

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

**FACTORES DETERMINANTES DEL
SALARIO JUSTO SEGÚN LA
DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA Y
SU REFLEJO EN EL SALARIO EN EL
PERÚ**

Tesis presentada por el
Bachiller:

Jorge Alberto Angulo
Paulet para optar el
Grado Académico de
Magister en Doctrina
Social de la Iglesia.

AREQUIPA - PERÚ

2006 INDICE GENERAL

EPÍGRAFE	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO PRIMERO	
1. CARACTERÍSTICAS Y DETERMINANTES DEL SALARIO JUSTO A LA LUZ DE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA.	14
1.1. Pago periódico y oportuno	14
1.2. El salario justo debe ser familiar	17
1.3. El salario justo debe asegurar algunas prestaciones sociales	22
1.4. El salario debe ser libremente pactado	24
1.5. Debe ser suficiente para conservar la vida	26
1.6. Debe ser suficiente para formar un ahorro y un patrimonio.	29
1.7. Debe tener carácter social	30
1.8. Debe tener en cuenta la situación económica de la empresa	32
1.9. Debe acomodarse al bien público	33
1.10. No debe responder solo a la mera práctica del mercado	35
1.11. Debe tenerse en cuenta la productividad del puesto de trabajo	36
1.12. Debe ser solidario y fraterno	37
1.13. Contribución al bien de la comunidad y a las ganancias de la empresa.	38

1.14. Debe corresponder a la situación financiera de la empresa.	39
1.15. Debe atenderse a la riqueza nacional disponible	41
1.2. Contextualización y evolución del concepto de salario justo	45

CAPITULO SEGUNDO

2. LA POBREZA Y EL SALARIO JUSTO EN EL PERÚ	55
2.1. Definición de pobreza	56
2.2. Metodología para la medición de la pobreza	58
2.2.1. Enfoques para la medición de la pobreza	58
2.2.2. Métodos para la medición de la pobreza	59
2.2.2.1. El método de la línea de pobreza	59
2.2.2.1.2 Determinación de las líneas de pobreza	59
2.2.2.2. El método de las necesidades básicas insatisfechas	60
2.2.2.3. El método de medición integrado	60
2.3. Indicadores de la pobreza	61
2.4. Estimaciones de la norma calórica para el Perú	61
2.5. La pobreza en el Perú	63
2.6. Causas del agravamiento de la pobreza en el Perú desde fines de la década de 1980	73
2.7. El salario en el Perú	74
2.7.1. El nivel del salario mínimo	75
2.7.2. Evolución del salario mínimo	78
2.8. La canasta básica	81
2.9. Sueldos y salarios promedio	86

CAPITULO TERCERO

3. PRODUCTO INTERNO BRUTO Y SALARIO MINIMO	91
3.1. Evolución del Producto Bruto Interno Peruano en el período 1981-2000	91
3.2. Relación entre la variación del PBI y la variación del salario mínimo	99
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	107
BIBLIOGRAFÍA	108
ANEXOS	112
ANEXO 1: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	113
ANEXO 2: MATRICES DE SISTEMATIZACIÓN DOCUMENTAL	137
ANEXO 3: DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO	160
ANEXO 4: CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN	164

INDICE DE CUADROS

1. PERÚ: Norma Calórica según el INEI y según Cuánto 1997	62
2. PERÚ: Tasa de incidencia de la pobreza 2004	64
3. PERÚ: Evolución de la pobreza según ámbitos geográficos 1997/2000-2004	65
4. Líneas de pobreza total	66
5. PERÚ: Evolución de la incidencia de la pobreza extrema según ámbitos geográficos 1997/2000-2004	69
6. Líneas de pobreza extrema	71
7. PERÚ: Remuneración mínima vital real	79
8. Canasta Básica Alimentaria	83
9. PERÚ: Costo diario de una canasta básica alimentaria	84
10. PERÚ: Salario Mínimo nominal y Canasta Básica	85
11. Promedio de sueldos y salarios del sector privado en Lima Metropolitana 1997-2001	87
12. PERÚ: Salario Mínimo Real 1997-2004	89
13. PERÚ: PBI Global 1981-1989	92
14. PERÚ: PBI Global 1990-2004	95
15. PERÚ: PBI per cápita 1981-1989	97
16. PERÚ: PBI per cápita 1989-2004	98
17. PERÚ: Remuneración mínima vital real 1970-2004	99
18. PERÚ: Remuneración mínima vital real. PERÚ: PBI global 1981-2004	101
19. PERÚ: Índice real de la remuneración en el Gobierno Central 1981-2000	103

ÍNDICE DE GRÁFICAS

1. PERÚ: Norma Calórica 1997	63
2. Tasa de incidencia de la pobreza en el Perú 2001	64
3. PERÚ: Evolución de la incidencia de la pobreza según ámbitos geográficos 1997/2000-2004	66
4. Líneas de Pobreza Total Costa Urbana y Rural	67
5. Líneas de Pobreza Total Sierra Urbana y Rural	68
6. Líneas de Pobreza Total Selva Urbana y Rural	68
7. Líneas de Pobreza Total Lima Metropolitana	69
8. PERÚ: Evolución de la incidencia de la pobreza extrema según ámbitos geográficos 1997/2000-2004	70
9. Líneas de pobreza extrema Costa Urbana y Rural	71
10. Líneas de pobreza extrema Sierra Urbana y Rural	72
11. Líneas de pobreza extrema Selva Urbana y Rural	72
12. Líneas de pobreza extrema Lima Metropolitana	73
13. PERÚ: remuneración mínima vital real	81
14. PERÚ: Costo diario de una canasta básica alimentaria 1996-2003	84
15. PERÚ: Salario mínimo nominal y canasta básica	86
16. Sueldos nominales y reales Lima Metropolitana 1997-2001	88
17. PERÚ: Salario mínimo real 1007-2004	90
18. Salarios nominales y reales Lima Metropolitana	90
19. PERÚ: PBI global 1981-1989	93
20. PERÚ: PBI global variación porcentual 1981-1989	94

21. PERÚ: PBI global variación porcentual 1990-2004	96
22. PERÚ: PBI per cápita 1981-1989	97
23. PERÚ: PBI per cápita 1990-2004	98
24. Remuneración mínima vital real	100
25. PERÚ: Remuneración mínima vital real. PERÜ: PBI Global	102

ÍNDICE DE FIGURAS

1. Proceso de estudio e investigación	13
2. Jerarquía de necesidades de Maslow	19



EPÍGRAFE

"Se equivocan de medio a medio, efectivamente, quienes no vacilan en divulgar el principio según el cual el valor del trabajo y su remuneración debe fijarse en lo que se tase el valor del fruto por él producido."

PIO XI: *Quadragesimo anno* (68)

RESUMEN

Dentro de las relaciones económicas, el salario reviste capital importancia, puesto que significa la retribución del trabajo, que es el único recurso de la producción que genera riqueza. En este contexto, el salario debería ser establecido en función de la justicia, sin embargo, desde la época moderna y hasta la posmoderna, el salario viene siendo establecido en función de criterios puramente económicos.

En efecto, el monto o la cuantía del salario se fija en función de la oferta y la demanda. Si la oferta de la mano de obra excede a la demanda, los salarios tenderán a disminuir, pero si la demanda excede a la oferta de mano de obra, entonces los salarios tenderán a aumentar. Establecer el monto del salario en función de estos criterios devendría en injusto por sí mismo, por cuanto el salario, además de económico tiene un aspecto social, por lo que deben existir criterios de justicia social en su determinación, los que son propuestos por la Doctrina Social de la Iglesia.

Estos determinantes del salario justo como fruto legítimo del trabajo se resumen en que éste debe ser tal que permita al trabajador y su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, considerando el puesto de trabajo y la productividad así como las condiciones de la empresa y el bien común. Estas características no se reflejan en el salario en el Perú ni en la fijación del salario mínimo ni en los salarios en general, por lo que en esta realidad deviene en injusto.

ABSTRACT

Among the economic relationships, salary holds a main importance, because it is representative of the retribution of labor. It is the only production resource that generates wealth. Under this context salary should be determined based on justice instead on solely economic criteria, a phenomenon seen in modern and post-modern eras.

Therefore, the amount of the salary is set upon the supply and demand, which in turn means it is set based upon economic criteria. If the supply of labor exceeds the demand, the salaries will tend to decrease, but if the demand exceeds the supply, the salaries will tend to increase.

Establishing the amount of the salary based upon economic criteria only would become unfair on itself, because the salary has both economic and social implications. It is in this sense that criteria representing social fairness elements, as proposed by the Social Doctrine of the Church, should be taken into consideration.

In summary, the elements to determine a fair salary should be such that a worthy life in the material, social, cultural and spiritual aspects is provided to the worker and his or her family. The position and the productivity of the worker, as well as the conditions of the company and the common wealth should also be taken into consideration.

The process of determination of the wages in Peru does not abide to these characteristics resulting in unfair minimum wages and salaries in general.



INTRODUCCIÓN

Para descubrir los factores determinantes del salario justo se ha realizado una revisión de los documentos eclesiales de doctrina social, encontrándose que sólo algunas encíclicas se ocupan del tema en forma sistematizada.

Se encuentran referencias en las Sagradas Escrituras y de la revisión hecha sobre documentos patrísticos se han encontrado algunas referencias, como por ejemplo en San Ambrosio y San Bernabé.

La justa remuneración por el trabajo es el problema clave de la ética social señala Juan Pablo II en su encíclica *Laborem Exercens*. Señala que la justicia en las relaciones trabajador-empresario se da precisamente por la remuneración del trabajo. "Una vez delineado el importante cometido que tiene el compromiso de dar un empleo a todos los trabajadores, con vistas a garantizar el respeto de los derechos inalienables del hombre en relación con su trabajo, conviene referirnos más concretamente a estos derechos, los cuales en definitiva, surgen de la relación entre el trabajador y el empresario directo.....No obstante, esta consideración no tiene un significado puramente descriptivo; no es un tratado breve de economía o de política. Se trata de poner en evidencia el aspecto deontológico y moral."¹

Continúa textualmente Juan Pablo II, "No existe en el contexto actual otro modo mejor para cumplir la justicia en las relaciones trabajador-empresario que el constituido precisamente por la remuneración del

¹ JUAN PABLO II: *Carta Encíclica Laborem Exercens, sobre el trabajo humano.* (19)

trabajo"² independientemente de quien sea el empleador, sea privado o sea público. El concepto de salario justo reviste tal significación para la Doctrina Social de la Iglesia, que el mismo Juan Pablo II al calificar la justicia de un sistema económico, se refiere precisamente a la justicia en la remuneración del trabajo. Dice: "Hay que subrayar también que la justicia de un sistema socio-económico y, en todo caso, su justo funcionamiento merecen en definitiva ser valorados según el modo como se remunera justamente el trabajo humano dentro de tal sistema."³ Y se vuelve así al primer principio del ordenamiento ético-social que es el principio del uso común de los bienes ya que el salario, la remuneración del trabajo, viene a ser la vía a través de la que la mayoría de seres humanos acceden a los bienes que están destinados al uso común. De allí que el salario se convierte en la verificación concreta de la justicia del sistema socio-económico. Algunos aspectos no estarán referidos al monto del salario sino a otros factores como por ejemplo a la periodicidad de su pago, ya que sin ellos perdería su carácter de justo.

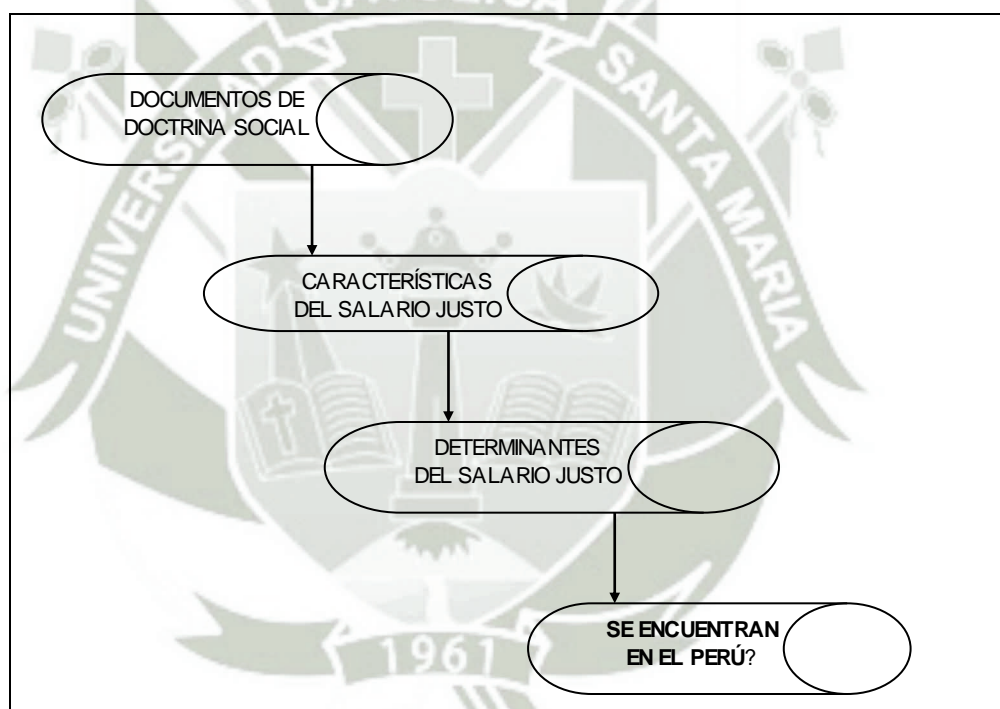
Para descubrir los factores que determinan el salario justo a la luz de la Doctrina Social de la Iglesia se hará un estudio de las características del mismo y de allí se desprenderán los determinantes, según el esquema que se muestra más adelante. Estos factores determinantes son los que necesariamente han de tenerse en cuenta para establecer el salario con criterios de justicia social y obviamente no estarán referidos solamente a criterios netamente económicos sino que se conjugarán además criterios sociales. Posteriormente, los criterios o factores determinantes encontrados serán contrastados con la realidad del salario en el Perú, para ver, a través de sus efectos sobre

² Ibid. (19)

³ Id.

el nivel de vida, si éstos son tenidos en cuenta en el momento de fijar su cuantía, especialmente en lo referido a la capacidad para satisfacer los requerimientos calóricos mínimos, es decir la canasta básica alimentaria. Con este mismo objeto se hará un análisis del producto interno bruto peruano, para verificar si el salario mínimo tiene o no correlación con su desarrollo, lo que señalaría elementos de justicia en la distribución de la riqueza.

FIGURA Nº 1
PROCESO DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN



El contenido ha sido estructurado en tres capítulos. En el primero se trata de las características y determinantes del salario justo; en el segundo se hace una breve descripción de la pobreza en el Perú y su relación con el salario y en el tercer capítulo se trata del Producto Bruto Interno del Perú y su relación con el salario mínimo. Se termina con las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación.

CAPÍTULO PRIMERO

CARACTERÍSTICAS Y DETERMINANTES DEL SALARIO JUSTO A LA LUZ DE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA.

1. CARACTERÍSTICAS Y DETERMINANTES

Para determinar las características y los factores determinantes del salario justo en la Doctrina Social de la Iglesia se ha efectuado un estudio de los documentos correspondientes, desde el Antiguo Testamento hasta las últimas encíclicas sociales de Juan Pablo II, y de esta investigación bibliográfica y documental realizada se desprende que la Doctrina Social de la Iglesia implica criterios de justicia social para la determinación del salario que en última instancia servirán de referencia para establecer los factores determinantes del salario justo.

De la revisión efectuada se han encontrado las siguientes características y determinantes del salario justo propuestas por la Doctrina Social de la Iglesia:

1.1. EL PAGO DEL SALARIO DEBE SER PERIÓDICO Y OPORTUNO

En las Sagradas Escrituras, encontramos las siguientes referencias: en el Levítico donde textualmente se lee: “No oprimas a tu prójimo ni lo despojes violentamente. No quede en tu mano hasta el siguiente día el salario del jornalero”⁴ (Lev. 19,13)

⁴ NÁCAR FUSTER, ELOINO Y COLUNGA CUETO, ALBERTO: *Sagrada Biblia*. Biblioteca de Autores Cristianos. La Editorial Católica S.A. Madrid, España. 1976.

Encontramos también en el Deuteronomio: "No oprimas al mercenario pobre e indigente, sea uno de tus hermanos, sea uno de los extranjeros que moran en tus ciudades. Dale cada día su salario, sin dejar pasar sobre esta deuda la puesta del sol, porque es pobre y lo necesita. De otro modo clamaría Yahve contra ti o tu cargarías con un pecado"⁵

En estos pasajes del Antiguo Testamento encontramos que el salario debe ser pagado oportunamente y además que existe una periodicidad en el pago. Lo contrario lo hace injusto. Además en principio el salario debe ser diario, pero en todo caso debe ajustarse a las necesidades del trabajador.

De otro lado también se observa que no debe discriminarse en el salario en razón al origen o nacionalidad del trabajador. Señala claramente que tanto al hermano, entiéndase el connacional, como al extranjero se les debe pagar en forma oportuna. No existen ni deben existir diferencias salariales en función del origen del trabajador.

En Isaías encontramos una referencia a las costumbres de la época referidas al contrato de trabajo, "Porque así me ha dicho Yahve: Dentro de un año, como año de jornalero, se acabará toda la gloria de Cedar...."⁶ es decir que el trabajo se podía pactar por año, ya que el jornalero no era más que el trabajador.

En el mismo libro de Isaías se lee, "Aquellos sacan oro de la bolsa, pesan la plata en la balanza, pagan al orfebre y hacen un dios, se

⁵ Dt 24, 14-15

⁶ Is 21, 16

postran y le adoran"⁷. En este pasaje del Antiguo Testamento se encuentra que el salario es una contraprestación del trabajo y ya existe un atisbo de que todo trabajo debe ser remunerado. Si bien puede haber trabajo voluntario, éste no debería existir si el trabajador no ha satisfecho sus necesidades.

Igualmente en el Génesis se reafirma que todo trabajo es remunerado y que el salario es la remuneración por el trabajo y además que no debe existir discriminación en el pago de la remuneración por el trabajo: "Pasado éste le dijo Labán: ¿Acaso porque eres hermano mío vas a servirme de balde? Dime cual va a ser tu salario"⁸

Igualmente en Éxodo también se encuentra la afirmación de que todo trabajo es remunerado cuando la hija del Faraón le entrega a Moisés a una doncella para que se lo críe: "La hija del faraón le dijo: Toma este niño, críamelo, y yo te daré tu merced"⁹. En el pasaje, merced debe entenderse como pago en dinero por el servicio prestado. Sin embargo podría discutirse esta interpretación por cuanto la doncella podría ser una esclava y en consecuencia su labor no sujeta a ser remunerada.

En el Nuevo Testamento no se encuentran referencias acerca de la oportunidad de pago pero sí al carácter de contraprestación del salario. En efecto, en la Primera Carta de San Pablo a los Corintios se lee: "Por nosotros, sin duda, se escribió que debe arar con esperanza el que ara y el que trilla, en espera de la participación"¹⁰ es decir que el que ara y el que trilla debe esperar algo por su trabajo.

⁷ Is 46, 6

⁸ Gen 29, 15

⁹ Ex 2, 9

¹⁰ I Cor 9, 10

Igualmente en la Segunda Carta de San Pablo a los Tesalonicenses podemos leer: “Sabéis bien cómo debéis imitarnos, pues no hemos vivido entre vosotros desordenadamente ni de balde comimos el pan de nadie, sino que con afán y con fatiga trabajamos día y noche para no ser gravosos a ninguno de vosotros”¹¹ y continúa “Y mientras estuvimos entre vosotros, os advertíamos que el que no quiera trabajar no coma....., que trabajando sosegadamente, coman su pan”¹². Aquí también se advierte que las personas satisfacen sus necesidades con el fruto de su trabajo, es decir con su salario, al que tiene derecho como contraprestación del trabajo.

1.2. EL SALARIO JUSTO DEBE SER FAMILIAR

Para la Doctrina Social de la Iglesia, el salario debe ser suficiente para procurar una vida digna al trabajador y a su familia, es decir una vida que corresponda, que sea proporcionada, al mérito o condición de la persona humana. Una vida decorosa, decente y no humillante para el trabajador y su familia.

En efecto, la encíclica *Pacem in Terris* de Juan XXIII afirma que el salario justo es un derecho natural del hombre, lo que significa que es inherente a su propia naturaleza humana. Dice Juan XXIII: "De la dignidad de la persona humana nace también el derecho a ejercer las actividades económicas, salvando el sentido de la responsabilidad. Por tanto, no debe silenciarse que ha de retribuirse al trabajador con un salario establecido conforme a las normas de la justicia, y que, por

¹¹ 2 Tes 3, 7-8

¹² 2 Tes 3, 9-12

lo mismo, según las posibilidades de la empresa, le permita, tanto a él como a su familia, mantener un género de vida adecuado a la dignidad del hombre"¹³ .

En la Encíclica "Quadragesimo Anno" Pío XI sostiene que, "...Ante todo, al trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y el de su familia. Es justo, desde luego, que el resto de la familia contribuya también al sostenimiento común de todos, como puede verse especialmente en las familias de campesinos.....; pero no es justo abusar de la edad infantil y de la debilidad de la mujer."¹⁴

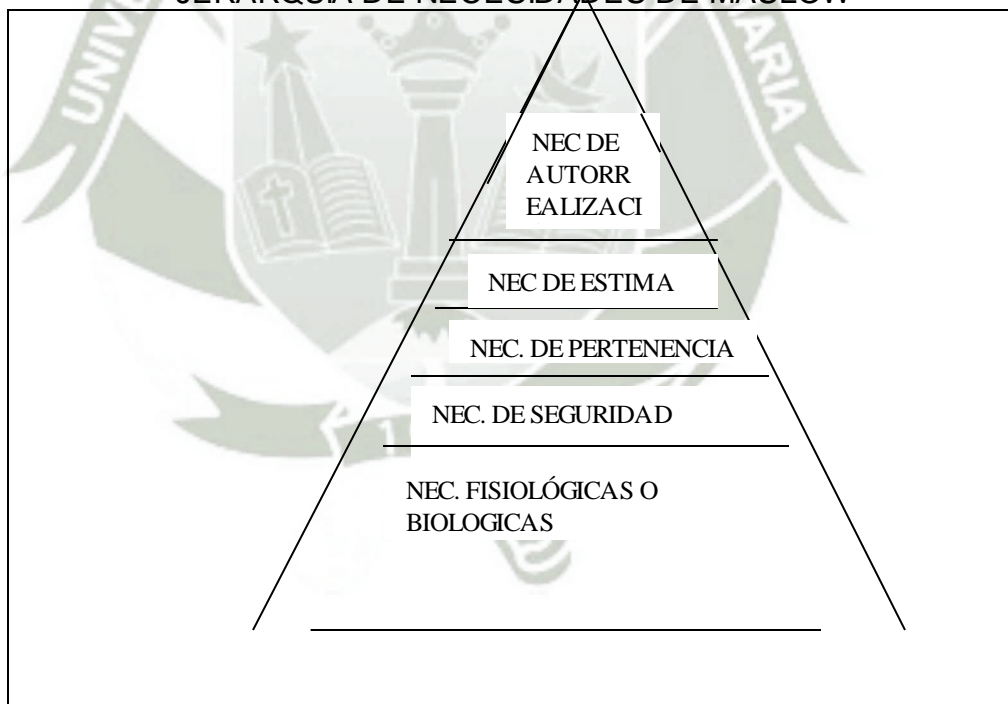
Es importante observar aquí, como se desprende de las citas, que el salario debe estar en función del sostenimiento de un nivel de vida acorde con las necesidades del trabajador en función a la categoría de la dignidad de persona humana. Es decir, que las necesidades deben satisfacerse en un nivel decoroso, pero no sólo en el plano material.

Se reconoce entonces que el ser humano tiene otras necesidades además de las necesidades materiales, tales como necesidades sociales, culturales, afectivas y espirituales y por tanto el salario debe ser suficiente en su cuantía para satisfacer este tipo de necesidades. Este reconocimiento no es sólo de la Doctrina Social de la Iglesia, sino que es aceptado por diferentes autores que han estudiado las necesidades humanas y las motivaciones de las personas.

¹³JUAN XXIII: *Encíclica Pacem in Terris. Sobre la Paz entre todos los pueblos, que ha de fundarse en la Verdad, la Justicia, el Amor y la Libertad.* (20)

Por citar algunos, debemos mencionar la Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Sostiene este pensador que las necesidades de los seres humanos pueden representarse en una pirámide que expresa a su vez una jerarquía en cuanto a sus necesidades. En la base se encuentran las necesidades fisiológicas o mejor denominadas biológicas. Una vez satisfechas éstas, están las necesidades de seguridad, es decir, aquellas que implican una cobertura de satisfacción de necesidades futuras luego de las cuales se encuentran las necesidades de pertenencia y de estima que corresponden a necesidades sociales y emocionales y finalmente se refiere a las necesidades de autorrealización.

FIGURA Nº 2
JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW



15

¹⁴ PÍO XI: *Encíclica Quadragesimo Anno, Sobre la restauración del orden social y su perfeccionamiento de conformidad con la ley evangélica.* (71)

¹⁵ Véase Storner, Freeman y Gilbert: *Administración*, pág. 491

Juan Antonio Pérez López¹⁶, que fue catedrático de la Universidad de Navarra sostiene que las motivaciones humanas se fundamentan en los deseos de satisfacer necesidades humanas y que éstas son referidas a los deseos de satisfacer necesidades de vivir y poseer, deseos de satisfacer necesidades de poder y fama y finalmente deseos de satisfacer necesidades de servir.

Es evidente pues, que los seres humanos tienen otras necesidades además de aquellas puramente económicas y es por lo tanto justo que el salario se fije en función de todas las necesidades que el hombre y su familia deben satisfacer.

En la Constitución "Gaudium et Spes" se confirma este criterio cuando se afirma: "Por último, la remuneración del trabajo debe ser tal, que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural, y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común."¹⁷

Evidencia esta afirmación que la naturaleza del ser humano no es sólo económica sino que es un ser bio-psico-socio-espiritual y que por lo tanto ha de tener esos tipos de necesidades que deben ser satisfechas y como quiera que el trabajo es la única fuente de ingresos para el trabajador, el salario, que es la retribución del trabajo debe ser suficiente para la satisfacción de esa índole de necesidades.

¹⁶ Véase su obra *Fundamentos de la Dirección de Empresas*

¹⁷ CONCILIO VATICANO II: *Constitución Gaudium et Spes. Sobre el mundo de hoy.* (67)

Se reitera en la "Octogesima Adveniens" cuando Pablo VI recalca la importancia del carácter familiar del salario justo: "La Iglesia lo ha vuelto a afirmar solemnemente en el último Concilio: La persona humana es y debe ser el principio, el sujeto y el fin de todas las instituciones. Todo hombre tiene derecho al trabajo, a la posibilidad de desarrollar sus cualidades y su personalidad en el ejercicio de su profesión, a una remuneración equitativa que le permita a él y a su familia llevar una vida digna en el plano material, cultural y espiritual."¹⁸

Y es reiterativo Juan Pablo II cuando afirma en la encíclica "Laborem Exercens" que el salario justo debe ser aquel suficiente para mantener al trabajador y a su familia. Y cito: "Una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta que tiene responsabilidades de familia es la que sea suficiente para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro. Tal remuneración puede hacerse bien sea mediante el llamado salario familiar, - es decir, un salario único dado al cabeza de familia por su trabajo y que sea suficiente para las necesidades de la familia sin tener que hacer asumir a la esposa un trabajo retribuido fuera de casa - bien sea mediante otras medidas sociales, como subsidios familiares o ayudas a la madre que se dedica exclusivamente a la familia, ayudas que deben corresponder a las necesidades efectivas, es decir, al número de personas a su cargo durante todo el tiempo en que no estén en condiciones de asumirse dignamente la responsabilidad de la propia vida."¹⁹ Es interesante, aunque no es materia de este trabajo, la

¹⁸ PABLO VI: *Carta Apostólica Octogesima Adveniens. En el octogésimo aniversario de la Rerum Novarum.*(14)

¹⁹ JUAN PABLO II: *Carta Encíclica Laborem Exercens, sobre el trabajo humano.* (19)

condena que se hace del trabajo infantil, calificándolo de injusto. Declaraciones de los derechos del niño recogen esta inquietud.²⁰

En consecuencia, el salario justo debe considerar la satisfacción de las necesidades básicas de alimentación, vestido, salud, educación y vivienda, pero además las de tipo social, emocional y espiritual dentro de las cuales puede considerarse aquellas de recreación y descanso.

1.3. EL SALARIO JUSTO DEBE ASEGURAR ALGUNAS PRESTACIONES SOCIALES

Conforme a la Doctrina Social de la Iglesia, la remuneración por el trabajo no sólo debe reducirse al salario, sino que además debe contener otras prestaciones que aseguren al trabajador y su familia una existencia acorde con la dignidad de la persona humana y además asegurar la vida y la salud del trabajador y de su familia.

De esta forma dentro de las prestaciones que recomienda encontramos:

- Subsidios familiares que pueden fijarse por el número de cargas de familia, esposa y número de hijos menores de 18 años;

²⁰ Declaración de los Derechos del Niño. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 1386 (XIV), de 20 de noviembre de 1959: “El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata. No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación o impedir su desarrollo físico, mental o moral” Principio 9.

- Ayudas a la madre, sobre todo en aquellos momentos de su vida en que debe proteger la vida y la salud de la criatura gestante;
- Seguros de salud integral del trabajador y de su familia dependiente;
- Seguros de accidentes de trabajo, los que necesariamente deben incluir los seguros por accidentes de trabajo y de discapacidad temporal y permanente por causa de la actividad laboral;
- Descanso semanal pagado;
- Vacaciones pagadas.;
- Pensión, como por ejemplo que el salario sea suficiente para aportar a un fondo de pensiones que en un término razonable pueda constituir una pensión de jubilación para el mantenimiento del trabajador y su esposa;
- Seguro de vejez

En efecto, Juan Pablo II en la encíclica "Laborem Exercens" plantea que el salario justo "puede y debe contener otras prestaciones sociales, como subsidios familiares o ayudas a la madre que se dedica exclusivamente a la familia, ayudas que deben corresponder a las necesidades efectivas, es decir, al número de personas a su cargo durante todo el tiempo en que no estén en condiciones de asumirse dignamente la responsabilidad de la propia vida."²¹

²¹ Ibid. (19)

Sin embargo, no son suficientes estos subsidios, sino que las prestaciones deben ir más allá como ya se enumeró, así nuevamente Juan Pablo II en la encíclica citada señala que "además del salario, aquí entran en juego algunas otras prestaciones sociales que tienen por finalidad la de asegurar la vida y la salud de los trabajadores y de su familia. Los gastos relativos a la necesidad de cuidar la salud, especialmente en caso de accidentes de trabajo, exigen que el trabajador tenga fácil acceso a la asistencia sanitaria y esto, en cuanto sea posible, a bajo costo e incluso gratuitamente. Otro sector relativo a las prestaciones es el vinculado con el derecho al descanso; se trata ante todo de regular el descanso semanal, que comprenda al menos el domingo y además un reposo más largo, es decir, las llamadas vacaciones una vez al año o eventualmente varias veces por períodos más breves. En fin se trata del derecho a la pensión, al seguro de vejez y en caso de accidentes relacionados con la prestación laboral".²² Y aún va más allá al proponer que la administración del personal y todo el proceso laboral deben ser establecidos en función a la composición humana de la organización: "En este contexto se debe subrayar que, del modo más general, hay que organizar y adaptar todo el proceso laboral de manera que sean respetadas las exigencias de la persona y sus formas de vida, sobre todo de su vida doméstica, teniendo en cuenta la edad y el sexo de cada uno".²³

1.4. EL SALARIO DEBE SER LIBREMENTE PACTADO

En el Nuevo Testamento, si bien las referencias son sumamente escasas, en el Evangelio según San Mateo se encuentra el siguiente pasaje: "Llegada la tarde dijo el amo de la viña a su administrador:

²² Ibid. (19)

²³ Id.

Llama a los obreros y dales su salario, desde los últimos hasta los primeros. Viniendo los de la hora undécima, recibieron un denario.²⁴

Cuando llegaron los primeros, pensaron que recibirían más, pero también ellos recibieron un denario. Al tomarlo murmuraban contra el amo, diciendo: Estos postreros han trabajado sólo una hora y los has igualado con los que hemos soportado el peso del día y el calor. Y el respondió a uno de ellos, diciéndole: Amigo, no te hago agravio; ¿no has convenido conmigo en un denario? Toma lo tuyo y vete. Yo quiero dar a este postrero lo mismo que a ti: ¿No puedo hacer lo que quiero de mis bienes? ¿O has de ver con mal ojo que yo sea bueno?"²⁵

En este pasaje de San Mateo es clara la idea que el salario debe ser libremente pactado puesto que ambos grupos de trabajadores ganan lo mismo por diferente jornada, pero además es importante detenernos en la consideración del monto. Se trata de un denario.

Según el Diccionario de la Biblia que hemos citado, el denario es la moneda de curso corriente en Roma y en las colonias y equivale a

²⁴ W.R.F. BROWNING: *Diccionario de La Biblia*

"Denario: moneda de plata que llevaba la imagen del emperador romano (Mc 12,16); equivalía a la dracma griega que se conocía en Oriente, el precio de una oveja. La parábola de los trabajadores de la viña indica que un denario era el salario de un peón agrícola por una jornada de trabajo; pero el emperador Nerón rebajó su valor" PÁG. 130

"Dracma: moneda de la época neotestamentaria. En la parábola de Lc 15, 8-9 las monedas (LB, NBE), diez dracmas (BJ, BP, NC), son de origen griego que circulaban entre todos los pueblos helenísticos y tenían un valor aproximadamente igual al del denario romano; dos de estas monedas bastaban para pagar la cuenta de un posadero por cuidar de la víctima de un asalto (Lc 10,35). PÁG. 142

Según el historiador griego Polibio, citado en *Apuntes sobre el coste de vida en la República Romana*, en <http://denarios.org/anexes/apuntes/apuntes.html>, en Roma y en la Península Itálica en el 210 a C, un modius de trigo costaba 2 denarios. El modius, o modio, según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, es una medida para áridos, que usaron los romanos y equivalía aproximadamente a 8.75 litros (o la misma cantidad en kilos). Por lo tanto siendo el precio actual del trigo de S/. 2.30 el kilo, un "modius" de trigo costaría S/. 20.13 lo que equivaldría a dos denarios, siendo en consecuencia el valor del denario S/ 10.06 que era el jornal diario. Por tanto al mes podría decirse que el jornal era de S/ 301.88.

²⁵ Mt 20,3-16

una dracma griega. Señala el autor que el denario era el salario de un obrero agrícola por una jornada. Por el contexto, se advierte que la jornada era de un día. Aquí entonces se observa el criterio de justicia. No es si el salario es alto o bajo, sino que es el adecuado para sustentar las necesidades del trabajador.

En Mt 20,2 se advierte el carácter de pacto voluntario: "Convenido con ellos en un denario al día, los envió a su viña".

En los documentos modernos encontramos también el mismo criterio de fijación del salario en función al libre convenio. Así, en la encíclica "Rerum Novarum" León XIII señala que la cuantía del salario "..... es establecida la cuantía del salario por libre consentimiento, y, según eso, pagado el salario convenido, parece que el patrono ha cumplido por su parte y que nada más debe. Que procede injustamente el patrono cuando se niega a pagar el sueldo pactado, y el obrero sólo cuando no rinde el trabajo que se estipuló."²⁶

Cabe aclarar aquí que León XIII no está afirmando que el patrono actúa injustamente sólo cuando no paga el salario convenido, existen otras formas de injusticia en cuanto a la retribución del trabajo que el mismo Papa señala, pero que no son consideradas en esta parte por no corresponder al tema específicamente tratado.

1.5. DEBE SER SUFICIENTE PARA CONSERVAR LA VIDA

²⁶LEÓN XIII: *Encíclica Rerum Novarum, Sobre la situación de los obreros.* (32)

Siguiendo el esquema anterior se puede asumir que el obrero es libre de pactar su salario en menor o mayor cuantía según sean sus propios intereses, o en extremo pactar trabajo voluntario, sin embargo debe entenderse que toda persona está en la obligación de cuidar su propia vida y como se señala es criminoso no cumplir este precepto. En tal sentido, el obrero no puede pactar una cantidad menor a la necesaria para conservar la propia vida y por extensión la de su familia.

Esta enseñanza la encontramos en la encíclica “Rerum Novarum de León XIII cuando afirma “...si se mira el trabajo exclusivamente en su aspecto personal, es indudable que el obrero es libre para pactar por toda retribución una cantidad corta; trabaja voluntariamente, y puede, por tanto, contentarse voluntariamente con una retribución exigua o nula. Mas hay que pensar de una manera muy distinta cuando, juntamente con el aspecto personal, se considera el necesario, separable sólo conceptualmente del primero, pero no en la realidad”.

"En efecto, conservarse la vida es obligación de todo individuo, y es criminoso incumplirla. De aquí la necesaria consecuencia del derecho a buscarse cuanto sirve al sustento de la vida, y la posibilidad de lograr esto se la da a cualquier pobre nada más que el sueldo ganado con su trabajo."²⁷

Por lo tanto, afirma “.....el salario no debe ser en manera alguna insuficiente para alimentar a un obrero frugal y morigerado. Por tanto, si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta, aún no queriéndola, una condición más dura,

²⁷ Ibid. (32)

porque la imponen el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual reclama la justicia."²⁸

El empresario o empleador no puede aprovecharse de la necesidad del obrero para fijarle un salario bajo que no alcance para cubrir las necesidades del trabajador puesto que hacerlo es violentar al trabajador y por lo que se reclama justicia. Sin embargo la idea va más allá, y extendiéndola al universo de obreros, es decir, en términos económicos a la oferta de mano de obra o demanda de trabajo, debe de ser interpretada como que de ninguna manera el salario debe quedar al libre juego de la oferta y la demanda como cualquier mercancía. En efecto, si aceptamos que los salarios deben fijarse libremente en el mercado, al existir mayor oferta de mano de obra que demanda, los salarios tienden a caer es decir que aquí se da la forma condenada por León XIII. Cuando existe mayor oferta que demanda quiere decir que el obrero por evitar un mal mayor, por ejemplo quedarse sin trabajo, acepta un salario que está por debajo de sus propias expectativas y también de lo necesario para satisfacer sus necesidades, por lo tanto se le estaría violentando y se estaría actuando injustamente. En consecuencia se rechazan las leyes de libre mercado como mecanismo para fijar la cuantía del salario.

Es preciso aclarar, que si bien el obrero haciendo uso de su libertad puede pactar un salario en menor o mayor cuantía según sean sus propios intereses, o en extremo pactar trabajo voluntario, debe entenderse que toda persona está en la obligación de cuidar su propia vida y como se señala es criminoso no cumplir este precepto, puesto que como derecho natural, es irrenunciable e imprescriptible y en tal

²⁸ Ibid. (32)

sentido, el obrero no puede pactar una cantidad menor a la necesaria para conservar la propia vida y por extensión la de su familia.

1.6. DEBE SER SUFICIENTE PARA FORMAR UN AHORRO Y UN PATRIMONIO.

Juan Pablo II en la encíclica "Laborem Exercens" plantea que el salario justo debe ser aquel suficiente para mantener al trabajador y a su familia. "Una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta que tiene responsabilidades de familia es la que sea suficiente para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro. Tal remuneración puede hacerse bien sea mediante el llamado salario familiar, - es decir, un salario único dado al cabeza de familia por su trabajo y que sea suficiente para las necesidades de la familia sin necesidad de hacer asumir a la esposa un trabajo retribuido fuera de casa - bien sea mediante otras medidas sociales, como subsidios familiares o ayudas a la madre que se dedica exclusivamente a la familia, ayudas que deben corresponder a las necesidades efectivas, es decir, al número de personas a su cargo durante todo el tiempo en que no estén en condiciones de asumirse dignamente la responsabilidad de la propia vida."²⁹

En esta cita debemos detener nuestra atención en la idea propuesta que el salario debe ser el suficiente para mantener a la familia y asegurar su futuro. El asegurar su futuro implica la necesidad de que el ingreso de los trabajadores, es decir el salario no sólo sirva para el consumo actual de los bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades, sino que debe ser de tal magnitud que adicionalmente

²⁹ JUAN PABLO II: *Carta Encíclica Laborem Exercens, sobre el trabajo humano*". (19)

sirva para la formación de un ahorro que es la base para la formación de un patrimonio.

Esta interpretación la encontramos en Pío XI cuando afirma que "...no podrá tener efectividad (la justa distribución) si los obreros no llegan a formar con diligencia y ahorro su pequeño patrimonio, como ya hemos indicado, insistiendo en las consignas de nuestro predecesor. Pero ¿de dónde, si no es del pago por su trabajo, podrá ir apartando algo quien no cuenta con otro recurso para ganarse la comida y cubrir sus otras necesidades vitales fuera del trabajo?"³⁰

Colateralmente debe entenderse que el asegurar su futuro además de formar un ahorro y un patrimonio, implica otro tipo de situaciones como adecuado nivel de ingesta de calorías, adecuados niveles de educación, adecuado mantenimiento de la salud, etc. A lo que debe atender también el salario justo.

1.7. DEBE TENER CARÁCTER SOCIAL

El carácter social del salario según la Doctrina Social de la Iglesia se evidencia en la afirmación de Pío XI en la encíclica *Quadragesimo Anno*: "Se equivocan de medio a medio, efectivamente, quienes no vacilan en divulgar el principio según el cual el valor del trabajo y su remuneración debe fijarse en lo que se tase el valor del fruto por él producido y que, por lo mismo, asiste al trabajador el derecho de reclamar todo aquello que ha sido producido por su trabajo, error que queda evidenciado sólo con lo que antes dijimos acerca del capital y

³⁰ PÍO XI: *Encíclica Quadragesimo Anno, Sobre la restauración del orden social y su perfeccionamiento de conformidad con la ley evangélica.* (63)

del trabajo".³¹ En esta afirmación se observa que la remuneración no puede ser igual a lo que el trabajo ha producido, que sería el concepto marxista de la plusvalía sino que una parte de lo producido debe ser retribución del capital el mismo que debe ser utilizado para generar más trabajo.

Y, prosigue, "Mas, igual que en el dominio, también en el trabajo, sobre todo en el que se alquila a otro por medio de contrato, además del carácter personal o individual, hay que considerar evidentemente el carácter social, ya que, si no existe un verdadero cuerpo social y orgánico, si no hay un orden social y jurídico que garantice el ejercicio del trabajo, si los diferentes oficios, dependientes los unos de los otros, no colaboran y se completan entre si y, lo que es más todavía, no se asocian y se funden como en una unidad, la inteligencia, el capital y el trabajo, la eficiencia humana no será capaz de producir sus frutos. Luego el trabajo no puede ser valorado justamente ni remunerar equitativamente si no se tiene en cuenta su carácter social e individual."³²

El hombre es un ser social y por lo tanto su desarrollo como persona necesariamente será en un grupo social. Su trabajo y el trabajo de los demás contribuye al desarrollo social, por tanto, no puede concebirse la acción puramente individual en la generación de riqueza. En este sentido, debe entenderse que el desarrollo de la sociedad es producto de la contribución del trabajo en equipo y en consecuencia con lo anterior el salario debe tener característica social. Subyace también aquí una característica de justicia solidaria. No todos aportan en la misma forma a la generación de la riqueza, pero los que más aportan,

³¹ Ibidem. (68)

³² Ibidem. (69)

por su posición en una determinada organización, deben contribuir con el ingreso de los que menos aportan. Es pues un concepto de justicia distributiva, debe existir justicia en la distribución de la riqueza.

1.8. DEBE TENER EN CUENTA LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA EMPRESA

En la fijación de la cuantía del salario debe tenerse en cuenta la situación económica y financiera de la empresa. En efecto, este punto es tratado en la Constitución "Gaudium et Spes": "Por último, la remuneración del trabajo debe ser tal, que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural, y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común."³³

Es menester advertir aquí, al hacerse referencia a la productividad, que el salario no debe ser igual para los trabajadores, sino que debe estar en función de la productividad de cada uno. Si se conceptúa la productividad como la relación insumo producto, la productividad de la mano de obra (de cada uno) significa la cantidad producida en función de la misma cantidad de este insumo, por tanto ha de pagarse más a quien, en el mismo tiempo, produce más. Sin embargo no debe entenderse esto como que el salario debe corresponder a lo producido, sino más bien como un pago equitativo según el esfuerzo realizado.

³³ CONCILIO VATICANO II: *Constitución Gaudium et Spes. Sobre el mundo de hoy.* (67)

"Para fijar la cuantía del salario debe tenerse en cuenta también las condiciones de la empresa y del empresario, pues sería injusto exigir unos salarios tan elevados que, sin la ruina propia y la consiguiente de todos los obreros, la empresa no podría soportar. No debe, sin embargo, reputarse como causa justa para disminuir a los obreros el salario el escaso rédito de la empresa cuando esto sea debido a la incapacidad o abandono o a la despreocupación por el progreso técnico y económico. Y cuando los ingresos no son lo suficientemente elevados para poder atender a la equitativa remuneración de los obreros, porque las empresas se ven gravadas por cargas injustas o forzadas a vender los productos del trabajo a un precio no remunerador, quienes de tal modo las agobian son reos de un grave delito, ya que privan de su justo salario a los obreros, que, obligados por la necesidad, se ven compelidos a aceptar otro menor que el justo".³⁴

1.9. DEBE ACOMODARSE AL BIEN PÚBLICO

El salario debe acomodarse al bien común público es decir que su tratamiento y magnitud no deben en modo alguno poner en riesgo los niveles de empleo de la economía de una nación. En efecto, Pío XI en su encíclica "Quadragesimo Anno" señala que "finalmente, la cuantía del salario debe acomodarse al bien público económico.....o sea, que se dé oportunidad de trabajar a quienes pueden y deben hacerlo. Y esto depende no poco de la determinación del salario, el cual, lo mismo que, cuando se lo mantiene dentro de los justos límites, puede ayudar, puede, por el contrario, cuando se los rebasa, constituir un tropiezo.....Es contrario,

³⁴ PÍO XI: *Encíclica Quadragesimo Anno, Sobre la restauración del orden social*

por consiguiente, a la justicia social disminuir o aumentar excesiva-

mente, por la ambición de mayores ganancias y sin tener en cuenta el bien común, los salarios de los obreros; y esa misma justicia pide que,los salarios se rijan de tal modo que haya trabajo para el mayor número y que puedan percibir una remuneración suficiente para el sostenimiento de su vida."³⁵

Y más adelante que "a esto contribuye grandemente también la justa proporción entre los salarios, con la cual se relaciona estrechamente la proporción de los precios a que se venden los diversos productos agrícolas, industriales, etc."³⁶

Este determinante del salario justo es el conjunto de exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la nación.

En este sentido la cuantía del salario debe acomodarse al bien público económico, entendido como la situación en que se da oportunidad de trabajar a quienes deben y pueden hacerlo, es decir que haya trabajo para el mayor número personas. Este es un criterio de justicia social que tiene que ver con la justa distribución de la riqueza. De lo que se trata con este determinante es de evitar salarios muy altos, que por sus efectos determinan la disminución del empleo a nivel microeconómico y macroeconómico.

³⁵ Ibidem. (74)

³⁶ Ibidem. (75)

Pero además del entorno nacional debe considerarse también el entorno internacional, es decir que debe considerar las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales, diferentes entre sí, en cuanto a su extensión y a los recursos naturales de que disponen.

1.10. NO DEBE RESPONDER SOLO A LA MERA PRÁCTICA DEL MERCADO

Si bien el salario puede y debe ser libremente pactado, esto no indica que éste se sujete a las leyes de mercado. El mercado es la situación en la cual concurren compradores y vendedores de bienes y servicios y en donde se forma el precio en la economía de libre mercado. El trabajo podría ser considerado como la prestación de un servicio y por lo tanto algunos propondrían que su cuantía debe ser fijada por oferta y demanda es decir por las leyes de mercado. En este sentido, si la oferta de mano de obra excede a la demanda, el salario tendería a bajar y si, por el contrario, la demanda de mano de obra excede a la oferta entonces tendería a subir.

Bajo estos lineamientos el salario de ninguna manera puede ser justo, ya que los criterios de mercado no necesariamente están orientados a esta categoría – de justicia - , por lo que el mismo no puede ser fijado por la oferta y la demanda.

Juan XXIII en la Carta Encíclica Mater et Magistra señala que la justicia quedaría lesionada si el contrato de trabajo, en el aspecto salarial, considera esta situación. En efecto, señala textualmente Juan XXIII: “Por esto no puede determinar su retribución (del trabajo) la mera

práctica del mercado, sino que han de fijarla las leyes de la justicia y de la equidad; en caso contrario la justicia quedaría lesionada por completo en los contratos de trabajo, aún cuando éstos se hubieran estipulado libremente por ambas partes".³⁷

En efecto, la fijación por la oferta y la demanda de la cuantía del salario dejaría a grandes masas de trabajadores con salarios de hambre, como realmente está ocurriendo por efecto de la globalización y su secuela de desempleo, por lo que, si el trabajo es un factor de la producción, si el trabajo realmente genera riqueza, es justo que deba ser retribuido en función a la riqueza que con el se genera. Es decir que el salario no es una función de la oferta y la demanda sino más bien, la rentabilidad de la empresa es una función del trabajo, entre otros factores de la producción, por lo tanto, con criterio de justicia, su cuantía debe obedecer, como veremos en otros determinantes, a la productividad del trabajo.

El acuerdo de las partes para la fijación del salario no es un criterio de justicia en la medida en que las condiciones de la negociación no necesariamente son equitativas, es decir que el empleador suele tener ventaja en las exigencias en la propia negociación, dicho en otras palabras, el obrero por su propia situación va en desventaja a la negociación y muchas veces se ve obligado a aceptar salario por debajo de aquél necesario para satisfacer sus necesidades y las de su familia

³⁷ JUAN XXIII: *Carta Encíclica Mater et Magistra, Sobre el reciente desarrollo de la cuestión social a la luz de la Doctrina Cristiana.* (18)

1.11. DEBE TENERSE EN CUENTA LA PRODUCTIVIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO

En la fijación de la cuantía del salario, además de la situación económica y financiera de la empresa debe tenerse en cuenta el puesto de trabajo. Es obvio que hay puestos de trabajo que implican mayores responsabilidades y por lo tanto la retribución del trabajo debe ser mayor y además es justo que así lo sea, pero además también debe ser considerada la productividad de cada puesto de trabajo. Algunos concurren a dar mayor valor a la producción, entonces estos deberían ser mejor remunerados. Por otro lado atendiendo exclusivamente a la productividad de la mano de obra, los trabajadores más productivos deberían ser mejor remunerados.

Este punto está tratado en la Constitución "Gaudium et Spes": "Por último, la remuneración del trabajo debe ser tal, que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural, y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común."³⁸

1.12. DEBE SER SOLIDARIO Y FRATERNO

"Por último, trabajadores y empresarios deben regular sus relaciones mutuas inspirándose en los principios de solidaridad y cristiana fraternidad, ya que tanto la libre competencia ilimitada que el liberalismo propugna como la lucha de clases que el marxismo predica

³⁸ CONCILIO VATICANO II: *Constitución Gaudium et Spes. Sobre el mundo de hoy.* (67)

son totalmente contrarias a la naturaleza humana y a la concepción cristiana de la vida".³⁹

La palabra solidaridad proviene del sustantivo latino *soliditas*, que expresa la realidad homogénea de algo físicamente entero, unido, compacto, cuyas partes integrantes son de igual naturaleza.

En la teología, la solidaridad se entiende como la comunidad de todos los hombres, iguales todos por ser hijos de Dios, y vinculados estrechamente en sociedad. Entendemos, por tanto, que el concepto de solidaridad, para la teología, está estrechamente vinculado con el de fraternidad de todos los hombres; una fraternidad que les impulsa buscar el bien de todas las personas, por el hecho mismo de que todos son iguales en dignidad gracias a la realidad de la filiación divina.

Entonces, la solidaridad debe entenderse como comunidad de intereses y responsabilidades y como adhesión a la causa de otros. Y la fraternidad como unión y buena correspondencia entre los miembros de una sociedad. La solidaridad es una característica que inclina al hombre a sentirse unido a sus semejantes. En este sentido pues el salario tiene que ser fijado considerando estas relaciones entre patronos y trabajadores

1.13. CONTRIBUCIÓN AL BIEN DE LA COMUNIDAD Y A LAS GANANCIAS DE LA EMPRESA

³⁹ JUAN XXIII: *Carta Encíclica Mater et Magistra, Sobre el reciente desarrollo de la cuestión social a la luz de la Doctrina Cristiana*. (23)

Esta característica tiene estrecha vinculación con la señalada anteriormente en el sentido que tiene que ser fijado según la naturaleza del puesto.

Encontramos que el trabajo contribuye al bien común, a las ganancias de la empresa, y en tal sentido el salario debe ser fijado teniendo en consideración esa contribución. Como señala Juan XXIII en la Carta Encíclica *Mater et Magistra*, existen criterios erróneos en la fijación del salario por los cuales se retribuye con salarios altísimos a actividades que no contribuyen o contribuyen poco al bien común y a las ganancias de la empresa y por el contrario actividades de los trabajadores obreros, principalmente, que contribuyen grandemente a las ganancias de la empresa y por consiguiente al bien de la comunidad se les retribuye con salario bajísimos.

En efecto, Juan XXIII en la Carta Encíclica mencionada señala: "Una profunda amargura embarga nuestro espíritu ante el espectáculo inmensamente doloroso de innumerables trabajadores de muchas naciones y de continentes enteros a los que se remunera con salario tan bajo que quedan sometidos ellos y sus familias a condiciones de vida totalmente infrahumana."⁴⁰

"Hay que añadir a esto que en las naciones económicamente más desarrolladas no raras veces se observa el contraste de que, mientras se fijan retribuciones altas, e incluso altísimas, por prestaciones de poca importancia o de valor discutible, al trabajo, en cambio, asiduo y provechoso de categorías enteras de ciudadanos honrados y diligentes se le retribuye con salarios demasiado bajos, insuficientes

⁴⁰ JUAN XXIII: *Carta Encíclica Mater et Magistra, Sobre el reciente desarrollo de la cuestión social a la luz de la Doctrina Cristiana*. (68)

para las necesidades de la vida, o, en todo caso, inferiores a los que la justicia exige, si se tienen en la debida cuenta su contribución al bien de la comunidad, a las ganancias de la empresa en que trabajan y a la renta total del país."⁴¹

1.14. DEBE CORRESPONDER A LA SITUACIÓN FINANCIERA DE LA EMPRESA.

Debe entenderse que hay diferencia entre la situación económica y la situación financiera de la empresa. La primera significa la capacidad de la empresa de generar resultados positivos, es decir utilidades, mientras que la segunda se refiere más bien a su capacidad para atender sus obligaciones ya sea con proveedores o trabajadores. Es, en este sentido, la capacidad de la empresa para generar liquidez. Puede darse el caso que existe una empresa que arroje utilidades pero que no cuente con la liquidez necesaria en determinado momento para el pago de sus obligaciones o simplemente que la generación de efectivo por las operaciones no sea suficiente para asumir mayores gastos.

"En esta materia, juzgamos deber nuestro advertir una vez más que, así como no es lícito abandonar completamente la determinación del salario a la libre competencia del mercado, así tampoco es lícito que su fijación quede al arbitrio de los poderosos, sino que en esta materia deben guardarse a toda costa las normas de la justicia y la equidad. Esto exige que los trabajadores cobren un salario cuyo importe les permita mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares. Pero es necesario

⁴¹ Ibidem. (70)

además que al determinar la remuneración justa del trabajo, se tengan en cuenta los siguientes puntos: primero, la efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica; segundo, la situación financiera de la empresa en que se trabaja; tercero, las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la nación; y, por último, las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales, diferentes entre sí en cuanto a su extensión y a los recursos naturales de que disponen."⁴²

Esto debe significar la situación financiera propiamente dicha, es decir la capacidad de la empresa para hacer frente a sus obligaciones, es decir la generación de liquidez por las actividades de la operación, lo que debe significar además que la empresa no consuma su propio capital para hacer frente a los salarios, sino que la operación debe aportar y generar el efectivo necesario para este fin. La cuantía de los salarios en ningún caso debe poner en peligro la estabilidad de la empresa.

En cuanto se refiere a la situación económica es obvio que la empresa debe, en su gestión arrojar resultados positivos en la operación, es decir utilidades. En este sentido el salario justo debe considerar también esta situación, ya que si por efecto del nivel de los salarios la empresa incurriera en pérdida generaría una situación injusta tanto para los trabajadores como para los propietarios.

Lo anterior justifica la reducción del nivel salarial cuando por efecto de circunstancias ajenas a la propia gestión de las empresas se requiere la reducción de los salarios para proteger la estabilidad de la misma.

⁴² Ibidem. (71)

Sin embargo en esta situación debe tenerse en consideración la justa proporcionalidad que debe existir entre los que más ganan y los que menos ganan. Reducir el salario a los que menos ganan para mantener el salario o aumentar a los que más ganan ciertamente configura una situación de tremenda injusticia.

1.15. DEBE ATENDERSE A LA RIQUEZA NACIONAL DISPONIBLE

"Es evidente que los criterios expuestos tienen un valor permanente y universal; pero su grado de aplicación a las situaciones concretas no puede determinarse si no se atiende como es debido a la riqueza disponible; riqueza que, en cantidad y calidad, puede variar, y de hecho varía, de nación a nación y, dentro de una misma nación, de un tiempo a otro"⁴³

El criterio de salario justo pues debe considerar el desarrollo de las naciones. No es dable imaginar que los salarios en las naciones en vías de desarrollo deber ser iguales a los de las naciones industrializadas. Igualmente dentro de un país habrá regiones más o menos desarrolladas y la fijación del salario debe atender también a este criterio.

Este es un criterio para la fijación del salario mínimo básico, es decir aquel por debajo del cual no puede pactarse ningún salario y debe ser de carácter obligatorio para todas las empresas en el ámbito de su aplicación.

⁴³ Ibidem. (72)

En cuanto a este nivel salarial general o nacional, como quiera que los diferentes países no tienen un mismo nivel de desarrollo y de creación de riqueza, y dentro de un mismo país el nivel de riqueza disponible varía en el tiempo si bien los criterios de justicia tienen un valor permanente y universal, su grado de aplicación a las situaciones concretas no puede ser el mismo en circunstancias diferentes por lo que debe atenderse como es debido a la riqueza disponible en una situación determinada y en una circunstancia también determinada.

En este aspecto entonces, la Doctrina Social de la Iglesia acepta las diferencias salariales entre los diferentes países del mundo y de una región específica.⁴⁴

Sin embargo, cabe preguntarse ¿qué sucede en el interior de un país en el que las diferentes regiones tienen diferente grado de desarrollo y crecimiento económico? Como quiera que estamos considerando este elemento en términos de nivel salarial, esto es de salario mínimo, no se acepta aquí, por criterio de justicia y por criterios económicos la diferenciación de salarios, de modo que en un país el salario mínimo debe ser igual para cualquier región. Sin embargo, no sucede así con el salario justo personal. Este debe variar en función del grado de desarrollo de la región. Parece ser que a mayor grado de desarrollo el costo de vida resulta mayor. Entonces el salario debería ser mayor en aquellas regiones de un país que tienen mayor grado de desarrollo.

De todo lo anteriormente expuesto se puede afirmar que los factores que determinan que el salario sea justo son:

⁴⁴ Ibidem. (72)

En cuanto al salario mínimo:

- La riqueza nacional disponible.
- El bien común nacional
- El bien común universal

En cuanto al salario individualmente pactado:

- El salario justo debe ser aquel cuyo importe le permita al trabajador mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares.
- Debe atender a la situación económica y financiera de la empresa.
- Debe ser suficiente para formar un ahorro y un patrimonio.
- Debe ser suficiente para conservar la vida
- El salario justo debe asegurar algunas prestaciones sociales
- El salario justo debe ser familiar
- El salario justo debe corresponder a la efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica.
- Debe considerar las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la nación.
- Debe considerar las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales, diferentes entre sí en cuanto a su extensión y a los recursos naturales de que disponen.

Cabe señalar que el salario mínimo es el que corresponde al trabajador solo y en consecuencia es suficiente en su cuantía al sostenimiento del mismo en un nivel digno de satisfacción de necesidades y el salario personal es el que corresponde al trabajador en forma específica, es decir a un trabajador con determinado número

de hijos, que contribuye con cierta productividad a la generación del producto en la empresa, etc. Es decir, que ambos son complementarios y en todo caso la cuantía del salario debe ser la suma de ambos.

Entonces, a partir del salario mínimo deberá establecerse el salario justo que debe ser personal, utilizando para ello los demás criterios de la Doctrina Social de la Iglesia sobre este tema.

1.2. CONTEXTUALIZACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE SALARIO JUSTO

En el Antiguo Testamento sólo se hace mención a que el salario debe ser pagado oportunamente y que todo trabajo debe ser remunerado. Como quiera que el asalariado era el jornalero, el salario debía pagarse diariamente. Era injusto que el patrono se quedara con el producto del trabajo del obrero. Además, se bien podía alguien trabajar en forma voluntaria, se vislumbra que todo trabajo debía ser remunerado. Aquí entonces encontramos el concepto de una contraprestación del trabajo realizado. Es importante señalar aquí que siendo el Levítico y el Deuteronomio un conjunto de normas, el pago oportuno era prácticamente una ley.

En el Nuevo Testamento se encuentra que debe ser contraprestación por el trabajo realizado, que debe ser libremente pactado y que debe ser justo. Aquí se da importancia a que puede ser libremente pactado, en lo que subyace un criterio de justicia. Además se insiste en que para satisfacer las necesidades se ha de trabajar y con la contraprestación, es decir la paga, poder adquirir lo necesario para la satisfacción de las necesidades.

Pero la verdadera Doctrina de la Iglesia acerca del salario comienza obviamente con el tratamiento por León XIII de la “cuestión obrera”. En León XIII se encuentra que debe ser libremente pactado y que debe ser suficiente para conservar la vida.

Debe tenerse presente que la época en que se publica la encíclica *Rerum Novarum*, (1891) la coyuntura social se caracteriza por un liberalismo extremo, producido fundamentalmente por los cambios ocurridos en la industria como consecuencia de la Revolución Industrial.

En efecto, la transformación de la organización económica que supone la Revolución Industrial viene definida por una serie de cambios como por ejemplo:⁴⁵

- a) Aplicación sistemática de la ciencia moderna y del conocimiento empírico al proceso productivo;
- b) la especialización de la mano de obra;
- c) la migración de comunidades rurales hacia las ciudades;
- d) la ampliación de la unidad de producción para fundarse menos en el clan o familia y
- e) el uso intensivo del capital.

Como características económicas de la Revolución Industrial se tienen:

- a) aumento extensivo de la producción industrial;
- b) nuevo modo de producción denominado *factory sistem*;
- c) uso más productivo de los factores de la producción;

⁴⁵ LUCAS MARÍN, ANTONIO Y GARCÍA RUIZ, PABLO: *Sociología de las Organizaciones*. Págs 25 a 31

d) aumento de inversión de capital.

Lo anterior trae como consecuencia: transformación de la sociedad estamental o de castas en una sociedad de clases, ruptura de las jerarquías tradicionales con ascenso de la burguesía como clase dirigente, situaciones de inadaptación y alienación para los trabajadores, sobre todo manuales, situaciones crecientes de miseria social. Además predominan los salarios bajos al nivel de subsistencia (ley de bronce de los salarios) y se valora al obrero como relleno de la máquina.

Una de las principales consecuencias socioeconómicas de la Revolución Industrial fue la aparición de una nueva categoría social, los obreros o trabajadores, compuesta por los asalariados de los nuevos modos de producción. Estos fueron poco a poco organizándose para conformar lo que serían los sindicatos. Éstos elevaron las demandas económicas derivadas del trabajo presionando a las empresas.

En este contexto reviste capital importancia aquello que beneficiara al obrero y lo protegiera de la explotación del nuevo modo de producción. Sin embargo, también debe tenerse presente que el socialismo marxista al suprimir las libertades individuales dejaba imposibilitado al obrero para negociar su propio salario.

El mismo título de la encíclica “*Rerum Novarum* (del latín: *de las cosas nuevas*) Sobre la Situación de los Obreros” nos hace ver la importancia que entonces se da a las condiciones de las clases trabajadoras.

En 1931 Pío XI publica la encíclica *Quadragesimo Anno*, sobre la Restauración del Orden Social y su perfeccionamiento de conformidad con la Ley Evangélica.

En esa época se ha producido un notable cambio en las circunstancias sociales y económicas de la *Rerum Novarum*. En efecto, las características de la llamada Segunda Revolución Industrial son:⁴⁶

- a) empresa separada de la familia;
- b) división del trabajo en la empresa;
- c) acumulación de capital;
- d) concentración obrera en el sitio de trabajo

En el aspecto reorganizativo la Segunda Revolución Industrial se basa en la Organización Científica del Trabajo. La aplicación de las ideas de Frederick Taylor principalmente referidas a la división del trabajo como método para aumentar la productividad de la mano de obra en a la producción industrial dio como consecuencia el Fordismo, es decir la producción en serie o en la línea de ensamblaje.

Esta situación profundiza los cambios producidos en la Primera Revolución Industrial fundamentalmente basados en las ideas de los clásicos de la administración, se considera al ser humano como un apéndice de la máquina. El Taylorismo y el Fordismo se ven, por algunos sectores, como forma de aumentar la explotación del obrero

⁴⁶ LUCAS MARÍN, ANTONIO Y GARCÍA RUIZ, PABLO: op.cit pág. 49

Se produce una progresiva desintegración de la sociedad como consecuencia de la profundidad de la oposición o lucha de clases y los sindicatos cobran mayor fuerza y tamaño.

El régimen económico de 1931 se caracteriza por los grandes monopolios producto de las reformas industriales

En 1931 el socialismo si bien sigue siendo antirreligioso y materialista, está orientándose a un conjunto de medidas económicas a las cuales no tiene qué oponer la Iglesia.

En 1931 es la cuestión social a diferencia de 1891 en que fue la cuestión obrera.⁴⁷ En este contexto Pío XI da su encíclica mencionada referida a la restauración del orden social. En consecuencia las preocupaciones del pontífice en lo referido al salario justo versan sobre:

- a) que debe ser familiar;
- b) debe ser suficiente para formar un ahorro;
- c) debe tener carácter social;
- d) debe tener en cuenta la situación económica de la empresa,
- y e) debe acomodarse al bien público.

Se nota que Pío XI es uno de los que más aporta al concepto de salario justo.

⁴⁷ IRIBARREN, JESÚS Y GUTIÉRREZ GARCÍA, JOSÉ LUIS: *Ocho Grandes Mensajes*. Biblioteca de Autores Cristianos, octava edición. Madrid, España. 1975. pág. 59

En 1961 Juan XXIII promulga la encíclica “Mater et Magistra, Sobre el reciente desarrollo de la Cuestión Social a la luz de la Doctrina Cristiana y en 1963 la Encíclica Pacem in terris Sobre la Paz entre todos los pueblos que ha de fundarse en la Verdad, la Justicia, el Amor y la Libertad

El contexto está caracterizado por la polarización entre oeste y este, entre capitalismo y comunismo. La guerra fría por la supremacía o hegemonía mundial está en pleno apogeo. Por otro lado está la situación de los países desarrollados y subdesarrollados, norte-sur. Aumento de la situación de pobreza extrema en los países subdesarrollados. Crecimiento demográfico, áreas agrícolas proletarias, jornadas inhumanas, paga insegura, trabajo de la mujer y el niño, enfermedad, analfabetismo, siembra de revolución, descreimiento y desesperanza.

La Mater et Magistra en este contexto refuerza y define al hombre y no al Estado como centro y fin de la vida social. Hace hincapié en el principio de la subsidiariedad, se reafirma en la legitimidad de la propiedad privada y de la subordinación del provecho privado al bien común.

Las ideas nuevas que trae consigo la encíclica mencionada son:

a) el concepto del bien común aplicado al consorcio de todas las naciones;

b) los claros criterios sobre la socialización necesaria para mejor servir a la persona;

c) La realista consideración de los pueblos subdesarrollados y la situación agrícola.

El reflejo en el salario se da en que:

a) éste debe ser justo;

b) debe ser familiar;

c) debe tener en cuenta la situación económica de la empresa;

d) no debe responder sólo a la mera práctica del mercado;

e) debe contener principios de solidaridad y fraternidad;

f) debe considerar la contribución al bien de la comunidad y las ganancias de la empresa;

g) debe atender a la riqueza disponible;

h) debe considerar la efectiva aportación del trabajador a la producción, e

i) debe considerar las exigencias del bien común de la respectiva comunidad y las exigencias del bien común universal.

La época de Pablo VI está caracterizada por la profundización de las diferencias entre países ricos y pobres y por lo tanto en la enorme

injusticia para millones de habitantes del planeta. Por ejemplo, el analfabetismo cifra entre 95% y 99% en Afganistán, 90% en Sudán 51.4% en Brasil, mientras que es inexistente en Inglaterra y en Suecia. El número de habitantes por médico: 724 en Alemania, 770 en los Estados Unidos de América, 999 en Francia, mientras que 15000 en Pakistán, 18000 en Tanganica (actual Tanzania), 41000 en Mauritania. La esperanza del vida al nacer es de 68.6 años en Suiza, 71.23 años en Dinamarca, en contraste en el Congo Leopoldville (hoy República de Congo) en 1958 el 44% de la población tenía menos de 15 años.⁴⁸

La Encíclica Octogesima Adveniens de Pablo VI y la Constitución Apostólica Gaudium et Spes como documento del Concilio Vaticano II se dan en momentos en que existen cambios profundos en las ciencias y las técnicas que aumentan el dominio del hombre sobre el espacio, en lo social desazón de los jóvenes y de los educadores, crisis de la fe y difusión del ateísmo, gravedad especial de las condiciones demográficas y económicas, profundización de las diferencias entre países pobres y ricos, migraciones hacia los países ricos.

En consecuencia centran su atención a la necesidad de una mayor justicia y respeto al pluralismo de la sociedad contemporánea.

En el contexto anterior se reafirma la necesidad del salario familiar.

En 1981 Juan Pablo II promulga su Encíclica Laborem Exercens Sobre el Trabajo Humano.

⁴⁸ IRIBARREN, JESÚS Y GUTIÉRREZ GARCÍA JOSÉ LUIS: op.cit pág. 320

En el contexto también se darán cambios profundos en la sociedad. Comienza la era de la globalización, se inicia la apertura del este hacia las ideas occidentales que posteriormente darían como resultado la caída del comunismo y la disolución de la Unión Soviética. Se implanta en el mundo el neoliberalismo, calificado por Juan Pablo II como “capitalismo salvaje” y se recrudece la explotación de la clase trabajadora.

Juan Pablo II dice que en la actualidad (Laborem Exercens 1981) el centro de la atención en el tema de la justicia y la desigualdad no debe estar ya en el concepto de “clase”, sino más bien se coloca en primer plano el problema del mundo” Se considera por lo tanto el ámbito mundial de la desigualdad y de la injusticia, por tanto estos problemas adquieren dimensión universal. En este contexto el salario justo adquiere dimensiones especiales para Juan Pablo II. En efecto señala en la Laborem Exercens, que el problema clave de la ética social es el de la justa remuneración por el trabajo. Dice “No existe en el contexto actual otro modo mejor para cumplir la justicia en las relaciones trabajador-empresario que el constituido precisamente por la remuneración del trabajo”. Y es más señala que la justicia de un sistema socioeconómico es valorada según como se remunera el trabajo humano. Creemos que en esta posición abarca todo lo demás expuesto por sus predecesores. Sin embargo añade a las anteriores determinantes que además del salario deben considerarse otras prestaciones sociales que tienen por objeto asegurar la vida y la salud del trabajador y de su familia, como seguros de salud y de accidentes, derecho al descanso pagado, derecho a la pensión y al seguro de vejez.

La Doctrina Social de la Iglesia ha evolucionado según las circunstancias socioeconómicas y en consecuencia lo ha hecho también el concepto del salario justo. Sin embargo cabe anotar que esta evolución del salario justo no significó abandonar las ideas anteriores sino que más bien se fueron complementando, así, el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia señala textualmente:

“La remuneración es el instrumento más importante para practicar la justicia en las relaciones laborales. El salario justo es el fruto legítimo del trabajo, comete una grave injusticia quien lo niega o no lo da a su debido tiempo y en la justa proporción al trabajo realizado. El salario es el instrumento que permite al trabajador acceder a los bienes de la tierra: La remuneración del trabajo debe ser tal que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común. El simple acuerdo entre el trabajador y el patrono acerca de la remuneración, no basta para calificar de justa la remuneración acordada, porque ésta no debe ser en manera alguna insuficiente para el sustento del trabajador: la justicia natural es anterior y superior a la libertad del contrato.”⁴⁹

Lo señalado por el Compendio abarca las enseñanzas que sobre este aspecto realizaron los Papas desde la *Rerum Novarum*.

⁴⁹ Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia (302)



CAPÍTULO SEGUNDO

LA POBREZA Y EL SALARIO EN EL PERÚ

Con el objeto de verificar si los determinantes del salario justo según la Doctrina Social de la Iglesia se encuentran presentes en la fijación del salario en el Perú hemos de examinar la situación de la pobreza, entendida o medida según la capacidad de satisfacer necesidades y de otro lado la evolución del salario mínimo y de los sueldos y salarios promedio en el Perú.

El reflejo de si los factores determinantes del salario justo a la luz de la Doctrina Social de la Iglesia, encontrados en el capítulo anterior se

encuentran en la fijación de los salarios en el Perú se puede verificar en:

- a) los niveles de pobreza y su evolución;
- b) la fijación del salario mínimo y el promedio de salarios pagados y la evolución de ambos y
- c) la situación económica y financiera de la empresa.

Según el esquema que se plantea, los niveles de pobreza deben reflejar los criterios de justicia social, y medida a través de la canasta básica de consumo reflejará si los determinantes del salario que tienen que ver con la satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia se encuentran o no presentes. Para este efecto se realizará un estudio comparativo del desarrollo de los niveles de pobreza. A priori podemos señalar que si los niveles de salario no están de acuerdo a la canasta básica entonces los determinantes del salario justo no se encuentra presentes en su fijación. Por otro lado planteamos que si el salario no sigue el desarrollo del producto bruto interno del país, éste no está fijado atendiendo a la capacidad o situación económica de la empresa, partiendo del supuesto que la capacidad de la empresa se refleja en el desarrollo del producto bruto interno del país.

2.1. DEFINICIÓN DE POBREZA

Conforme a los conceptos dados por el Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, Dirección General de Asuntos Económicos y

Sociales, en su Documento de Trabajo “Hacia la búsqueda de un nuevo Instrumento de Focalización para la Asignación de Recursos destinados a la Inversión Social Adicional en el Marco de la Lucha contra la Pobreza”, Lima 2001, existen tres grandes enfoques para medir la pobreza. El primero es el de la pobreza absoluta; el segundo denominado de pobreza relativa y el tercero, el de exclusión social.

El enfoque de la pobreza absoluta tiene en cuenta el costo de una canasta mínima esencial de bienes y servicios y considera como pobres a todos aquellos cuyo consumo o ingreso está por debajo de este valor.

El enfoque de la pobreza relativa considera al grupo de personas cuyo ingreso se encuentra por debajo de un determinado nivel. Por ejemplo en algunos países se consideran pobres relativos a aquellos que tienen como ingreso remuneraciones inferiores a la mitad del promedio.

El enfoque de la exclusión social, presta atención a las personas que no pueden acceder a determinados servicios, como por ejemplo el empleo, la educación superior, la vivienda propia etc.

En el caso peruano es frecuente considerar el método de la línea de pobreza que no es más que el que centra su atención en la dimensión económica de la pobreza y no en su dimensión social como el de la exclusión. Para determinar los niveles de pobreza en este método se compara el valor per cápita de gasto en el hogar con el valor de una

canasta de consumo, así, se determinan los siguientes conceptos de pobreza:⁵⁰

- a) Pobreza total: Son considerados pobres los hogares cuyo gasto total per cápita es menor al costo de una Canasta Básica de Consumo (CBC), que incluye una canasta alimentaria más otros bienes y servicios no alimentarios.
- b) Pobreza Extrema: Comprende a las personas cuyos hogares tienen ingresos o consumos per cápita inferiores al valor de una Canasta Básica Alimentaria (CBA) que cubre requerimientos mínimos nutricionales.
- c) Línea de pobreza total: Es el costo de una canasta mínima de bienes (incluido los alimentos) y servicios.
- d) Línea de pobreza extrema: Es el costo de una canasta mínima de alimentos.

2.2. METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DE LA POBREZA EN EL PERÚ

Como ya se ha hecho referencia, la pobreza es una condición en la cual una o más personas tienen un nivel de bienestar inferior al mínimo

⁵⁰ Ministerio de Economía y Finanzas, Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales: *Hacia la búsqueda de un Nuevo Instrumento de Focalización para la Asignación de Recursos destinados a la Inversión Social Adicional en el Marco de la Lucha contra la Pobreza*. Documento de Trabajo, Lima, Perú 2001

socialmente aceptado y se asocia con la incapacidad de las personas para satisfacer sus necesidades básicas.

2.2.1. ENFOQUES EN LA MEDICIÓN DE LA POBREZA

Existen tres enfoques en la medición de la pobreza: el enfoque de la pobreza absoluta que toma en cuenta el costo de una canasta mínima esencial de bienes y servicios y considera como pobres a todos aquellos cuyo consumo o ingreso está por debajo de este valor, y el enfoque de la pobreza relativa que considera al grupo de personas cuyo ingreso se encuentra por debajo de un determinado nivel. Este último criterio es utilizado por aquellas sociedades que han logrado erradicar la pobreza absoluta, por lo tanto en el Perú no debería ser usado.

El enfoque de la exclusión social presta atención a las personas que no pueden acceder a determinados servicios, como por ejemplo la educación superior, la vivienda propia, etc.

2.2.2. MÉTODOS PARA MEDICIÓN DE LA POBREZA

Existen también en el Perú tres métodos para la medición de la pobreza: a) el método de la línea de pobreza; b) el método de las necesidades básicas insatisfechas y c) el método de medición integrado.

2.2.2.1. EL MÉTODO DE LA LÍNEA DE POBREZA

Este método centra su atención en la dimensión económica de la pobreza y utiliza el ingreso o el gasto de consumo como medidas del bienestar. Para determinar los niveles de pobreza se compara el valor per cápita de ingreso o gasto en el hogar con el valor de una canasta mínima denominada línea de pobreza.

2.2.2.1.2. DETERMINACIÓN DE LAS LÍNEAS DE POBREZA

El INEI ha construido tres canastas mínimas alimentarias en base a la Encuesta Nacional de Hogares, una para cada región natural, asegurando el consumo de 2318 kilocalorías diarias per cápita. Las canastas mínimas de consumo alimentario las obtuvo ajustando los consumos promedio reales de cada región hasta alcanzar los 2318 k calorías y la valoración de las canastas alimentarias se realizó considerando los precios reales pagados por los hogares en sus lugares de residencia.

Las líneas de pobreza extrema corresponden a los valores de las canastas mínimas alimentarias y las líneas de pobreza absoluta se obtuvieron tomando como referencia el porcentaje de consumo en alimentos.

2.2.2.2. EL MÉTODO DE LAS NECESIDADES BÁSICAS INSATISFECHAS (NBI)

Este método toma en consideración un conjunto de indicadores relacionados con necesidades básicas estructurales tales como

vivienda, educación, salud, infraestructura pública, etc. Que se requieren para evaluar el bienestar individual.

2.2.2.3. EL MÉTODO DE MEDICIÓN INTEGRADO

Con este método que combina los dos anteriores, se clasifica a la población en cuatro grupos:

- a) pobres crónicos que son aquellos que presentan limitaciones en el acceso a las necesidades básicas y a su vez tienen ingresos o consumos deficientes;
- b) pobres recientes, formado por quienes tienen sus necesidades básicas satisfechas, pero que sus ingresos o gastos están por debajo de la línea de pobreza;
- c) pobres inerciales que son aquellos que no presentan problemas en sus ingresos o en sus gastos pero sí tienen al menos una necesidad básica insatisfecha y,
- d) pobres integrados socialmente, los que no tienen problemas de necesidades básicas insatisfechas ni de gastos ni de ingresos.

Para efectos del presente estudio consideraremos el método de la línea de pobreza puesto que de lo que se trata es de determinar si el salario es adecuado o no para satisfacer necesidades básicas.

2.3. INDICADORES DE LA POBREZA

La gravedad del problema de la pobreza en los países en vías de desarrollo se expresa a través de indicadores que miden la extensión de la pobreza monetaria objetiva, definida como “el déficit de recursos del hogar respecto a una línea de pobreza”⁵¹

La pobreza extrema es definida como aquella situación en la que los hogares tienen un gasto total (o ingreso, ya que se asume que todo el ingreso se gasta, es decir que no existe capacidad de ahorro) inferior al costo de la canasta básica alimentaria que le permitiría a dichos hogares cubrir sus requerimientos nutricionales.

Los requerimientos nutricionales se estiman mediante la medición de los requerimientos calóricos y por tanto es posible relacionar la pobreza con la canasta básica de consumo en el sentido de la adquisición o no de los artículos en dicha canasta de consumo de subsistencia.

2.4. ESTIMACIONES DE LA NORMA CALÓRICA PARA EL PERÚ

El Instituto Nacional de Estadística e Informática ha definido una norma calórica única para el conjunto del país con el fin de medir la pobreza monetaria absoluta objetiva. La estimación implica la ingesta promedio de 2318 calorías por día y por persona.

⁵¹ HERRERA, JAVIER: *Food Requirements and Deficits, Perú 1997 – 2000*. IRD – INEI, Río de Janeiro, Brasil. 2001

Por otra parte, el Instituto Cuánto define tres normas calóricas diferenciadas según ámbitos geográficos. Por su parte para definir la norma calórica el INEI se basó en trabajos de nutricionistas y consideró como referencia un hogar típico de cinco miembros, compuesto por dos adultos y tres niños. Ambos toman como referencia el mismo tipo de familia, pero a diferencia del INEI, Cuánto diferencia las normas calóricas de la costa, selva y sierra, como se observa en el cuadro N° 1 que se muestra a continuación más adelante.

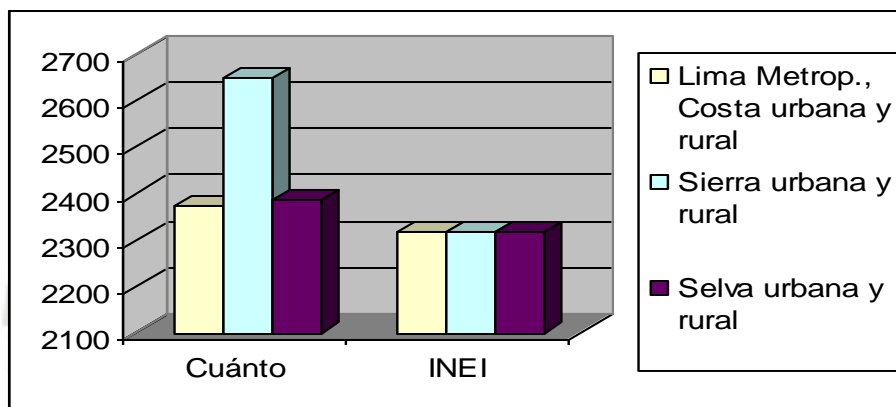
Como no es objeto del presente trabajo el estudio de la pobreza en el Perú, sino que ésta se estudia como indicador de que el salario no posee los determinantes establecidos en el capítulo anterior, no es procedente la discusión del método empleado por el Instituto Cuánto o el Instituto Nacional de Estadística e Informática. Para este estudio y por sus efectos prácticos, consideraremos la norma calórica establecida por el INEI.

CUADRO N° 1
PERÚ: Norma Calórica según el INEI y según Cuánto, 1997
(calorías per cápita diarias)

	Cuánto	INEI	% Cuánto/INEI
Lima Metrop., Costa urbana y rural	2371	2318	2.30%
Sierra urbana y rural	2648	2318	14.20%
Selva urbana y rural	2385	2318	2.90%

Fuente: J. Herrera: Food requirements and deficits. Perú 1997-2000. IRD-INEI

GRÁFICA N° 1
PERÚ: NORMA CALÓRICA
(calorías per cápita)
1997



Fuente: J. Herrera: Food requirements and deficits. Perú 1997-2000. IRD-INEI

2.5. LA POBREZA EN EL PERÚ

Las deficiencias calóricas en el Perú indican que un 33% de la población sufriría desnutrición y el contraste se encuentra fundamentalmente entre los pobladores de áreas urbanas y rurales.

La incidencia del déficit calórico es de 24% en las ciudades mientras que en las zonas rurales ésta alcanza al 50%.

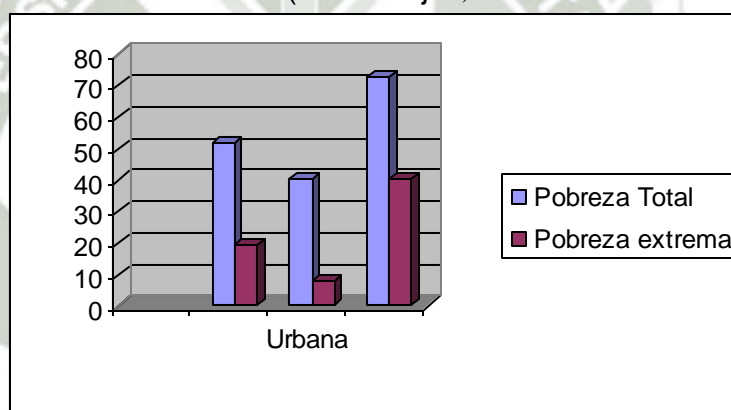
Según se observa en el cuadro que sigue, el 51.6% de la población del Perú se encuentra en pobreza total, lo que equivale a aproximadamente a 14 millones de habitantes. En el área rural este porcentaje aumenta a 72.5% mientras que en la zona urbana registra en 40.3%. En pobreza extrema vive el 19.2.4% de la población, incrementándose a 40.3% en la zona rural.

CUADRO N° 2
PERÚ: Tasa de Incidencia de la Pobreza 2004
(porcentajes)

	Pobreza Total	Pobreza extrema
Total nacional	51.6	19.2
Urbana	40.3	7.9
Rural	72.5	40.3

Fuente: INEI. Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales.

GRAFICA N° 2
PERÚ: TASA DE INCIDENCIA DE LA POBREZA
2001
(Porcentajes)



Fuente: INEI
Elaboración: propia

La pobreza total se refiere a aquellas personas que viven en hogares cuyo gasto total se encuentra por debajo del costo de la canasta básica de consumo; el costo per cápita mensual se encuentra en 2005 en S/. 148.30 en la selva rural y S/. 272.49 en Lima Metropolitana. La pobreza extrema se refiere a aquellas personas que residen en hogares cuyo gasto total está por debajo del valor de una canasta básica de alimentos, cuyo costo per cápita mensual varía en 2005, entre S/. 95.32 en la selva rural y S/. 106.60 en la

selva urbana, siendo en Lima Metropolitana S/. 130.52 (Según datos de la Nota de Prensa N° 037. Julio 2001)⁵²

El costo per cápita mensual de la canasta básica de consumo se conoce como línea de pobreza y el costo per cápita mensual de la canasta básica de alimentos se conoce como línea de pobreza extrema.

CUADRO N° 3

Perú: Evolución de la Incidencia de la Pobreza según ámbitos geográficos.

1997/2000 – 2004

(% respecto del total de población de cada año y ámbito geográfico)

Ámbito geográfico	1997	2000	2001	2002	2003	2004	Puntos porcent. 2004-2001
Total	42.7	48.4	54.3	53.8	52.2	51.6	-2.7
Rural total	66.3	70.0	77.1	77.7	75.7	72.5	-4.6
Urbana total*	29.7	36.9	42	41	39.5	40.3	-1.7

Fuente: 1997 y 2001, INEI: Nota de Prensa N° 037, Julio 2001.

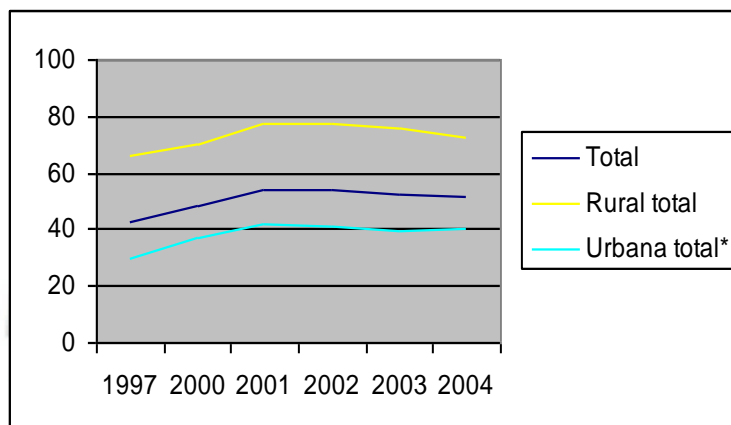
2001 a 2004, INEI, Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales

En el Cuadro N° 3 se observa que entre los años 1997 a 2000, la incidencia de la pobreza total aumentó en 6 puntos porcentuales, pasando de 42.7% a 48.4%, lo que significa un 13% en el período, es decir a razón de 4.16% anual, mientras que en período 2001 a 2004 disminuyó en 2.7 puntos porcentuales, pasando de 54.3% a 51.6% lo que significa un 4.97% en el período es decir a razón de 1.63% anual.

⁵² Los datos de la Nota de Prensa N° 037 de Julio de 2001 han sido proyectados a Julio de 2005, con el Índice de Precios al Consumidor a Nivel Nacional publicado en Perú: Compendio Estadístico 2005 del INEI Cuadro 21.13 Página 714. La razón de esta actualización es que a pesar de haber hecho una extensa búsqueda no se hallaron datos sobre las líneas de pobreza total y de pobreza extrema posteriores al año 2000.

GRAFICA N° 3

Perú: Evolución de la Incidencia de la Pobreza según ámbitos geográficos.
1997/2000 – 2004
(% respecto del total de población de cada año y ámbito geográfico)



Fuente: INEI
Elaboración propia

Sin embargo, de 1997 al 2004, la incidencia de la pobreza total pasó de 42.7 a 51.6, lo que implicó un aumento en el período de 8.9 puntos porcentuales, efecto que se observa tanto en la pobreza urbana cuanto en la rural. Sin embargo en las áreas rurales es donde sube más pasando de 29.7 a 40.3 puntos porcentuales.

CUADRO N° 4

Líneas de Pobreza Total*
(Nuevos Soles)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Costa urbana**	166.5	179.4	184.2	192.3	200.7	203.9	206.5	209.0
Costa rural	138.0	149.1	151.7	157.5	163.2	165.8	167.9	170.0
Sierra urbana	165.8	177.3	183.4	191.7	209.0	212.3	215.0	217.7
Sierra rural	126.7	136.8	139.7	145.7	161.3	163.9	165.9	168.0
Selva urbana	158.3	170.3	175.2	183.5	219.4	222.9	225.7	228.5
Selva rural	124.7	134.8	137.2	143.1	147.4	149.7	151.6	153.5
Lima Metropolitana	226.6	240.7	251.9	262.9	260.2	264.3	267.7	271.0

Costos de las canastas mínimas de consumo en cada dominio a precios corrientes

** No incluye a Lima Metropolitana

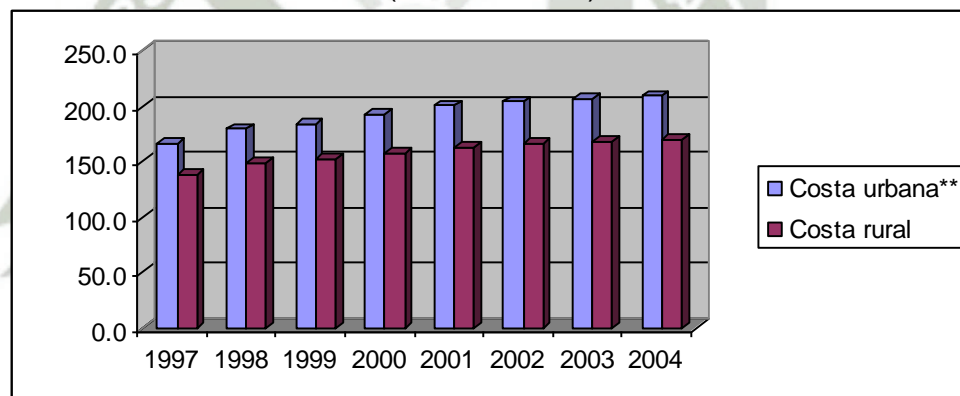
Fuente: 1997 a 2001, INEI. Perú en Cifras

2002 a 2004, Proyectado con el Índice de precios al consumidor a nivel nacional

Según el estudio Condiciones de Vida en el Perú: Evolución 1997-2004 de la Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales del INEI, en el período 2001 a 2004 la incidencia de la pobreza total aumentó en Lima Metropolitana y Callao, registrándose disminución en las demás áreas geográficas. En ese período la incidencia de la pobreza en Lima Metropolitana y Callao pasó de 2.0 a 3.4 aumentando en 1.4 puntos porcentuales.

Gráfica N° 4

Líneas de Pobreza Total
Costa urbana y rural
(Nuevos Soles)



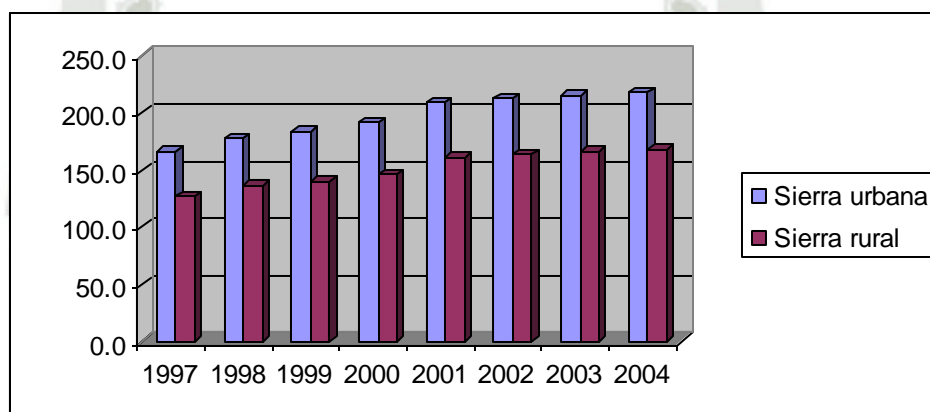
Fuente: INEI
Elaboración propia

Como ya se mencionó, las líneas de pobreza están expresadas en unidades monetarias e indica el gasto o ingreso por debajo del cual se consideran hogares o personas pobres.

En todos los ámbitos las líneas de pobreza total aumentan, lo que es explicable por el aumento de los precios de los bienes y servicios considerados en la canasta básica de consumo. En el Cuadro N° 4 se observa que en la selva urbana es donde se encuentra un aumento mayor en la línea de pobreza total lo que quedaría

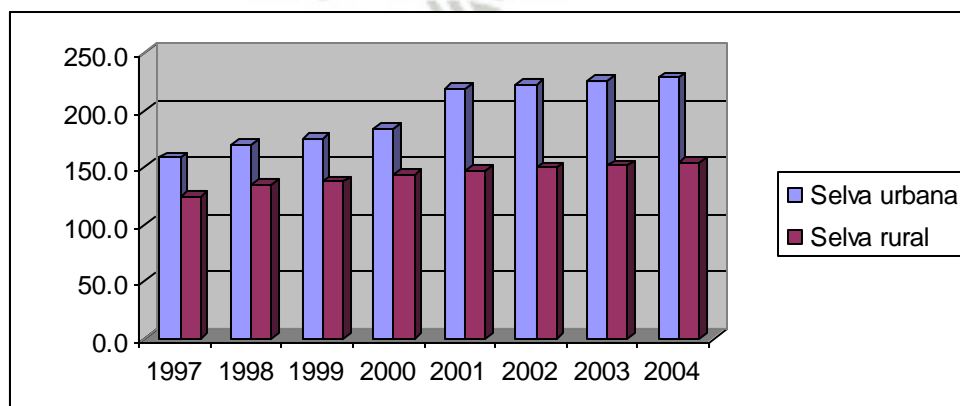
explicado por la dificultad en las vías de comunicación de la costa a la selva, lo que definitivamente encarece el bien o servicio

Gráfica N° 5
Líneas de Pobreza Total
Sierra urbana y rural
(Nuevos Soles)



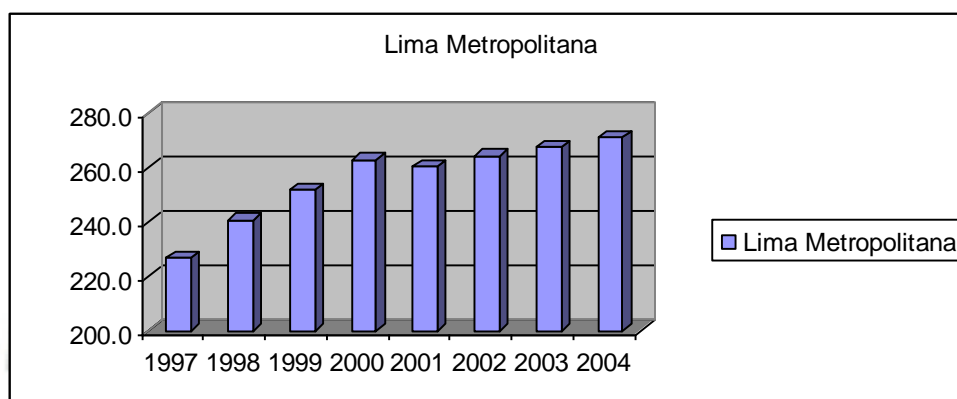
Fuente: INEI
Elaboración propia

Gráfica N° 6
Líneas de Pobreza Total
Selva urbana y rural
(Nuevos Soles)



Fuente: INEI
Elaboración propia

Gráfica N° 7
Líneas de Pobreza Total
Lima Metropolitana
(Nuevos Soles)



Fuente: INEI
Elaboración propia

Entre 1997 y 2000, la incidencia de la pobreza extrema disminuyó en 3.2 puntos porcentuales al pasar de 18.2% a 15.0% de la población total. En el período 2001 a 2004 disminuyó en 4.9 puntos porcentuales. (Cuadro N° 5)

CUADRO N° 5

Perú: Evolución de la Incidencia de la Pobreza Extrema según ámbitos geográficos.
1997/2000 – 2004

(% respecto del total de población de cada año y ámbito geográfico)

Ámbito geográfico	1997	2000	2001	2002	2003	2004	Puntos porcent. 2004-2001
Total	18.2	15	24.1	24.2	21.9	19.2	-4.9
Rural total	41.5	35.6	49.8	51.7	45.9	40.3	-9.5
Urbana total*	5.3	4.1	10.2	9.4	8.9	7.9	-2.3

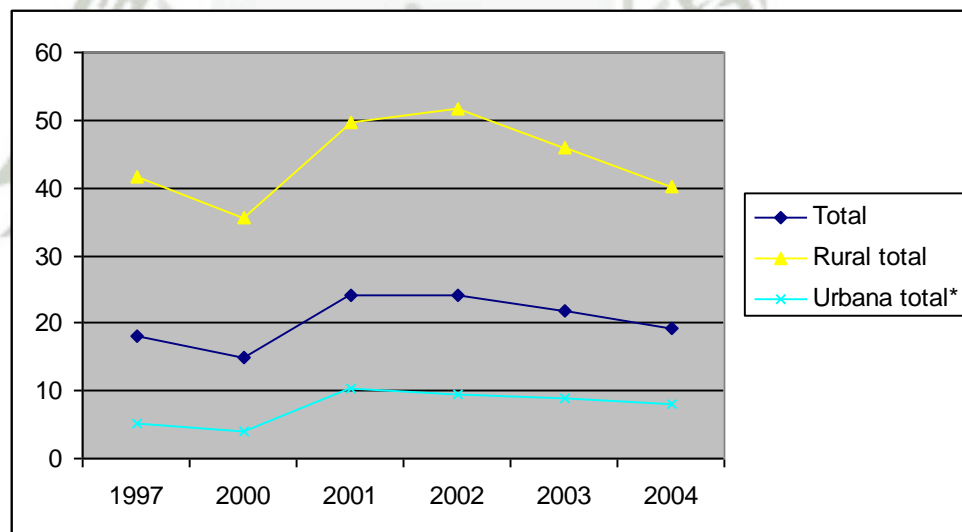
Fuente: 1997 y 2001, INEI: Nota de Prensa N° 037, Julio 2001.

2001 a 2004, INEI, Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales

No obstante lo anterior, en el mismo cuadro encontramos que en el período 1997-2004 la pobreza extrema aumentó en 1 punto porcentual pasando de 18.2% a 19.2% siendo explicada esta variación en su totalidad por el aumento de la pobreza extrema en las áreas urbanas en que pasó de 5.3% a 7.8% puesto que en las áreas rurales disminuyó.

GRAFICA N° 8

Perú: Evolución de la Incidencia de la Pobreza extrema según ámbitos geográficos.
1997/2000 – 2004
(% respecto del total de población de cada año y ámbito geográfico)



Fuente: INEI
Elaboración propia

En cuanto se refiere a las líneas de pobreza extrema, igual que en el caso de las de pobreza total, suben en todos los ámbitos, por el aumento de los precios de los bienes y servicios y como en el caso anterior es también en la selva urbana donde se observa un mayor incremento.

CUADRO N° 6
Líneas de Pobreza Extrema*
(Nuevos Soles)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Costa urbana**	90.1	99.1	96.4	97.7	104.7	106.4	107.7	109.1
Costa rural	84.9	93.2	90.6	91.8	96.7	98.2	99.5	100.7
Sierra urbana	90.2	97.1	95.4	97.4	114.2	116.0	117.5	119.0
Sierra rural	82.4	89.8	87.9	90.2	105.1	106.8	108.1	109.5
Selva urbana	94.0	101.7	100.0	102.8	138.2	140.4	142.2	143.9
Selva rural	84.2	91.6	89.6	92.0	95.0	96.5	97.7	99.0
Lima Metropolitana	117.5	124.3	123.6	125.9	122.0	123.9	125.5	127.1

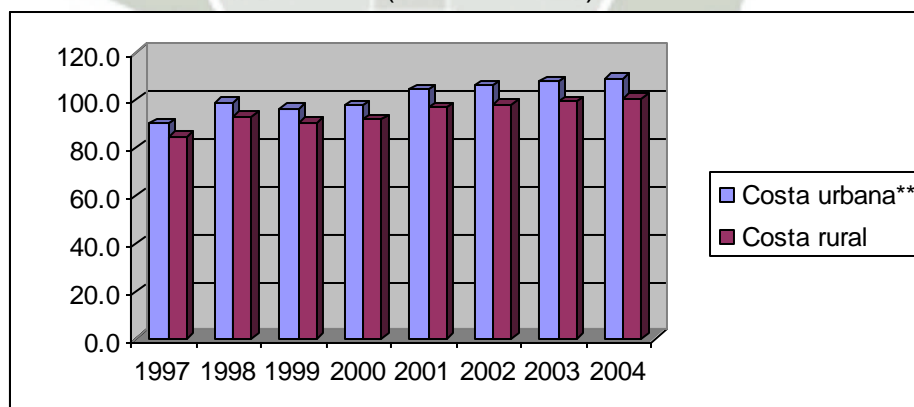
*Costos de las canastas básica alimentaria en cada dominio a precios corrientes

** No incluye a Lima Metropolitana

Fuente: 1997 a 2001, INEI. Perú en Cifras

2002 a 2004, Proyectado con el Índice de precios al consumidor a nivel nacional

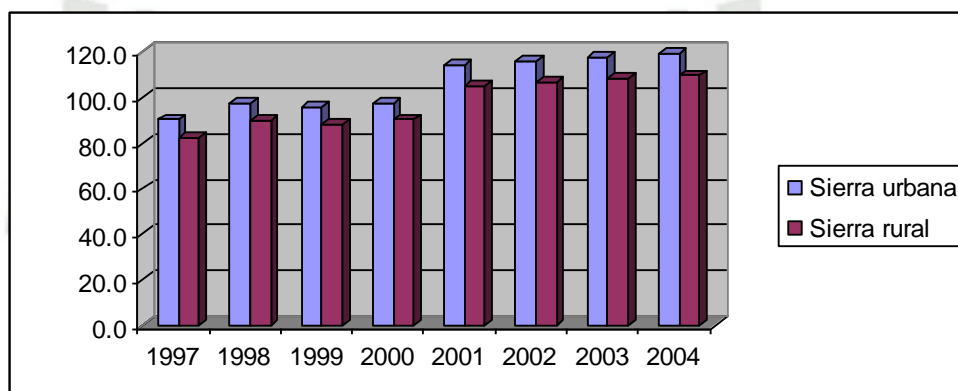
GRÁFICA N° 9
PERÚ: Líneas de pobreza extrema
Costa Urbana y rural
(Nuevos Soles)



Fuente: INEI

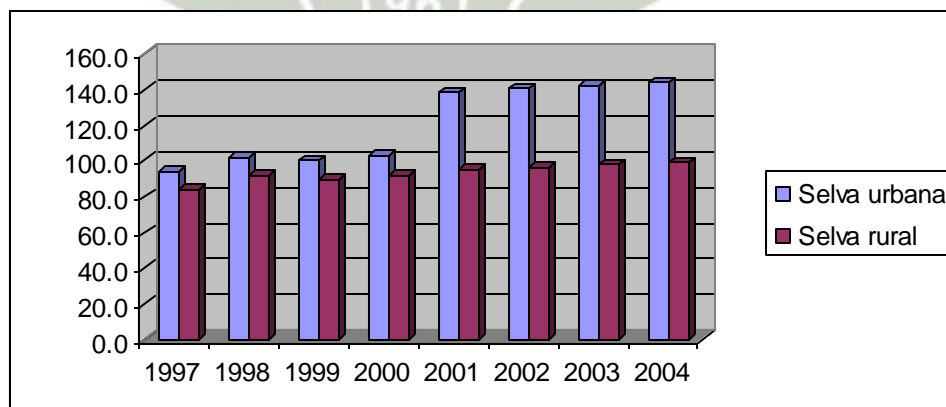
Elaboración propia

GRÁFICA Nº 10
PERÚ: Líneas de pobreza extrema
Sierra Urbana y rural
(Nuevos Soles)



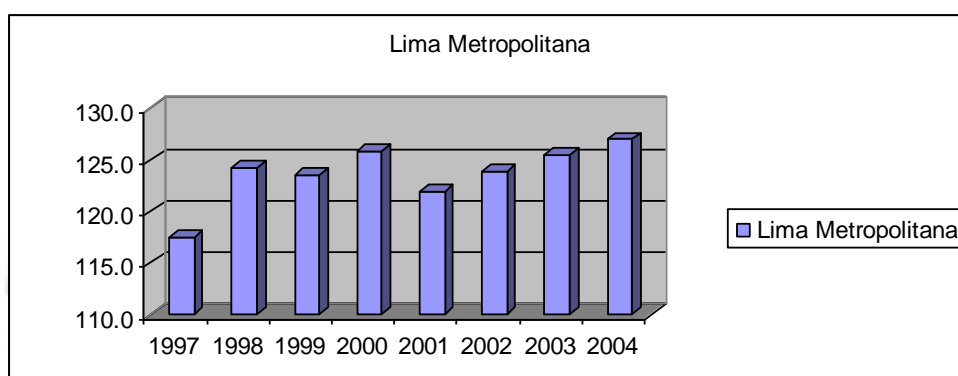
Fuente: INEI
Elaboración propia

GRÁFICA Nº 11
PERÚ: Líneas de pobreza extrema
Sierra Urbana y rural
(Nuevos Soles)



Fuente: INEI
Elaboración propia

GRÁFICA Nº 12
PERÚ: Líneas de pobreza extrema
Lima metropolitana
(Nuevos Soles)



Fuente: INEI
Elaboración propia

2.6. CAUSAS DEL AGRAVAMIENTO DE LA POBREZA EN EL PERÚ DESDE FINES DE LA DÉCADA DE 1980

Según Francisco Verdera⁵³ el Perú es un caso de un país tradicionalmente pobre, en el que se ha producido un marcado aumento de la pobreza desde fines de la década de 1980 especialmente entre 1988 y 1989, lo que se ha mantenido, por causa de las políticas de freno a la recuperación de los ingresos reales, durante la década de 1990.

El gran aumento de la pobreza en la década de 1980 se debió principalmente a los efectos de las políticas macroeconómica y laboral sobre los ingresos de las familias y no al comportamiento de las familias.

⁵³ Investigador del Instituto de Estudios Peruano, candidato a Ph.D. en Economía, New School for Social Research, profesor de Economía en la Pontificia Universidad Católica del Perú y en la Universidad del Pacífico, Lima

Las principales causas del incremento y mantenimiento de la pobreza son según el mismo autor:

- a) la política de elevación de precios a partir de 1988 que fue el resultado de las políticas monetarias aplicadas por el gobierno de Alan García Pérez, que determinaron una inflación superior al 1 000 000 % en el período 1985-1990;
- b) la política salarial que impidió que las remuneraciones se reajustaran en función a la inflación;
- c) la política fiscal de reducción del gasto público;
- d) la elevación de las tarifas por servicios públicos y combustibles.

2.7. EL SALARIO EN EL PERÚ

En su concepción original y en la teoría, el salario mínimo representa el ingreso que debería garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores de un país, región o sector de actividad económica y también el nivel de salario debajo del cual sería socialmente inaceptable contratar mano de obra. Esta definición implica que el salario mínimo debe ser suficiente para el sustento del trabajador y de su familia y además su propio desarrollo como ser humano.

Según Panorama Laboral '97 de la OIT-LIMA, no obstante lo anterior, la mayoría de los países, dentro de los cuales podemos citar al Perú, siguió una política pasiva de salarios mínimos a partir de la crisis de la deuda externa. El poder adquisitivo de los mínimos se redujo drásticamente como resultado básicamente de la aceleración

inflacionaria, del debilitamiento de la organización sindical y de la adopción de políticas de ajuste y estabilización que abandonaron el salario mínimo como instrumento de política. En estos casos, los salarios mínimos probaron ser altamente flexibles hacia abajo, dejando por tanto de cumplir su papel de piso socialmente aceptable de la escala salarial

Sin embargo, según Panorama Laboral 2005 OIT en algunos países, la tendencia negativa del poder adquisitivo de los mínimos durante la década pasada se revierte durante los noventa, como resultado del éxito en el control de la inflación, siendo este el caso peruano.

En efecto, los salarios reales aumentaron en la región en 2004 debido al aumento de la productividad y la caída de la inflación. Las remuneraciones reales en la industria crecieron en promedio 5.2% y el salario mínimo real 8.3%. El hecho que el incremento de los salarios reales haya sido menor que el aumento de la productividad laboral de todos los sectores, muestra que éstos no tuvieron una incidencia significativa sobre el empleo ni sobre el nivel de desocupación registrado. Durante el primer semestre de este año, los incrementos de las remuneraciones reales fueron menores que los registrados en igual período del 2004: 1.1% en la industria y 5% en los salarios mínimos.

2.7.1. EL NIVEL DEL SALARIO MÍNIMO

Para responder la pregunta si el salario mínimo es alto o bajo se consideran los siguientes aspectos:

- a) El primero se refiere al nivel del poder adquisitivo del salario mínimo en 2004, en comparación con el de 1980. En el Perú, a diferencia de otros países de América Latina, el poder adquisitivo del

mínimo está 64% debajo del vigente a comienzos de la década de los 80 es decir que sólo representa el 36% de lo que fue en 1980.

b) El segundo aspecto se refiere a la capacidad de compra de la canasta básica. Para evaluar la capacidad de compra actual del salario mínimo se consideró, al igual que el Banco Mundial, un valor de la canasta básica per capita de US\$ 60 al mes. Esto implica que un salario mínimo (S/. 410.00 en 2004) sólo adquiriría aproximadamente 2 canastas básicas per capita, lo que resulta insuficiente puesto que una familia pobre en promedio tiene un tamaño familiar de entre 4 y 6 miembros y que trabajan entre 1.5 y 2 personas necesitaría S/ 1224.00 (suponiendo que el hogar consta de 6 personas y a un tipo de cambio de 3.4 soles por 1 US\$) para cubrir el consumo de una canasta básica per capita en el hogar, pero sólo tendría un ingreso de S/. 820.00 (suponiendo que dos personas trabajan y ganan el mínimo) por tanto sólo puede adquirir el 67% de lo necesario.

c) El tercer aspecto se refiere a la relación del salario mínimo con otros salarios relevantes del mercado laboral. Para ello se lo compara con los salarios en la industria, en el sector moderno privado y con la remuneración de los asalariados en microempresas informales. Existe un diferencial significativo entre el salario mínimo y el salario del sector industrial en aproximadamente 39%.

d) El último aspecto relacionado con el nivel del salario mínimo se refiere al contraste con la remuneración pagada a los asalariados de las microempresas informales, la que puede ser considerada como indicador del salario de la mano de obra no calificada. En este caso, en el caso peruano, el salario mínimo equivale al 61% del salario pagado por las microempresas. En suma, en el Perú el valor del salario mínimo es inferior al salario del trabajo no calificado.

De otro lado, en el caso de los salarios, si bien se ha producido una recuperación real de éstos en un 20.0% en el período 1999-2004 los beneficiarios de esta situación son cada vez menos. Entre 1990 y 1995, más de un millón de trabajadores dejaron de cotizar al hoy desaparecido Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS). La disminución radical del número de cotizantes de la seguridad social se debe a la combinación de factores tales como el cierre de innumerables centros de trabajo, así como a la creciente informalización de la contratación de mano de obra.

Según el Informe "Panorama Laboral OIT 1996", más de 80% de los nuevos puestos de trabajo que se crearon en el Perú en esa década, lo son en la informalidad. Y empleo "informal" no es otra cosa que empleo precario, de baja calidad. Esta situación se mantiene en la actualidad.

No obstante, según Panorama Laboral 2005, aún cuando es alentadora la disminución de la tasa de desempleo en la región, ésta todavía mantiene el alto nivel que la caracteriza desde mediados de la década de los noventa. Por lo que la creación de empleo todavía continúa siendo un gran desafío para quienes toman parte en la definición de políticas.

Con relación al derecho a un salario mínimo y a una remuneración equitativa y suficiente, cabe indicar que el Ingreso Mínimo Legal fijado por el gobierno es de S/.460⁵⁴ al mes (más o menos US \$ 139 al tipo de cambio de S/. 3.30 por 1 US\$). Y aunque el Artículo 24° de la Constitución vigente estableció que la remuneración mínima debía ser regulada por el Estado con participación de las organizaciones

representativas de los trabajadores y de los empleadores, ésta no sólo estuvo congelada por tres años sino que las cuatro últimas modificaciones introducidas (sin contar la de fines de 2005) fueron dispuestas unilateralmente por el Gobierno, la última mediante el Decreto de Urgencia N° 022-2003 del 9 de setiembre de 2003. Agréguese el hecho de que el monto del Ingreso Mínimo Legal debe ubicarse en el contexto de los requerimientos de una Canasta Básica de Consumo Familiar, que en 2004 es conservadoramente estimada en alrededor de S/. 1,355 mensuales, a partir de los datos en Perú en Cifras, del INEI proyectados al 2004 con el IPC nacional.

2.7.2. EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Como se puede observar en el cuadro siguiente, en términos reales el salario mínimo pasa de 995.28 nuevos soles (de 1994) en diciembre de 1970 a S/. 125.57 (nuevos soles de 1994) en diciembre de 1994 y a S/. 281.33 en diciembre de 2003, (con la misma base) es decir que se produce una disminución de 71.74% en el período, o sea que el salario mínimo de 2003 equivale a sólo el 28.26% de lo que fue en 1970.

Esta disminución es más drástica en los primeros años de la década de los noventa, como consecuencia de las políticas de ajuste implantadas por el gobierno por la enorme inestabilidad de los precios y otras variables presentes en la realidad económica nacional como :

- a) el congelamiento de la remuneración mínima vital;
- b) la política salarial restrictiva en el sector público;

⁵⁴ A fines del año 2005, el gobierno del Perú incrementó el salario mínimo legal a S/ 460.00 al mes por jornada legal de trabajo (48 horas a la semana)

c) el intervencionismo estatal en la negociación colectiva que define el tope de los aumentos;

d) la "flexibilidad" o eliminación de la estabilidad en el empleo.

CUADRO N° 7
PERÚ: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL REAL
(A diciembre de cada año)
(Nuevos Soles de 1994)

AÑO	MONTO
1970	995.28
1971	925.58
1972	1076.41
1973	946.01
1974	992.11
1975	944.10
1976	829.61
1977	751.67
1978	553.01
1979	721.18
1980	757.89
1981	643.04
1982	600.71
1983	600.54
1984	531.63
1985	439.86
1986	450.03
1987	512.83
1988	269.52
1989	193.52
1990	143.52
1991	91.19
1992	110.23
1993	79.03
1994	125.57
1995	113.93
1996	165.91
1997	250.07
1998	235.90
1999	227.42
2000	260.54
2001	260.87
2002	256.98
2003	281.33
2004*	273.10

Fuente: INEI

* a junio

Como se recordará el período 1975 – 1990 fue de inflación desmesurada. Entre 1975 y 1985 la inflación en el Perú, que tradicionalmente fue de un sólo dígito hasta 1975, se eleva a dos dígitos.

Esto como consecuencia de la política de subsidios del régimen de Velasco Alvarado y el consecuente sinceramiento de los precios en el régimen de Morales Bermúdez. En el período de 1985 a 1990, bajo el régimen de García Pérez, la inflación alcanzó niveles de hiperinflación del orden de hasta el 100% mensual, alcanzando en agosto de 1990 la increíble tasa de más o menos 400% mensual, esto como consecuencia del desembalse de los precios efectuado al inicio del primer gobierno de Alberto Fujimori.

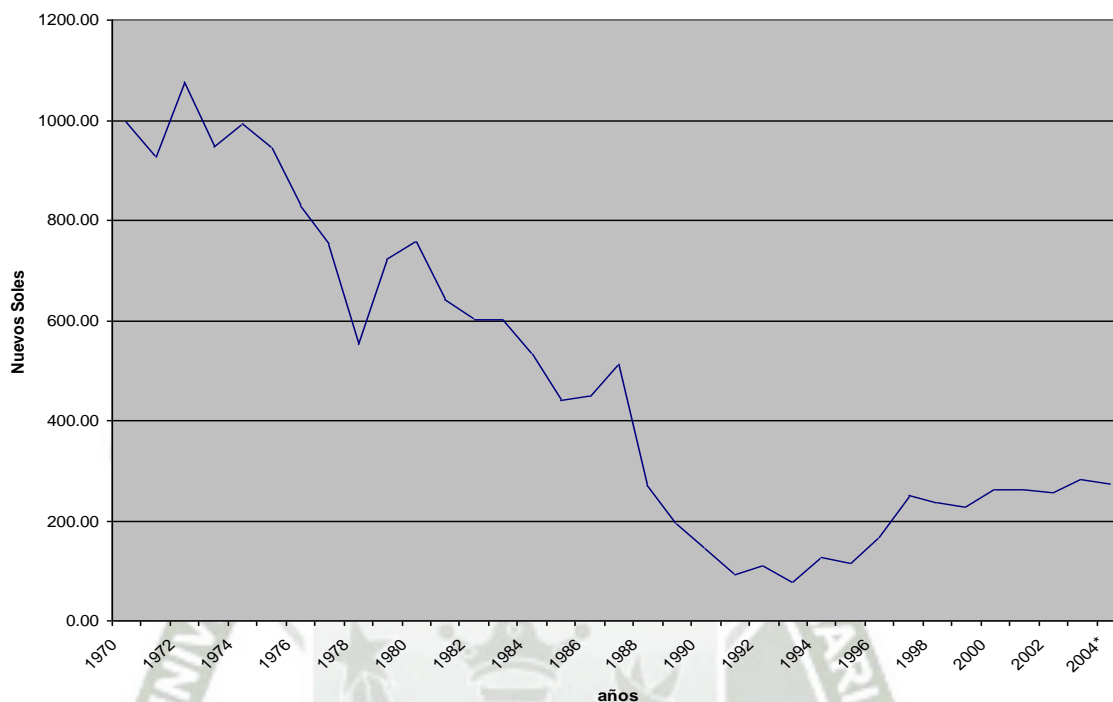
En efecto, en 1993, el salario mínimo vital real sólo representa el 7.94% del correspondiente a 1970.

En la gráfica que se muestra a continuación se puede observar la drástica caída del salario mínimo en el período 1970- 2004 con una ligera reanimación en el año de 1994 y luego un estancamiento en esos niveles a partir de 1996 y hasta 2004.

Ante esta situación, obviamente, no se puede decir que el salario mínimo vital real refleje criterios de justicia y contenga los determinantes del salario justo propuestos por la Doctrina Social de la Iglesia. Como se podrá ver más adelante el producto bruto interno no cayó en esas dimensiones en el período bajo análisis.

El salario mínimo vital no es suficiente ni siquiera para la satisfacción de las necesidades alimentarias básicas de una familia promedio en los estratos más pobres de la sociedad.

GRAFICA Nº 13
PERÚ: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL REAL
(Nuevos Soles de 1994)



Fuente : INEI
Elaboración: propia

Aquí se puede observar entonces que los criterios de determinación del salario justo no se encuentran reflejados en la fijación del salario mínimo en el Perú

2.8. LA CANASTA BÁSICA

La canasta básica alimentaria para un hogar de cinco miembros (dos adultos y 3 niños) provee 11850.8 kcal es decir un promedio per cápita de 2370.16⁵⁵ kcal lo que satisface los requerimientos nutricionales mínimos. Según consideraciones de la FAO el

⁵⁵ OIT/ETM Andino: Notas y Datos Laborales (Salarios), <http://www.oitandina.org.pe/datoslab/comentarios1.html>

requerimiento mínimo en alimentos por persona es de 2400 kcal por día.

La composición de la canasta básica alimentaria es como se aprecia en el Cuadro N° 8 y fue construida sobre la base de la utilizada por el Instituto Cuánto para la medición de los niveles de vida y pobreza en el área geográfica de la costa peruana en 1994 y 1997.

Como quiera que la necesidad de ingesta calórica no varía en el tiempo, los datos citados aún cuando son de 1997 se consideran apropiados.

Como se aprecia en el cuadro mencionado, los requerimientos mínimos calóricos son de 2 370.16 k calorías en promedio per cápita, sin embargo, como se verá más adelante, los consumos diarios en el Perú distan mucho de esa cifra de ingesta calórica principalmente, y por qué no decirlo, por los insuficientes ingresos de los trabajadores, derivados, principalmente, de la forma de fijación del salario mínimo, y en consecuencia del salario en general, que no atiende a criterios de justicia sino más bien sólo a criterios estrictamente económicos de la empresa.

El Cuadro N° 9 muestra la canasta básica de consumo para una familia de 6 personas a saber: esposo, esposa y cuatro hijos y como se puede observar en el cuadro N° 10 que sigue, en 2003 el salario mínimo sólo alcanza el 63.52% de la canasta básica de consumo, lo que significa que sólo se está ingiriendo ese porcentaje de la ingesta diaria necesaria para la alimentación

CUADRO N° 8
CANASTA BÁSICA ALIMENTARIA

Item	Alimentos	Cantidad (en kgrs)	Valor energético (en kcal)
1	Leche pasteurizada*	1.5	532.4
2	Pescado a/	0.38	490.2
3	Carne de res b/	0.05	63.5
4	Carne de pollo	0.17	289
5	Huevo	0.08	110.4
6	Tomate	0.16	30.4
7	Zanahoria	0.48	196.8
8	Cebolla para cocinar	0.25	122.5
9	Manzana	0.3	162
10	Naranja	0.25	100
11	Plátano	0.3	249
12	Papa	1	970
13	Arroz, grano largo	0.9	3252
14	Pan c/	0.48	1608
15	Aceite para cocinar*	0.18	1600
16	Margarina	0.07	501.2
17	Azúcar blanca	0.41	1574.4
18	Sal	0.03	0
Total		6.99	11850.8
Promedio per cápita		1.4	2370.16

* En litros

a/ Perú: jurel

b/ Perú: carne de res para guisar

c/ Perú: pan francés

Fuente: Organizacional Internacional del Trabajo. OIT/ETM Andino: Notas y Datos Laborales (Salarios)

<http://www.oitandina.org.pe/datoslab/comentarios1.html>

Cabe señalar que la canasta a la que se está haciendo referencia es sólo para cubrir los gastos alimentarios y no para otros como son educación, vivienda, salud y vestido que son necesidades básicas o primarias y las que deberían ser satisfechas más o menos plenamente.

CUADRO N° 9

PERÚ: COSTO DIARIO DE UNA CANASTA BÁSICA DE
ALIMENTARIA
1996-2003
(Nuevos soles)
(A diciembre de cada año)

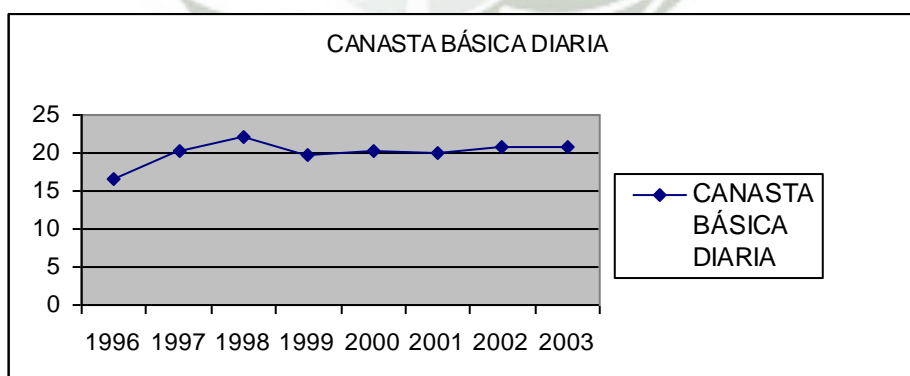
AÑO	COSTO
1996	16.66
1997	20.23
1998	22.13
1999	19.75
2000	20.15
2001	20.12
2002	20.68
2003 *	20.82

* A agosto de 2003

Nota: Costo diario de una canasta básica de consumo de 2533 kcalorías.

Fuente: Instituto Cuanto

GRÁFICA N° 14
PERÚ: COSTO DIARIO DE UNA CANASTA BÁSICA ALIMENTARIA
1996-2003
(Nuevos soles)
(A diciembre de cada año)



Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración propia

CUADRO Nº 10

PERÚ: SALARIO MÍNIMO NOMINAL Y CANASTA BÁSICA
(En Nuevos Soles)

AÑO	SALARIO/1	CANASTA BÁSICA DIARIA/3	CANASTA BÁSICA/2	%/4
1996	215	16.66	516.46	41.63
1997	345	20.23	627.13	55.01
1998	345	22.13	686.03	50.29
1999	345	19.75	612.25	56.35
2000	410	20.15	624.65	65.64
2001	410	20.12	623.72	65.73
2002	410	20.68	641.08	63.95
2003	410	20.82	645.42	63.52

/1 A diciembre de cada año

/2 Mensual en base a diaria correspondiente a diciembre de cada año

/3 Costo diario de una canasta de consumo para una familia de 6 personas. Provee 2 168.8 kcal per cápita

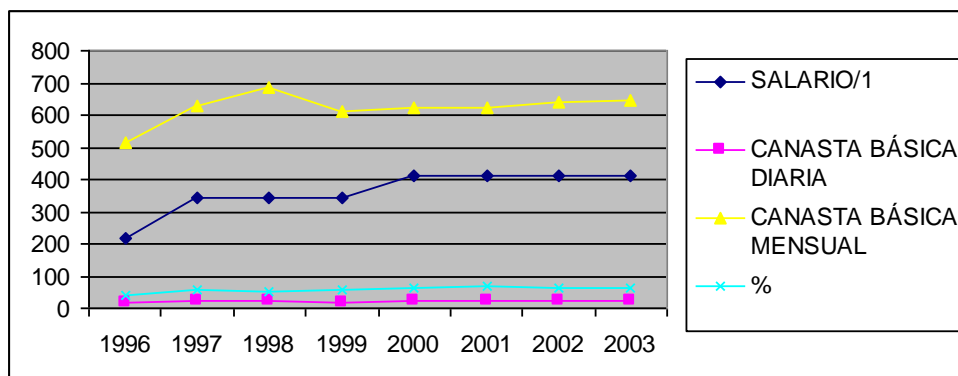
/4 Proporción de la canasta básica cubierta por el salario mínimo

Fuente: INEI

Como se puede observar en el Cuadro Nº 10 se encuentra que mientras el salario aumenta en 90.69% en el período 1996-2003, la canasta básica diaria lo hace en 24.96%, lo que significva que relativamente el salario ha aumentado, sin embargo a pesar de ello, el salario resulta siendo tremendamente insuficiente para la cobertura de la canasta básica.

En efecto, la canasta básica diaria es de 20.82 soles diarios, mientras que el salario mínimo diario sólo asciende a 13.67 soles en promedio, por lo que sólo alcanzaría para cubrir escasamente las dos terceras partes de la cansata básica diaria.

GRÁFICA Nº 15
PERÚ: SALARIO MÍNIMO NOMINAL Y CANASTA BÁSICA
(En Nuevos Soles)



Fuente: INEI
Elaboración propia

2.9 SUELDOS Y SALARIOS PROMEDIO

En el período 1997 – 2001 los sueldos nominales en Lima Metropolitana crecieron de S/. 2 110.35 a S/. 2 611.65, mientras que en el mismo período, los sueldos reales crecieron de S/. 1 505.10 a S/. 1 652.64, es decir en 23.75% y 9.80% respectivamente, lo que equivale a un crecimiento promedio anual de 5.47% en el primer caso y 2.37% en el segundo caso.

Sin embargo, los salarios tuvieron un comportamiento diferente. En efecto, en el período de 1997 a 2001, los salarios nominales crecieron de S/. 25.22 a S/. 28.91 en 14.63% en términos nominales en el período es decir a una tasa anual de 3.47%. Efectuados los cálculos se encuentra que el crecimiento de los salarios en términos nominales fue sólo de casi los dos tercios de lo que crecieron los sueldos. En términos reales, los salarios en el mismo período decrecieron de S/. 19.11 a S/. 18.29 en menos 4.29% lo que significa que el decremento porcentual anual fue de 1.06%.

CUADRO N° 11
PROMEDIO DE SUELDOS Y SALARIOS DEL SECTOR PRIVADO
EN LIMA METROPOLITANA
1997-2001
(En nuevos soles)
(A diciembre de cada año)

AÑO	SUELDOS NOMINALES	SUELDOS REALES	SALARIOS NOMINALES	SALARIOS REALES
1997	2110.35	1505.10	25.22	19.11
1998	2383.80	1629.95	26.86	18.37
1999	2558.00	1686.23	27.42	18.08
2000	2701.98	1717.02	28.38	18.03
2001*	2611.65	1652.64	28.91	18.29

* A septiembre

Base: 1994 = 100

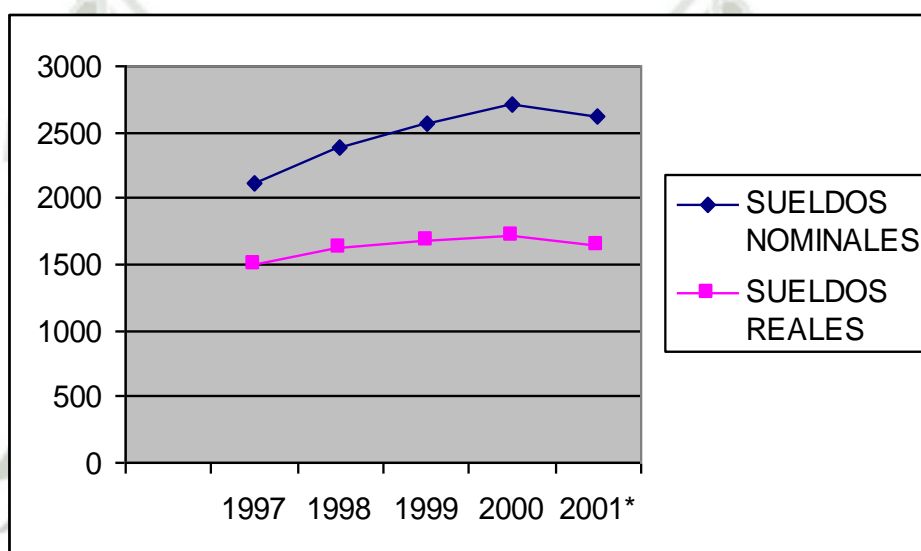
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social

Elaboración: Instituto Cuanto

Si bien los sueldos promedio subieron en términos reales, los salarios promedio disminuyeron en el mismo período, es decir que los ingresos de los más necesitados desmejoraron en lugar de mejorar. Sin embargo es preciso hacer notar que se trata de salario promedio, el cual, como se puede notar no sigue los mismos desarrollos que el salario mínimo.

En efecto si observamos el cuadro N° 12, notamos que en el período 1997-1999 el salario mínimo real cayó, recuperándose en el 2000, manteniéndose en el 2001 y cayendo nuevamente el 2004 con referencia al 2003.

GRÁFICA Nº 16
SUELDOS NOMINALES Y REALES
LIMA METROPOLITANA
1997 – 2001
Base 1994 = 100



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social
Elaboración propia

Lo anterior corrobora que los sueldos y salarios que están sobre el mínimo no tienen la misma tendencia y aún más en la mayoría de los casos éstos mejoran en mayores proporciones que el mínimo, lo que en todo caso refleja un criterio injusto en la fijación del salario de los más necesitados.

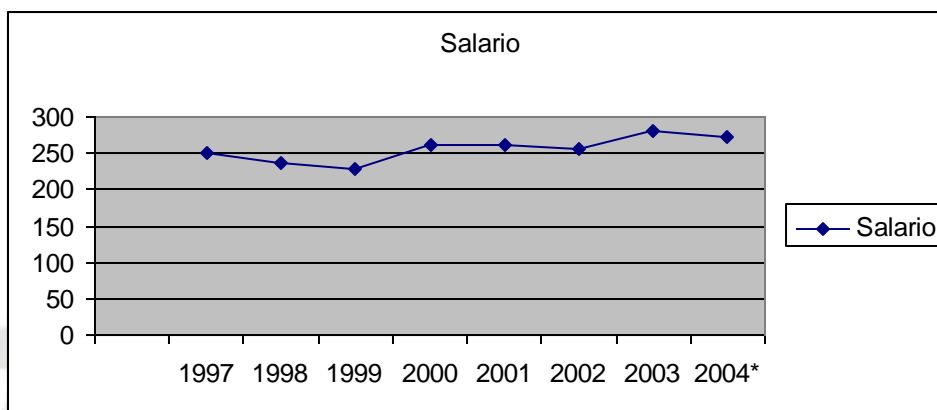
CUADRO Nº 12
PERÚ: SALARIO MÍNIMO REAL
1997 – 2004
(Nuevos soles de 1994)

Año	Salario
1997	250.07
1998	235.90
1999	227.42
2000	260.54
2001	260.87
2002	256.98
2003	281.33
2004*	273.10

* a setiembre
Fuente: INEI
Elaboración propia

De todo el análisis precedente se puede observar que en la determinación del salario mínimo no existe un criterio de justicia social puesto que este no alcanza para cubrir ni siquiera los requerimientos calóricos mínimos establecidos, menos entonces para la satisfacción de otras necesidades como vestido, vivienda, salud, recreación, seguridad, etc. que implica el salario justo. Además, como se puede observar en el análisis subsiguiente, ni el salario medio ni el salario mínimo siguen los desarrollo del producto interno bruto del país, es decir del crecimiento de la producción nacional.

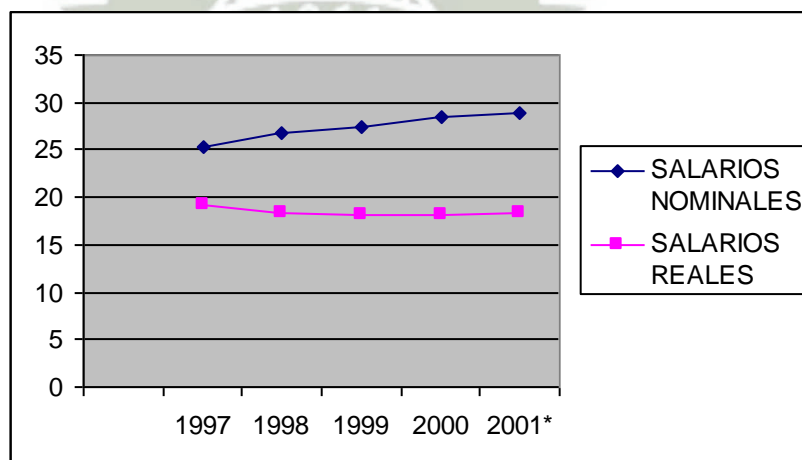
GRÁFICA Nº 17
PERÚ: SALARIO MÍNIMO REAL
1997 – 2004
(Nuevos soles de 1994)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social
Elaboración propia

En las gráficas Nº 17 y Nº 18 se puede observar lo afirmado, mientras el salario nominal aumenta, el salario real disminuye.

GRÁFICA Nº 18
SALARIOS NOMINALES Y REALES
LIMA METROPOLITANA
1997 – 2001
Base 1994 = 100



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social
Elaboración propia

CAPÍTULO TERCERO

PRODUCTO INTERNO BRUTO Y SALARIO MÍNIMO

Como se afirmó en la introducción del capítulo anterior, el salario justo, entre otros está determinado por la situación económica y financiera de la empresa. El Producto Bruto Interno de un país mide la evolución del crecimiento económico del mismo, y por lo tanto, en él se ven reflejados los desarrollos de las unidades económicas, por lo tanto si el salario fuera determinado atendiendo a la situación económica y financiera de la empresa, debería seguir el desarrollo del Producto Bruto Interno.

3.1. EVOLUCIÓN DEL PRODUCTO BRUTO INTERNO PERUANO EN EL PERÍODO 1981-2000

El PBI peruano a precios constantes de 1994 creció a una tasa promedio anual de 1,21% en el período 1981-2000 que se descompone en disminución de 1,36% en el período 1981-1989 y en un crecimiento de 3,995% en el período 1990-2000, pasando de 96,544 millones de nuevos soles en 1981 a 121,267 millones en el año 2000. Sin embargo el Producto Bruto Interno per cápita en el período comprendido entre 1981 y 2000 disminuyó de 5,436 nuevos soles a 4,726, es decir en 710 nuevos soles, como consecuencia de un crecimiento de la población en el mismo período a una tasa promedio anual de 1,96%.

En millones de US dólares la evolución del PBI significó un aumento de 1,21% entre 1981 y 2000, cayendo en los ochentas en un promedio de 1,37% y aumentando en el período de 1990 a 2000 en un promedio

anual de 4,0%, llegando a cifrar en 55,348 millones de dólares al cierre del año 2000.

CUADRO Nº 13
PERÚ: PBI GLOBAL
1981-1989
(En soles constantes a precios de 1994)

Año	PBI (Mills N.S.)	PBI (Mills US\$)	VAR %
1981	96544	44064	
1982	96530	44058	-0,01
1983	85095	38838	-11,85
1984	88636	40454	4,16
1985	90422	41270	2,01
1986	99276	45311	9,79
1987	108178	49374	8,97
1988	98580	44993	-8,87
1989	86488	39474	-12,27

Fuente: Instituto Cuanto

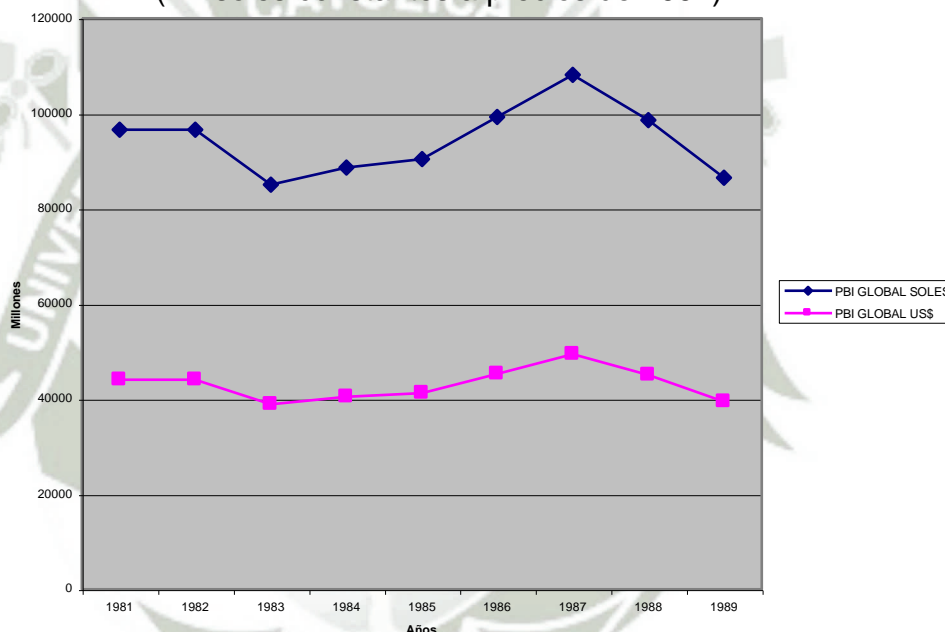
Elaboración: propia

En el cuadro 13 se puede observar la evolución del PBI entre 1981 y 1989 pasando de 96,544 millones de nuevos soles en el primer año a 86,488 de nuevos soles en 1989. Es decir que se observa una caída de la producción nacional como, ya se afirmó, de 10,42% en el período, correspondiendo un promedio mensual de 1,25% de variación negativa, siendo los años de mayor caída 1983 en que declinó en 11,84% y 1989 en que lo hizo en 12,27%.

En la siguiente gráfica, se observa la evolución del PBI global tanto en soles como en dólares americanos, apreciándose igual tendencia, lo que quedaría explicado por la estabilidad aparente del tipo de cambio en el período bajo análisis. Debe recordarse que en la mayor parte del período el tipo de cambio era fijo y controlado por el gobierno, inicialmente a través de la acción de control de parte del Banco

Central de Reserva, y luego en el período que va de 1985 a 1990 con diferentes tipos de cambio definiéndose en ese período el concepto de Mercado Único de Cambios, que significó un tipo de cambio absolutamente controlado y que no tuvo ninguna relación con el cambio real.

GRAFICA N° 19
PERÚ: PBI GLOBAL.
1981-1989.
(En soles constantes a precios de 1994)

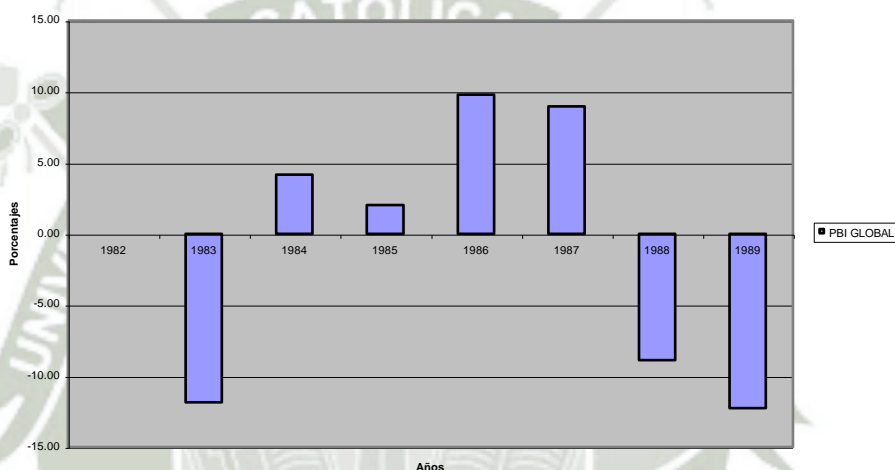


Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración: propia

En cuanto a la variación anual del PBI global, se encuentra que en los años 1983, 1988 y 1989 hubo variación negativa, siendo de crecimiento en los restantes años observados, siendo los años de 1983 y 1989 los de mayor caída, registrándose en esos años caídas de $-11,85$ y $-12,27$, tal como se observa en la gráfica N° 19.

En el período 1990-2000, por el contrario se encuentra un aumento de 47,96% correspondiendo un promedio anual de 3,99% en el período, siendo el año de mayor crecimiento 1994 en que lo hizo en 12,82% crecimiento este sin precedentes en los último veinte años.

GRÁFICA Nº 20
PBI GLOBAL
1981-1989
(Variación porcentual anual)



Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración: propia

Sin embargo luego de este crecimiento espectacular de la producción nacional, el gobierno entró en un franco proceso de enfriamiento de la economía que determinó un crecimiento con tendencia decreciente a partir de ese año. En efecto, si bien se encuentra crecimiento en la mayor parte del período, las tasas son sustancialmente más bajas.

Así, se puede observar que en los años siguientes a 1994 el PBI Global creció en tasas sustancialmente más bajas, con excepción de

1995, llegando en un año a ser negativa. (Cuadro N° 14 y Gráfica N° 21)

CUADRO N° 14
PERÚ: PBI GLOBAL
1990-2004
(En soles constantes a precios de 1994)

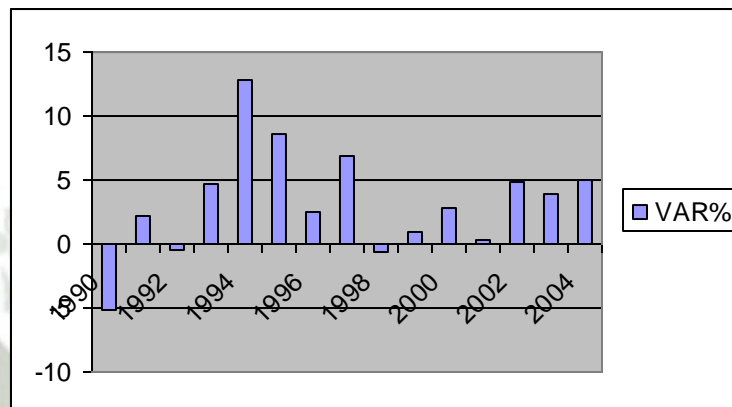
Año	PBI (Mills N.S.)	PBI (Mills US\$)	VAR %
1990	81957	37406	-5,24
1991	83760	38229	2,20
1992	83401	38065	-0,43
1993	87375	38979	4,76
1994	98577	44992	12,82
1995	107039	48854	8,58
1996	109709	50072	2,49
1997	117214	53498	6,75
1998	116453	53150	-0,53
1999	117507	53632	0,95
2000	120825	55146	2,82
2001	121132	55286	0,25
2002	127007	57968	4,85
2003	131944	60221	3,89
2004	138474	63201	4,95

Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración: propia

Tanto el crecimiento expresado en dólares USA cuanto el expresado en soles muestran la misma tendencia, sin embargo, a diferencia del período 1981-1989, la pendiente de crecimiento del PBI en soles es más pronunciada que la del PBI expresado en dólares. Esto significa un aumento de la tasa de devaluación con respecto del período anterior.

En la gráfica N° 21 se pueden ver las variaciones porcentuales anuales durante el período, destacando el año de 1994 con un crecimiento de más de 12% en ese año, lo que no se pudo mantener por temor a un rebrote de la inflación.

GRÁFICA N° 21
PBI GLOBAL
1990-2004
(Variación porcentual anual)



Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración: propia

Como se puede observar de los cuadros N° 15 y 16 el PBI per cápita tuvo una caída sostenida desde el año 1981 hasta el año 2000 con ligeros crecimientos en 1987 y en 1994 que coincidieron con los crecimientos más elevados del producto bruto interno.

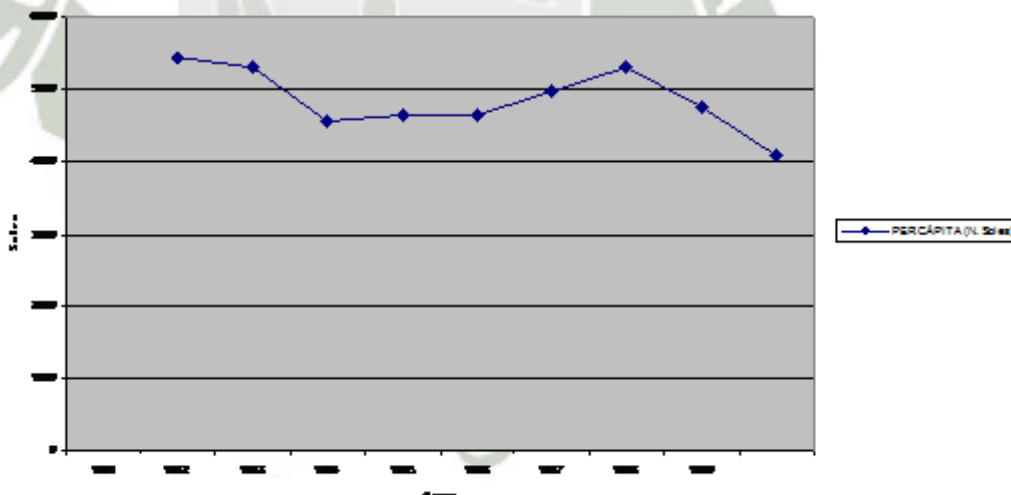
En el período 1981-1989, la caída del PBI per cápita significó un 24,82%, mientras que en el período 1990-2000 se registró un crecimiento de 24,36% pese a lo cual no se ha logrado recuperar los niveles de 1981. Esta situación fue determinada por el crecimiento poblacional y un crecimiento no correlacionado con éste. En efecto, en el período 1981-1989 la población creció a una tasa anual de 2,22% anual, que corresponde al período de mayor caída del producto per cápita, mientras que en el período 1990-2000, la población creció en 1,95%.

CUADRO Nº 15
PERÚ: PBI PER CÁPITA
1981-1989
(En soles constantes de 1994)

Año	PBI (Mills N.S.)	POBLACIÓN PER CÁPITA (Miles)	(N. Soles)
1981	96544	17759	5436
1982	96530	18195	5305
1983	85095	18631	4567
1984	88636	19065	4649
1985	90422	19492	4639
1986	99276	19916	4985
1987	108178	20335	5320
1988	98580	20751	4751
1989	86488	21163	4087

Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración: propia

GRÁFICA Nº 22
PERÚ: PBI PER CÁPITA
1981-1989
(En soles constantes a precios de 1994)



Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración:

propia

CUADRO Nº 16
PERÚ: PBI PER CÁPITA
1990-2004

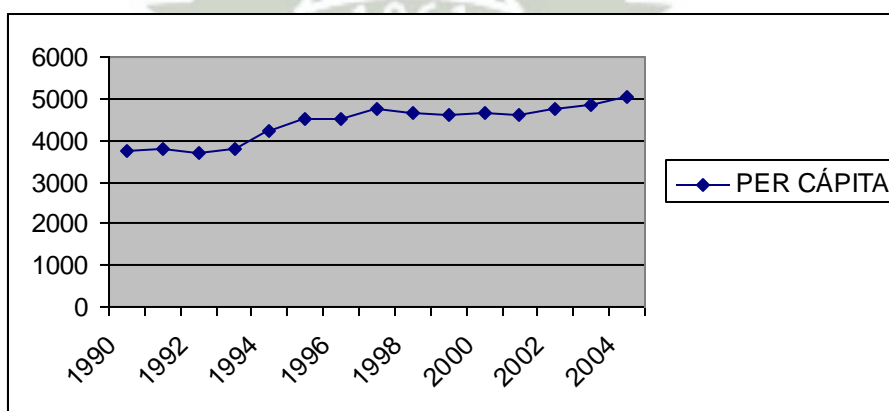
(En soles constantes a precios de 1994)

Año	PBI (Mills N.S.)	POBLACIÓN (Miles)	PER CÁPITA (N. Soles)
1990	81957	21753	3768
1991	83760	22180	3776
1992	83401	22597	3691
1993	87375	23009	3797
1994	98577	23421	4209
1995	107039	23837	4490
1996	109709	24258	4523
1997	117214	24681	4749
1998	116453	25104	4639
1999	117507	25525	4604
2000	120825	25939	4658
2001	121132	26347	4598
2002	127007	26749	4748
2003	131944	27148	4860
2004	138474	27552	5026

Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración: propia

GRÁFICA Nº 23
PERU: PBI PER CÁPITA
1990-2004

(En soles constantes a precios de 1994)



Fuente: Instituto Cuanto
Elaboración: propia

3.2. RELACIÓN ENTRE LA VARIACIÓN DEL PBI Y LA VARIACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Para concluir con el análisis, es preciso comparar las variaciones del PBI, PBI per cápita y salario de forma de encontrar si las variaciones en el primero, que es la producción nacional se reflejan en el segundo de manera de constatar si a una mejora de la producción corresponde una mejora del salario.

CUADRO Nº 17
PERÚ: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL REAL
(A diciembre de cada año)
(Nuevos Soles de 1994)

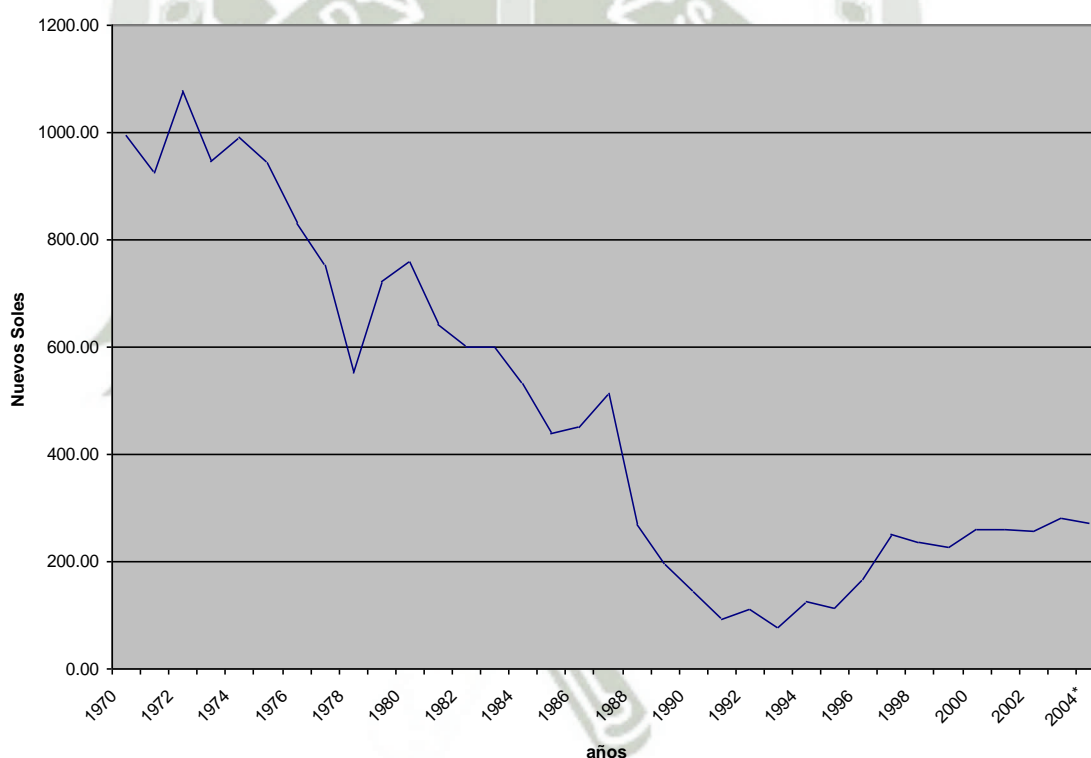
AÑO	MONTO
1970	995.28
1971	925.58
1972	1076.41
1973	946.01
1974	992.11
1975	944.10
1976	829.61
1977	751.67
1978	553.01
1979	721.18
1980	757.89
1981	643.04
1982	600.71
1983	600.54
1984	531.63
1985	439.86
1986	450.03
1987	512.83
1988	269.52
1989	193.52
1990	143.52
1991	91.19
1992	110.23
1993	79.03
1994	125.57
1995	113.93
1996	165.91
1997	250.07
1998	235.90
1999	227.42
2000	260.54
2001	260.87
2002	256.98
2003	281.33
2004*	273.10

Fuente: INEI

*Junio

Como ya se ha visto el salario mínimo vital real, es decir aquél al que se le ha descontado el efecto inflacionario cayó de 995.28 soles en 1970 a 273.10 soles en 2004 ambos expresados en soles de 1994, es decir que el salario de 2004 equivale solamente al 27.44% del de 1970.

GRAFICA Nº 24
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL REAL
(Nuevos Soles de 1994)



Fuente: INEI
Elaboración: propia

Sin embargo, como quiera que las estadísticas en el Perú son deficientes, no podemos comparar la evolución del PBI en el mismo período por lo que la efectuaremos para el período 1981-2000.

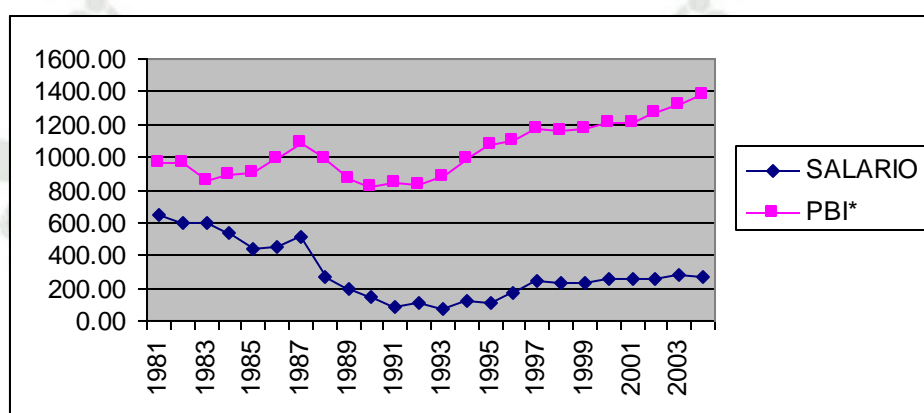
CUADRO N° 18
PERÚ: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL REAL
PERÚ: PBI GLOBAL
(A diciembre de cada año)
(Nuevos Soles de 1994)

AÑO	SALARIO	PBI*
1981	643.04	96544
1982	600.71	96530
1983	600.54	85095
1984	531.63	88636
1985	439.86	90422
1986	450.03	99276
1987	512.83	108178
1988	269.52	98580
1989	193.52	86488
1990	143.52	81957
1991	91.19	83760
1992	110.23	83401
1993	79.03	87375
1994	125.57	98577
1995	113.93	107039
1996	165.91	109709
1997	250.07	117110
1998	235.90	116485
1999	227.42	117590
2000	260.54	121267
2001	260.87	121132
2002	256.98	127007
2003	281.33	131944
2004	273.10	138474

*PBI en millones de nuevos soles
Fuente: INEI, Instituto Cuanto
Elaboración propia

Como se observa en el Cuadro N° 18, mientras el PBI Global a precios de 1994 creció de S/. 96 544 millones en 1981 a S/. 121 267 millones en 2000, el salario mínimo vital real decreció de S/. 643.04 en 1981 a S/. 260.54 en el 2000. El primero lo hizo a una tasa de crecimiento de 25.61% en el período bajo análisis mientras que el segundo decreció en 59.48%. Esto nos lleva a afirmar que el crecimiento de la producción no se refleja en el crecimiento del salario, más aún en un período de crecimiento del PBI el salario tuvo una evolución negativa. A la misma conclusión llegamos si observamos el Cuadro N° 19

GRAFICA Nº 25
PERÚ: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL REAL
PERÚ: PBI GLOBAL
(A diciembre de cada año)
(Nuevos Soles de 1994)
(PBI en cientos de millones)



Fuente: INEI, Instituto Cuanto
Elaboración propia

Si calculamos el coeficiente de correlación encontramos que este registra en -0.075 , es decir que, siendo correlación negativa a un aumento del PBI corresponde una disminución del salario.

Se supone que si la producción nacional aumenta, la riqueza nacional disponible también lo hace y por lo tanto, atendiendo a ese factor determinante del salario justo, el salario mínimo debería subir. Sin embargo del análisis realizado se aprecia que no lo hace y muy por el contrario disminuye.

CUADRO Nº 19

PERÚ: INDICE REAL DE LA REMUNERACIÓN EN EL GOBIERNO
CENTRALIndice base = 1994
(A Diciembre de cada año)

Año	Indice
1981	572.5
1982	470.8
1983	344.2
1984	318
1985	251.7
1986	315.8
1987	435.4
1988	297.7
1989	123
1990	37.3
1991	51.4
1992	63.2
1993	67
1994	128
1995	116.2
1996	117.2
1997	124.1
1998	117.1
1999	129.1
2000	124.5
2001	130.5

Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-
Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional

En consecuencia podemos afirmar que en el salario mínimo, que por lo demás es el que en teoría se paga a la mayor parte de trabajadores obreros del Perú y por lo tanto sería el “individualmente pactado” no es justo, ya que no es suficiente para que el trabajador pueda mantener un

nivel de vida verdaderamente humano y obviamente no podrá atender a sus obligaciones familiares, no es suficiente para conservar la vida y no es suficiente para formar un ahorro o patrimonio ni para asegurar prestaciones sociales adecuadas.

De otro lado, el salario mínimo no sigue los desarrollos del producto bruto interno en el período analizado, por tanto podemos afirmar que la determinación del salario en el Perú no considera la situación económica y financiera de la empresa y por lo tanto no tiene esta determinante de la Doctrina Social de la Iglesia.



CONCLUSIONES

En resumen, de la investigación realizada concluimos:

1. El salario debe ser una retribución del trabajo que atienda a criterios de justicia y equidad.
2. En ningún caso y por ninguna razón el salario debe quedar a merced del libre juego de la oferta y la demanda.
3. El salario mínimo determinado por criterios puramente económicos es injusto puesto que no es suficiente para procurar una vida digna al ser humano
4. El salario justo debe ser familiar.
5. El salario justo debe ser suficiente para satisfacer necesidades económicas, sociales, emocionales y espirituales.
6. El salario justo debe ser fijado en función de las posibilidades de la empresa y según el aporte del trabajador a la producción de la empresa, es decir según la productividad de la mano de obra.
7. El salario en el Perú no refleja los determinantes del salario justo según la Doctrina Social de la Iglesia.
7. Con la presente investigación se han logrado plenamente los objetivos establecidos en el proyecto correspondiente.
8. Se ha comprobado que la Doctrina Social de la Iglesia aporta criterios justos para la determinación del salario, y que si ellos

fueran aplicados el nivel de vida de los trabajadores sería de mejor calidad.

9. Se ha comprobado que para la determinación del salario en el Perú no se consideran, y por lo tanto no se reflejan, los determinantes del salario justo propuesto por la Iglesia y que si se tuvieran en cuenta los niveles de vida de la población menos favorecida mejorarían



RECOMENDACIONES

1. Debe haber mayor difusión de los factores determinantes del salario justo propuestos por la Iglesia Católica principalmente en las Universidades Católicas del país, a través de los cursos especializados en las diferentes carreras universitarias como son Legislación Laboral, Administración de Personal, Doctrina Social de la Iglesia y Economía, incidiendo en que ellos se basan en criterios de justicia social.
2. Debe promoverse mayor difusión de los criterios de fijación del salario propuestos por la Doctrina Social de la Iglesia entre la clase laboral del país a través de artículos periodísticos y en revistas especializadas.
3. Debe promoverse por los organismos laborales oficiales la aplicación del salario justo en las empresas nacionales, tanto públicas como privadas, a través de orientaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
4. Los empresarios deben tomar conciencia de que una forma de inclusión social puede darse a través de una mejor distribución de la riqueza y que ello puede conseguirse, retribuyendo el trabajo de las clases más necesitadas en una forma más justa y solidaria adoptando los criterios expuestos por la Doctrina Social de la Iglesia.

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARO, EDMUNDO Y OTROS: *Doctrina Social de la Iglesia*. UCSM. Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades. Programa Profesional de Educación. Arequipa, Perú.
- BACH, J.R.: *Enciclopedia de Contabilidad, Economía-Finanzas y Dirección de Empresas*. Ediciones Bach. 3ª edición. Buenos Aires, Argentina. 1973.
- CASE, KARL Y FAIR, RAY: *Principios de Macroeconomía*. Ed. Prentice Hall. 4ª edición. México D.F. México. 1997.
- CASE, KARL Y FAIR, RAY: *Principios de Microeconomía*. Ed. Prentice Hall. 4ª edición. México D.F. México. 1997.
- CELAM: *Puebla: La evangelización en el presente y en el futuro de América Latina* III Conferencia General del Episcopado Latinoamericano. Ed. Labrusa S.A.. IX edición. Lima, Perú 1988.
- CELAM: *Medellín, conclusiones* II Conferencia General del Episcopado Latinoamericano. Ediciones Paulinas. VII edición. Lima, Perú. 1995.
- DOIG K. GERMÁN: *Diccionario Río, Medellín, Puebla*. Editora Latina. Lima, Perú. 1990.
- DOIG K. GERMÁN: *El desafío de la tecnología: Más allá de Ícaro y Dédalo*. Editorial Siklos S.R. Ltda. Lima Perú. 2000.
- FIGARI, LUIS FERNANDO: *Hacia las fuentes de la enseñanza social en la Sagrada Escritura*. Editora Latina S.R. Ltda. Lima, Perú. 1995.
- GUTHRIE, JOHN A.: *Economía*. Primera edición en español. Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana. México, D.F. México. 1963.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO; FERNÁNDEZ COLLADO, CARLOS Y BAPTISTA LUCIO, PILAR: *Metodología de la*

Investigación. Ed. McGraw-Hill. Primera Edición. Bogotá, Colombia. 1997.

HERRERA JAVIER: *Food Requirements and Deficits, Perú 1997-2000*. Discussion Draft IRD-INEI Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Four Meeting of the Expert Group on Poverty Statistics (Río Group). Río de Janeiro, Brazil. 2001

IGUÍÑEZ, JAVIER: *Ética Económica*. Escuela de Postgrado, Vice rectorado Académico, UCSM. Arequipa, Perú, 2001.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA EN INFORMÁTICA, DIRECCIÓN TÉCNICA DE DEMOGRAFÍA E INDICADORES SOCIALES: *Condiciones de vida en el Perú: Evolución 1997-2004*. Lima, Perú. Mayo 2006.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA EN INFORMÁTICA: *Perú en Cifras*, de <http://www.inei.gob.pe/perucifrasHTML/inf-soc/pob08.gif>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA EN INFORMÁTICA: Perú: *Compendio Estadístico 2005*

IRIBARREN, JESÚS Y GUTIÉRREZ GARCÍA, JOSÉ LUIS: *Ocho Grandes Mensajes*. Biblioteca de Autores Cristianos, octava edición. Madrid, España. 1975

JAMES. ÉMILE: *Historia del Pensamiento Económico* 2da. Edición. Aguilar S.A. de Ediciones. Madrid, España. 1963.

JUAN XXIII: *Carta Encíclica Mater et Magistra*. Edición preparada por Jesús Iribarren y José Luis Gutiérrez García, Octava edición. Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, MCMLXXV

JUAN PABLO II: *Carta Encíclica Sollicitudo rei socialis*. Coedición Editorial Salesiana – Ediciones Paulinas

JUAN PABLO II: *Carta Encíclica Centesimus annus*. Coedición Editorial Salesiana – Ediciones Paulinas.

JUAN PABLO II: *Carta Encíclica Laborem Exercens*. Coedición Editorial Salesiana – Ediciones Paulinas.

JUAN XXIII: *Carta Encíclica Pacem in Terris*. Edición preparada por Jesús Iribarren y José Luis Gutiérrez García, Octava edición. Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, MCMLXXV

LEÓN XIII: *Carta Encíclica Rerum Novarum*. Edición preparada por Jesús Iribarren y José Luis Gutiérrez García, Octava edición. Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, MCMLXXV

LUCAS MARÍN, ANTONIO Y GARCÍA RUIZ, PABLO: *Sociología de las Organizaciones*. Ed. McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U. Primera edición en español. Madrid, España. 2002

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS, DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES: *Hacia la Búsqueda de un Nuevo Instrumento de Focalización para la Asignación de Recursos destinados a la Inversión Social Adicional en el Marco de la Lucha contra la Pobreza*. Documento de Trabajo. Lima, Perú. 2001

NACAR Y COLUNGA: *Sagrada Biblia*. Biblioteca de Autores Cristianos. Madrid, España. 1976.

NUSSBAUM, MARTHA Y SEN, AMARTYA: *La Calidad de vida*. The United Nations University. Fondo de Cultura Económica. México D.D. México. 1996.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Panorama Laboral 2005, América Latina y el Caribe, Avance primer semestre*. Versión Web pdf de www.oit.org

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Salarios. Notas acerca de la canasta básica alimentaria utilizada en la medida del poder adquisitivo de los salarios*. <http://www.oitandina.org.pe/datoslab/comentarios1-html>

PABLO VI: *Constitución Gaudium et spes* Edición preparada por Jesús Iribarren y José Luis Gutiérrez García, Octava edición. Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, MCMLXXV

- PABLO VI: *Carta Encíclica Populorum Progressio*. Edición preparada por Jesús Iribarren y José Luis Gutiérrez García, Octava edición. Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid, MCMLXXV
- PAREDES NÚÑEZ, JULIO: *Investigación Científica*. Escuela de Postgrado, Vice rectorado Académico. UCSM. Arequipa, Perú 2001.
- PÉREZ LÓPEZ, JUAN ANTONIO: *Fundamentos de la Dirección de Empresas*. Editorial Rialp. Cuarta edición. Madrid, España. 2000
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima Segunda Edición. Mateu Cromo. Artes Gráficas, S.A. Madrid, España. 2001. Tomo 7
- ROSENBERG J.M.: *Diccionario de Administración y Finanzas*. Grupo Editorial Océano. Barcelona, España. 1983.
- STONER, JAMES, FREEMAN, EDWARD Y GILBERT, DANIEL: *Administración* Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. Sexta edición, México, D.F. México, 1996
- SALVAT UNO: *Diccionario enciclopédico básico*. Salvat Editores S.A. Barcelona, España. 1986.
- VAN DER MAAT, BRUNO: *Ética Social*. Escuela de Postgrado, Vice rectorado Académico, UCSM. Arequipa, Perú. 2001
- VARGAS, FERNANDO Y OTROS: *Reconciliación Social*. Editora Latina S.R. Ltda. Lima, Perú. 1991.
- VERDERA, FRANCISCO: *Causas del agravamiento de la pobreza en el Perú desde fines de la década de 1980*. de <http://168.96.200.17/ar/libros/pobreza/verdera/pdf>
- WEBB, RICHARD Y FERNÁNDEZ BACA, GRACIELA: *Anuario Estadístico Perú en Números 2004*. Instituto Cuanto. Lima, Perú. 2004
- <http://denarios.org/anexes/apuntes/apuntes.html>



ANEXOS



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

I.- PREÁMBULO

II.- PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.- Problema de investigación

1.1.- Enunciado del problema:

Factores determinantes del salario según la Doctrina Social de la Iglesia y su reflejo en el salario en el Perú

1.2.- Descripción del problema

Se trata determinar en primera instancia cuáles son las características del salario justo a la luz de la Doctrina Social de la Iglesia. Para ello se efectuará una revisión exhaustiva principalmente de los documentos del magisterio de la Iglesia. A partir de las características encontradas se determinarán cuáles son los factores que determinan que el salario sea justo y luego mediante el análisis del salario en el Perú, así como del Producto Bruto Interno, determinar si en su fijación se consideran los factores determinantes encontrados.

1.2.1.- Área: Ciencias Sociales

1.2.2.- Nivel: Descriptivo

1.2.3.- Tipo

Por su finalidad: básica

Por su alcance temporal: seccional

Por su profundidad: descriptiva-explicativa

Por su amplitud: macro sociológica

Por sus fuentes: secundaria

Por su carácter: cualitativo

Por su objeto: doctrina social

Por el ambiente en que tienen lugar: documental

1.2.4.- Análisis de variables:

Independiente: Factores determinantes del salario justo

Indicadores: Subsistencia del trabajador

Subsistencia de la familia del trabajador

Productividad de la mano de obra

Situación de la empresa

Necesidad de ahorro

Dependiente: salario justo

Indicadores: canasta básica

monto del salario justo

niveles de pobreza

producto bruto interno

1.3. Interrogantes básicas

1.3.1. ¿Es dable determinar el salario por criterios puramente económicos?

1.3.2. ¿Cuáles son las características del salario justo?

1.3.3. ¿Qué factores determinan el salario justo?

1.3.4. ¿Cuál es el concepto del salario justo?

1.3.4. ¿Los salarios en el Perú reflejan los factores determinantes propuestos por la Iglesia para el salario justo?

1.4.- Justificación del problema

La investigación propuesta resulta importante puesto que esclarece los criterios que deben adoptarse para la fijación del salario, pero no desde un punto de vista puramente económico, utilitarista, sino desde el punto de vista de justicia social. Por el modelo adoptado en las economías posmodernas, la mano de obra ha pasado a ser, o se ha mantenido como, un factor más de la producción, por lo que su retribución en principio se haría en función de la oferta y demanda. Dada la escasez de trabajo, aumentando la oferta de mano de obra, y permaneciendo la demanda, por la falta en los países subdesarrollados de adecuados niveles de inversión, los salarios en términos reales y en promedio por hora trabajada, tienden a caer, lo que agudiza los niveles de pobreza en estos países, llegándose al extremo de que una gran mayoría viven en los niveles de pobreza, y lo que es peor aún en situación de pobreza extrema. Esta situación, deteriora la calidad de las sociedades, en las que se incrementan los niveles de delincuencia, aumenta drásticamente la desnutrición y se generalizan enfermedades derivadas de la desnutrición. Igualmente, los accesos a servicios de educación y salud eficientes se hacen cada vez más difíciles.

Las razones expuestas, tienden a un deterioro drástico de la calidad de la vida, por lo tanto, se hace urgente y necesario retomar la verdadera dimensión social y humana del salario justo.

En las relaciones socioeconómicas posmodernas, impera el individualismo, habiéndose pasado a segundo plano valores como justicia social, solidaridad, equidad, que han determinado una

sociedad injusta donde impera el "capitalismo salvaje". La característica de la economía posmoderna viene a ser la competitividad y en función a esta situación, se pretende justificar la explotación del trabajador. Por otro lado, los efectos de la globalización sobre las relaciones norte-sur, han determinado que éstas sean cada vez más injustas, lo que con frecuencia tiene gravitación sobre el salario y sobre el hambre y la miseria de millones de seres humanos.

En esta situación, y sin llegar a retomar la vía socialista o comunista, se impone la necesidad de encontrar una tercera vía, diferente al capitalismo asfixiante e injusto y al comunismo igualmente injusto por suprimir las libertades individuales. Si bien la Doctrina Social de la Iglesia no propone una tercera vía, si puede servir para encontrarla.

En este contexto, el esclarecimiento del significado del salario justo puede ayudar a que las empresas consideren estos factores para establecer sus niveles salariales y así mejorar el nivel de vida de la población asalariada, estableciendo relaciones más justas entre capital y trabajo.

2.- Marco conceptual

2.1.- El Salario

El salario se define como "cantidad de dinero o en especie que recibe el trabajador por su trabajo. Estipendio con que se retribuyen servicios personales"⁵⁶. El trabajo viene a ser un factor de la producción. En la

⁵⁶ SALVAT UNO: *Diccionario enciclopédico básico*, pág. 1253

economía política convergen tres factores a la producción, los recursos naturales, también llamados tierra, el capital y el trabajo. Cada uno de estos factores tiene su retribución. Así, la retribución de la tierra o del recurso natural es la renta, la retribución del capital es el interés y la retribución del trabajo es el salario.

2.2. Trabajo y salario

No puede pues concebirse la idea de salario sin la idea de trabajo. Son consustanciales, van juntas, por lo tanto será necesario, para tener una cabal comprensión del concepto salario, comprender primero la naturaleza del trabajo.

El trabajo simplemente se define como la prestación de la fuerza personal, ya sea física o intelectual, que en confluencia con otros elementos, sirve para la producción de un bien o de un servicio. J.R. Bach, define el trabajo como "la acción reflexiva del hombre para obtener de la naturaleza los productos primarios y para elaborar luego éstos con la finalidad de satisfacer sus necesidades"⁵⁷

J.M. Rosenberg define trabajo como "esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago de dinero o cualquier otra forma de retribución".⁵⁸

Dentro de la administración de las empresas, el salario se define como "precio del trabajo arrendado que presta el asalariado a un

⁵⁷ BACH, J.R.: *Enciclopedia de Contabilidad, Economía-Finanzas y Dirección de Empresas*.

⁵⁸ ROSENBERG, J.M.: *Diccionario de administración y finanzas*, pág. 418

patrón"⁵⁹, o "compensación percibida por un empleado como contraprestación por los servicios durante un período determinado"⁶⁰.

Desde el punto de vista señalado, el trabajo tiene una connotación económica. Sirve para la satisfacción de las necesidades humanas ya sea por la contraprestación de que es objeto como porque posibilita la transformación de bienes en orden a la satisfacción de las necesidades humanas. Por tanto sólo puede ser estudiado como fenómeno económico social, es decir a la luz de la ciencia económica.

Para el sistema socialista de producción, el trabajo es social, es decir que no puede entenderse trabajo individual para la producción individual.

Se produce para la satisfacción de las necesidades de los seres humanos, no de un ser humano en particular, por tanto, en el esquema socialista, si la producción es social, el trabajo ha de ser necesariamente social. En este sentido se define el trabajo como "la actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades"⁶¹ señalando además que "el trabajo es una exigencia natural, condición inexcusable de la existencia del hombre. Sin el trabajo, hasta la misma vida humana sería imposible".⁶²

Para el sistema capitalista de producción el trabajo resulta siendo un factor más de producción, una mercancía que tiene una retribución llamada salario. De hecho, John A. Guthrie en su obra "Economía"

⁵⁹ BACH, J.R : op. cit.

⁶⁰ ROSENBERG, J.M : op. cit. pág. 371

⁶¹ ACADEMIA DE CIENCIAS DE LA URSS. *Instituto de Economía: Manual de Economía Política*, pág. 15

señala textualmente que "los salarios, que son el precio pagado por el uso de la mano de obra.....".⁶³ Esta afirmación refleja claramente lo que para el liberalismo o capitalismo significa el trabajo. Nótese que afirma que es *el precio que se paga por el uso*. Es decir que se percibe como una mercancía que tiene un precio que se pacta en el

mercado libre, es decir por oferta y demanda, y que como tal, está sujeto a este libre juego de las fuerzas del mercado. "Como en el caso de las mercancías, la cantidad de la mayoría de los trabajos de obra demandada en cualquier momento determinado varía inversamente al precio. Es decir, a medida que se eleva la tarifa de salarios para cualquier oficio u ocupación, tiende a emplearse menos mano de obra, y viceversa."⁶⁴

Esta perspectiva del trabajo tiene su origen en los clásicos iniciados con Adam Smith quien en su obra "La riqueza de las naciones" propuso "un esbozo de una teoría de la distribución.....Según Smith, existen tres categorías de rentas: los salarios del trabajo, los beneficios del capital y las rentas del terrateniente."⁶⁵

Dado lo anterior, en el liberalismo moderno, más que de trabajo se habla de mercado de trabajo o de mercados laborales y por tanto de una demanda de trabajo y de una oferta de trabajo. "La demanda de trabajo depende de lo que éste puede producir y de la cantidad de esa producción que logra venderse en los mercados de productos."⁶⁶

⁶² Id.

⁶³ GUTHRIE, JOHN A.: *Economía*, pág. 469

⁶⁴ GUTHRIE, JOHN A.: op. cit. pág 470

AMES, EMILE, pág. 81

ASE, KARL Y FAIR, RAYi, pág. 489

Por otro lado, "las familias ofrecen trabajo. En un mercado laboral determinado, la oferta de trabajo depende de determinados factores que las familias controlan y de otros que no pueden controlar."⁶⁷

Existe la decisión básica de trabajar o no, y además otras consideraciones más complicadas, opciones y restricciones respecto del trabajo y de un mercado específico, por ejemplo un abogado no ofrecería sus servicios para trabajar como contador, es decir que hay mercados específicos que exigen también específicas habilidades.

En principio, el exceso de demanda de trabajo hace que los salarios se eleven, mientras que el exceso de oferta de trabajo hace que los salarios desciendan. "Si la cantidad demandada de trabajo es mayor que la cantidad de trabajo ofrecida, los salarios se elevan hasta que la cantidad demandada y la cantidad ofrecida sean iguales. Los salarios resultantes, más altos, reducen la cantidad demandada de trabajo y aumentan la cantidad de trabajo ofrecida."⁶⁸

En el contexto anterior, y entendido el salario como la retribución del trabajo se puede señalar que existen diversas formas de salario, como salario mínimo, salario a destajo, salario básico, etc. pero todos los conceptos están referidos a la contraprestación del trabajo.

Pero, ¿por qué estudiar el salario dentro de la perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia? La respuesta a esta pregunta tiene que ver con la situación actual de la economía mundial y de las relaciones entre trabajadores y empleados. En efecto en la era posmoderna, a raíz de la distensión de las relaciones entre oriente y occidente, y del

Id.
ASE, KARL Y FAIR, RAY :i, pág. 490

término de la guerra fría, ha desaparecido la polarización entre los bloques económicos mundiales para dar paso a nuevas formas y modos de producción basados en el capitalismo, hasta convertirse, en el decir de S.S. Juan Pablo II en un "capitalismo salvaje". Esta situación ha agudizado las diferencias entre ricos y pobres, entre trabajadores asalariados y empresarios y ha venido a representar la aparición de nuevas formas de explotación del capital sobre el trabajo.

En este contexto, es preciso entender que el salario trasciende el significado de una simple contraprestación, pues aparte de sus implicaciones económicas, tiene además y en forma más gravitante, implicaciones sociales, lo que lo vincula con la ética. Es preciso hablar entonces de la justicia en esta contraprestación por lo que necesariamente habrá que referirse al salario justo, lo que es materia de esta tesis.

Desde un enfoque de la Doctrina Social de la Iglesia, el trabajo de ninguna manera puede considerarse como una mercancía cualquiera, porque procede directamente de la persona humana, siendo la fuente del decoroso sustento del trabajador y de su familia.

Además se señala que "es obligación del Estado vigilar que los contratos de trabajo se regulen de acuerdo con la justicia y la equidad, y que, al mismo tiempo, en los ambientes laborales no sufra mengua, ni en el cuerpo ni en el espíritu, la dignidad de la persona humana."⁶⁹

2.3.- Perspectiva administrativa del salario

⁶⁹ S.S. JUAN XXIII: *Carta Encíclica Mater et Magistra sobre el eficiente desarrollo de la cuestión social a la luz de la Doctrina Cristiana*, 21

Desde la perspectiva de la administración de las empresas, el salario se define como "cantidad de dinero o en especie que recibe el trabajador por su trabajo. Estipendio con que se retribuyen servicios personales"⁷⁰

Dentro de la administración, el salario se define también como "precio del trabajo arrendado que presta el asalariado a un patrón"⁷¹, o "compensación percibida por un empleado como contraprestación por los servicios durante un período determinado"⁷².

Dentro de esta perspectiva, el salario debe ser cierto, es decir que la remuneración sea fija sin que influyan en ella los resultados de la empresa; que se pague periódicamente y que por lo tanto el asalariado no debe esperar los resultados económicos de la empresa para su percepción.

Por otra parte, el salario se paga generalmente en dinero y según .R. Bach⁷³ el salario puede ser por tiempo o a destajo. Los primeros son los que se pagan en función al tiempo trabajado, en cuyo caso puede ser diario, semanal, quincenal, mensual, mientras que los segundos se pagan por pieza fabricada, por tarea o por contrato.

El método de remuneración por tiempo es bastante sencillo, ya que en el se estipula el salario que el obrero ganará por un tiempo determinado de trabajo. Generalmente en obreros se habla de jornal diario, y se paga según el número de unidades de tiempo que el trabajador haya realmente trabajado. La principal crítica a este método

⁷⁰ SALVAT UNO: op. cit. pág. 253

⁷¹ BACH, J.R.: op. cit.

⁷² ROSENBERG, J.M.: op. cit. pág. 371
BACH, J.R op.cit.

estriba en que no se hace distinción entre la productividad de los diferentes obreros, es decir que el pago se realiza para todos por igual en función al tiempo trabajado, sin tener en cuenta lo que se ha producido en ese tiempo. Obviamente este es un sistema injusto, por cuanto no todos los obreros trabajadores son igualmente productivos. Algunos de ellos en el mismo tiempo producirán más que otros, sin embargo a todos se les paga por igual.

La remuneración a destajo elimina esa injusticia, pues en este método se paga a cada trabajador teniendo en cuenta su productividad, sin embargo tiene otros inconvenientes por cuanto si el trabajador no produce por causas no imputables a él, es probable que no perciba remuneración, salvo reclamo o pacto en contrario.

Dentro de la remuneración a destajo se tienen la remuneración por contrato mediante el cual se contrata con el obrero la realización de determinado trabajo u obra por el cual se paga una determinada cantidad. Una vez concluida la obra se cancela el contrato. El método de remuneración por tarea es similar al método de contrato.

Siguiendo a J.R. Bach⁷⁴ en su obra citada, en el método de remuneración por pieza se distinguen:

- Prima por costos más bajos: en los que se paga un adicional como beneficio de la disminución de costos.
- Método de Grantt: donde se paga una prima por las piezas producidas en exceso de un estándar.

⁷⁴ BACH, J.R op.cit.

- Método de Franklin: en el cual se tiene en cuenta factores ajenos a la actividad de la empresa, como costo de vida, antigüedad del obrero en la empresa, etc.
- Método de Merrick: en el cual se establece una escala salarial según la cantidad producida.
- Método de Pietsman: este descansa en la acción conjunta de un grupo de obreros, por lo que requiere la colaboración mutua entre ellos. Este método es frecuentemente aplicado en sistemas producción en serie.
- Método de Rowan: basado en el ahorro de tiempo con referencia a un estándar.
- Método de Taylor: en el cual se establece un mínimo de tiempo para la realización de cada tarea en un proceso dado. También se le denomina método de tasas diferenciales.

Según J.M. Rosenberg,⁷⁵ el salario puede ser anual, mensual, semanal, diario, que hacen referencia al tiempo trabajado y a la periodicidad de su pago, pero también distingue:

- Salario base: que significa el salario pagado por las horas trabajadas durante el período normal prescrito por el convenio.
- Salario Básico: que es la remuneración mínima percibida por los trabajadores independientemente del trabajo realizado.
- Salario de huelga: que es el pagado por el sindicato a los huelguistas en función de las necesidades de las familias. En realidad viene a ser una prestación sindical.
- Salario medio semanal: tasa de remuneración media por semana.
- Salario mínimo interprofesional: el establecido según la categoría profesional del trabajador.

ROSENBERG, J.M.op. cit. pág.. 371, 372

- Salario nominal: expresado en unidades monetarias corrientes.
- Salario real: expresado en la cantidad de bienes que pueden ser adquiridos con el monto del salario.
- Salario único: salario idéntico para todos los trabajadores que desempeñan el mismo trabajo.

La administración moderna ha dado un nuevo enfoque de la retribución, que consiste en un "enfoque estratégico para la remuneración total. La remuneración total implica un salario base, un salario variable y una remuneración indirecta."⁷⁶

El salario base se fija en función a las fuerzas del mercado de trabajo para un determinado campo ocupacional, el salario variable representado por incentivos que se usan para recompensar las mejoras en el resultado y la remuneración indirecta, que son prestaciones, como por ejemplo prestaciones para gastos médicos, vivienda, etc.

2.4.- Perspectiva económica del salario

En la teoría económica, el salario sigue definiéndose como la contraprestación del trabajo. En la macroeconomía, entonces se habrá de relacionar necesariamente con las tasas de empleo y desempleo. El comportamiento del salario se verá reflejado como una consecuencia de la oferta y demanda de trabajo por lo que el salario debería fluctuar en función de los movimientos del mercado de trabajo. Sin embargo, dentro de condiciones de desempleo seculares, el salario se vuelve rígido, es decir que no desciende cuando la oferta de trabajo disminuye o dicho en otras palabras cuando las tasas de

SJFEGD, pág. 435

desempleo aumentan⁷⁷, sin embargo, somos de opinión que así como no decae, en la práctica tampoco aumenta en casos de disminución de las tasas de desempleo.

Desde el punto de vista macroeconómico existe la teoría del salario de eficiencia. De acuerdo con ella, "la productividad de los trabajadores se incrementa junto con la tasa de salarios. De ser así, las empresas pueden tener un incentivo para pagar salarios superiores a la tasa de equilibrio del mercado"⁷⁸

Aquí se establece una relación directa entre productividad y salario. A mayor productividad mayor salario, entendiéndose la productividad como una relación insumo-producto, es decir la tasa de producto logrado por una unidad de insumo utilizado, en este caso el trabajo.

Otro aspecto a ser considerado dentro del significado económico del salario, aunque ello ya conlleva una implicación social, es la existencia de leyes sobre el salario mínimo por debajo del cual no puede permitirse una relación laboral.

Desde el punto de vista de la microeconomía el salario de equilibrio es aquel que resulta del equilibrio de las fuerzas del mercado: "si la cantidad demandada de trabajo es mayor que la cantidad de trabajo ofrecida, los salarios se elevan hasta que la cantidad demandada y la cantidad ofrecida sean iguales"⁷⁹

⁷⁷ CASE, KARL Y FAIR, RAY: *Principios de Macroeconomía*, pág. 347

⁷⁸ Id. pág. 349

⁷⁹ CASE, KARL Y FAIR, RAY: *Principios de Microeconomía*, pág. 490

De allí se desprende que los salarios tenderán a disminuir cuando la cantidad demandada de trabajo mantiene una permanente curva ascendente y cuando la cantidad ofrecida de trabajo mantiene una estabilidad o tiende a su reducción. Esta situación es la que prevalece en la economía mundial por razón de la exigencia del aumento de la productividad del trabajo con vistas al logro de una mayor competitividad.

2.5.- Perspectiva social del salario

Desde la perspectiva económica, el salario es una contraprestación. La existencia del salario supone la existencia previa del trabajo y está en función de la productividad. Es decir, que desde esta perspectiva el trabajo se ha convertido en una mercancía más la cual tiene un precio. Pero ¿qué significación tiene el salario desde un punto de vista social?

Desde la perspectiva social, el salario lejos de ser el precio de una mercancía debe ser considerado como el elemento que permite la satisfacción de las necesidades materiales de los trabajadores.

Dentro de este esquema, la significación social tiene que ver con la satisfacción de necesidades que estén orientadas a lograr una vida acorde con la dignidad de la persona humana. Así el salario debe determinarse, no en función exclusiva de la productividad de la mano de obra, sino debe considerar otros factores, eminentemente sociales, orientados a lo anterior que incluya aspectos familiares, emocionales del trabajador y su familia y en este sentido la tasa de salarios debe establecerse en función de las ganancias de la empresa mediante una

distribución equitativa y justa entre los factores de la producción, considerando además que es el trabajo el factor más importante porque es el que precisamente crea riqueza.

Existen diversas teorías referidas a las necesidades humanas, pero una de las más difundidas y acertadas, aunque no exenta de críticas, es la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Según esta teoría, el ser humano tiene necesidades de diferente índole, que responden obviamente a la naturaleza humana. Si ésta implica aspectos biológicos, psicológicos o emocionales, sociales y espirituales, es absolutamente necesario que sus necesidades también estén referidas a estas categorías. El ser humano es una unidad bio-psico-socio-espiritual que no puede dividirse, por tanto, sus necesidades abarcarán estos órdenes.

Abraham Maslow establece que el ser humano tiene necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización y que ellas son satisfechas secuencialmente, es decir que no se pueden satisfacer necesidades de un estadio más alto sin haber satisfecho previamente las del estadio más bajo. Representa su teoría en una pirámide en la que en la base se encuentran las necesidades fisiológicas y en la cúspide las de autorrealización.⁸⁰

Las necesidades fisiológicas están representadas por las necesidades básicas o primarias como son la alimentación, el vestido, la educación, la vivienda y la salud, todas ellas que pueden ser satisfechas con sólo elementos materiales; las necesidades de seguridad que significan la seguridad en el empleo, ausencia de coacciones y de trato arbitrario, a las que deben sumarse la

SJFEGDop. cit. pág. 490, 491

seguridad de subsistencia cuando el ser humano ha dejado de producir por la edad, es decir que en este grupo deberían considerarse las necesidades de ahorro y de formación de un fondo de pensiones. En este caso como en el anterior, las necesidades pueden ser satisfechas con elementos materiales, es decir, en la economía moderna, con dinero y por lo tanto salario.

Las necesidades de pertenencia están referidas a la necesidad del ser humano de pertenecer a un grupo humano y que este lo acepte y las necesidades de estima a la necesidad de, a pesar de pertenecer, ser reconocido en su propia individualidad. Estas necesidades son satisfechas con elementos sociales y emocionales. Finalmente las necesidades de autorrealización, que se refieren a la necesidad de lograr el crecimiento personal.

La idea del salario en su perspectiva social, dentro de este esquema, está en que la naturaleza del salario debe ser tal que efectivamente permita al ser humano satisfacer todas estas necesidades, en la medida de elemento material que se consigue por el trabajo individual.

2.6.- EL SALARIO JUSTO

2.6.1.- Significado

El salario justo debe entenderse como aquel que permita la satisfacción de las necesidades del ser humano orientadas a lograr una vida digna, es decir un nivel de vida acorde con la dignidad de la persona humana.

Obviamente es difícil establecer una política salarial bajo esta perspectiva, pero la Doctrina Social de la Iglesia puede orientar en este aspecto. Como principio general deben guardarse a toda costa las normas de la equidad y la justicia de manera de conseguir un nivel salarial que le "permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares".⁸¹

2.6.2.- El salario en el Antiguo Testamento

El salario en el Antiguo Testamento debe ser justo y humano. Refiriéndose a la equidad y humanidad, se debía pagar al final del día. En Deuteronomio 24,14-15 se lee "No oprimas al mercenario pobre e indigente.....dale cada día su salario sin dejar pasar sobre esta deuda la puesta del sol, porque es pobre y lo necesita".⁸² Sin embargo en Isaías 21,16 se establece que el salario debe ser pagado al año: "Porque así me ha dicho Yahvé: Dentro de un año, como año de jornalero, se acabará toda la gloria de Cedar"⁸³. De las lecturas citadas lo importante no es el período de pago sino que debe haber justicia en la oportunidad del pago y que en todo caso ésta podía ser pactada.

En Génesis 29,15 se aprecia que el salario debe ser una contraprestación del trabajo: "Pasado éste, (un mes entero que había trabajado Jacob para su hermano Labán) le dijo Labán: Acaso porque eres hermano mío vas a servirme de balde? Dime cuál va a ser

⁸¹ S.S. JUAN XXIII: *Carta Encíclica Mater et Magistra*, 71

⁸² Dt. 24, 14-15

⁸³ Is. 21, 16

tu salario"⁸⁴. Se reitera aquí que no puede haber trabajo sin salario, lo que se reafirma en Éxodo 2, 9 cuando la hija del Faraón se dirige a una nodriza para que le cuide a Moisés por "una merced", es decir un salario.⁸⁵

En Isaías 46, 6 se refiere al pago al orfebre por el trabajo realizado⁸⁶.

No se encuentran más referencias en el Antiguo Testamento. De lo mencionado se puede concluir que el salario era una contraprestación por el trabajo realizado, que el período de pago podía ser pactado y que debía actuarse con equidad y humanidad en la fijación de este período sobre todo cuando se trata de pobres e indigentes. En esencia que todo trabajo debe ser remunerado.

2.6.3.- El salario en el Nuevo Testamento

En Mateo 20, 1-2 en la parábola de los obreros enviados a la viña se lee ".....a un amo de casa que salió muy de mañana a ajustar obreros para su viña. Convenido con ellos en un denario al día, los envió a su viña"⁸⁷. Recurre aquí la idea que el salario es el pago por el trabajo realizado y este puede ser pactado libremente entre trabajador y empleador. Sin embargo, en la misma parábola (Mt 20, 8-16) se aprecia que no necesariamente el salario debía estar en función directa de la cantidad de labor o del tamaño de la jornada, cuando el amo les paga un denario a unos trabajadores que habían entrado más tarde al trabajo. En todo caso, el salario debía ser justo. Lo importante aquí es reconocer que en el Nuevo Testamento el salario no depende

⁸⁴ Gen. 29, 15

⁸⁵ Ex. 2, 9

⁸⁶ Is. 46, 6

⁸⁷ Mt. 20, 1-2

de la productividad de la mano de obra ni es función de la oferta y demanda. De esta misma parábola se presume que un denario era el salario normal por una jornada de trabajo para un peón agrícola.

De otro lado se aprecia que el trabajo es la forma de ganarse el sustento, mediante la percepción de un salario por el trabajo realizado. En los Hechos de los Apóstoles (18, 3) San Pablo trabajó en Corinto para ganarse el sustento y sin ser una carga para sus conversos.

2.6.4.- El salario en los documentos de la Iglesia.

Los criterios reguladores del salario los podemos encontrar en la Carta Encíclica "Mater et Magistra" señalando expresamente que no es "lícito abandonar completamente la determinación del salario a la libre competencia del mercado, así tampoco es lícito que su fijación quede al arbitrio de los poderosos, sino que en esta materia deben guardarse a toda costa las normas de la justicia y de la equidad"⁸⁸

El salario, según esta enseñanza de la Iglesia debe ser tal que su importe le permita al trabajador "mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares"⁸⁹.

Para la determinación del salario deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- a) la efectiva aportación de cada trabajador a la producción, es decir la productividad de la mano de obra;

⁸⁸ S.S. JUAN XXIII: *Carta Encíclica Mater et Magistra* 71

⁸⁹ Id.

- b) la situación económica y financiera de empresa para la que se trabaja;
- c) las exigencias del bien común en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en la nación y
- d) las exigencias del bien común universal.⁹⁰

El salario justo en la Encíclica "Quadragesimo Anno" sobre la Reestructuración del orden social y su perfeccionamiento de conformidad con la ley evangélica, debe fijarse teniendo en consideración diversos factores de carácter individual y de carácter social. Así, el salario justo debe estar en función de:

- a) la cobertura del sustento del trabajador y de su familia;
- b) la situación de la empresa ya que sería injusto exigir salarios que pongan en riesgo la estabilidad de la empresa;
- c) necesidad del bien común, es decir que la cuantía del salario debe acomodarse al bien público económico.

Para el Papa León XIII en su Carta Encíclica "Rerum Novarum", el salario es la retribución del trabajo, pero si bien este puede ser libremente pactado, no puede pactarse un monto que no permita el sustento digno del obrero y de su familia. " El salario no debe ser en manera alguna insuficiente para alimentar a un obrero frugal y morigerado. Por tanto, si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta, aún no queriéndola, una condición más dura, porque la imponen el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual

⁹⁰ Id.

reclama la justicia".⁹¹ De esta cita se desprende que al empresario no puede aprovecharse del exceso de oferta de mano de obra para determinar el monto del salario, es decir que el salario no estará nunca determinado por las leyes de la oferta y demanda.

En la Encíclica "Pacem in Terris" de S.S. Juan XXIII, dentro de los derechos económicos se reconoce que el hombre tiene el derecho natural al trabajo y su retribución: "Por tanto, no debe silenciarse que ha de retribuirse al trabajador con un salario establecido conforme a las normas de la justicia, y que, por lo mismo, según las posibilidades de la empresa, le permita, tanto a él como a su familia, mantener un género de vida adecuado a la dignidad del hombre"⁹². En la Constitución Apostólica "Gaudium et spes" sobre la Iglesia en el mundo de hoy, "la remuneración del trabajo debe ser tal, que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural y espiritual, teniendo presente el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común".⁹³ Aquí se advierte un nuevo elemento que es la responsabilidad que asume el trabajador por la naturaleza de su trabajo. A mayor responsabilidad mayor remuneración.

3.- Análisis de antecedentes investigativos.

No se encontraron antecedentes investigativos sobre el salario justo desde el punto de vista de la Doctrina Social de la Iglesia.

4. Objetivos

⁹¹ S.S. LEÓN XIII: *Carta Encíclica "Rerum Novarum"*, 32

⁹² S.S. JUAN XXIII: *Encíclica Pacem in Terris*, 20

⁹³ S.S. PABLO VI: *Encíclica Gaudium et spes*. 67

4.1.- Demostrar si es justa o injusta la determinación del salario por criterios puramente económicos.

4.2. Determinar las características del salario justo

4.3.- Determinar los criterios que deben adoptarse para la determinación del salario justo.

4.3.- Precisar el concepto de salario justo.

4.4. Determinar si el salario en el Perú contiene los factores determinantes del salario justo.,

5. Hipótesis

Dado que en la actualidad el salario, como retribución del trabajo, es determinado considerando variables puramente económicas, y que tal situación origina un tratamiento injusto, es probable que la aplicación de los criterios aportados por la Doctrina Social de la Iglesia hagan más justa esta retribución ayudando así a una mejora de la calidad de la vida de los trabajadores en el Perú.

III.- PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. Técnicas e instrumentos y materiales de verificación.

1.1. Observación documental

1.1.1. Método clásico: análisis interno y análisis externo

2. Campo de verificación.

2.1. Ubicación espacial y temporal: Arequipa, Perú 2005.

2.2. Unidades de estudio: fuentes.

3. Estrategia de recolección de datos: investigación bibliográfica.

IV.- CRONOGRAMA DE TRABAJO

	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
1. Recolección de datos	x x x x	x x x x		
2. Estructuración de resultados			x x x x	
3. Informe final				x x x x

ANEXO 2

MATRICES DE SISTEMATIZACIÓN DOCUMENTAL



MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DOCUMENTAL

	ANTIGUO TESTAMENTO	NUEVO TESTAMENTO
PAGO OPORTUNO	<p>"No oprimas a tu prójimo ni lo despojes violentamente. No quede en tu mano hasta el siguiente día el salario del jornalero"</p> <p>(Lev. 19,13)</p> <p>"No oprimas al mercenario pobre e indigente, sea uno de tus hermanos, sea uno de los extranjeros que moran en tus ciudades. Dale cada día su salario, sin dejar pasar sobre esta deuda la puesta del sol, porque es pobre y lo necesita. De otro modo clamaría Yahve contra ti o tu cargarías con un pecado"</p> <p>Dt 24,14-15</p> <p>"Aquellos sacan oro de la bolsa, pesan la plata en la balanza, pagan al orfebre y hacen un dios, se postran y le adoran"</p> <p>Is 46,6</p>	
TODOS TRABAJO DEBE SER REMUNERADO	<p>"Pasado éste le dijo Labán: <<¿Acaso porque eres hermano mío vas a servirme de balde? Dime cual va a ser tu salario>>"</p> <p>Gen 29,15</p> <p>"La hija del faraón le dijo: <<Toma este niño, criámelo, y yo te daré tu merced>>"</p> <p>Ex 2,9</p>	<p>"Por nosotros, sin duda, se escribió que debe arar con esperanza el que ara y el que trilla, en espera de la participación."</p> <p>1 Cor 9,10</p> <p>"Sabéis bien cómo debéis imitarnos, pues no hemos vivido entre vosotros desordenadamente ni de balde comimos el pan de nadie, sino que con afán y con fatiga</p>

	ANTIGUO TESTAMENTO	NUEVO TESTAMENTO
		<p>trabajamos día y noche para no ser gravosos a ninguno de vosotros”</p> <p>2 Tes 3, 7-8</p> <p>“Y mientras estuvimos entre vosotros, os advertíamos que el que no quiera trabajar no coma....., que trabajando sosegadamente, coman su pan”</p> <p>2 Tes 3, 9-12</p>
DEBE SER LIBREMENTE PACTADO		<p>"Llegada la tarde dijo el amo de la viña a su administrador: Llama a los obreros y dales su salario, desde los últimos hasta los primeros. Viniendo los de la hora undécima, recibieron un denario.⁹⁴ Cuando llegaron los primeros, pensaron que recibirían más, pero también ellos recibieron un denario. Al tomarlo murmuraban contra el amo, diciendo: Estos postreros han trabajado sólo una hora y los has igualado con los que hemos soportado el peso del día y el calor. Y el respondió a uno de ellos, diciéndole: Amigo, no te hago agravio; ¿no has convenido conmigo en un denario? Toma lo tuyo y vete"</p> <p>Mt 20,8</p> <p>"Convenido con ellos en un denario al día, los envió a su viña"</p> <p>Mt 20,2</p>
DEBE SER JUSTO		Yo quiero dar a este postrero lo

	ANTIGUO TESTAMENTO	NUEVO TESTAMENTO
		<p>mismo que a ti: ¿No puedo hacer lo que quiero de mis bienes? ¿O has de ver con mal ojo que yo sea bueno?"</p> <p>Mt 20, 15</p>

MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DOCUMENTAL.

	PIO XI	PABLO VI	JUAN XXIII	JUAN PABLO II
EL SALARIO JUSTO DEBE SER FAMILIAR	<p>71. "Ante todo, al trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y el de su familia. Es justo, desde luego, que el resto de la familia contribuya también al sostenimiento común de todos, como puede verse especialmente en las familias de campesinos.....; pero no es justo abusar de la edad infantil y de la debilidad de la mujer."</p> <p>Quadragesimo Anno (71)</p>	<p>67. "Por último, la remuneración del trabajo debe ser tal, que permita al hombre y a su familia una vida digna en el plano material, social, cultural, y espiritual, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común."</p> <p>Gaudium et Spes</p>	<p>18. "De la dignidad de la persona humana nace también el derecho a ejercer las actividades económicas, salvando el sentido de la responsabilidad. Por tanto, no debe silenciarse que ha de retribuirse al trabajador con un salario establecido conforme a las normas de la justicia, y que, por lo mismo, según las posibilidades de la empresa, le permita, tanto a él como a su familia, mantener un género de vida adecuado a la dignidad del hombre"</p> <p>Pacem in Terris</p>	<p>19. "Una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta que tiene responsabilidades de familia es la que sea suficiente para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro. Tal remuneración puede hacerse bien sea mediante el llamado salario familiar, - es decir, un salario único dado al cabeza de familia por su trabajo y que sea suficiente para las necesidades de la familia sin necesidad de hacer asumir a la esposa un trabajo retribuido fuera de casa - bien sea mediante otras</p>

	PIO XI	PABLO VI	JUAN XXIII	JUAN PABLO II
		<p>(67)</p> <p>14. "La Iglesia lo ha vuelto a afirmar solemnemente en el último Concilio: <<La persona humana es y debe ser el principio, el sujeto y el fin de todas las instituciones. Todo hombre tiene derecho al trabajo, a la posibilidad de desarrollar sus cualidades y su personalidad en el ejercicio de su profesión, a un remuneración equitativa que le permita a él y a su familia llevar una vida digna en el plano material, cultural y espiritual."</p> <p>Octogesima Adveninens (14)</p>	<p>(18)</p>	<p>medidas sociales, como subsidios familiares o ayudas a la madre que se dedica exclusivamente a la familia, ayudas que deben corresponder a las necesidades efectivas, es decir, al número de personas a su cargo durante todo el tiempo en que no estén en condiciones de asumirse dignamente la responsabilidad de la propia vida."</p> <p>Laborem Exercens (19)</p>

	PIO XI	PABLO VI	JUAN XXIII	JUAN PABLO II
EL SALARIO JUSTO DEBE SER SUFICIENTE PARA ASEGURAR ALGUNAS PRESTACIONES SOCIALES				<p>19. "En este contexto se debe subrayar que, del modo más general, hay que organizar y adaptar todo el proceso laboral de manera que sean respetadas las exigencias de la persona y sus formas de vida, sobre todo de su vida doméstica, teniendo en cuenta la edad y el sexo de cada uno".</p> <p>Laborem Exercens (19)</p> <p>19. "Además del salario, aquí entran en juego algunas otras prestaciones sociales que tienen por finalidad la de asegurar la vida y la salud de los trabajadores y de su familia. Los gastos relativos a la necesidad de cuidar la salud, especialmente en caso de accidentes de trabajo, exigen que el trabajador tenga fácil acceso a la asistencia</p>

	PIO XI	PABLO VI	JUAN XXIII	JUAN PABLO II
				<p>sanitaria y esto, en cuanto sea posible, a bajo costo e incluso gratuitamente. Otro sector relativo a las prestaciones es el vinculado con el derecho al descanso; se trata ante todo de regular el descanso semanal, que comprenda al menos el domingo y además un reposo más largo, es decir, las llamadas vacaciones una vez al año o eventualmente varias veces por períodos más breves. En fin se trata del derecho a la pensión, al seguro de vejez y en caso de accidentes relacionados con la prestación laboral".</p> <p>Laborem Exercens (19)</p>

MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DOCUMENTAL

	LEON XIII	PIO XI	JUAN PABLO II
EL SALARIO DEBE SER LIBREMENTE PACTADO	<p>32. ".....que es establecida la cuantía del salario por libre consentimiento, y, según eso, pagado el salario convenido, parece que el patrono ha cumplido por su parte y que nada más debe. Que procede injustamente el patrono cuando se niega a pagar el sueldo pactado, y el obrero sólo cuando no rinde el trabajo que se estipuló."</p> <p>Rerum Novarum (32)</p>		

		LEON XIII	PIO XI	JUAN PABLO II
DEBE SER SUFICIENTE PARA CONSERVAR LA VIDA		<p>"...si se mira el trabajo exclusivamente en su aspecto personal, es indudable que el obrero es libre para pactar por toda retribución una cantidad corta; trabaja voluntariamente, y puede, por tanto, contentarse voluntariamente con una retribución exigua o nula. Mas hay que pensar de una manera muy distinta cuando, juntamente con el aspecto personal, se considera el necesario, separable sólo conceptualmente del primero, pero no en la realidad. En efecto, conservarse la vida es obligación de todo individuo, y es criminoso incumplirla. De aquí la necesaria consecuencia del derecho a buscarse cuanto sirve al sustento de la vida, y la posibilidad de lograr esto se la da a cualquier pobre nada más que el sueldo ganado con su trabajo."</p> <p>Rerum Novarum (32)</p> <p>".....el salario no debe ser en manera alguna insuficiente para alimentar a un obrero frugal y morigerado. Por tanto, si el obrero, obligado por la necesidad o acosado</p>		<p>"Por otra parte, la sociedad y el Estado deben asegurar unos niveles salariales adecuados al mantenimiento del trabajador y de su familia, incluso con una cierta capacidad de ahorro.</p> <p>Centesimus Annus (15)</p> <p>"En este sector es decisivo el papel de los sindicatos que contratan los mínimos salariales y las condiciones de trabajo"</p> <p>Centesimus Annus (15)</p>

	LEON XIII	PIO XI	JUAN PABLO II
	<p>por el miedo de un mal mayor, acepta, aún no queriéndola, una condición más dura, porque la imponen el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual reclama la justicia."</p> <p>Rerum Novarum (32)</p> <p>"Que los trabajos remunerados, si se atiende a la naturaleza y a la filosofía cristiana, no son vergonzosos para el hombre, sino de mucha honra, en cuanto dan honesta posibilidad de ganarse la vida"</p> <p>Rerum Novarum (32)</p>		

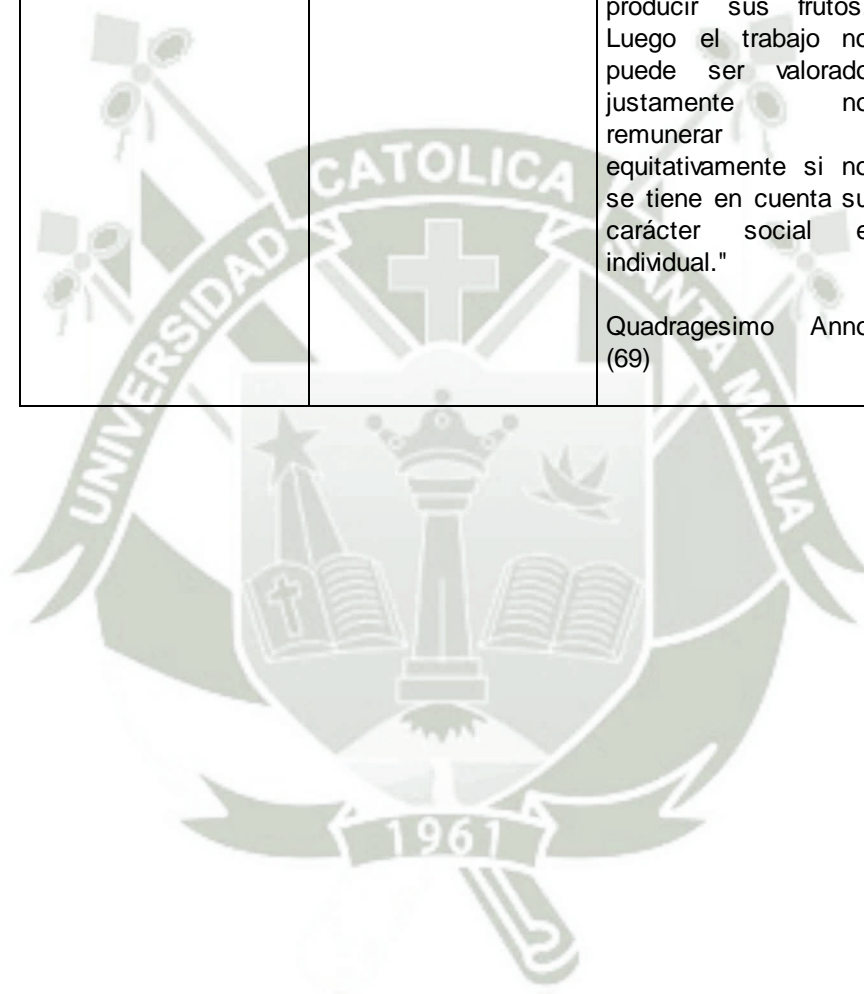
	LEON XIII	PIO XI	JUAN PABLO II
DEBE SER SUFICIENTE PARA FORMAR UN AHORRO		<p>63. "Mas no podrá tener efectividad (la justa distribución) si los obreros no llegan a formar con diligencia y ahorro su pequeño patrimonio, como ya hemos indicado, insistiendo en las consignas de nuestro predecesor. Pero ¿de dónde, si no es del pago por su trabajo, podrá ir apartando algo quien no cuenta con otro recurso para ganarse la comida y cubrir sus otras necesidades vitales fuera del trabajo?."</p> <p>Quadragesimo Anno (63)</p> <p>64 "Y, en primer lugar, quienes sostienen que el contrato de arriendo y alquiler de trabajo es de por sí injusto y que, por tanto, debe ser sustituido por el contrato de sociedad, afirman indudablemente una inexactitud..."</p> <p>Quadragesimo Anno (64)</p> <p>66 "Ahora bien, la cuantía del salario habrá de fijarse no en función de uno solo, sino de diversos factores, como ya expresaba sabiamente León XIII en aquellas palabras: <<para</p>	<p>"Por otra parte, la sociedad y el Estado deben asegurar unos niveles salariales adecuados al mantenimiento del trabajador y de su familia, incluso con una cierta capacidad de ahorro.</p> <p>Centesimus Annus (15)</p> <p>"En este sector es decisivo el papel de los sindicatos que contratan los mínimos salariales y las condiciones de trabajo"</p> <p>Centesimus Annus (15)</p>

	LEON XIII	PIO XI	JUAN PABLO II
		<p>establecer la medida del salario con justicia hay que considerar muchas razones>>".</p> <p>Quadregesimo Anno (66)</p>	



	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
TIENE CARÁCTER SOCIAL		<p>68. "Se equivocan de medio a medio, efectivamente, quienes no vacilan en divulgar el principio según el cual el valor del trabajo y su remuneración debe fijarse en lo que se tase el valor del fruto por él producido y que, por lo mismo, asiste al trabajador el derecho de reclamar todo aquello que ha sido producido por su trabajo, error que queda evidenciado sólo con lo que antes dijimos acerca del capital y del trabajo".</p> <p>Quadragesimo Anno (68)</p> <p>69. "Mas, igual que en el dominio, también en el trabajo, sobre todo en el que se alquila a otro por medio de contrato, además del carácter personal o individual, hay que considerar evidentemente el carácter social, ya que, si no existe un verdadero cuerpo social y orgánico, si no hay un orden social y jurídico que garantice el ejercicio del trabajo, si los diferentes oficios, dependientes los unos de los otros, no colaboran y se completan entre si y, lo que es más todavía,</p>	

	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
		<p>no se asocian y se funden como en una unidad, la inteligencia, el capital y el trabajo, la eficiencia humana no será capaz de producir sus frutos. Luego el trabajo no puede ser valorado justamente no remunerar equitativamente si no se tiene en cuenta su carácter social e individual."</p> <p>Quadragesimo Anno (69)</p>	



	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
DEBE TENER EN CUENTA LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA EMPRESA		<p>72. Para fijar la cuantía del salario debe tenerse en cuenta también las condiciones de la empresa y del empresario, pues sería injusto exigir unos salarios tan elevados que, sin la ruina propia y la consiguiente de todos los obreros, la empresa no podría soportar. No debe, sin embargo, reputarse como causa justa para disminuir a los obreros el salario el escaso rédito de la empresa cuando esto sea debido a la incapacidad o abandono o a la despreocupación por el progreso técnico y económico. Y cuando los ingresos no son lo suficientemente elevados para poder atender a la equitativa remuneración de los obreros, porque las empresas se ven gravadas por cargas injustas o forzadas a vender los productos del trabajo a un precio no remunerador, quienes de tal modo las agobian son reos de un grave delito, ya que privan de su justo salario a los obreros, que, obligados por la necesidad, se ven compelidos a aceptar otro menor que el justo".</p>	<p>70. "En esta materia, juzgamos deber nuestro advertir una vez más que, así como no es lícito abandonar completamente la determinación del salario a la libre competencia del mercado, así tampoco es lícito que su fijación quede al arbitrio de los poderosos, sino que en esta materia deben guardarse a toda costa las normas de la justicia y la equidad. Esto exige que los trabajadores cobren un salario cuyo importe les permita mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares. Pero es necesario además que al determinar la remuneración justa del trabajo, se tengan en cuenta los siguientes puntos: primero, la efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica; segundo, la situación financiera de la empresa en que se trabaja; tercero, las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la nación; y, por</p>

	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
		<p>Quadragesimo Anno (72)</p>	<p>último, las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales, diferentes entre sí en cuanto a su extensión y a los recursos naturales de que disponen."</p> <p>Mater et Magistra (70)</p>



	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
DEBE ACOMODARSE AL BIEN PÚBLICO		<p>74. "Finalmente, la cuantía del salario debe acomodarse al bien público económico.....o sea, que se de oportunidad de trabajar a quienes pueden y deben hacerlo. Y esto depende no poco de la determinación del salario, el cual, lo mismo que, cuando se lo mantiene dentro de los justos límites, puede ayudar, puede, por el contrario, cuando se los rebasa, constituir un tropiezo.....Es contrario, por consiguiente, a la justicia social disminuir o aumetar excesivamente, por la ambición de mayores ganancias y sin tener en cuenta el bien común, los salarios de los obreros; y esa misma justicia pide que,los salarios se rijan de tal modo que haya trabajo para el mayor número y que puedan percibir una remuneración suficiente para el sostenimiento de su vida."</p> <p>Quadragesimo Anno (74)</p> <p>75. "A esto contribuye grandemente también la justa proporción entre los salarios, con</p>	

	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
		<p>la cual se relaciona estrechamente la proporción de los precios a que se venden los diversos productos agrícolas, industriales, etc."</p> <p>Quadragesimo Anno (75)</p>	



	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
NO DEBE RESPONDER SOLO A LA MERA PRÁCTICA DEL MERCADO			<p>18. "Por esto no puede determinar su retribución (del trabajo) la mera práctica del mercado, sino que han de fijarla las leyes de la justicia y de la equidad; en caso contrario la justicia quedaría lesionada por completo en los contratos de trabajo, aún cuando éstos se hubieran estipulado libremente"</p> <p>Mater et Magistra (18)</p>

		LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
PRINCIPIOS DE Y SOLIDARIDAD FRATERNIDAD				<p>23. "Por último, trabajadores y empresarios deben regular sus relaciones mutuas inspirándose en los principios de solidaridad y cristiana fraternidad, ya que tanto la libre competencia ilimitada que el liberalismo propugna como la lucha de clases que el marxismo predica son totalmente contrarias a la naturaleza humana y a la concepción cristiana de la vida".</p> <p>Mater et Magistra (23)</p>

	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
CONTRIBUCIÓN AL BIEN DE LA COMUNIDAD Y A LAS GANANCIAS DE LA EMPRESA			<p>68. "Una profunda amargura embarga nuestro espíritu ante el espectáculo inmensamente doloroso de innumerables trabajadores de muchas naciones y de continentes enteros a los que se remunera con salario tan bajo que quedan sometidos ellos y sus familias a condiciones de vida totalmente inhumana."</p> <p>Mater et Magistra (68)</p> <p>70. "Hay que añadir a esto que en las naciones económicamente más desarrolladas no raras veces se observa el contraste de que, mientras se fijan retribuciones altas, e incluso altísimas, por prestaciones de poca importancia o de valor discutible, al trabajo, en cambio, asiduo y provechoso de categorías enteras de ciudadanos honrados y diligentes se le retribuye con salarios demasiado bajos, insuficientes para las necesidades de la vida, o, en todo</p>

	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
			<p>caso, inferiores a los que la justicia exige, si se tienen en la debida cuenta su contribución al bien de la comunidad, a las ganancias de la empresa en que trabajan y a la renta total del país."</p> <p>Mater et Magistra (70)</p>



	LEON XIII	PIO XI	JUAN XXIII
RIQUEZA NACIONAL DISPONIBLE			<p>72. "Es evidente que los criterios expuestos tienen un valor permanente y universal; pero su grado de aplicación a las situaciones concretas no puede determinarse si no se atiende como es debido a la riqueza disponible; riqueza que, en cantidad y calidad, puede variar, y de hecho varía, de nación a nación y, dentro de una misma nación, de un tiempo a otro"</p> <p>Mater et Magistra (72)</p>



ANEXO 3

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Declaración de los Derechos del Niño

**Proclamada por la Asamblea General en su resolución 1386 (XIV),
de 20 de noviembre de 1959***PREAMBULO*

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre y en la dignidad y el valor de la persona humana, y su determinación de promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad,

Considerando que las Naciones Unidas han proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición,

Considerando que el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento,

Considerando que la necesidad de esa protección especial ha sido enunciada en la Declaración de Ginebra de 1924 sobre los Derechos del Niño y reconocida en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los convenios constitutivos de los organismos especializados y de las organizaciones internacionales que se interesan en el bienestar del niño,

Considerando que la humanidad debe al niño lo mejor que puede darle,

La Asamblea General,

Proclama la presente Declaración de los Derechos del Niño a fin de que éste pueda tener una infancia feliz y gozar, en su propio bien y en bien de la sociedad, de los derechos y libertades que en ella se enuncian e insta a los padres, a los hombres y mujeres individualmente y a las organizaciones particulares, autoridades locales y gobiernos nacionales a que reconozcan esos derechos y luchan por su observancia con medidas legislativas y de otra índole adoptadas progresivamente en conformidad con los siguientes principios:

Principio 1

El niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta Declaración. Estos derechos serán reconocidos a todos los niños sin excepción alguna ni distinción o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición, ya sea del propio niño o de su familia.

Principio 2

El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensado todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en

condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes con este fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño.

Principio 3

El niño tiene derecho desde su nacimiento a un nombre y a una nacionalidad.

Principio 4

El niño debe gozar de los beneficios de la seguridad social. Tendrá derecho a crecer y desarrollarse en buena salud; con este fin deberán proporcionarse, tanto a él como a su madre, cuidados especiales, incluso atención prenatal y postnatal. El niño tendrá derecho a disfrutar de alimentación, vivienda, recreo y servicios médicos adecuados.

Principio 5

El niño física o mentalmente impedido o que sufra algún impedimento social debe recibir el tratamiento, la educación y el cuidado especiales que requiere su caso particular.

Principio 6

El niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, necesita amor y comprensión. Siempre que sea posible, deberá crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres y, en todo caso, en un ambiente de afecto y de seguridad moral y material; salvo circunstancias excepcionales, no deberá separarse al niño de corta edad de su madre. La sociedad y las autoridades públicas tendrán la obligación de cuidar especialmente a los niños sin familia o que carezcan de medios adecuados de subsistencia. Para el mantenimiento de los hijos de familias numerosas conviene conceder subsidios estatales o de otra índole.

Principio 7

El niño tiene derecho a recibir educación, que será gratuita y obligatoria por lo menos en las etapas elementales. Se le dará una educación que favorezca su cultura general y le permita, en condiciones de igualdad de oportunidades, desarrollar sus aptitudes y su juicio individual, su sentido de responsabilidad moral y social, y llegar a ser un miembro útil de la sociedad.

El interés superior del niño debe ser el principio rector de quienes tienen la responsabilidad de su educación y orientación; dicha responsabilidad incumbe, en primer término, a sus padres.

El niño debe disfrutar plenamente de juegos y recreaciones, los cuales deben estar orientados hacia los fines perseguidos por la educación; la sociedad y las autoridades públicas se esforzarán por promover el goce de este derecho.

Principio 8

El niño debe, en todas las circunstancias, figurar entre los primeros que reciban protección y socorro.

Principio 9

El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata.

No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación o impedir su desarrollo físico, mental o moral.

Principio 10

El niño debe ser protegido contra las prácticas que puedan fomentar la discriminación racial, religiosa o de cualquier otra índole. Debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal, y con plena conciencia de que debe consagrar sus energías y aptitudes al servicio de sus semejantes.

[PÁGINA PRINCIPAL](#) | [MAPA DEL SITIO](#) | [BÚSQUEDA](#) | [INDEX](#) | [DOCUMENTOS](#) | [TRATADOS](#) | [REUNIONES](#) | [PRENSA](#) | [MENSAJES](#)

© Copyright 1996 - 2002

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
Ginebra, Suiza



ANEXO 4

CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Convenio sobre igualdad de remuneración

Convenio (No. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Adoptado el 29 de junio de 1951 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima cuarta reunión

Entrada en vigor: 23 de mayo de 1953, de conformidad con el artículo 6

[ratificaciones \(ILOLEX: base de datos sobre las normas internacionales de trabajo\)](#) *

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) El término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) La expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La legislación nacional;
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o
- d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo

35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) Los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) Los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a y b del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b, c o d del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 9

1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.

2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

* Enlace directo a la ILOLEX: base de datos de la OIT. Los ratificaciones se actualizan diariamente.

[PÁGINA PRINCIPAL](#) | [MAPA DEL SITIO](#) | [BÚSQUEDA](#) | [ÍNDICE](#) | [DOCUMENTOS](#) | [TRATADOS](#) | [REUNIONES](#) | [PRENSA](#) | [MENSAJES](#)

© Copyright 1996 - 2002

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
Ginebra, Suiza

