



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS

MAESTRÍA EN DERECHO

TESIS

**FALTA DE REGULACIÓN PERIÓDICA DE LA
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL EN EL PERÚ**

PRESENTADA POR

BACH. MARTI PAUL SANCHEZ CHAVEZ

ASESOR

DR. VICTOR JAVIER CORNEJO RODRIGUEZ

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**

MOQUEGUA – PERÚ

2025



Universidad José Carlos Mariátegui
FACULTAD DE CIENCIAS
“UNIDAD DE INVESTIGACIÓN”

“Año de la Recuperación y la Consolidación de la Economía Peruana”

0035-2025-UI-P

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

La que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el: Trabajo de Investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de Suficiencia Profesional (___) / Trabajo Académico (___), titulado: **FALTA DE REGULACIÓN PERIÓDICA DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL EN EL PERÚ**, presentado por el bachiller: **SANCHEZ CHAVEZ, Marti Paul**, para obtener el: Grado Académico (X) / Título Profesional (___) / Título de Segunda Especialidad (___) de: **MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**, asesorado por el Dr. Victor Cornejo Rodriguez, designado con Resolución Directoral N° 0504-2022-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN obteniendo un porcentaje del **18%**, el cual se encuentra dentro de los parámetros **PERMITIDOS** por la Universidad José Carlos Mariátegui, de conformidad a la normativa interna, considerándolo apto para su publicación en el Repositorio Institucional.

Se expide la presente para los fines pertinentes.

Moquegua, 02 de Abril de 2025



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
FACULTAD DE CIENCIAS


Dra. DORA AMALIA MAYTA HUIZA
JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	
PAGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
INDICE DE CONTENIDO	v
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Definición del problema.....	2
1.3. Objetivos de la Investigación	3
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	3
1.5. Variables y Operacionalización	4
1.6. Hipótesis de la investigación.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5

2.1. Bases teóricas	10
2.3. Marco conceptual	31
CAPÍTULO III: MÉTODO	33
3.1. Tipo de investigación	33
3.2. Nivel de investigación.....	33
3.3. Diseño de investigación	34
3.4. Población y muestra	34
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	36
4.1. Presentación de resultados por variables.....	36
4.2. Contrastación de hipótesis.....	53
4.3. Discusión de resultados.....	56
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
5.1. Conclusiones	62
5.2. Recomendaciones.....	65
Bibliografía	66
ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	35
<i>Lista enumerada de los entrevistados</i>	<i>35</i>
Tabla 2.....	37
<i>Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 1</i>	<i>37</i>
Tabla 3.....	38
<i>Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 2</i>	<i>38</i>
Tabla 4.....	39
<i>Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 3</i>	<i>39</i>
Tabla 5.....	41
<i>Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 4</i>	<i>41</i>
Tabla 6.....	43
<i>Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 5</i>	<i>43</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	15
<i>Evolución de la remuneración mínima vital en Perú del 2000-2022.</i>	15
Figura 2	24
<i>Evolución del salario mínimo mexicano, período 1995-2022.</i>	24
Figura 3	28
<i>Evolución del salario mínimo ecuatoriano período 2006-2017.</i>	28
Figura 4	29
<i>Bolivia: Salario mínimo nacional 1991-2023.</i>	29
Figura 5	45
<i>Evolución del salario mínimo, período 1999-2021</i>	45
Figura 6	47
<i>Evolución del salario mínimo, período 1995-2022</i>	47
Figura 7	49
<i>Evolución del salario mínimo, período 2005-2023</i>	49
Figura 8	50
<i>Evolución del salario mínimo, período 1994-2022</i>	50

RESUMEN

El estudio titulado “Falta de regulación periódica de la remuneración mínima vital en el Perú”, tuvo como objeto de estudio determinar los factores que no permiten la regulación normativa respecto del incremento de la remuneración mínima. El trabajo a nivel metodológico hizo uso de un tipo de investigación básica, de un nivel de estudio descriptivo- explicativo, el diseño fue el no experimental. La unidad de estudio fue la legislación nacional e internacional respecto de la regulación de la RMV, se tuvo como intervinientes a profesionales en derecho especialistas en materia laboral. Se utilizaron las técnicas del análisis documental y de las entrevistas, y los instrumentos fueron las fichas de análisis documental y la guía de entrevistas. La conclusión más importante fue que se destacó como factor que no permiten la regulación normativa respecto del incremento de la remuneración mínima vital, es el incremento de la informalidad debido a que un aumento en el monto de la RMV, implicaría el incremento también del pago de impuestos de parte de las empresas, situación que conllevaría la informalidad, por la existencia de sobrecostos para cada empresario.

Palabras Clave: remuneración mínima vital, derecho al trabajo, dignidad humana.

ABSTRACT

The purpose of the study entitled "Lack of periodic regulation of the minimum living wage in Peru" was to determine the factors that do not allow the normative regulation with respect to the increase of the minimum wage. The methodological work made use of a basic type of research, a descriptive-explanatory level of study, and the design was non-experimental. The unit of study was the national and international legislation on the regulation of the RMV, with the participation of legal professionals specialized in labor matters. Documentary analysis and interview techniques were used, and the instruments were the documentary analysis forms and the interview guide. The most important conclusion was that the most important factor that was highlighted was the increase in informality, since an increase in the amount of the minimum living wage would also imply an increase in the payment of taxes by the companies, a situation that would lead to informality, due to the existence of additional costs for each businessman.

Key words: minimum living wage, right to work, human dignity.

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado “Falta de regulación periódica de la remuneración mínima vital en el Perú” tuvo como objeto la determinación de los factores que no permiten la regulación normativa respecto del incremento de la remuneración mínima, asimismo se planteó como objetivos específicos la identificación de cada efecto que tiene la aplicación sesgada de la reglamentación de la remuneración mínima, la precisión respecto de la factibilidad de la aplicación del aumento anual de la RMV en todos los sectores económicos y productivos y la determinación de cada factor que impide a un empresario el incremento de la RMV. El trabajo estuvo organizado en cinco capítulos que se describen seguidamente.

En el primer capítulo se describe la problemática del estudio, realizar una descripción del problema, señalando la formulación de la problemática, haciendo referencia a los objetivos, a la justificación del estudio, se señalan las variables de las veces de estudio.

El segundo capítulo está organizado en tres partes. La primera son los antecedentes de la investigación, donde se desarrollan estudios internacionales y nacionales. La segunda parte es el aspecto de las bases teóricas de la investigación, donde se describe a las variables de estudio y manera detallada. La tercera parte es el marco conceptual, en el que se dan las definiciones de los términos básicos del estudio.

El tercer capítulo está referido a la metodología. En este capítulo se señala el tipo, nivel, diseño del estudio. Se señala cual es la población con la que se trabajó y también se hace referencia a la muestra del estudio. Se señala las técnicas y los instrumentos de la investigación y finalmente se describe la técnica a través del cual se procesa los datos.

El cuarto capítulo es la presentación del análisis de los resultados. Dentro de este apartado se presenta los resultados tomando en consideración las variables que se han planteado en el estudio. Posteriormente se contrastan las hipótesis que se han planteado en el estudio tomando en consideración la presentación de los resultados. En la última parte se señala la discusión de los resultados tomando en consideración los objetivos de estudio vinculado a los antecedentes históricos.

El quinto capítulo y la última parte de la investigación. Se desarrolla las conclusiones y recomendaciones planteadas en el trabajo.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Actualmente en el Perú, la regulación periódica de la remuneración mínima vital (en adelante RMV) del régimen laboral privado no tiene una norma específica; las leyes no establecen cada cuanto tiempo el Estado debe revisar el incremento de la RMV, lo que se está dando es más bien de manera esporádica e imprevisible. Lo que no ocurre en el sector construcción, en donde todos los años durante los meses de mayo y junio se realiza un reajuste o incremento del haber básico.

La regulación de la remuneración mínima vital en el Perú es un tema muy controversial porque implica considerar los ámbitos económico, social y político, de modo que no exista ningún tipo de discriminación cuando se realizan los reajustes anuales.

En nuestro país, la RMV está sustentada en la Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 24 señala que el Estado regula la RMV con colaboración de los representantes de los trabajadores y empleadores.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo – OIT mediante “Convenio N° 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos”, establece los criterios para la regulación de la remuneración mínima de sus Estados miembros, el convenio ha sido ratificado por el Perú el 04 de abril de 1962.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene la obligación de determinar los parámetros para establecer la RMV, de acuerdo a su Ley de organización y Funciones - Ley N° 29381.

El problema se da cuando se aumenta el monto de la RMV, entonces se incrementa las obligaciones o tributos laborales correspondiente a los aportes de ESSALUD por parte del empleador y los aportes que corresponden a la ONP ó AFP, a cargo del trabajador.

Una propuesta de solución del problema sería incrementar la RMV, con los respectivos descuentos por conceptos de ESSALUD, ONP ó AFP. Teniendo en cuenta que, en el sector construcción, cada año se reajusta la RMV; lo cual, no sucede en las demás actividades económicas del sector privado.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

1. ¿Cuáles son los factores que no permiten la regulación periódica de la remuneración mínima?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué efectos causa la aplicación sesgada de la regulación de la remuneración mínima vital?
2. ¿Es factible aplicar el aumento anual de la remuneración mínima en todos los sectores económicos y productivos?
3. ¿Cuáles son las causas que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

1. Determinar los factores que no permiten la regulación normativa respecto del incremento de la remuneración mínima.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar los efectos que tiene la aplicación sesgada de la reglamentación de la remuneración mínima.
2. Precisar la factibilidad de la aplicación del aumento anual de la remuneración mínima en todos los sectores económicos y productivos.
3. Determinar los factores que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación social

La elaboración de la tesis tiene justificación en el régimen laboral privado, en tanto implica un análisis detallado de los problemas relacionados con la regulación periódica de la RMV; las leyes vinculadas a la misma y los impedimentos que no permiten su fortalecimiento y regulación.

1.4.2. Justificación teórica

La investigación se justifica porque permitirá analizar con rigor objetivo, las diversas fuentes confiables que hacen el tratamiento de este problema con el fin de comprender e interpretar la normatividad existente sobre la forma como se visualiza este fenómeno económico y social.

1.4.2. Justificación práctica

La investigación será sustento teórico para abordar la RMV en la elaboración de otras investigaciones orientadas a profundizar su estudio.

1.5. Variables y Operacionalización

Variable 1

Falta de regulación periódica.

Variable 2

Reajuste de la RMV

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existen factores que no permiten la regulación periódica respecto del reajuste de la RMV, en el régimen laboral privado.

1.6.2. Hipótesis específicas

- La aplicación sesgada de la regulación relativa a la remuneración mínima tiene efectos negativos discriminatorios en el Perú.
- Es posible aplicar el reajuste anual de la remuneración mínima en todos los sectores económicos y productivos en el Perú, que pertenecen al régimen laboral privado.
- Existen factores que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Saquichagua & Ramón (2015), desarrollaron una investigación titulada *“Efectos del incremento del salario mínimo en el empleo y los ingresos laborales de los trabajadores asalariados del Ecuador en el periodo 2012 – 2013”*, con la finalidad de hacer una evaluación respecto de las consecuencias a corto plazo del aumento de la RMV en el empleo de los trabajadores y sus ingresos. Concluyendo que el aumento de la RMV tiene efectos perjudiciales para los trabajadores menos competitivos del sector formal.

Torres (2016), elaboró un estudio titulado *“Aumento del salario mínimo y su impacto en el empleo: Un análisis de datos de panel para México 2005 – 2014”*, cuyo objeto de estudio fue realizar un análisis respecto del vínculo existente entre el incremento de la RMV sobre el empleo en México durante el periodo 2005-2014. Se concluyó que el incremento de la RMV en un 10% disminuye la tasa de empleo entre un 3% y 43%; por lo que, existe una relación inversa entre las variables mencionadas.

Latorre y Sotelo (2020) en el estudio titulado “*La aprobación del ingreso mínimo vital en España: un modelo para su eventual implementación en México*”, el mismo que tuvo como objetivo analizar la reciente la probatoria del ingreso mínimo vital de España que pone en relevancia el derecho que a nivel internacional es impreciso, que constituye la culminación del derecho de segunda generación. Se pretende del análisis de este derecho haciendo un nivel de comparación para su aplicación en el sistema jurídico mexicano. Las conclusiones son las siguientes:

- El Comité de Derechos Económicos, sociales y culturales realizó una observación a México estableciendo varias situaciones problemáticas relativas al derecho de la RMV. Dentro de dichos problemas se establece la dificultad de acceso a un recurso judicial efectiva, recomendando la adopción de una medida necesaria para hacer exigible este derecho en todos los niveles. Se recomendó también el incremento o para lograr una política fiscal equitativa desde enfoques sociales que posibiliten asegurar un recurso necesario para alcanzar el principio de progresividad la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales. El tema de la remuneración mínima vital, el comité recomendó a sacrificar protocolo facultativo del pacto internacional de derechos el dos, sociales y culturales.
- En vista al problema existente en cuanto a la RMV en México se propuso la distribución de los ingresos básicos temporales de emergencia y de bonos contra el hambre para hacerle frente a la pandemia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Alarcón (2018) en el estudio titulado “*El criterio del nivel General del salario y su incidencia de la RMV de los trabajadores en el Perú.*”, que planteo como objeto de estudio el análisis de los criterios de los niveles del salario, con el desarrollo a nivel teórico y de expertos para efectos de comprobar si existe influencia de la RMV de los obreros en nuestro país a efectos de establecer esta RMV y de esta forma disminuir la asimetría informativa. El estudio hizo uso de los enfoques cualitativos enmarcados en estudios socio críticos mediante el estudio crítico de discurso. Las conclusiones son las siguientes:

- De conformidad a la aplicación de las entrevistas, se tiene claro que no se puede tomar en cuenta únicamente un aspecto para efectos de fijar el salario mínimo en el país. Existe en la doctrina la denominada banda salarial que determina una multitud de criterios como la productividad, canasta familiar, entre otros.
- El presupuesto del nivel del salario influye directamente en la determinación de la RMV de cada trabajador en el país, en la medida que se tratan de requisitos esenciales en base a la teoría liberal del derecho.
- Es importante hacer mención que debe existir en nuestro país los reajustes automáticos, así como existen leyes que tiene una regulación respecto del mínimo vital cada cierto tiempo de la RMV que sea acordada de manera previa y porcentual, con la equiparación del valor de la canasta familiar.

Miñaco (2018) en el estudio titulado *“El Salario Mínimo Vital y su Incidencia en el nivel del desempleo en el Perú, durante el periodo: 1992 – 2016”*, el mismo que tuvo como objeto analizar la incidencia de la RMV en el desempleo en el país. Se llegó a la conclusión que el reajuste de la RMV tiene un bajo nivel de incidencia en la variación de porcentaje en el índice de desempleo, con una relación directa, es decir, a mayor aumento de la RMV, el nivel de desempleo se incrementa.

Martínez & Piña (2017), presentaron el trabajo titulado *“Relación entre crecimiento económico y desempleo en el Perú durante el periodo 1994 – 2016”*, con el de establecer en qué medida de la RMV influye en la disminución del desempleo en nuestro país en el periodo de 1994 al 2016. Concluyendo la existencia de relaciones inversas entre la RMV y el desempleo.

Baltazar & Jhon (2020) desarrollaron en estudio titulado *“Influencia de la RMV y del empleo urbano en el crecimiento económico del Perú en el periodo 2004 – 2019: Un análisis mensual”*, con el propósito de determinar los niveles de incidencia de la RMV en el empleo urbano durante el periodo 2004-2019. El estudio se concluyó con lo siguiente:

- Existe una influencia significativa ente la RMV y el empleo urbano o de manera directa con el crecimiento económico. Este aspecto implica que se debiera de cambiar las estructuras políticas para incrementar los incrementos salariales.
- El incremento de la RMV reflejaría el incremento del valor del PBI en el país.

- Haciendo referencia al empleo en el sector urbano en cuanto al incremento de la remuneración mínima vital genera un incremento del PBI, que da luces a mayores inversiones en nuestro país.

Quispe (2018) En el estudio titulado “*La RMV y la canasta básica familiar en las MYPES del distrito de Huancayo-2017*”, el trabajo que planteo como objeto de estudio, hacer un análisis respecto de las causas del riesgo laboral de la RMV en el sector de las MYPES en Huancayo. Las conclusiones son las siguientes:

- De acuerdo a las encuestas aplicadas a los trabajadores en el mercado modelo de Huancayo, se pudo establecer el principal factor de riesgo laboral que impide la existencia del pago de las remuneraciones mínimas vitales a los trabajadores de las pequeñas empresas viene a ser el empleo precario, la discriminación en vinculación a los derechos laborales de la informalidad laboral.
- La situación a nivel económico de cada trabajador de las pequeñas y microempresas de este mercado, es que desarrollan labores en la informalidad, y de esta forma las empresas no cumplen con el registro en el REMYPE (Registro Nacional de Micro y Pequeñas Empresas) y por ende vienen incumpliendo con el pago de sueldo mínimo, así como el pago de cada beneficio laboral.
- Es evidente que el monto de la RMV no viene a ser proporcional a las labores desarrolladas por cada trabajador, siendo que los montos son insuficientes para que cada trabajador pueda satisfacer las necesidades de las canastas básicas familiares.

2.1.Bases teóricas

Remuneración mínima

Concepto de remuneración mínima vital

El art. 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, define el concepto de remuneración: *"Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. ..."*

Ahora bien, la RMV es el salario mínimo que percibe todo trabajador del régimen laboral de la actividad privada, ningún trabajador debe percibir por debajo del mínimo legal establecido, salvo que labore a tiempo parcial.

El término hace referencia al pago mínimo que debe de recibir un trabajador por mandato legal respecto de una jornada de 8 horas diarias (Instituto Peruano de Economía, 2021).

Según Céspedes (2005), es el sueldo mínimo mensual que por 8 horas de trabajo debe recibir un trabajador. Este monto lo establece el Estado con intervención de representantes de empleadores y trabajadores.

Duque y Duque (2019) señalan una referencia respecto del concepto mínimo vital. Señalan que este término fue utilizado de manera recurrente en Roma, al hacer referencia a las garantías bases, en el que todo individuo tiene la facultad a un mínimo de trigo. En la edad media la terminología de mínima vital fue desapareciendo debido a que los teólogos y el derecho de los pobres ponía de relieve el aspecto ético más que el aspecto normativo. Con posterioridad, en la edad moderna, se desarrolló la idea de mínimo vital y fue concebida como una obligación

laica para cada indigente. Posteriormente en el siglo XX en Francia se hablaba de él mínimo social que garantizaba a todos los individuos desde que nacen hasta la muerte, de manera independiente de la labor que desempeñaban o de su condición, en Inglaterra se pudo reivindicar crear dividendos sociales. Actualmente, una prestación asistencial pública se realiza de manera fundamental en el ámbito de la asistencia social.

Duque y Duque (2019) señalan que podría ser tomado en cuenta el origen del derecho al mínimo vital, los casos jurisprudenciales resueltos en el tribunal constitucional de Alemania, en donde se ha venido construyendo el derecho a un mínimo vital en base a la relación entre el derecho a una vida digna y el principio del estado de derecho. De la jurisprudencia respecto a este tema parte de ideas arraigadas en cada ciencia humana, los hombres deben ser considerados como unidades inescindibles de cuerpo alma-espíritu y no como el conjunto de capas superpuestas que se pueda separar. Bajo dichos supuestos que se declaran la indivisibilidad de una condición mínima material y la dignidad humana.

Es relevante referir que el mínimo vital ha sido consagrado en la Declaración de Derechos Humanos, de la Organización de Naciones Unidas de 1948, la misma que estableció dentro del artículo 23, que todas las personas, quienes laboran tienen la facultad a percibir remuneraciones equitativas y satisfactorias, que les aseguren, así como a sus familiares, una existencia en atención a la dignidad humana y que será completada, en caso que sea necesario, por otro medio de protección social. Asimismo, en el artículo 25 hace referencia al tema de subsistencias dignas, señalando que las personas tienen la facultad a gozar de niveles de vida adecuados que les aseguren, así como a sus familiares, la salud y un

estado de bienestar, y de manera especial, que se cubra su necesidad en alimentos, el del vestido, habitación, atención médica y otro servicio social necesario.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de la Organización de Naciones Unidas de 16 de diciembre de 1966, se establece dentro del artículo 7 la facultad al mínimo vital, destacando que las facultades de todos los ciudadanos a gozar de niveles de vida adecuados.

En palabras de Duque y Duque (2019) la regulación establecida en los organismos internacionales implica adquirir una serie de deberes genéricos y de manera concreta implican el respeto, la adopción y otorgar las garantías necesarias a cada persona sometida a ciertas jurisdicciones, cada derecho humano reconocido en los tratados internacionales, de esta forma el mínimo vital constituye uno de los derechos que conlleva a la adopción de mecanismos necesarios para otorgar las garantías necesarias para el coser y su ejercicio.

En relación a la denominación del mínimo vital, la doctrina no es uniforme en cuanto a denominarla mínimo vital, en palabras de Ferrajoli (2011), como se citó en Duque y Duque (2019), es conocida también como el derecho de supervivencia o de subsistencia. Ambos autores señalan que una de las consecuencias del derecho a la vida viene a ser el derecho a la supervivencia, que implica ejercer una serie de facultades a nivel social y a sí misma conlleva a la adopción de mecanismos necesarios mínimos para otorgar una garantía en cuanto a la supervivencia, mediante la satisfacción del mínimo vital. De esta forma, la garantía de un derecho social, entendido como uno de los componentes del término del mínimo vital, está vinculada con el ejercicio pleno de cada derecho político y del derecho a la libertad, de un lado, y, por otro lado como una de las garantías del derecho a la vida.

En palabras de Alexy (1993, como se citó en Duque y Duque, 2019) cada derecho prestación al como el del mínimo vital, es correspondido con aquel derecho de los individuos, ante el cual, el estado deberá de contar con el medio económico suficiente para otorgar la debida protección, teniendo el sujeto derecho a la prestación cuando se vea comprometido, por una cuestión de carencias, el principio de la libertad fáctica.

Para Quesada (1997, como se citó en Duque y Duque, 2019) la facultad de subsistencia que tienen las personas, como un derecho, y como una obligación de parte del Estado de proveer cada necesidad básica de los individuos, de forma que llegue a la persona que no se encuentre en una condición de proveerselo por sí mismo.

Para Carmona (2012, como se citó en Duque y Duque, 2019) considera el que el derecho al mínimo vital es considerado como la base para concretar otro tipo de facultades humanas y de manera muy particular para cada derecho social; ya que, se hace referencia a proteger una condición mínima de subsistencia, que es la conducente a una medida por parte de un estado para otorgar las garantías necesarias para cubrir cada necesidad básica de los individuos y de su supervivencia. En el país de Colombia, su tribunal constitucional en varios casos jurisprudenciales, desarrolló el derecho al mínimo vital de manera prioritaria, al considerarla como uno de los derechos fundamentales que permite proteger a los ciudadanos como por el acceso a los distintos medios.

Latorre y Sotelo (2020) señalan que la RMV constituye uno de los agentes que satisfacen cada necesidad material mínimo indispensable, a través de las transformaciones de aquella expectativa y pretensión lidiar en la realidad material

y palpable. Los autores refieren que se trata de uno de los parámetros para hacer exigible este derecho económico, social y cultural, no solo ante un tribunal sino también ante la administración pública. La postura que tienen estos autores guarda relación con lo referido por Pelayo, para quien una manera de solucionar una dificultad es que dar un paso firme a la justicia habilidad del derecho económico, social y cultural implica otorgar las garantías, vía judicial del derecho a un mínimo vital, quiere decir, a la condición mínima para que las personas puedan acceder a una vida digna.

Evolución de la RMV en Perú

Conforme a los datos referidos por El Comercio (2022) señala que la RMV en el país se incrementó en el año 2018 en el periodo presidencial de Pedro Pablo Kuczynski. En ese entonces se estableció un incremento de S/80 ascendiendo de esta forma a un total de S/ 930. Con anterioridad a esto, en el año 2016 en el periodo presidencial de Ollanta Humala, se tuvo un aumento de la RMV en S/100, alcanzando los S/850. A continuación, se muestra la evolución de la RMV en el Perú a partir del año 2000.

Figura 1

Evolución de la remuneración mínima vital en el Perú del 2000 al 2022.



Nota. El gráfico muestra el incremento de la remuneración mínima vital en el Perú del año 2000 al 2022.

Como señala Torres (2022) la RMV que está vigente al año 2023, es S/1.025, la misma que fue aplicada a través del decreto supremo que incrementó el monto de la RMV de cada trabajador sujeto al ámbito laboral de la actividad privada. De esta forma se incrementó en S/95 pasando de S/930 a S/1.025 desde el

1 de mayo. En atención a la parte expositiva del decreto en mención, la decisión del aumento de la RMV tiene sus bases en la recuperación económica que se experimentó en el año 2021, sujetándose a los mejores índices del producto bruto interno del trabajo y de la productividad del sector laboral. De la misma forma, se toma en consideración la caída del desempleo.

Criterios para la fijación

De acuerdo al Decreto Ley N° 14222 (1962), se tiene los siguientes criterios utilizados para la fijación de la RMV en nuestro país:

- Costo de vida.
- Demarcación o región.
- Modalidad y beneficio en el trabajo.
- Cada condición económica de la demarcación.
- Características específicas de las actividades.

Por su parte, como refiere el Instituto Peruano de Economía (2021) refiere que para efectos de determinar la RMV se toma en cuenta como factor técnico que, con normalidad se suele utilizar para determinar el incremento de una RMV viene a ser la inflación. Se coloca como ejemplo que, en los países de Colombia y México, la ley regula entre otros criterios, que el incremento o no podrá ser inferior al de la inflación. No obstante, con este tipo de normas, existe el peligro de que se acelere el alza de los precios. Este aspecto se da porque un empleador podría aumentar el precio de su producto y se estaría adelantando a incrementos de las remuneraciones, lo que vendría siendo un círculo vicioso. En el caso del Perú, los últimos 10 años se tuvo una inflación de 3.7% que, haciendo una comparación con el país de México, fue inferior, pues representó el 4,6% y para el caso de México fue de 5.3%.

El Instituto Peruano de Economía (2021) refiere que para efectos de otorgar una garantía en cuanto al incremento de la RMV no es recomendable adoptar como una regla fijada el tema de la inflación, sino, una serie de criterios a nivel técnico, tomando en consideración cada característica de los mercados laborales en nuestro país. Este estudio deberá tomar en cuenta, verbigracia, que los salarios mínimos vigentes en el Perú equivalen al 60% de los ingresos medios, superiores al de otros estados de la región cómo es el caso de Chile que tiene un 49%, o el caso de Brasil que tiene un 46%, o el de México que tiene un 45%. De manera genérica, las remuneraciones vitales más cercanas a los ingresos medios están vinculados con mayores proporciones de empresas que tienen una productividad baja que de manera probable no resulta rentable ante los incrementos de las remuneraciones y que, por ende, termina realizan una contratación de un trabajador informalmente en el caso de que se den los aumentos de las remuneraciones.

Derecho del Trabajo

Rendón (2008), menciona que el Derecho del Trabajo analiza las relaciones del trabajo personal con el cambio de la retribución económica. El autor menciona que las más importantes funciones del trabajo son la formalización de la fuerza de trabajo, la protección al trabajador y la determinación del comportamiento del trabajador, así como la definición del costo de la fuerza de trabajo y rendimiento. En el primer caso implica una función que subordina a las demás funciones mencionadas. Con respecto a la protección del trabajo se puede afirmar que se origina en la presión de ellos mismos trabajadores para disminuir los abusos que se dan por los empresarios y empleadores. En relación con el comportamiento del trabajador en el contexto empresarial, debe estar regulada por los instructivos y

normas que fijan los límites por los cuales ellos pueden desenvolverse dentro de la empresa. Esta función se basa en fundamentos jurídicos, económicos y sociales. La función económica del derecho del trabajo implica determinar el costo de la fuerza del trabajo, en relación con el costo-beneficio y el rendimiento del trabajador.

Los principios del Derecho Laboral

Corresponden a las líneas directrices sustentadas en normas y leyes que sirven para plantear un conjunto de soluciones. Teniendo en cuenta las funciones informativas, normativa e interpretativa.

Según Rendón (2007), los principios del derecho del trabajo son orientaciones respecto de la interpretación y el sentido de las normas establecidas, con su correspondiente alcance, significado, contenido, adema de las formas de resolver determinadas situaciones y sucesos que no están establecidos en las mencionadas leyes teniendo en cuenta la existencia de problemas y sucesos de controversia entre empleadores y trabajadores.

En nuestra investigación, se intentó definir y explicar los siguientes principios del derecho del trabajo:

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Por este principio se establece que todo derecho laboral reconocido por la carta magna y las leyes son irrenunciables, es decir, los trabajadores no pueden renunciar a estos derechos por voluntad propia.

Principio In dubio pro operario

De acuerdo con este principio y teniendo en cuenta la existencia de una duda respecto de las interpretaciones de la norma, el criterio a tomar por parte de juez deberá ser el que sea más favorable para el trabajador. En tal sentido Rendón

menciona que este principio autoriza al juez a favorecer al trabajador cuando haya duda respecto de una controversia ó conflicto en la ley.

Principio del Rendimiento

Este principio tiene una clara tendencia a favorecer al empleador porque tiene en cuenta el rendimiento y productividad que debe cumplir el trabajador para justificar el pago de su RMV. Algunos autores mencionan que, si se incrementara el rendimiento de productividad, también debería incrementarse la RMV.

Principio de la Primacía de la Realidad

Cuando no haya concordancia entre la realidad y lo que surge en los acuerdos y documentos se dará preferencia a lo primero.

Según Rendón (2007), el propósito de este principio es hacerle frente a los fraudes a las leyes que generalmente genera afectaciones a los trabajadores que, en muchos casos, se ven obligados a estar sometidos a una forma contractual ficticias o en el otro caso aceptar condiciones inferiores a los establecido por la Constitución.

Principio de la Continuidad de la Relación Laboral

Esta idea rectora se refiere a que el contrato laboral signifique un tracto sucesivo, en tanto, el vínculo que dure en el tiempo, prefiriendo contratos de duración indeterminada.

Principio de Razonabilidad

Este principio nos permite medir la semejanza de una explicación específica que implica una forma de restricción de algunas facultades que pueden generar arbitrariedades de diversa índole de parte del empleador.

Principio de Buena Fe

Este principio implica que frente a una relación laboral no solo son importantes los objetivos esencialmente económicos, sino también el compañerismo mutuo que normalmente debe coexistir entre los empleadores y los trabajadores, es decir, ambos deben actuar de buena fe.

Remuneración

Wayne (2010), menciona que el término hace referencia a la totalidad de las retribuciones que reciben sus trabajadores a cambio de sus servicios por cuanto la finalidad principal de la RMV es atraer, motivar y retener a los trabajadores.

Dessler & Varela (2011), sostiene que es el conjunto de los tipos de pago que reciben los trabajadores por las actividades realizadas en la empresa.

Dimensiones de la remuneración

De acuerdo con Chiavenato (2020), las dimensiones relativas a la remuneración son:

- Remuneración básica, que son los sueldos monetarios que recibe un trabajador por las tareas cumplidas dentro de la empresa o institución.
- Incentivos salariales, hacen referencia a las distintas formas de premiar a los trabajadores que hayan alcanzado un alto grado de desempeño laboral.
- Prestaciones, corresponde a las remuneraciones indirectas que se presentan de diversas maneras como son las vacaciones, los seguros de salud y seguros de vida.

La remuneración en nuestro ordenamiento legal

La RMV está normada en la Constitución Política del Perú (art. 24°), arts. 6 y 7 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba del TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En los cuales se establece que la RMV es la suma íntegra que perciben los trabajadores, ya sea en dinero o especie, por el trabajo realizado, que sean de su libre disposición. El pago en especie no puede superar el 30% de la RMV.

La remuneración mínima vital

Posee su fundamento en el art. 1° del Decreto Ley N° 14222 del 23 de octubre de 1962, que establece: “(...) *No se podrá pagar suma menor que el salario mínimo vital que se establezca conforme a esta ley, por el trabajo efectivamente realizado en la jornada máxima legal o contractual por un trabajador no calificado; (...)*”.

Mediante Decretos Supremos se viene efectuando el reajuste de la RMV, pero esto viene siendo de manera discontinua, no se establece cada cuanto tiempo o periodo se debe revisar la RMV, lo cual genera insatisfacción en el sector laboral.

Legislación comparada de la remuneración mínima vital

México

Como señalan Soto, et al., (2021) la RMV en México tiene su demarcación implícita en su constitución federal, ello implica que dentro de la regulación mexicana existe preceptos específicos que establezca a la facultad de subsistencia que tienen las personas; ya que, este aspecto constituye uno de los temas transversales que se va construyendo con la participación del estado en varias áreas y en todos los niveles de gobierno. Esto está traducido en lograr la dignidad humana de todos los ciudadanos mexicanos.

A pesar de que la constitución mexicana no tenga un precepto específico sobre la RMV, se destaca la regulación en su artículo 9, que regula el derecho a la vida digna, dentro de las cuales se hace referencia al derecho al mínimo vital. El

artículo 17 de la constitución hace referencia a la legislación y de cada mecanismo como un programa social y transferencia de unitaria, entre otros, que son considerados importantes como para efectos de efectivizar este derecho. (Soto, Cruz, & Ruiz, 2021).

Parafraseando a Soto, et al., (2021) el Noveno Tribunal Colegiado en demás administrativos, señaló que la facultad al mínimo vital abarca que los ciudadanos deben de usar de una prestación y de un ingreso mínimo para tener la seguridad de su subsistencia y de esta forma se cubra cada necesidad básica. Las necesidades del ser de alimentación, de vestido, de vivienda, de asistencia médica o de otro servicio social necesario. El servicio social necesario tiene por objeto cubrir una necesidad fisiológica y la de un sano desarrollo personal, como es el caso del derecho al trabajo. El derecho al trabajo tiene funciones prestacionales y constituye el derecho por excelencia que llega el surgimiento de deberes y la efectividad de este derecho posibilita que una persona contribuye a la sociedad. No se trata únicamente de que este derecho sea efectivo con fines asistenciales tras de dependencia, sino que permite cubrir el sustento de la balanza entre un derecho y una obligación.

En lo que respecta a la situación actual de México, INEGI (2021) refiere que el 4.4% de la ciudadana mexicana está en situación de desempleo. Destacando que, a consecuencia de la pandemia, el ámbito laboral se vio afectado todo el período del 2020. El desempleo se incrementó en un 1.5% en relación con 1991. Pues desde el 91 hasta 1995, no dejó de incrementarse el desempleo. Posterior a ello, de manera progresiva el desempleo se fue reduciendo el contrario a ello se disparó en el año 1999. En el año 2008, como resultado de la crisis mundial se

incrementó el desempleo, y con posterioridad los porcentajes bajaron hasta hoy en día. No obstante, no se pudo lograr un país donde los niveles de ocupación se incrementen de manera considerable como lo ocurrido en el año 1991. De acuerdo a lo descrito, es evidente la existencia de variados niveles en el desempleo en México. Sí se observa una tendencia mundial hace vislumbrar una nueva forma de empleo y de vínculo laborales, aquellos que satisfacen las necesidades básicas de ciudadanos en una condición de vulnerabilidad como se trata el tema de subsistencias.

Soto, et al., (2021) destacan que la respuesta a este problema es la materialización de algunos derechos mínimos. Y suele ser evidente la dependencia a este apoyo en que vive cierto sector de la ciudadanía y que no viene a ser una de las soluciones más sostenibles de únicas que se deberían de aplicar. El gobierno debería tomar en consideración la determinación de la RMV a todos sus trabajadores y de esta forma busca la formalización y otra en beneficio de grandes sectores desprotegidos.

La evolución de la RMV en México se da de manera anual. De acuerdo a los datos referidos por la página Expansión (2022) la RMV para el año 2022 fue determinado en la suma de 227,2 euros de manera mensual. El salario en México está determinado por los pesos mexicanos, como su moneda oficial. Se tomó en consideración el establecido por el salario, el país ocupa el puesto 74, y se encuentra dentro de los estados que posee el menor salario mínimo. A continuación, se muestra la figura de la evolución del salario en México.

Figura 2

Evolución del salario mínimo mexicano, período 1995-2022.

México - Salario Mínimo		
Fecha	SMI Mon. Local	SMI
2022	5.258,1	227,2 €
2021	4.310,0	176,5 €
2020	3.747,9	176,6 €
2019	3.123,2	138,9 €
2018	2.687,6	113,6 €
2017	2.434,6	111,8 €
2016	2.221,6	117,5 €
2015	2.106,1	117,9 €
2014	1.994,7	110,4 €
2013	1.919,9	111,7 €
2012	1.840,2	101,9 €
2011	1.766,0	106,7 €
2010	1.696,3	89,7 €
2009	1.617,9	84,1 €
2008	1.546,4	96,2 €
2007	1.486,8	104,0 €
2006	1.431,1	113,7 €
2005	1.376,1	90,4 €
2004	1.316,7	92,9 €
2003	1.263,2	115,3 €
2002	1.208,8	150,2 €
2001	1.142,8	128,0 €
2000	1.068,2	112,1 €
1999	970,6	
1998	830,0	
1997	632,0	
1996	632,0	
1995	435,0	

Nota. El gráfico muestra el incremento del salario mínimo en México del año 1995 al 2022.

Como se muestra en la figura, el salario mínimo es determinado de manera anual en el país en México.

Chile

Conforme se tiene de los datos consignados por Morales y Cerda (2021) la RMV determinado por Chile ocupa el séptimo más alto, después de Panamá, Honduras, Costa Rica, Paraguay Ecuador y Guatemala, ello a pesar de que Chile es el segundo país que tiene el más alto PBI per cápita.

La determinación del salario mínimo en Chile a partir del año 2000 al 2021, paso de \$ 191.965 el año 2000 a los \$ 337.000. Dichos montos reflejan incrementos superiores al 75% con tasas de crecimiento alrededor del 2.7% en dicho periodo de manera anual.

Olivares (2023) señala de que a pesar de que el salario en Chile se suele incrementar de manera anual. Para setiembre del 2023, tendrá un nuevo incremento determinado por la norma que tienen como finalidad alcanzar el piso salarial ascendente a 500.000 pesos. Esta política remunerativa busca tranquilizar el aumento de la inflación, que afectó el poder adquisitivo de Chile.

Es importante referir que la RMV como señala Olivares (2023) es determinada por la norma se fija como pagos de un servicio prestado por los trabajadores. Está conceptualización es diferente al sueldo base, que constituyen los pagos en dinero obligatorios y fijos, pagados por un periodo igual, que perciben los trabajadores como resultado de la prestación de sus servicios en jornadas ordinarias de empleo, determinados en sus contratos. A partir del año 2008 se pudo establecer que como sueldo base de los trabajadores no puede ser inferior a los ingresos mínimos.

Olivares (2023) señala que de conformidad a la norma vigente, el siguiente aumento del ingreso mínimo debe ser de 20.000 pesos, por lo que las cifras

ascenderán a un total de 460.000 pesos. Los últimos incrementos de la RMV escalonada serán concretados en julio del 2024. Para esta fecha, el salario tendrá incrementos de 40.000 pesos con la finalidad de alcanzar a los 500.000 pesos, cumpliendo de esta forma con las metas fijadas por el gobierno.

Costa Rica

La RMV para el país de Costa Rica es de 446,1 de manera mensual, es decir 5.553 euros al año. Haciendo un análisis de la RMV de este país, que tiene como moneda oficial, los colonos Costarricenses, se puede afirmar que en el año 2022 fue de 324.560 colonos y por ende, la RMV se incrementó en un 6.644,4 colonos de manera mensual en relación con la remuneración anterior, un 2.1%. Dichos incrementos, fueron menores a los ocurridos en el año 2021, por lo que cada trabajador también perdió poder adquisitivo en este último año. (Expansión, 2022)

En lo que respecta a la determinación de la RMV en Costa Rica, ésta se da de manera anual.

Ecuador

Torrens & Real (2019) refieren que como sucede en varios países de América latina tienen políticas sociales con relación a aplicar un salario y el sueldo y se encuentra constatado en su código de trabajo que señala la forma de actuación frente a las remuneraciones, todo lo referente a los trabajadores y a cada derecho laboral, buscando situaciones igualdad en atención a lo complejo y equitativo y buscando la participación de los trabajadores en la utilidad de la empresa. Para tal efecto se establece una mejora continua el código de trabajo, pronosticando se la igualdad de remuneraciones para todos los obreros, sin existencia de algún tipo de

discriminación; también se concibe la especialización en la práctica en ejecución del empleo, que se tiene en cuenta para el efecto de las remuneraciones.

Torrens & Real (2019) señalan que el sueldo y el salario puede ser estipulado de manera indistinta, pero nunca puede ser inferior al mínimo indispensable contemplado en la legislación y en base a las revisiones anuales de los salarios básicos se ejecutan con características progresivas hasta alcanzar salarios dignos en atención a lo dispuesto por la constitución del código de trabajo. Existe la fiscalización en cuanto al cumplimiento de los empleadores en el pago de la RMV a sus trabajadores, existiendo la imposición de sanciones por una mora en los pagos.

Torrens & Real (2019) señalan que el salario básico es determinado por el ministerio de trabajo para el ámbito público privada en base a las 8 horas diarias que no deberán de exceder las 40 horas a la semana. En Ecuador el salario mínimo se incrementa de manera anual y a partir del año 2006, se evidencia un incremento que se dio gradualmente hasta el año 2017. En relación al salario básico unificado para el año 2019, se tomó en consideración incrementos del 2, 073% con relación al monto de fijado para el año 2018, además de determinar el salario mínimo sectorial y la tarifa para el sector privado por rama de actividad. A continuación, se muestra la evolución de los salarios en Ecuador.

Figura 3

Evolución del salario mínimo ecuatoriano período 2006-2017.

Tabla 2
Representación de los salarios por años

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes	US\$/ mes
160	170	202	218	240	264	292	318	340	354	366	375

(Anexo:Salario mínimo en Ecuador, 2017).

Nota. El gráfico muestra el incremento del salario mínimo en Ecuador del año 2006 al 2017.

Como se puede verificar de la figura, el salario mínimo se fue incrementando en comparación a lo que se tenía planeado para el año 2006 con relación a lo que se tuvo en el año 2017. Conforme refieren Torrens & Real (2019) desarrollar una política de RMV que propugne el incremento de manera anual, ha constituido un gran trabajo para Ecuador, buscando siempre que se elabore por una hora laboral y por la RMV que se ajusta con cada beneficio legal y que se pueda permitir a los trabajadores de sustento de sus hogares dignamente fomentando la armonía social.

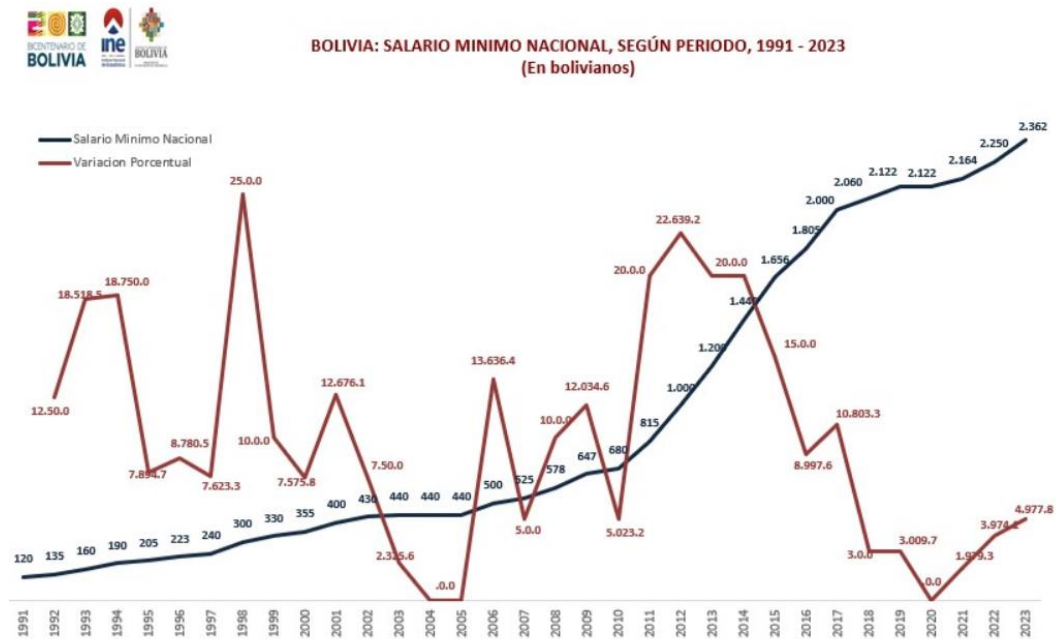
Bolivia

Conforme a los datos referidos por el Ministerio de Economía y Finanzas públicas (2023), a partir del año 2006, el Estado boliviano implementó una política de los incrementos salariales que buscan la mejoría del poder adquisitivo de cada trabajador y de esta forma propiciar la reducción de brechas salariales. Estas políticas están basadas en negociaciones colectivas y concertaciones entre cada actor social, mediante la ejecución de una mesa de diálogo y la actuación de todos los sindicatos de obreros. Es importante referir que el gobierno determina los incrementos salariales anuales teniendo como base la inflación del año anterior y

otro tipo de factor a nivel económico y social. A continuación, se muestra los incrementos salariales que se da de manera anual.

Figura 4

Bolivia: Salario mínimo nacional 1991-2023.



Nota. El gráfico muestra el incremento del salario mínimo en Bolivia del año 1991 al 2023.

De conformidad a lo referido por Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (2023) La forma en que ha ido evolucionando el salario mínimo en Bolivia se ha dado de manera anual. Dichos montos que se determina anualmente, constituyen los montos mínimos que deberán de pagar los empresarios frente a la suscripción de contratos que impliquen relaciones de dependencia. Se utiliza como parámetros de cálculo los bonos de antigüedad, los pagos de subsidios, sean prenatales, de natalidad, de lactancia en ese periodo, en la deducción que se realiza para los impuestos y para el cálculo para efectos del aporte patronal.

Colombia

El salario mínimo en Colombia para el año 2022 está determinado por 220,9 € de manera mensual, tomando en consideración 12 remuneraciones anualmente, que constituye la división actual del salario anual en gran parte de los países. La RMV en Colombia está dada por pesos colombianos, como una moneda oficial. Recientemente se ha evidenciado el incremento de remuneraciones del 2020 año 2021, y de la misma forma como se expresa en la figura 4, la determinación de la RMV se da de manera anual. (Expansión, 2022)

Nina y Reyes (2021) refieren que el salario mínimo mensual legal está determinado por años y los pagos se dan de manera mensual. En el año 1945 el congreso dispuso el salario mínimo vital, a través de las cuales se expedieron una serie de normas sobre los acuerdos de trabajo, la asociación profesional, el conflicto colectivo y la jurisdicción especial, asimismo se estableció el salario mínimo mensual vigente o denominado también salario mínimo legal. Dichos montos son definidos como los salarios mínimos que todos los trabajadores tienen la facultad a percibir para sobrevivir a su necesidad normal y la de su familia en órdenes materiales, morales y culturales.

Nina y Reyes (2021) refieren en Colombia en base al cuerpo constitucional se pudo establecer la existencia de una Comisión Permanente de Concertación de políticas salariales y laborales que establece que dicha comisión estará integrada por funcionarios del gobierno, por un representante de cada empleador y de cada obrero. Se establece que esta comisión esté en la obligación de fomentar una buena relación laboral, que contribuya a solucionar un conflicto colectivo que surja en las relaciones de empleo y deberá concertar una política salarial y laboral. Se establece

que esta comisión está en la obligación de determinar concertadamente las políticas salariales, tomando en cuenta las ideas rectoras constitucionales que rigen la materia y fijan concertadamente los salarios mínimos con características genéricas, tomando en consideración que se debe otorgar una garantía para la calidad de vida de los trabajadores y la de sus familiares.

Continuando con lo referido por Nina y Reyes (2021) la comisión tiene composiciones tripartitas, integrada por el representante de los trabajadores, de los obreros, del gobierno. De conformidad a lo señalado por el ministerio de trabajo, esta comisión deberá tomar en consideración cada criterio para determinar el salario mínimo legal vigente que este tipo normativo constitucional y económico. Dentro de sus criterios establece la protección al trabajador, la importancia de mantener las remuneraciones vitales y móviles, se deberá tomar en cuenta la función de las empresas dentro de la sociedad, así como la economía a cargo del estado. Finalmente se establece como criterios a nivel económico, la obligación de tomar en cuenta los índices de los precios de los consumidores, A y las proyecciones para el siguiente año, se tomará en cuenta también, el PBI y las prestaciones que se tienen para el siguiente año.

2.3. Marco conceptual

Remuneración mínima vital

Matos (2015), señala que la RMV son los montos que deberán de percibir los trabajadores por 8 horas diarias de labores y está sustentada en bases jurídicas, económicas y sociales de un país.

Salario mínimo

Según Torrens & Real (2019), la RMV es el pago que recibe un trabajador por parte del empleador y que corresponde a un contrato de trabajo, por un trabajo o servicio prestado.

Linares (2015), señala que es el salario justo y suficiente que cubre las necesidades del trabajador.

Canasta familiar

Está referida a cada bien y servicio necesario para la satisfacción de cada necesidad básica de los hogares que están compuesto por 4 miembros, por lo general.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Dentro de los tipos de pesquisas, el presente estudio hizo uso del tipo básico en la medida en que se intentara explicar las teorías legales y doctrinales que se relacionan con la falta de regulación periódica de la RMV en nuestro país. Ñaupa, et al., (2018) refiere que las investigaciones básicas tienen como fundamentación la curiosidad, el gozo de descubrir un conocimiento. Las investigaciones básicas sirven de sustento para las investigaciones aplicadas, siendo esenciales para desarrollar ciencia.

3.2. Nivel de investigación

Corresponde al nivel explicativo o descriptivos en la medida en que nace del conocimiento de los fundamentos teóricos, jurídicos y doctrinales de la regulación en este aspecto. Los estudios descriptivos son investigaciones que se caracteriza por ser básicas que tienen como finalidad la recopilación de información respecto de una característica, propiedad, aspecto o dimensión, clasificaciones de un objeto con persona o agente o de un proceso natural o social.

Este tipo de investigaciones busca analizar preguntas para dar respuestas a las hipótesis de ciertos sucesos. (Ñaupá, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018)

3.3. Diseño de investigación

Corresponde el NO EXPERIMENTAL y corresponde al siguiente esquema:

G - X - O

Donde:

G = Muestra.

X = Regulación de la RMV.

O = Observación de las variables a investigar.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Se tiene como unidad de estudio la legislación nacional e internacional que regula el tema de la remuneración mínima vital en nuestro país. Por su parte, se tiene como participantes a los profesionales en derecho especialistas en materia laboral que laboran en la ciudad de Puno y Arequipa.

3.4.2. Muestra

La muestra utilizada en el presente estudio corresponde a una muestra por conveniencia y en el presente caso, los participantes, quienes son abogados especialistas en materia laboral fueron 10, que tiene el siguiente detalle:

Tabla 1

Lista enumerada de los entrevistados.

N°	Entrevistado	Profesión
1	Alexander Martin Escalante Coaguila	Abogado
2	David Cutimango Vargas	Abogado
3	Lisette Linarez Sánchez	Abogado
4	Mary Paredes Charca	Abogado
5	Santiago Albarracín Machicado	Abogado
6	Víctor Quispe Quisca	Abogado
7	Wendoly Chalco Quilla	Abogado
8	Víctor Corrales M.	Abogado
9	Alberto Espinal Angulo	Abogado
10	Tito Laura Maquera	Abogado

Nota. Esta tabla muestra la lista enumerada de los entrevistados de profesión abogados, cuyas respuestas se encuentran en los cuestionarios anexados a la presente tesis.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se trata de cada medio que se utilizó para recabar datos sobre el tema que se está analizando.

3.5.1. Técnicas

- Análisis documental: Corresponde al análisis de la legislación nacional y del derecho comparado sobre la regulación de la RMV.
- Entrevistas: Las mismas que fueron aplicadas a 10 profesionales en derecho, especialistas en materia laboral de la ciudad de Puno y Arequipa.

3.5.2. Instrumentos

Dentro de los instrumentos utilizados, se hicieron uso de la ficha de revisión documental y la Guía de entrevistas.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizó el análisis hermenéutico del material de campo recabado en la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Para efectos de analizar los resultados de la investigación, se procederá describiendo en atención a las variables de estudio. Para la **Variable 1: Falta de regulación periódica**, se practicaron entrevistas a los profesionales en derecho especialistas en materia laboral. Para esta variable se formularon cuatro interrogantes, las mismas que se describen a continuación:

Interrogante 1: Desde su punto de vista ¿Cuáles son los efectos que tiene la aplicación sesgada de la reglamentación de la RMV en el Perú? ¿Por qué?

Tabla 2

Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 1.

Entrevistado	Respuestas
1	En lo económico no se regula de manera continua, se da por la coyuntura política.
2	Se debe de acuerdo a los ingresos per cápita y a los ingresos de los empleadores, y a la presión de los trabajadores.
3	Afecta en el ámbito económico y social, puesto que al no existir una correcta regulación nos puede vivir de manera completa las necesidades de la población económicamente activa.
4	No hay crecimiento económico y los trabajadores se ven desprotegidos, buscando trabajo para el cuidado de los hijos y el bienestar de la salud.
5	Es negativo porque el aumento de sueldo mínimo se debe a la coyuntura política.
6	Salario mínimo por arriba del equilibrio. Costos laborales mayores y crecientes. La mayor tasa de desempleo. La movilidad parcial de la fuerza laboral.
7	El efecto de la explicación sesgada, es la desigualdad en el otorgamiento de la RMV por ende la falta de recursos para la satisfacción de necesidades mínimas de la población, ello debido a que genera desconexión de la realidad económica de los ingresos.
8	Crea diferencias de tipo económico, social entre los ciudadanos porque se ve desigualdades económicas entre diferentes estatus económico sociales
9	Afecta en la economía, porque al contener una reglamentación continua, afecte directamente la población en su vida diaria.
10	El aumento de la remuneración mínima vital se da de manera parcializada, ocasionando insatisfacción de la población económicamente activa.

Nota. Esta tabla muestra las respuestas de la interrogante 1 del cuestionario anexo a la presente tesis, en relación a los entrevistados enumerados en la tabla 1.

Interpretación

Los efectos de la aplicación sesgada de la RMV de conformidad a los entrevistados tienen una afectación en el ámbito económico y social. En el ámbito económico no existe el crecimiento económico a nivel global y los trabajadores se ven desprotegidos, quienes no pueden satisfacer sus necesidades mínimas por la falta de recursos y esta situación genera desconexión de la realidad económica con los ingresos. Asimismo, sus costos laborales son mayores y crecientes. A nivel social, el efecto es la mayor tasa de desempleo y la movilidad parcial de la fuerza laboral.

Interrogante 2: ¿Considera Ud. que la regulación de la remuneración mínima vital en nuestro país que se da por periodos indeterminados valora debidamente el trabajo realizado por los trabajadores? ¿Por qué?

Tabla 3

Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 2.

Entrevistado	Respuestas
1	No se valora, porque el sueldo no les alcanza, ya que los costos son elevados.
2	Lo hace de acuerdo a la producción del trabajador.
3	No existe un periodo regulado, es decir no existe un verdadero análisis para realizar un cambio en la RMV sin considerar las necesidades que afecta a los trabajadores con el paso del tiempo.
4	No se valora, dado que no está acorde a la realidad actual.
5	No se valora de acuerdo al costo de vida de las ciudades, asimismo las regiones.
6	Infravaloración del trabajo que se realiza, por debajo de los estándares latinoamericanos.
7	Considero que no valora debidamente el trabajo, pues no considera en el sector inflacionario permanente, ni el incremento de bienes y medios de producción, tampoco los incrementos relacionados a eventos macroeconómicos internacionales.
8	Estas regulaciones económicas las realiza el Poder Ejecutivo cada cierto tiempo porque son remuneraciones que son tomados de acuerdo a los gastos de los ciudadanos porque es bajo el monto recibido a comparación de los gastos que se realiza día a día.
9	No, porque las remuneraciones minia vital no refleja el pago adecuado por una labor realizada.
10	No valora, porque no se compensa el tiempo dedicado a las labores que realizan.

Nota. Esta tabla muestra las respuestas de la interrogante 2 del cuestionario anexo a la presente tesis, en relación a los entrevistados enumerados en la tabla 1.

Interpretación

La mayoría de los entrevistados refiere que la regulación de la RMV que se da por periodos indeterminados, no se valora, pues no se tomó en cuenta el incremento del valor de los bienes y de los medios de producción, tampoco el incremento de los eventos macroeconómicos a nivel internacional. Existe pues una infravaloración del trabajo que se realiza por debajo de los estándares de América latina.

En lo que respecto a las dos primeras interrogantes que tienen vinculación con el objetivo específico uno, se puede colegir lo siguiente:

1. Los efectos de la aplicación sesgada de la RMV de conformidad a los entrevistados tienen una afectación en el ámbito económico y social. En el ámbito económico no existe el crecimiento económico a nivel global y los trabajadores se ven desprotegidos y no pueden satisfacer sus necesidades mínimas por la falta de recursos y esta situación genera desconexión de la realidad económica con los ingresos. Asimismo, sus costos laborales son mayores y crecientes. A nivel social, el efecto es la mayor tasa de desempleo y la movilidad parcial de la fuerza laboral.

2. La mayoría de los entrevistados refiere que la regulación de la RMV que se da por periodos indeterminados, no se valora, pues no se tomó en cuenta el incremento del valor de los bienes y de los medios de producción, tampoco el incremento de los eventos macroeconómicos a nivel internacional. Existe pues una infravaloración del trabajo que se realiza por debajo de los estándares de América latina.

Interrogante 3: Desde su punto de vista ¿Considera Ud. que sería factible la aplicación del aumento anual de la RMV en todos los sectores económicos y productivos? ¿Por qué?

Tabla 4

Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 3.

Entrevistado	Respuestas
1	Si es factible, porque estarían pendientes de la realidad económica de los trabajadores.
2	No estaria de acuerdo, porque la producción no es estable en los sectores económicos, en algunos años hay el incremento y en otros no hay incremento de los ingresos de las empresas.
3	No, porque tendria que realizarse previo un análisis económico para verificar que sectores podrían contemplar un incremento en las RMV de sus trabajadores de manera anual.

4	Considero que si se debe dar un aumento de la RMV en los sectores que corresponde y evaluar si los sectores que perciben mayor remuneración en comparación con otros trabajadores que perciben menos RMV .
5	No sería factible, porque depende de la producción económica de las empresas.
6	Aumento ha analizado de acorde con la productividad laboral. Incentivo directo a la productividad.
7	Considero que sí sería factible la aplicación del aumento anual y hasta semestral, considerando el análisis de variables económico sociales. Ello favorecería a la dinámica económica, y la reactivación en los sectores que están mal reprimidos.
8	Si es factible en vista del aumento progresivo de productos de primera necesidad, y de sus servicios que tienen que asumir, porque existe bastante necesidad por la población que requiere se le cobren todas sus necesidades básicas.
9	Considero que no sería posible porque depende mucho de la capacidad económica de las empresas, toda vez que estas subsisten en muchos casos a las justas, el aumento significaría una carga laboral porque ocasionaría la informalidad.
10	Considero que sí, ya que la inflación no está acorde a la RMV que perciben los trabajadores; ya que, el costo de vida aumenta cada año.

Nota. Esta tabla muestra las respuestas de la interrogante 3 del cuestionario anexo a la presente tesis, en relación a los entrevistados enumerados en la tabla 1.

Interpretación

La mitad de los entrevistados refiere que sería factible el aumento anual de la **RMV** en todos los sectores económicos y productivos en nuestro país. Dentro de las razones se establece que de este modo, el Estado estaría pendiente de la realidad económica de cada trabajador, asimismo se podría hacer un análisis de las remuneraciones que perciben los trabajadores en los diferentes sectores. Para este efecto sería importante analizar la productividad laboral. Este tema favorecería a la dinámica económica y a la reactivación de los sectores que están reprimidos y lo más importante permitiría la satisfacción de necesidades de todos los trabajadores. Quienes refieren que este tema no sería factible señalan que, todo depende de la capacidad económica de las empresas, y que su productividad varía cada año.

Interrogante 4: ¿Cuáles serían los beneficios de regular de manera anual la **RMV** en el Perú? ¿Por qué?

Tabla 5

Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 4.

Entrevistado	Respuestas
1	El bienestar económico de los trabajadores, la preocupación hacia los trabajadores, porque cada año hay aumentos económicos en el mercado y la vida cotidiana.
2	No se debe regular de manera obligatoria, sino de acuerdo a los ingresos y producción de las empresas.
3	Que se podría evaluar que ir analizando los cambios en el sector privado, ver si existen cambios favorables en las empresas y se podrían asumir incrementos en las remuneraciones de sus trabajadores.
4	Tener trabajadores mejor remunerados, hijos mejores atendidos y de por sí un aumento que la economía nacional.
5	No habría beneficios, se daría inflación afectando a la población, se tendría que buscar mejores alternativas.
6	Fortalecimiento de capacidades y sostenibilidad laboral.
7	Como indique los beneficios serán dinamizar la economía, el cierre de brechas sociales y la promoción del atención a sectores críticos como salud, educación y trabajo.
8	El beneficio es la satisfacción de los requerimientos propios de los ciudadanos para ser utilizados en educación, alimentación, salud, vivienda, etc, porque el estado tendría la obligación de acudir a los ciudadanos en bienestar individual o colectivo que tiene derecho toda población de un país.
9	Los beneficios serían para los trabajadores porque mejorarían su nivel de vida y capacidad de adquisición de bienes y servicios.
10	Los beneficios serían que se ponderaría el costo de vida con la RMV.

Nota. Esta tabla muestra las respuestas de la interrogante 4 del cuestionario anexo a la presente tesis, en relación a los entrevistados enumerados en la tabla 1.

Interpretación

La mayoría de los entrevistados en un número de 6 refieren la existencia de beneficios frente a una regulación anual de la RMV. Se señala como beneficio el aumento de la economía nacional, que se vería reflejado en el incremento de los ingresos de cada trabajador, quienes fortalecerían sus capacidades cerrando brechas sociales, mejorarían su calidad de vida y la capacidad de adquisición de bienes y servicios. Asimismo, se generaría la promoción de la atención de sectores críticos como salud, educación y trabajo. Los 4 entrevistados que refieren que no traería beneficios establecen dentro de los motivos que antes de que exista una regulación anual de la RMV, el Estado debería realizar un análisis respecto a los cambios que

viene sufriendo el sector privado y si existen cambios beneficiosos y favorables para las empresas, quienes asumirían la RMV de sus trabajadores.

En lo que respecta a las dos siguientes interrogantes que tienen vinculación con el objetivo específico dos, se puede concluir con lo siguiente:

1. La mitad de los entrevistados refiere que sería factible el aumento anual de la RMV en todos los sectores económicos y productivos en nuestro país. Dentro de las razones se establece que de este modo el Estado estaría pendiente de la realidad económica de cada trabajador, asimismo se podría hacer un análisis de las remuneraciones que perciben los trabajadores en los diferentes sectores. Para este efecto sería importante analizar la productividad laboral. Este tema favorecería a la dinámica económica y a la reactivación de los sectores que están reprimidos y lo más importante permitiría la satisfacción de necesidades de todos los trabajadores. Quienes refieren que este tema no sería factible señalan que, todo depende de la capacidad económica de las empresas, y que su productividad varía cada año

2. La mayoría de los entrevistados en un número de 6 refieren la existencia de beneficios frente a una regulación anual de la RMV. Se señala como beneficio el aumento de la economía nacional, que se vería reflejado en el incremento de los ingresos de cada trabajador, quienes fortalecerían sus capacidades cerrando brechas sociales, mejorarían su calidad de vida y la capacidad de adquisición de bienes y servicios. Asimismo, se generaría la promoción de la atención de sectores críticos como salud, educación y trabajo. Los 4 entrevistados que refieren que no traería beneficios establecen dentro de los motivos que antes de que exista una regulación anual de la RMV, el Estado debería realizar un análisis respecto a los cambios que

viene sufriendo el sector privado y si existen cambios beneficiosos y favorables para las empresas, quienes asumirían la RMV de sus trabajadores.

Para efectos de analizar la **Variable 2: Reajuste de la RMV**, se describirán los resultados de las entrevistas practicadas a los participantes y el análisis del derecho comparado en cuanto a su determinación de la RMV.

Para efectos de analizar **las entrevistas**, se planteó una interrogante a los entrevistados, la misma que será descrita continuación.

Interrogante 5: ¿Cuáles son los factores que impiden a los empresarios incrementar la RMV en el país?

Tabla 6

Respuestas de los entrevistados a la Interrogante 5.

Entrevistado	Respuestas
1	Las fuentes de ingreso de los empresarios por ejemplo en la época del COVID- 19 no tenían ingresos, no se podían proveer los efectos económicos como consecuencia de la pandemia.
2	Incremento de los impuestos, leyes demasiado protectoras que hacen que las empresas no puedan generar más trabajo. No hay incentivos por parte del estado a las empresas.
3	La informalidad, puesto que prefieren mantener a sus trabajadores no registrados en planillas.
4	El costo de las materias primas importadas para la producción. A mayor sueldo, mayor aporte en el sistema de salud y pensiones.
5	La inestabilidad política del país, los cambios políticos, la realidad de cada región, no existe clase política en el país, corrupción de los gobernantes.
6	La falta de consensos, para no afectar a la productividad y a la formalización.
7	El principal factor es el legal en cuanto no se modifique la RMV, no existe la obligación poco que la realizan. El otro factor es la falta de liquidez en las empresas, ellos les impide tener recursos para incrementos, las cuales se convierten en un relaciones permanentes.
8	Esto tiene que verificar el ingreso y egreso en las empresas, que pagan impuestos al estado, que tiene que generar sus ganancias y el pago de la mano de obra al empleado o al obrero, no generando pérdidas a las empresas y regulado por el estado para no generar déficit fiscal, teniendo en cuenta que estamos en una economía social de mercado.

- 9 Los factores que impiden en lo económico, en muchos casos no se puede hacer más costos laborales sin poner en riesgo la estabilidad de la empresa.
- 10 Al incrementar la RMV también se incremente el pago de seguros de salud, el cual no brinda una adecuada atención. También a los trabajadores se les aumentaría el descuento del fondo de pensiones, quien otorga mayores beneficios al momento de la jubilación.

Nota. Esta tabla muestra las respuestas de la interrogante 5 del cuestionario anexado a la presente tesis, en relación a los entrevistados enumerados en la tabla 1.

Interpretación

Dentro de los factores que impiden a los empresarios el incremento de la RMV, se tienen los siguientes: Se destaca el incremento de los impuestos, la informalidad, el costo de materias primas importadas para la producción, lo que generaría mayores costos laborales para los empresarios, pues se pondría en riesgo la estabilidad de las empresas. A mayor RMV, los aportes al sistema de salud se incrementarían para las empresas y para el caso de los trabajadores se les incrementaría el descuento del fondo de pensiones.

A continuación, se analizará la forma en que se da la determinación de la RMV en el derecho comparado.

Para el caso de **Chile**, conforme se tiene de los datos consignados por Morales y Cerda (2021) la RMV determinado por Chile ocupa el séptimo más alto, después de Panamá, Honduras, Costa Rica, Paraguay Ecuador y Guatemala, ello a pesar de que Chile es el segundo país que tiene el más alto PBI per cápita.

La determinación del salario mínimo en Chile a partir del año 2000 al 2021, paso de \$ 191.965 el año 2000 a los \$ 337.000. Dichos montos reflejan incrementos superiores al 75% con tasas de crecimiento alrededor del 2.7% en dicho periodo de manera anual. La determinación del salario mínimo a partir del año 1999 al 2020, se describe a continuación:

Figura 5*Chile: Evolución del salario mínimo, período 1999-2020.*

Desde	Monto en \$ nominales	Monto en \$ reales (a marzo de 2021)	Variación nominal (en %)	Variación real (a enero 2018, %)	Ley de reajuste de ingreso mínimo
1 de mayo de 2020	337.000	337.000	3,2%	1,0%	Boletín 14.225-13
1 de septiembre de 2020	326.500	333.567	1,9%	1,2%	Ley 21.283
1 de marzo de 2020	320.500	329.743	6,5%	2,6%	
1 de marzo de 2019	301.000	321.271	4,5%	3,6%	
1 de septiembre de 2018	288.000	310.121	4,3%	2,5%	Ley 21.112
1 de enero de 2018	276.000	276.000	2,2%	0,9%	Ley 20.935
1 de julio de 2017	270.000	273.625	2,3%	1,4%	
1 de enero de 2017	264.000	269.788	2,5%	1,7%	
1 de julio de 2016	257.500	265.370	3,0%	1,1%	
1 de enero de 2016	250.000	262.591	3,7%	1,6%	Ley 20.763
1 de julio de 2015	241.000	258.356	7,1%	2,4%	
1 de julio de 2014	225.000	252.349	7,1%	2,6%	
1 de agosto de 2013	210.000	246.069	8,8%	6,2%	
1 de julio de 2012	193.000	231.624	6,0%	3,5%	Ley 20.614
1 de julio de 2011	182.000	223.888	5,8%	2,8%	Ley 20.524
1 de julio de 2010	172.000	217.745	4,2%	1,9%	Ley 20.449
1 de julio de 2009	165.000	213.588	3,8%	3,5%	Ley 20.359
1 de julio de 2008	159.000	206.413	10,4%	0,9%	Ley 20.279
1 de julio de 2007	144.000	204.655	6,7%	2,7%	Ley 20.204
1 de julio de 2006	135.000	199.213	5,9%	2,0%	Ley 20.039
1 de julio de 2005	127.500	195.375	6,3%	3,1%	
1 de julio de 2004	120.000	189.504	3,8%	2,4%	Ley 19.956
1 de julio de 2003	115.648	185.149	4,0%	0,4%	Ley 19.883
1 de junio de 2002	111.200	184.353	5,4%	3,4%	Ley 19.811
1 de junio de 2001	105.500	178.337	5,5%	1,9%	Ley 19.729
1 de junio de 2000	100.000	175.058	10,5%	6,5%	Ley 19.564
1 de junio de 1999	90.500	164.313	-	-	

Nota. El gráfico muestra el incremento del salario mínimo en Chile del año 1999 al 2020.

Interpretación

Como se puede ver de la figura 1, los montos de la RMV determinados en el país de Chile se da de manera anual. Conforme se tiene de los datos recabados por la Biblioteca del Congreso Nacional, desde el 1 de junio de 1999 hasta el 1 de mayo del 2020, los montos de RMV incrementado en cifras considerables de manera anual mediante leyes que disponen el reajuste de los montos de la remuneración.

Otro aspecto importante a destacar en Chile es que la norma expedida en el año 2019, Ley N° 21.283, establece un reajuste de los montos del ingreso mínimo mensual, y dentro de su contenido también se hace alusión al incremento de la asignación familiar y maternal, y al subsidio familiar. Es importante destacar que,

así como esta ley, todas las normas que reajustan la RMV establecen dentro de su contenido el tema de la asignación familiar y maternal.

Se destaca que Chile en uno de los países en América Latina con porcentajes positivos en los montos de la RMV de sus trabajadores.

Costa Rica

La RMV para el país de Costa Rica es de 446,1 de manera mensual, es decir 5.553 euros al año. Haciendo un análisis de la RMV de este país, que tiene como moneda oficial, los colonos Costarricenses, se puede afirmar que en el año 2022 fue de 324.560 colonos y por ende, la remuneración mínima se incrementó en un 6.644,4 colonos de manera mensual en relación con la remuneración anterior, un 2.1%. Dichos incrementos, fueron menores a los ocurridos en el año 2021, por lo que cada trabajador también perdió poder adquisitivo en este último año. (Expansión, 2022)

En lo que respecta a la determinación de la RMV en Costa Rica, ésta se da de manera anual, conforme se muestra la siguiente figura:

Figura 6

Costa Rica: Evolución del salario mínimo, período 1995-2022.

Fecha	SMI Mon. Local	SMI
2022	324.560,0	446,1 €
2021	317.915,6	421,0 €
2020	276.120,0	428,8 €
2019	269.322,0	385,9 €
2018	262.298,1	383,6 €
2017	256.075,4	436,8 €
2016	256.075,4	437,6 €
2015	249.087,5	378,6 €
2014	233.196,2	336,7 €
2013	224.069,6	334,4 €
2012	211.112,2	319,6 €
2011	198.665,7	290,3 €
2010	187.028,9	231,1 €
2009	170.937,0	222,0 €
2008	156.612,0	214,1 €
2007	135.346,0	198,4 €
2006	122.685,0	
2005	108.880,0	
2004	94.966,7	
2003	85.535,0	
2002	77.578,0	
2001	71.962,0	
2000	63.539,0	
1999	57.456,0	
1998	51.580,0	
1997	45.237,0	
1996	38.113,0	
1995	32.601,0	

Nota. El gráfico muestra el incremento del salario mínimo en Costa Rica del año 1995 al 2022.

Interpretación

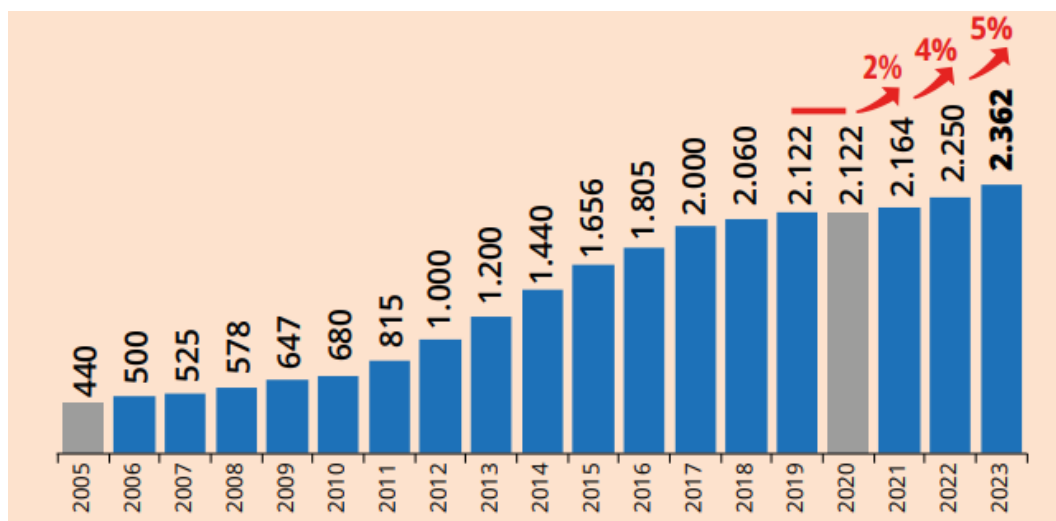
La remuneración mínima vital conforme se señala en la figura refleja que la determinación de la RMV en Costa Rica se da de manera anual. En base a los datos mostrados en la figura, del año 1995 hasta el año 2022, la RMV ha ido incrementando anualmente. Como señala Pasquali (2023) estos datos reflejan que Costa Rica cuenta con el salario más alto, que totaliza unos 603 dólares. Esto refleja que el gobierno de ese país garantiza niveles de ingresos relativamente altos a los trabajadores.

Bolivia

Conforme a los datos referidos por el Ministerio de Economía y Finanzas públicas (2023), a partir del año 2006, el Estado boliviano implementó una política de los incrementos salariales que buscan la mejoría del poder adquisitivo de cada trabajador y de esta forma propiciar la reducción de brechas salariales. Estas políticas están basadas en negociaciones colectivas y concertaciones entre cada actor social, mediante la ejecución de una mesa de diálogo y la actuación de todos los sindicatos de obreros. Es importante referir que el gobierno determina los incrementos salariales anuales teniendo como base la inflación del año anterior y otro tipo de factor a nivel económico y social. A continuación, se muestra los incrementos salariales que se da de manera anual.

Figura 7

Bolivia: Evolución del salario mínimo, período 2005-2023.



Nota. El gráfico muestra el incremento del salario mínimo en Bolivia del año 2005 al 2023.

Interpretación

Conforme se tiene la figura 3, los montos de RMV de los trabajadores bolivianos, son determinados de manera anual, a excepción de lo ocurrido en el año 2019 al 2020, cuyo monto se mantuvo. Se destaca la política del gobierno boliviano en cuanto a la implementación de una política pública del incremento salarial, cuya finalidad es la mejoría del poder adquisitivo de cada trabajador y reducir las brechas salariales.

Colombia

El salario mínimo en Colombia para el año 2022 está determinado por 220,9 € de manera mensual, tomando en consideración 12 remuneraciones anualmente, que constituye la división actual del salario anual en gran parte de los países. La RMV en Colombia está dada por pesos colombianos, como una moneda oficial. Recientemente se ha evidenciado el incremento de remuneraciones del 2020 año

2021, y de la misma forma como se expresa en la figura 4, la determinación de la RMV se da de manera anual. (Expansión, 2022)

Figura 8

Colombia: Evolución del salario mínimo, período 1994-2022.

Colombia - Salario Mínimo		
Fecha	SMI Mon. Local	SMI
2022	1.000.000,0	220,9 €
2021	908.526,0	216,3 €
2020	877.803,0	238,6 €
2019	828.116,0	222,9 €
2018	781.242,0	218,0 €
2017	737.717,0	233,1 €
2016	689.454,0	201,5 €
2015	644.350,0	222,6 €
2014	616.000,0	232,0 €
2013	589.500,0	252,9 €
2012	566.700,0	224,7 €
2011	535.600,0	208,6 €
2010	515.000,0	175,6 €
2009	496.900,0	159,3 €
2008	461.500,0	159,9 €
2007	433.700,0	148,1 €
2006	408.000,0	151,2 €
2005	381.500,0	116,3 €
2004	358.000,0	103,0 €
2003	332.000,0	111,6 €
2002	309.000,0	152,4 €
2001	286.000,0	138,7 €
2000	260.100,0	138,2 €
1999	236.460,0	
1998	203.826,0	
1997	172.005,0	
1996	142.125,0	
1995	118.934,0	
1994	98.700,0	

Nota. El gráfico muestra el incremento del salario mínimo en Colombia del año 1994 al 2022.

Interpretación

Conforme se muestra de la figura 4, la RMV en el país de Colombia es determinada de manera anual. Conforme refiere Pérez (2019) en atención a la Ley N° 278 de 1996, se definieron las medidas mínimas a tomar en consideración para determinar de manera consensuada el incremento del salario mínimo para el año inmediatamente anterior. De conformidad a esta ley, el monto de la remuneración mínima vital es negociada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, que constituyen espacios sociales tripartitos integrado por cada representante del Estado, la central de obreros y la representación de los premios de las empresas. En la práctica se evidencia que en Colombia la negociación para la determinación de la remuneración inicia en el mes de diciembre, cuyos acuerdos son determinantes el 15 de diciembre. Con la existencia de acuerdos uno, el gobierno expide el decreto que determina el salario mínimo a más tardar el 30 de diciembre de cada anualidad.

En ese orden de ideas, para efectos de concluir en cuanto a la **variable 2: Reajuste de la remuneración mínima**, se describe dos tipos de conclusiones, la primera referida a las entrevistas aplicadas y la segunda al análisis del derecho comparado.

1. Dentro de los factores que impiden a los empresarios el incremento de la remuneración mínima vital, se tienen los siguientes. Se destaca el incremento de los impuestos, la informalidad, el costo de materias primas importadas para la producción, lo que generaría mayores costos laborales para los empresarios, pues se pondría en riesgo la estabilidad de las empresas. A mayor remuneración, los aportes al sistema de salud y de pensiones se incrementarían para las empresas y

para el caso de los trabajadores se les incrementaría el descuento del fondo de pensiones.

2. Dentro del análisis del derecho comparado, se analizaron los países de Chile, Costa Rica, Bolivia y Colombia. Los cuatro países determinan los montos de la RMV de manera anual, esta política trae resultados positivos para el sector económico de cada país. A continuación, se destacan algunos aspectos relevantes a tomar en consideración.

2.1. Chile es uno de los países en América Latina con porcentajes positivos en los montos de la remuneración mínima vital de sus trabajadores. De conformidad a la figura, a partir de 1999 a la actualidad los montos de remuneración serán de manera anual.

2.2. Para el caso de Costa Rica en base a los datos mostrados en la figura, del año 1995 hasta el año 2022, la remuneración ha ido incrementando anualmente. Como señala Pasquali (2023) estos datos reflejan que Costa Rica cuenta con el salario más alto, que totaliza unos 603 dólares. Esto refleja que el gobierno de ese país garantiza niveles de ingresos relativamente altos a los trabajadores.

2.3. Para el caso de Bolivia, los montos de remuneración mínima vital de los trabajadores bolivianos, son determinados de manera anual. Se destaca la política del gobierno boliviano en cuanto a la implementación de una política pública del incremento salarial, cuya finalidad es la mejoría del poder adquisitivo de cada trabajador y reducir las brechas salariales.

2.4. Para el caso de Colombia, la remuneración mínima vital es determinada de manera anual. Conforme refiere Pérez (2019) en atención a la Ley N° 278 de 1996, se definieron las medidas mínimas a tomar en consideración para determinar

de manera consensuada el incremento del salario mínimo para el año inmediatamente anterior. De conformidad a esta ley, el monto de la remuneración mínima vital es negociada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En la práctica se evidencia que en Colombia la negociación para la determinación de la remuneración inicia en el mes de diciembre, cuyos acuerdos son determinantes el 15 de diciembre. Con la existencia de acuerdos uno, el gobierno expide el decreto que determina el salario mínimo a más tardar el 30 de diciembre de cada anualidad.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para efectos de contrastar las hipótesis del presente estudio, se hará una descripción de las tres hipótesis específicas, para posteriormente contrastar la hipótesis general.

Hipótesis específica uno: La aplicación sesgada de la regulación relativa a la remuneración mínima tiene efectos negativos discriminatorios en el Perú.

Esta hipótesis ha sido contrastada con la aplicación de las entrevistas a los participantes, abogados especialistas en derecho laboral, quienes refieren en dos aspectos relevantes, el primero al hacer referencia a los efectos negativos y discriminatorios de la misma y el segundo al establecer que la remuneración mínima vital no valora la fuerza del trabajador.

En lo que respecta al primer aspecto, referido a los defectos de la aplicación sesgada de la remuneración mínima vital, se señala que existe una afectación en el ámbito económico y social. En el ámbito económico no existe el crecimiento económico a nivel global y los trabajadores se ven desprotegidos y no pueden

satisfacer sus necesidades mínimas. A nivel social, el efecto es la mayor tasa de desempleo y la movilidad parcial de la fuerza laboral.

En lo referido al segundo aspecto, refieren que la regulación de la remuneración mínima vital que se da por periodos indeterminados, no valora la fuerza de trabajo de los trabajadores, pues no se toma en cuenta el incremento del valor de los bienes y de los medios de producción, tampoco el incremento de los eventos macroeconómicos a nivel internacional. Existe pues una infravaloración del trabajo que se realiza por debajo de los estándares de América latina.

Hipótesis específica dos: Es posible aplicar el reajuste anual de la remuneración mínima en todos los sectores económicos y productivos en el Perú.

Para efectos de analizar esta hipótesis, se tomó en consideración las opiniones de los entrevistados, quienes señalan dentro de sus argumentos que existe la posibilidad de aplicar el reajuste anual de la remuneración mínima en todos los sectores económicos y productivos en el Perú.

La mitad de los entrevistados refiere que sería factible el aumento anual de la remuneración mínima vital en todos los sectores económicos y productivos en nuestro país. Dentro de las razones se establece que, de este modo el Estado estaría pendiente de la realidad económica de cada trabajador, asimismo se podría hacer un análisis de las remuneraciones que perciben los trabajadores en los diferentes sectores. Para este efecto sería importante analizar la productividad laboral. Este tema favorecería a la dinámica económica y a la reactivación de los sectores que están reprimidos y lo más importante permitiría la satisfacción de necesidades de todos los trabajadores.

Los entrevistados también hace referencia a los beneficios frente a una regulación anual de la remuneración mínima vital. Se señala como beneficio el aumento de la economía nacional, que se vería reflejado en el incremento de los ingresos de cada trabajador, quienes fortalecerían sus capacidades cerrando brechas sociales, mejorarían su calidad de vida y la capacidad de adquisición de bienes y servicios. Asimismo, se generaría la promoción de la atención de sectores críticos como salud, educación y trabajo.

Hipótesis específica tres: Existen factores que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima.

Esta hipótesis se ha podido contrastar con la aplicación de las entrevistas, participantes que hacen referencia a los factores existentes que impiden el incremento de la remuneración mínima vital. Se destaca el incremento de los impuestos, la informalidad, el costo de materias primas importadas para la producción, lo que generaría mayores costos laborales para los empresarios, pues se pondría en riesgo la estabilidad de las empresas. A mayor remuneración, los aportes al sistema de salud y de pensiones se incrementarían para las empresas y para el caso de los trabajadores se les incrementarían el descuento del fondo de pensiones.

Dentro de esta hipótesis y en vinculación con la variable 2 sobre el reajuste de la remuneración mínima vital, se ha podido hacer un análisis de la legislación en el derecho comparado. Se analizaron los países de Chile, Costa Rica, Bolivia y Colombia. Los cuatro países determinan los montos de la remuneración mínima vital de manera anual, esta política trae resultados positivos para el sector económico de cada país.

Hipótesis general: Existen factores que no permiten la regulación normativa respecto del reajuste de la remuneración mínima.

Esta hipótesis ha quedado contrastada al haberse contrastado las hipótesis específicas. No obstante, en atención a lo referido de la hipótesis tres, el alguno de los actores que impide regulación normativa para reajustar la RMV, vendría a ser el incremento de los impuestos, la informalidad, el costo de materias primas importadas para la producción. Asimismo, el incremento en cuanto a los aportes al sistema de salud y de pensiones.

4.3. Discusión de resultados

En cuanto a analizar el **objetivo específico número uno** sobre identificar los efectos que tiene la aplicación sesgada de la regulación de la remuneración mínima vital en el Perú, se puede colegir lo siguiente:

1. Los efectos de la aplicación sesgada de la remuneración mínima vital de conformidad a los entrevistados tienen una afectación en el ámbito económico y social. En el ámbito económico no existe el crecimiento económico a nivel global y los trabajadores se ven desprotegidos y no pueden satisfacer sus necesidades mínimas por la falta de recursos y esta situación genera desconexión de la realidad económica con los ingresos. Asimismo, sus costos laborales son mayores y crecientes. A nivel social, el efecto es la mayor tasa de desempleo y la movilidad parcial de la fuerza laboral.

2. La mayoría de los entrevistados refiere que la regulación de la remuneración mínimaa vital que se da por periodos indeterminados, no se valora, pues no se tomó en cuenta el incremento del Valor de los bienes y de los medios de producción, tampoco el incremento de los eventos macroeconómicos a nivel

internacional. Existe pues una infravaloración del trabajo que se realiza por debajo de los estándares de América latina.

Resultados que se contrastan con el trabajo desarrollado por Quispe (2018), quien refiere que la situación a nivel económico de cada trabajador de las pequeñas y microempresas del mercado modelo del distrito de Huancayo, es que desarrollan labores en la informalidad, y de esta forma las empresas no cumplen con el registro en el REMYPE (Registro Nacional de Micro y Pequeñas Empresas) y por ende vienen incumpliendo con el pago de sueldo mínimo, así como el pago de cada beneficio laboral. Es evidente que el monto de la remuneración mínima vital no viene a ser proporcional a las labores desarrolladas por cada trabajador, siendo que los montos son insuficientes para que cada trabajador pueda satisfacer las necesidades de las canastas básicas familiares.

Para efectos de analizar el objetivo **específico dos** en cuanto a precisar la factibilidad de la aplicación del aumento anual de la remuneración mínima en todos los sectores económicos y productivos, se puede concluir con lo siguiente:

1. La mitad de los entrevistados refiere que sería factible el aumento anual de la remuneración mínima vital en todos los sectores económicos y productivos en nuestro país. Dentro de las razones se establece que de este modo el Estado estaría pendiente de la realidad económica de cada trabajador, asimismo se podría hacer un análisis de las remuneraciones que perciben los trabajadores en los diferentes sectores. Para este efecto sería importante analizar la productividad laboral. Este tema favorecería a la dinámica económica y a la reactivación de los sectores que están reprimidos y lo más importante permitiría la satisfacción de necesidades de todos los trabajadores.

2. La mayoría de los entrevistados en un número de 6 refieren la existencia de beneficios frente a una regulación anual de la remuneración mínima vital. Se señala como beneficio el aumento de la economía nacional, que se vería reflejado en el incremento de los ingresos de cada trabajador, quienes fortalecerían sus capacidades cerrando brechas sociales, mejorarían su calidad de vida y la capacidad de adquisición de bienes y servicios. Asimismo, se generaría la promoción de la atención de sectores críticos como salud, educación y trabajo.

Resultados que se contrastan con el trabajo desarrollado por Alarcón (2018), quien destaca la importancia de hacer mención que debe existir en nuestro país los reajustes automáticos, así como existen leyes que tiene una regulación respecto del mínimo vital cada cierto tiempo de la remuneración vital que sea acordada de manera previa y porcentual, con la equiparación del valor de la canasta familiar.

En cuanto al objetivo específico número tres, en cuanto a determinar los factores que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima, que tiene vinculación con la **variable 2: Reajuste de la remuneración mínima** se concluyó lo siguiente:

1. Dentro de los factores que impiden a los empresarios el incremento de la remuneración mínima vital, se tienen los siguientes. El incremento de los impuestos, la informalidad, el costo de materias primas importadas para la producción, lo que generaría mayores costos laborales para los empresarios, pues se pondría en riesgo la estabilidad de las empresas. A mayor remuneración, los aportes al sistema de salud y de pensiones se incrementarían para las empresas y para el caso de los trabajadores se les incrementaría el descuento del fondo de pensiones.

2. Dentro del análisis del derecho comparado, se analizaron los países de Chile, Costa Rica, Bolivia y Colombia. Los cuatro países determinar los montos de la remuneración mínima vital de manera anual, esta política trae resultados positivos para el sector económico de cada país. A continuación, se destacan algunos aspectos relevantes a tomar en consideración.

2.1. Chile en uno de los países en América Latina con porcentajes positivos en los montos de la remuneración mínima vital de sus trabajadores. De conformidad a la figura, a partir de 1999 a la actualidad los montos de remuneración serán de manera anual.

2.2. Para el caso de Costa Rica en base a los datos mostrados en la figura, del año 1995 hasta el año 2022, la remuneración ha ido incrementando anualmente. Como señala Pasquali (2023) estos datos reflejan que Costa Rica cuenta con el salario más alto, que totaliza unos 603 dólares. Esto refleja que el gobierno de ese país garantiza niveles de ingresos relativamente altos a los trabajadores.

2.3. Para el caso de Bolivia, los montos de remuneración mínima vital de los trabajadores bolivianos, son determinados de manera anual. Se destaca la política del gobierno boliviano en cuanto a la implementación de una política pública del incremento salarial, cuya finalidad es la mejoría del poder adquisitivo de cada trabajador y reducir las brechas salariales.

2.4. Para el caso de Colombia, la remuneración mínima vital es determinada de manera anual. Conforme refiere Pérez (2019) en atención a la Ley N° 278 de 1996, se definieron las medidas mínimas a tomar en consideración para determinar de manera consensuada el incremento del salario mínimo para el año inmediatamente anterior. De conformidad a esta ley, el monto de la remuneración

mínima vital es negociada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En la práctica se evidencia que en Colombia la negociación para la determinación de la remuneración inicia en el mes de diciembre, cuyos acuerdos son determinantes el 15 de diciembre. Con la existencia de acuerdos, el gobierno expide el decreto que determina el salario mínimo a más tardar el 30 de diciembre de cada anualidad.

Resultados que se condicen con el trabajo desarrollado por Quispe (2018), quien refiere que de acuerdo a las encuestas aplicadas a los trabajadores en el mercado modelo de Huancayo, se pudo establecer el principal factor de riesgo laboral que impide la existencia del pago de las remuneraciones mínimas vitales a los trabajadores de las pequeñas empresas viene a ser el empleo precario, la discriminación en vinculación a los derechos laborales de la informalidad laboral.

Para el **objetivo general** en cuanto a determinar los factores que no permiten la regulación normativa respecto del incremento de la remuneración mínima. Es el incremento de los impuestos, la informalidad, el costo de materias primas importadas para la producción. Asimismo, el incremento en cuanto a los aportes al sistema de salud y de pensiones.

Resultados que se contrastan con el trabajo desarrollado por Latorre y Sotelo (2020) señalaron que el Comité de Derechos Económicos, sociales y culturales realizó una observación a México estableciendo varias situaciones problemáticas relativas al derecho de la remuneración mínima vital. Dentro de dichos problemas se establece la dificultad de acceso a un recurso judicial efectivo, recomendando la adopción de una medida necesaria para hacer exigible este derecho en todos los niveles. Se recomendó también el incremento o para lograr una política fiscal

equitativa desde enfoques sociales que posibiliten asegurar un recurso necesario para alcanzar el principio de progresividad la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales. El tema de la remuneración mínima vital, el comité recomendó ratificar Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: Se destaca como factor que no permiten la regulación normativa respecto del incremento de la remuneración mínima vital, es el incremento de la informalidad debido a que un aumento en el monto de la RMV, implicaría el incremento también del pago de impuestos de parte de las empresas, situación que conllevaría la informalidad, por la existencia de sobrecostos para cada empresario.

Segundo: La aplicación sesgada de la regulación relativa a la remuneración mínima tiene efectos negativos discriminatorios en el Perú. Existe una afectación en el ámbito económico y social. En el ámbito económico no existe el crecimiento económico a nivel global y los trabajadores se ven desprotegidos y no pueden satisfacer sus necesidades mínimas. A nivel social, el efecto es la mayor tasa de desempleo y la movilidad parcial de la fuerza laboral. Por su parte, la regulación de la RMV que se da por periodos indeterminados, no valora la fuerza de trabajo, pues no se toma en cuenta el incremento del valor de los bienes y de los medios de producción, tampoco el incremento de los eventos macroeconómicos a nivel internacional. Existe pues una infravaloración del trabajo que se realiza por debajo de los estándares de América latina.

Tercero: Es posible aplicar el reajuste anual de la remuneración mínima en todos los sectores económicos y productivos en el Perú. De este modo el Estado estaría pendiente de la realidad económica de cada trabajador, asimismo se podría hacer un análisis de las remuneraciones que perciben los trabajadores en los diferentes sectores. Para este efecto sería importante analizar la productividad laboral. Este tema favorecería a la dinámica económica y a la reactivación de los sectores que están reprimidos y lo más importante permitiría la satisfacción de necesidades de todos los trabajadores. Por su parte, los beneficios frente a una regulación anual de la remuneración mínima vital son el aumento de la economía nacional, que se vería reflejado en el incremento de los ingresos de cada trabajador, quienes fortalecerían sus capacidades cerrando brechas sociales, mejorarían su calidad de vida y la capacidad de adquisición de bienes y servicios. Asimismo, se generaría la promoción de la atención de sectores críticos como salud, educación y trabajo.

La posibilidad del reajuste anual tiene sustento en el derecho comparado. Se analizaron los países de Chile, Costa Rica, Bolivia y Colombia. Los cuatro países determinan los montos de la remuneración mínima vital de manera anual, esta política trae resultados positivos para el sector económico de cada país

Cuarto: Los factores que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima es el incremento de los impuestos, la informalidad, el costo de materias primas importadas para la producción, lo que generaría mayores costos laborales para los empresarios, pues se pondría en riesgo la estabilidad de las empresas. A mayor remuneración, los aportes al sistema de salud y de pensiones se

incrementarían para las empresas y para el caso de los trabajadores se les incrementaría el descuento del fondo de pensiones.

5.2. Recomendaciones

Primero: Se recomienda al Estado para efectos de aumentar la RMV, establecer sumas fijas a los aportes de salud y pensiones. Por ejemplo, S/ 130 para sistema de pensiones y S/ 90 para el Sistema de Salud, y no como actualmente se da, del 13% de la remuneración para pensiones, y 9% para salud, el cual se podría actualizar cada cierto tiempo y solo para el caso de los que perciben remuneración mínima vital.

Segundo: Se recomienda al Estado plantear políticas públicas para fortalecer el derecho al mínimo vital de los trabajadores de manera integral, dentro de los cuales deberá plantear de manera prioritaria el incremento de la RMV, como un derecho de los trabajadores a percibir remuneraciones justas por los servicios prestados a sus empleadores. Tomando en consideración que, como resultado de las remuneraciones, la economía se va a reactivar, permitiendo a los trabajadores satisfacer sus necesidades y tener una vida digna.

Tercero: Se recomienda al Estado realizar un reajuste anual de la RMV y para dicho efecto deberá realizar una labor coordinada con los organismos competentes como es el Ministerio de Trabajo, entidad que debería realizar un análisis de la actividad laboral permitiendo de este modo la reactivación de los sectores que actualmente están reprimidos.

Cuarto: Se recomienda al Estado el trabajar políticas públicas con la finalidad de fomentar la formalidad empresarial de nuestro país y en el caso del incremento de las remuneraciones, dichas empresas no se vean afectadas con el pago de sus impuestos.

BIBLIOGRAFÍA

- Expansión. (2022). Costa Rica- Salario Mínimo. Expansión-Datosmacro.com.
- Alarcon, J. (2018). El criterio del nivel General del salario y su incidencia de la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37729/alarcon_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aro, Y. (2017). *Efectos de la remuneración mínima vital en el mercado laboral del Perú, periodo 2005 – 2015 [Tesis de grado, Universidad Nacional de Altiplano]*. Repositorio Institucional UNAP.
[doi:http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5130](http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5130)
- Baltazar, L., & Gomero, J. (2020). Influencia de la remuneración mínima vital y del empleo urbano en el crecimiento económico del Perú en el periodo 2004 – 2019: Un análisis mensual [Tesis de pregrado, Universidad Nacional "Santiago de Antúnez de Mayolo"]. Huaraz, Perú: Repositorio Institucional UNASAM.
[doi:https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4201/T033_46484826_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4201/T033_46484826_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Céspedes, N. (2005). Efectos del Salario Mínimo en el Mercado Laboral Peruano. *Working Paper series*, 5(13), 30.
[doi:https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf](https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf)

Chiavenato, I. (2020). *Gestion del Talento Humano*. McGRAW-Hill Publishing Co.

doi:<https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>

Congreso de la República. (23 de octubre de 1962). Decreto Ley ° 14222. Lima,

Perú: Congreso de la República.

<https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/14222-oct-23-1962.pdf>

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administracion de Recursos Humanos Enfoque*

Latinoamericano. Pearson Education.

doi:<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Duque, S., & Duque, M. (2019). Sobre el derecho fundamental al mínimo vital o a

la subsistencia: análisis jurisprudencial. *Revista Encuentros*, 17(4), 80-95.

<https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525007/476661525007.pdf>

El comercio. (3 de abril de 2022). Sueldo mínimo: Gobierno aprobó aumento y

subirá a S/1.025 desde el 1 de mayo. Lima, Perú: El

Comercio.[https://elcomercio.pe/economia/peru/sueldo-minimo-gobierno-](https://elcomercio.pe/economia/peru/sueldo-minimo-gobierno-aprobo-aumento-y-subira-a-s1025-desde-el-1-de-mayo-noticia/)

[aprobo-aumento-y-subira-a-s1025-desde-el-1-de-mayo-noticia/](https://elcomercio.pe/economia/peru/sueldo-minimo-gobierno-aprobo-aumento-y-subira-a-s1025-desde-el-1-de-mayo-noticia/)

Expansión. (2022). Colombia- Salario mínimo. Expansión.

<https://datosmacro.expansion.com/smi/colombia>

Expansión. (2022). Mexico Salario mínimo. Expansión.

<https://datosmacro.expansion.com/smi/mexico>

- INEGI. (2021). Tasa de desocupación. México. <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>
- Instituto Nacional de Estadística. (2023). Salario mínimo Nacional. Bolivia. Obtenido de <https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-economicas/salario-minimo-nacional-introduccion/>
- Instituto Peruano de Economía. (10 de Noviembre de 2021). *Remuneración Mínima Vital (RMV)*. IPE: <https://www.ipe.org.pe/portal/salario-minimo/>
- Jimenez, M. (2019). *Análisis de la remuneración mínima vital y su incidencia en la inflación en el Perú, periodo 2001 - 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional UCV. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39491/Jimenez_MMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Latorre, P., & Sotelo, M. (2020). La aprobación del ingreso mínimo vital en España: un modelo para su eventual implementación en México. *Revista de Derecho*, 51(160), 237-276. <https://www.redalyc.org/journal/427/42771666007/html/>
- Linares, L. F. (2015). *Salarios Mínimos Diferenciados: ¿Oportunidad o desacierto?* ASIES. doi:<http://asies.org.gt/pdf/2015-05-Salarios-minimos-diferenciados.pdf>
- Martínez, E. A., & Piña, K. J. (2017). *Martínez & Piña (2017), present Relación entre salario mínimo y desempleo en el Perú durante el periodo 1994 – 2016 [tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]*. Repositorio Institucional UIGV. doi:<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2396/TE>

SIS_%20MARTINEZ%20RIVADENEYRA%20Y%20PINA%20GAMB
OA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ministerio de Economía y Finanzas públicas. (2023). El Gobierno Nacional promulga los decretos que establece el incremento salarial de 3% al Haber Básico y 5% al salario mínimo nacional. *Revista de Bitácora Económica*, 2(22), 1-8. <https://www.economiayfinanzas.gob.bo/sites/default/files/2023-08/Bitacora%2022%2023-04.pdf>

Miñaco, m. K. (2018). *El Salario Mínimo Vital y su Incidencia en el nivel del desempleo en el Perú, durante el periodo: 1992 – 2016 [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]*. Repositorio Institucional UNT. doi:https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11570/mi%e3%b1anocampos_milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miñano, M. (2018). El salario mínimo vital y su incidencia en el nivel de desempleo en el Perú, durante el periodo: 1992 - 2016. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2698730>

Mondragón, W. B. (2017). *Remuneración mínima vital y empleo urbano en el Perú 2000 – 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]*. Repositorio Institucional UNT. doi:https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9414/mondragonotero_wilmer.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, P., & Cerda, H. (mayo de 2021). Salario Mínimo: Evolución en Chile y experiencia comparada. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile-BNC.

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32144/1/Salario_minimo_evolucion_y_experiencia_comparada_.pdf

Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP. doi:<https://www.derechopenalenlared.com/libros/javier-nieves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf>

Nina , E., & Reyes, M. (2021). Ingreso mínimo vital, línea de pobreza, salario mínimo constitucional y la renta básica para Colombia. *Revista de papel político*, 26, 1-38. Obtenido de Ingreso mínimo vital, línea de pobreza, salario mínimo constitucional y la renta básica para Colombia

Ñaupá, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: Ediciones de la U.

Olivares, C. (26 de Agosto de 2023). Salario mínimo en Chile: cuánto subirá y en qué fecha se concretará el alza. Chile: El País. <https://elpais.com/chile/2023-08-26/salario-minimo-en-chile-cuanto-subira-y-en-que-fecha-se-concretara-el-alza.html>

Pasquali, M. (11 de enero de 2023). Los salarios mínimos en América Latina para 2023. Lima: Statista. <https://es.statista.com/grafico/16576/ajuste-de-los-salarios-minimos-en-latinoamerica/>

Perez, J., & Gardey, A. (2019). *Definición de Salario Mínimo*. Obtenido de <http://definicion.de/desempleo/>

Pérez, M. (2019). El salario mínimo vital y móvil. Marco normativo nacional e internacional, obligaciones y retos del Estado colombiano. Medellín, Colombia.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13808/Mauricio_Per ez_Castro_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Quispe, F. (2018). La remuneración mínima vital y la canasta básica familiar en las MYPES del distrito de Huancayo-2017. Huancayo, Perú: Universidad peruana los Andes.

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/392/FRANK%20PAUL%20QUISPE%20ILDEFONSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rendón, J. (2007). *Derecho del Trabajo: Teoría General I*. Grijley. doi:<http://www.libreriasgrijley.com/libro/derecho-del-trabajo-teoria-general-i/>

Rendón, J. (2008). *Derecho a la Seguridad Social*. Grijley. doi:<http://www.libreriasgrijley.com/libro/derecho-a-la-seguridad-social/>

Saquichagua, F. A., & Inga, R. A. (2015). *Efectos del incremento del salario mínimo en el empleo y los ingresos laborales de los trabajadores asalariados del Ecuador en el periodo 2012 – 2013 [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]*. Repositorio Institucional UCUENCA. doi:<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22232/1/tesis.pdf>

Soto, D., Cruz, E., & Ruiz, R. (2021). Mínimo vital en México: obligaciones internacionales y gasto público. *Revista Andamios*, 18(46), 513-537. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/628/62869362021/html/>

Torrens, M. E., & Real, G. (2019). Salarios Mínimos y Necesidades Vitales. *Universidad Técnica de Manabí*, 10(3), 108 -118. doi:<https://www.redalyc.org/journal/5885/588561531009/html/>

- Torrens, M., & Real, G. (2019). Salarios Mínimos y Necesidades Vitales. *Revista Sinergi*, 10(3), 108-118.
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588561531009/html/>
- Torres, D. (2016). *Aumento del salario mínimo y su impacto en el empleo: Un análisis de datos de panel para México 2005 – 2014 [tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte]*. Repositorio Institucional EL COLEF.
doi:<https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-Torres-Flores-Diego.pdf>
- Torres, M. (4 de abril de 2022). Gobierno incrementa el sueldo mínimo a S/1.025. Lima, Perú: Revista Misha. Obtenido de <https://ayudacontable.com/laboral/incrementa-sueldo-minimo/>
- Wayne, M. (2010). *Administracion de Recursos Humanos*. Pearson.
doi:<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: FALTA DE REGULACIÓN PERIÓDICA DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL EN EL PERÚ					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuáles son los factores que no permiten la regulación periódica o reajuste de la remuneración mínima vital?	Determinar los factores que no permiten la regulación normativa respecto del aumento de la remuneración mínima vital en el Perú.	Existen factores que no permiten la regulación normativa respecto del aumento de la remuneración mínima vital en el Perú.	FALTA DE REGULACIÓN PERIÓDICA	Metodologías de ajuste.	- Reajustes mensuales. - Pérdida del poder adquisitivo. - Canasta básica de consumo.
				Criterios técnicos.	- Productividad. - Rendimiento.
				Políticas Sesgadas.	- Aplicación de políticas que favorecen al empleador.
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1	INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	Remuneración Nominal.	- Incremento de los salarios.
¿Qué efectos tiene la aplicación sesgada de la regulación de la	Identificar los efectos que tiene la aplicación sesgada de la regulación de la remuneración	La aplicación sesgada de la regulación relativa a la remuneración mínima vital tiene		Tasa De Inflación.	- Nivel de precios. - Cantidad de dinero. - PBI.

remuneración mínima vital?	mínima vital en el Perú.	efectos negativos discriminatorios en el Perú.			
Problema Especifico 2	Objetivo Especifico 2	Hipótesis Especifica 2		Remuneración Real	-Tasa de crecimiento de la remuneración mínima vital real periodo real, periodo anual.
¿Es factible aplicar el incremento anual de la remuneración mínima vital en todos los sectores económicos y productivos?	Precisar la factibilidad de la aplicación del incremento anual de la remuneración mínima vital en todos los sectores económicos y productivos en el Perú.	Es posible aplicar el incremento anual de la remuneración mínima vital en todos los sectores económicos y productivos en el Perú.			
Problema Especifico 3	Objetivo Especifico 3	Hipótesis Especifica 3			
¿Cuáles son los factores que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima vital?	Determinar los factores que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima vital en el Perú.	Existen factores que impiden a los empresarios incrementar la remuneración mínima vital en el Perú.			

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>FALTA DE REGULACIÓN PERIÓDICA</p>	<p>Hace referencia a la no existencia de métodos efectivos y eficaces que permitan la fijación de tasas mínimas de la remuneración mínima vital de los trabajadores que laboran en las empresas públicas y privadas en función de las tasas inflacionarias anuales.</p>	<p>Son los procesos de ajuste y estimación de la remuneración mínima vital, a partir de un análisis económico, social, jurídico y político riguroso, objetivo e imparcial.</p>	<p>Metodologías de ajuste.</p> <p>Criterios técnicos.</p> <p>Políticas Sesgadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reajustes mensuales. - Pérdida del poder adquisitivo. - Canasta básica de consumo. - Productividad. - Rendimiento. - Aplicación de políticas que favorecen al empleador. 	<p>Nominal y ordinal.</p>

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	El termino hace referencia al aumento sucesivo de la remuneración mínima vital de acuerdo con las tasas de inflación, la canasta básica familiar, las variaciones porcentuales del PBI y el mercado laboral.	Se refiere a los procesos orientados a determinar la remuneración mínima vital en función a los niveles de consumos, inversión, y el impacto en el mercado laboral.	Remuneración Nominal. Tasa De Inflación. Remuneración Real.	Incremento de los salarios. Nivel de precios. Cantidad de dinero. PBI. Tasa de crecimiento de la remuneración mínima vital, real periodo real, periodo anual.	Coeficiente de determinación.