trabajadores con ingresos menores a 1,2 veces la RMV. Un estudio más reciente, Palomino (2011) confirma estos efectos negativos y, adicionalmente, encuentra que los aumentos de la RMV no tienen efectos sobre el ingreso de los trabajadores, por lo que descarta su uso como política redistributiva. Este efecto sería particularmente relevante para los trabajadores más jóvenes, pues son los más afectados por la informalidad⁷.

El problema subyacente es que, en el caso de los trabajadores menos hábiles, el salario mínimo podría exceder su nivel de productividad. En esta situación, ante un aumento del salario mínimo, los propietarios de las empresas pequeñas, que son los que con mayor frecuencia recurren a este tipo de trabajadores, se ven en la disyuntiva entre despedir al trabajador o contratarlo informalmente. De ser este último el caso, el empleador estaría evadiendo el pago del salario mínimo y otros beneficios laborales, pero mantendría empleado al trabajador y, además, evita la disminución o paralización de la producción en su empresa.

5: La RMV es el salario mínimo en el Perú.

6: Corresponde a las tasas de informalidad productiva reportadas por OECD (2008). En este documento, la informalidad productiva incluye a los trabajadores por cuenta propia no cualificados, los trabajadores de pequeñas empresas de menos de cinco empleados y los trabajadores que recién una renta nula.

7: De acuerdo con Velazco (2011), un tercio de los trabajadores informales en el Perú tienen edades de entre 17 y 29 años. Asimismo, Barco y Vargas (2010) encuentran que existe una relación positiva entre edad y contratación formal, de tal manera que es más probable que los trabajadores más jóvenes se inserten en el sector informal.

Por ejemplo, un estimado de la productividad de los trabajadores informales en el Perú es de S/. 450 mensuales, lo que equivale a alrededor del 60 por ciento del nivel actual de la RMV⁸. En otras palabras, el valor de la producción generada por estos trabajadores es menor al pago mínimo prescrito por la normatividad, lo que constituye un fuerte incentivo para efectuar su contratación fuera del ámbito formal.

Esta brecha entre productividad y salario mínimo, entre otros factores, estaría propiciando la extendida tasa de informalidad en el Perú, la que según diversas medidas se encuentra por encima de 60%⁹. Con ello, el nivel actual de la RMV estaría promoviendo la exclusión de los trabajadores con menos ingresos a beneficios tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS, esquema de protección frente al desempleo), seguro de salud y generación de ahorro previsional, aumentando su exposición a los riesgos de desempleo y enfermedad.

Conclusiones

Actualmente, el Perú cuenta con un salario mínimo que es significativamente alto en relación a la productividad promedio del país y, en particular, frente a la productividad del trabajador informal. Asimismo, se venía elevando a un ritmo ligeramente superior al sugerido por ganancias de productividad. Sin embargo, un incremento de 25% nos coloca entre los países con salarios mínimos más altos (en relación al ingreso promedio) de América del Sur.

Este nivel elevado de salario mínimo agravaría el problema de informalidad. La evidencia empírica para América Latina y el Perú señalan una asociación positiva entre los niveles del salario mínimo e informalidad. En consecuencia, salarios mínimos altos en relación a la productividad estarían fomentando la exclusión de los trabajadores de menores ingresos a los beneficios asociados al empleo formal.

En este sentido, la fijación del salario mínimo debe estar insertada dentro de los objetivos más generales de promover la inclusión de los trabajadores a los mecanismos de protección social, tales como el goce de un seguro de salud, protección frente al desempleo y pensión de jubilación. Una manera de evitar mayores distorsiones en el mercado laboral es vincular sus aumentos a las ganancias de productividad.

Referencias

Barco, Daniel y Paola Vargas (2010). *El perfil del trabajador informal y el retorno de la educación*. Documento de Trabajo N° 2010-004. Banco Central de Reserva del Perú. Lima.

Del Valle, Marielle (2009). *Impacto del ajuste de la Remuneración Mínima Vital sobre el empleo y la informalidad*. En Estudios Económicos N° 16. Banco Central de Reserva del Perú. Lima.

OECD (2008). *Latin America Economic Outlook 2009: Overview*. Development Centre of the Organization for Economic Cooperation and Development.

Palomino, Jesús (2011). *Tesis de efectos del incremento de la Remuneración Mínima Vital sobre el empleo y los ingresos laborales*. Documento de Trabajo N° 313. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Rodríguez, José y Minoru Higa (2010). *Informalidad, Empleo y Productividad en el Perú*. Documento de Trabajo N° 282. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Velazco, Tatiana (2011). *Empleo informal y políticas de protección social en el Perú. Retos y oportunidades para el nuevo gobierno*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) y Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). Lima.

WEF (2010). *The Global Competitiveness Report 2010-2011*. World Economic Forum. Ginebra.

8: Rodríguez e Higa (2009) estiman que el empleo informal contribuye con solo el 99 por ciento del PBI y que el producto promedio del trabajador informal, expresado en soles constantes de 1994, fue de S/. 2.776 entre el 2004 y 2008. A soles corrientes y en términos mensuales, este producto promedio asciende a S/ 445 soles. Para la comparación frente al salario mínimo, se utilice el régimen laboral de la pequeña empresa.

9: Ver, por ejemplo, CIES (2011), Barco y Vargas (2010) y Rodríguez e Higa (2010).

AVISO LEGAL

Este documento, así como los datos, opiniones, estimaciones, previsiones y recomendaciones contenidas en el mismo, han sido elaborados por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (en adelante "BBVA"), con la finalidad de proporcionar a sus clientes información general a la fecha de emisión del informe y están sujetas a cambio sin previo aviso. BBVA no asume compromiso alguno de comunicar dichos cambios ni de actualizar el contenido del presente documento.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud de compra o suscripción de valores o de otros instrumentos o de realización o cancelación de inversiones, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El inversor que tenga acceso al presente documento debe ser consciente de que los valores, instrumentos o inversiones a que el mismo se refiere pueden no ser adecuados para sus objetivos específicos de inversión, su posición financiera o su perfil de riesgo ya que no han sido tomadas en consideración para la elaboración del presente informe, por lo que debe adoptar sus propias decisiones de inversión teniendo en cuenta dichas circunstancias y procurándose el asesoramiento específico y especializado que pueda ser necesario. El contenido del presente documento se basa en informaciones que se estiman disponibles para el público, obtenidas de fuentes que se consideran fiables, pero dichas informaciones no han sido objeto de verificación independiente por BBVA por lo que no se ofrece ninguna garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección. BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido. El inversor debe tener en cuenta que la evolución pasada de los valores o instrumentos o los resultados históricos de las inversiones, no garantizan la evolución o resultados futuros.

El precio de los valores o instrumentos o los resultados de las inversiones pueden fluctuar en contra del interés del inversor e incluso suponerle la pérdida de la inversión inicial. Las transacciones en futuros, opciones y valores o instrumentos de alta rentabilidad (high yield securities) pueden implicar grandes riesgos y no son adecuados para todos los inversores. De hecho, en ciertas inversiones, las pérdidas pueden ser superiores a la inversión inicial, siendo necesario en estos casos hacer aportaciones adicionales para cubrir la totalidad de dichas pérdidas. Por ello, con carácter previo a realizar transacciones en estos instrumentos, los inversores deben ser conscientes de su funcionamiento, de los derechos, obligaciones y riesgos que incorporan, así como los propios de los valores subyacentes a los mismos. Podría no existir mercado secundario para dichos instrumentos.

BBVA o cualquier otra entidad del Grupo BBVA, así como sus respectivos directores o empleados, pueden tener una posición en cualquiera de los valores o instrumentos a los que se refiere el presente documento, directa o indirectamente, o en cualesquiera otros relacionados con los mismos; pueden negociar con dichos valores o instrumentos, por cuenta propia o ajena, proporcionar servicios de asesoramiento u otros servicios al emisor de dichos valores o instrumentos, a empresas relacionadas con los mismos o a sus accionistas, directivos o empleados y pueden tener intereses o llevar a cabo cualesquiera transacciones en dichos valores o instrumentos o inversiones relacionadas con los mismos, con carácter previo o posterior a la publicación del presente informe, en la medida permitida por la ley aplicable.

Los empleados de los departamentos de ventas u otros departamentos de BBVA u otra entidad del Grupo BBVA pueden proporcionar comentarios de mercado, verbalmente o por escrito, o estrategias de inversión a los clientes que reflejen opiniones contrarias a las expresadas en el presente documento; asimismo BBVA o cualquier otra entidad del Grupo BBVA puede adoptar decisiones de inversión por cuenta propia que sean inconsistentes con las recomendaciones contenidas en el presente documento. Ninguna parte de este documento puede ser (i) copiada, fotocopiada o duplicada en ningún modo, forma o medio (ii) redistribuida o (iii) citada, sin el permiso previo por escrito de BBVA. Ninguna parte de este informe podrá reproducirse, llevarse o transmitirse a aquellos Países (o personas o entidades de los mismos) en los que su distribución pudiera estar prohibida por la normativa aplicable. El incumplimiento de estas restricciones podrá constituir infracción de la legislación de la jurisdicción relevante.

Este documento será distribuido en el Reino Unido únicamente a (i) personas que cuentan con experiencia profesional en asuntos relativos a las inversiones previstas en el artículo 19(5) de la ley de servicios y mercados financieros de 2000 (promoción financiera) de la orden de 2005, (en su versión enmendada, en lo sucesivo, la "orden") o (ii) entidades de grandes patrimonios sujetas a lo dispuesto en el artículo 49(2)(a) a (d) de la orden o (iii) personas a las que legalmente se les pueda comunicar una invitación o propuesta para realizar una inversión (según el significado del artículo 21 de la ley de servicios y mercados financieros de 2000) (en adelante, todas estas personas serán "personas relevantes"). Este documento está dirigido únicamente a las personas relevantes y las personas que no sean personas relevantes no se deberán basar en el mismo ni actuar de conformidad con él. Las inversiones o actividades de inversión a las que hace referencia este documento sólo están disponibles para personas relevantes y sólo se realizarán con personas relevantes.

Ninguna parte de este informe podrá reproducirse, llevarse o transmitirse a los Estados Unidos de América ni a personas o entidades americanas. El incumplimiento de estas restricciones podrá constituir infracción de la legislación de los Estados Unidos de América.

El sistema retributivo del/los analista/s autor/es del presente informe se basa en una multiplicidad de criterios entre los cuales figuran los ingresos obtenidos en el ejercicio económico por BBVA e, indirectamente, los resultados del Grupo BBVA, incluyendo los generados por la actividad de banca de inversiones, aunque éstos no reciben compensación basada en los ingresos de ninguna transacción específica de banca de inversiones.

BBVA no es miembro de FINRA y no está sujeta a las normas de revelación previstas para sus miembros.

"BBVA está sometido al código de conducta de los Mercados de Valores del Grupo BBVA, el cual incluye, entre otras, normas de conducta establecidas para prevenir y evitar conflictos de interés con respecto a las recomendaciones, incluidas barreras a la información. El Código de Conducta en los Mercados de Valores del Grupo BBVA está disponible para su consulta en la dirección Web siguiente: www.bbva.com / Gobierno Corporativo".

BBVA es un banco, supervisado por el Banco de España y por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, e inscrito en el registro del Banco de España con el número 0182.