

INDICE

ARTICULOS		
	CESAR SOTOMAYOR VALDIVIA. Un ensayo sobre la planificación social	9
	MARC NERLOVE y ANKE MEYER. Población y medio ambiente: una parábola sobre la leña y otras historias	31
	GLORIA CANALES. Balanza de pagos, deuda externa y crecimiento: el caso de la economía brasileña	77
	JUAN PIZARRO R. Contrastes de cointegración sobre la paridad del poder de compra: una aplicación a los datos de la economía peruana	131
	CESAR FERRARI. Rentabilidad sectoriales y política macroeconómica	167
	LUIZ CABEZAS y ANN VEIDERPASS. Eficiencia relativa y desarrollo de la productividad en la producción peruana de cemento (un enfoque no paramétrico)	195
	LUCIA ROMERO B. Política salarial y dinámica de las remuneraciones promedio: Lima Metropolitana 1980-1990	229
	MIGUEL JARAMILLO. Migraciones y formación de mercados laborales: la fuerza de trabajo indígena de Lima a comienzos del siglo XVII	265

POLITICA SALARIAL Y DINAMICA DE LAS REMUNERACIONES PROMEDIO: LIMA METROPOLITANA 1980-1990

Lucía Romero Bidegaray¹

1) INTRODUCCION

En los modelos macroeconómicos para el Perú, el salario nominal es considerado como variable exógena determinada por la política salarial. Los pocos estudios que analizan la influencia de la política salarial en el comportamiento de las remuneraciones promedio utilizan el salario mínimo como la variable de política. Esta variable, sin embargo, no captura una característica importante de la política salarial, que fue la determinación de tasas de reajuste diferenciadas según niveles de remuneración.

1. Este artículo forma parte de los resultados del proyecto "El rol de la indexación salarial en los programas de estabilización" que se viene realizando en el Instituto de Estudios Peruanos (IEP) dentro de las actividades del Consorcio de Investigación Económica, que cuenta con el financiamiento del CIID y ACIDI de Canadá. La autora es investigadora asociada del IEP y docente del Departamento de Economía de la Universidad Católica.
Desea agradecer los comentarios e interrogantes de un árbitro anónimo y las sugerencias del Director de la Revista. Sin embargo, ella es la única responsable del texto que presenta.

La política de reajustes salariales para los Trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada² que no negocian colectivamente —que se inició en 1975, debido a la aceleración del proceso inflacionario, y se prolongó hasta fines de 1990— generalmente contempló reajustes mayores para las remuneraciones más bajas y menores para las más altas. Los reajustes no tuvieron una periodicidad constante ni estuvieron asociados de manera explícita a la inflación observada.

El objetivo general del artículo es determinar las variables que influyen en el comportamiento de los sueldos y salarios promedio, distinguiendo a los trabajadores según que negocien colectivamente o no. Más específicamente, se evalúa la eficacia de la política salarial utilizando como indicador —además del salario mínimo— el salario o sueldo institucional, que representa la tasa promedio de los reajustes establecidos por el gobierno para los obreros y empleados que no negocian colectivamente.

Como la política salarial no estableció reglas claras para que los trabajadores supiesen con anticipación cuándo y en qué porcentajes serían reajustadas sus remuneraciones es de esperar que se hayan desarrollado mecanismos informales de indexación. Por este motivo, se determina el grado de indexación de las remuneraciones en un período con altas tasas de inflación donde la política salarial no tuvo este rol indexador.

Finalmente, se discute el papel de la negociación colectiva en la dinámica de las remuneraciones, para lo cual se analiza y verifica si existen o no diferencias significativas entre las variables que explican el comportamiento de las remuneraciones de los segmentos de trabajadores con y sin negociación colectiva.

El artículo tiene cuatro secciones además de esta breve introducción. En la siguiente sección se revisan los principales aportes y limitaciones de los trabajos empíricos que analizan la dinámica de las remuneraciones promedio. En la tercera sección se presenta la metodología utilizada para construir la variable de política que hemos denominado salario y sueldo institucional. En

2. Incluye a los trabajadores de las empresas privadas, de las empresas estatales y de las entidades de derecho privado no lucrativas.

la cuarta sección se presenta el modelo simplificado que se utiliza luego para estimar la dinámica de las remuneraciones de los segmentos de trabajadores con y sin negociación colectiva. Finalmente, en la quinta sección, se presentan los resultados de las estimaciones realizadas.

2) LA DINAMICA DE LAS REMUNERACIONES PROMEDIO: REVISION DE ALGUNOS TRABAJOS EMPIRICOS

Una conclusión importante que se desprende de los estudios empíricos es que las remuneraciones promedio se acercan al salario mínimo en las fases recesivas mientras que en las fases expansivas se alejan de éste.

Los estudios que analizan los determinantes del comportamiento de las remuneraciones otorgan al salario mínimo un rol importante. Como señala Rodríguez (1989), éste afecta los salarios promedio de manera directa en función a la proporción de trabajadores que perciben el mínimo e indirecta en la medida que los que reciben salarios superiores al mínimo presionan para mantener constante la estructura salarial existente.

Alarco y del Hierro (1986) examinan la influencia de la política salarial sobre la dinámica de las remuneraciones promedio (sueldos y salarios), para posteriormente evaluar el impacto de diferentes políticas de remuneraciones sobre las principales variables macroeconómicas. Para el período 1970/84, dichos autores encuentran que las tasas de variación anual de las remuneraciones promedio están explicadas por la tasa de inflación y por las variaciones del salario mínimo; y que los reajustes del gobierno para el sector privado así como el comportamiento de las remuneraciones del gobierno central no influyeron significativamente sobre la dinámica de las remuneraciones promedio.

Rodríguez (1989) explica la dinámica de mediano y corto plazo de los salarios nominales. Con respecto a la dinámica de mediano plazo para el período 1970/88 observa que las variaciones del salario mínimo determinan el patrón de comportamiento del salario promedio, lo que es más nítido a partir de 1975; y que la brecha entre el salario promedio real y el mínimo real aumenta en los períodos de expansión del nivel de actividad (1970-74, 1980 y 1986-87) y se reduce en los años de mayor recesión (1977, 1983 y 1988).

Utilizando información anual encuentra, efectivamente, que la tasa de variación del salario promedio está positivamente asociada a la tasa de reajuste del salario mínimo y a la tasa de crecimiento del producto industrial.

Con respecto a la dinámica de corto plazo de los salarios promedio entre 1980-88, la ecuación que ajusta mejor tiene como variables explicativas la tasa de inflación pasada, la tasa de reajuste del salario mínimo y la tasa de crecimiento del producto real. Asimismo, cuando sustituye el reajuste del salario mínimo por el aumento establecido por el gobierno para los trabajadores del Régimen Privado sin negociación colectiva encuentra que esta variable no fue significativa para explicar la dinámica de los salarios promedio. Por períodos de gobierno encuentra que mientras con Belaúnde las variaciones del salario promedio estuvieron más asociadas a las del salario mínimo, durante García la tasa de inflación pasada fue más importante que las variaciones del salario mínimo para explicar la dinámica de los salarios promedio.

De ambos trabajos se desprende que la evolución de los salarios promedio está bien representada por las variaciones del salario mínimo y que los reajustes del gobierno para los trabajadores que no negocian colectivamente no fueron eficaces para determinar el comportamiento de las remuneraciones promedio. Esta última conclusión se debe, aparentemente, a problemas en la especificación del modelo y/o de la variable explicativa³.

En la estimación econométrica del modelo de corto plazo que realiza Rodríguez, los períodos de las variables dependiente y explicativas no son los mismos. Como la información disponible para los salarios promedio pasa de trimestral a bimestral a partir de 1986, en vez de respetar los períodos de diferente longitud, las regresiones cruzan alternadamente tasas de variación bimestrales y cuatrimestrales de la variable endógena con tasas de variación trimestrales para las variables explicativas. Un problema adicional es que para representar el reajuste del gobierno para el sector sin negociación se utilizó el incremento máximo y como la legislación establece porcentajes diferenciados de reajuste según niveles de remuneración hubiera sido necesario utilizar un promedio de las tasas de reajuste.

3. En el trabajo de Alarco y del Hierro (1986) no se explicita cómo se midió la variable reajuste, sin embargo es probable que se refiera al incremento máximo establecido.

Para un período más reciente, 1986-92, Nunura (1992) examina los determinantes de la evolución de los salarios nominales de los obreros con y sin negociación colectiva. Utilizando tasas de variación anual (es decir, con respecto al mismo mes del año anterior) de las variables bimestrales encuentra que la variación del salario promedio depende de los reajustes del salario mínimo y de la inflación pasada. Otro resultado importante es que los incrementos obtenidos a través de la negociación colectiva no se diferenciaron significativamente de los obtenidos por los obreros sin negociación.

Nunura utiliza las tasas de variación anual de las observaciones bimestrales con el fin de eliminar un "efecto estacional" del período de negociación salarial; sin embargo, en el texto no se hace referencia a la verificación econométrica de la supuesta estacionalidad. Al expresar las variables en tasas de variación anual, la interpretación de los coeficientes estimados en las regresiones se torna difícil; así por ejemplo, el coeficiente de la tasa de inflación rezagada no puede ser interpretado como el grado de indexación de las remuneraciones.

Adicionalmente, cambios tan bruscos en la política salarial como los que tuvieron lugar en la segunda mitad de 1990⁴ deben haber afectado la relación entre las variables explicativas y la dependiente. Efectivamente, en octubre de 1990 se constata empíricamente un quiebre estructural de los parámetros, por lo que hubiera sido mejor realizar dos regresiones. Aplicando el Test de Chow, se rechaza la hipótesis nula de igualdad de los parámetros al 5% de significancia. Del mismo modo, representando un modelo de regresión lineal *piecewise* (con dos segmentos de línea) a través del uso adecuado de variables dummies, se encuentran coeficientes significativamente distintos de cero. Lo que confirma el cambio estructural⁵.

-
4. Se establece que los convenios que se inicien a partir de agosto de 1990 pactarán "libremente" los reajustes salariales entre empleadores y trabajadores. Asimismo, en setiembre del mismo año, se otorga por última vez una bonificación permanente a los trabajadores del sector privado sin negociación colectiva.
 5. Véase una aplicación de este método en Pindyck y Rubinfeld (1981; P. 126-127).

3) EL SALARIO INSTITUCIONAL

Como se sabe, en el Perú, el Estado ha intervenido en la dinámica de las remuneraciones. De manera directa a través de las políticas salariales —como la fijación del salario mínimo, los reajustes salariales para los trabajadores no sujetos a la negociación colectiva y la imposición de ciertas restricciones sobre las convenciones colectivas— e indirectamente a través de las normas que regulan la estabilidad laboral, el derecho de huelga y la conformación de sindicatos.

Los estudios empíricos que buscan evaluar la eficacia de la intervención del Estado a través de las políticas salariales utilizan el salario mínimo como variable de política y ninguno de ellos introduce de manera adecuada los reajustes salariales para los trabajadores sin negociación colectiva.

La legislación para los trabajadores del Régimen Privado que no negocian colectivamente contempló diferentes modalidades de reajuste salarial⁶: (1) un porcentaje fijo; (2) un monto dado; (3) un porcentaje fijo hasta determinado tope y a partir de éste un monto dado; (4) un porcentaje regresivo hasta determinado tope y a partir de éste un monto dado.

Si todos los reajustes hubiesen sido del tipo (1), la tasa de variación del “salario institucional” sería equivalente al porcentaje establecido por el gobierno; sin embargo, en términos generales, esta política buscó redistribuir los salarios dentro del grupo de trabajadores contemplados en la legislación⁷. La mayoría de los reajustes implicó aumentos porcentuales mayores para las remuneraciones más bajas y menores para las más altas. Para determinar la tasa de variación del “salario institucional” se requeriría conocer la distribución de los trabajadores por niveles de remuneración en la fecha de cada reajuste. Como ello no es factible se construyeron dos series, una para obreros y otra para empleados.

6. Véase la compilación de esta legislación en el Anexo 2.2 de Romero (1991).

7. *Ibid.*

Para obtener las series de "salario institucional" utilizamos la distribución promedio de obreros y de empleados por intervalos de remuneración tal como aparece en los resultados publicados de las Encuestas de Establecimientos en Lima Metropolitana llevadas a cabo entre febrero y agosto de 1986⁸.

CUADRO 1

Distribución de obreros y de empleados por intervalos de remuneración

INTERVALO (En Intis)	PUNTO MEDIO DEL INTERVALO (En salarios mínimos*)	EMPLEADOS (%)	OBREROS (%)
1 - 750	Hasta 1	3.23	9.85
751 - 1000	1.25	5.02	12.98
1001 - 1400	1.71	8.93	14.01
1401 - 2000	2.43	13.81	20.48
2001 - 3000	3.57	21.45	22.43
3001 - 5000	5.71	23.86	15.23
5001 - 8000	9.29	13.86	5.02
Más de 8000	20.94	10.26	0.00

* El salario mínimo fue 700 Intis.

Fuente: Elaboración propia en base a las Encuestas de Establecimientos.

Luego, asumimos que el punto medio de cada intervalo era representativo de la remuneración promedio efectiva. Para el último intervalo, que es abierto, el punto medio fue estimado por diferencia entre la remuneración promedio total y la suma de los puntos medios de los intervalos cerrados ponderados por la participación de trabajadores en cada uno de ellos⁹.

8. A pesar que esta información fuera publicada para 1986-87, utilizamos el promedio febrero-agosto de 1986 por dos motivos. Primero, porque la distribución mantenía constantes los intervalos expresados en intis; y, segundo, porque en ese período no hubo ningún reajuste del gobierno.
9. Este método es utilizado en estudios sobre distribución del ingreso. Véase, por ejemplo, Fishlow (1972).

Después expresamos esos puntos medios en términos del salario mínimo vigente y supusimos que se mantuvieron constantes a lo largo del período. Finalmente, obtuvimos las dos series ponderando los reajustes correspondientes a cada nivel salarial¹⁰ por la respectiva proporción de obreros y de empleados en cada nivel. Estas series, que las denominamos salario y sueldo institucional, se presentan en el Anexo 1.

Algunos problemas deben aún ser mencionados. En primer lugar, la distribución de los salarios puede haberse modificado con el ciclo económico¹¹. Es probable que la ponderación utilizada subestime la tasa promedio de reajuste en los períodos de crisis y la sobreestime en los de mayor crecimiento¹². En segundo lugar, la utilización del salario mínimo como indexador de los intervalos de remuneración puede estar sesgando la verdadera distribución. Sin embargo, a pesar de estas posibles distorsiones, es mejor utilizar las tasas de reajuste promedio obtenidas y no las tasas máximas de reajuste, como en otros trabajos.

4) EL MODELO

Las remuneraciones promedio pueden ser desagregadas en las que son determinadas a través de la negociación colectiva y las que corresponden al segmento de trabajadores sin negociación:

$$W = \gamma W_c + (1-\gamma) W_s \quad (1)$$

donde γ representa la proporción de trabajadores que fija sus remuneraciones a través de la negociación colectiva y W_c y W_s las remuneraciones promedio del segmento de trabajadores con y sin negociación, respectivamente.

-
10. Se consideraron tanto las Bonificaciones Especiales por Aumento del Costo de Vida como las Bonificaciones permanentes que se otorgaron para compensar el aumento del precio de la gasolina y de las tarifas transporte.
 11. Tanto la distribución de los trabajadores entre intervalos de remuneración como la distribución dentro de cada intervalo.
 12. Rodríguez (1989: 71) presenta evidencias de que la proporción de obreros que ganan en tomo del salario mínimo disminuye en los períodos de auge y aumenta durante las crisis.

Podemos expresar la ecuación (1) en tasas de variación:

$$\hat{W} = (\gamma W_c/W) \hat{W}_c + [(1-\gamma)W_s/W] \hat{W}_s \quad (2)$$

siendo $(\gamma W_c/W)$ la proporción de la masa salarial que se determina a través de la negociación colectiva.

4.1) *Los salarios sin negociación colectiva*

El modelo que vamos a evaluar estadísticamente para el segmento de trabajadores cuyos salarios tienen una dinámica fuera de las negociaciones colectivas (\hat{W}_s) incluye como variables explicativas la tasa de reajuste determinada por la política salarial (R_g) y la tasa de inflación pasada (P):

$$\hat{W}_s = f(R_g, P); \quad f'_{R_g} > 0; \quad f'_P > 0 \quad (3)$$

Para representar la política salarial utilizaremos dos variables *proxys* a saber, la tasa de variación del salario mínimo y la tasa promedio de los reajustes decretados por el Gobierno para el sector sin negociación colectiva. Se incorporará la tasa de inflación como otra variable explicativa, pues a pesar que la política salarial mostró cierta indexación, ésta no fue plena¹³.

4.2) *Los salarios con negociación colectiva*

Existen diferentes alternativas para evaluar el poder de negociación; nosotros adoptaremos la especificación del modelo de Amadeo y Camargo (1989). A partir de un modelo macroeconómico, que explica el comportamiento de la tasa de inflación y del nivel de actividad en una economía con inflación crónica, ellos proponen una ecuación para la tasa de variación de los salarios nominales que depende del grado de indexación a la inflación pasada (P) y del poder de negociación salarial (g):

13. Romero (1991) encuentra que el grado implícito de indexación del salario mínimo y del "salario institucional" para el período 1975-90 fue bajo, siendo que el salario mínimo estuvo relativamente más indexado que el institucional.

$$\hat{W}_c = k [P, g(.)], \quad k'_p > 0 ; k'_g > 0 \quad (4)$$

El poder de negociación es una función positiva del activismo sindical y de la capacidad de las empresas para trasladar los incrementos de salarios a precios. A su vez, el activismo sindical dependerá positivamente del grado de insatisfacción de los trabajadores con los salarios que están percibiendo y negativamente de la probabilidad de ser despedidos. De esta forma, cuanto menor es el salario real actual en relación al deseado mayor será el activismo sindical; pero si el desempleo existente en la economía es grande, y además está aumentando, los sindicatos tendrán dificultad de movilizar a los trabajadores en el proceso de negociación salarial.

Y la capacidad de las empresas para trasladar aumentos de costos a precios dependerá de la situación que prevalezca en el mercado de productos. Así, cuanto menor sea el grado de utilización de la capacidad instalada más difícil será para las empresas trasladar los reajustes de salarios a precios; consecuentemente, mayor será la resistencia que pondrán a los aumentos de salarios.

5) ESTIMACIONES DE LA DINÁMICA DE LAS REMUNERACIONES PROMEDIO

En esta sección estimaremos las ecuaciones que explican la dinámica de los sueldos y salarios promedio para el período 1980/90. Para ello utilizaremos especificaciones lineales del modelo agregado que resulta de sustituir las ecuaciones (3) y (4) en la ecuación (2). Esto es,

$$\hat{W} = \alpha + \beta R_g + \Phi P \quad (5)$$

Esta especificación asume la forma reducida de (4), donde se ha supuesto que el poder de negociación salarial afecta la dinámica de las remuneraciones promedio a través del grado de indexación a la inflación pasada. Posteriormente estimaremos otras especificaciones de (5) introduciendo otros mecanismos, distintos de la indexación a P, a través de los cuales el poder de negociación afecta la dinámica salarial. Estos mecanismos son las variables de mercado y el grado de insatisfacción de los trabajadores.

Finalmente, analizaremos en forma separada la dinámica de los sueldos y salarios de los segmentos de trabajadores con y sin negociación colectiva para el período 1986/1990, con el objetivo de verificar si tienen un comportamiento diferenciado en relación al grado de indexación y a la influencia de la política salarial.

5.1) *Los datos*

La información de las remuneraciones promedio proviene de la Encuesta de Establecimientos de Lima Metropolitana, realizada por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Esta Encuesta recoge información de empresas que tienen un mínimo de 10 trabajadores y que pertenecen a los sectores manufacturero, construcción, comercio, financiero, transporte, almacenaje y comunicaciones y servicios no gubernamentales¹⁴. Incluye a todos los trabajadores a tiempo parcial o integral que hayan recibido algún pago del establecimiento aunque se encuentren de vacaciones, de licencia sindical, o de permiso por enfermedad. Excluye a los trabajadores a domicilio, jubilados, pensionistas, personal pagado en moneda extranjera y profesionales por horas.

La información que se registra como sueldos de empleados y de ejecutivos o como salarios de obreros en cada empresa es la razón entre la masa salarial y el número de trabajadores de cada categoría. La masa salarial comprende el sueldo o salario básico, los aumentos de negociación colectiva o bonificaciones por aumento del costo de vida, otras asignaciones permanentes y el pago por horas extras.

La periodicidad de la encuesta fue trimestral hasta 1985 (registrándose información en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre de cada año) y bimestral a partir de 1986 (en febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre). En 1986 no sólo se modificó la periodicidad de la Encuesta, sino

14. A partir de 1986, la Encuesta incluye también a empresas de los sectores agricultura, minería y electricidad, gas y agua. Sin embargo, con el fin de trabajar con una muestra lo más homogénea posible, nosotros los hemos excluido.

también cambió el sistema de recolección de la información¹⁵ y se redujo el tamaño de la muestra.

5.2) Modelo Agregado: Período 1980-1990

Las ecuaciones fueron estimadas utilizando datos trimestrales para el período comprendido entre febrero de 1980 y febrero de 1986 y datos bimestrales para el período febrero de 1986 a junio de 1990¹⁶.

La ecuación estimada en tasas de variación fue la siguiente¹⁷:

$$\hat{W} = \alpha + \beta R_g + \Phi P \quad (5)$$

Las variables de política salarial utilizadas fueron la tasa de variación del salario mínimo, representada por SM, y la tasa de variación del salario institucional (para obreros) y sueldo institucional (para empleados y ejecutivos), en ambos casos representada por SI. Esta última variable fue obtenida siguiendo la metodología descrita en la sección 3.

La variable P mide la tasa de variación oficial del Índice de Precios al Consumidor entre los meses que anteceden a las observaciones de los sueldos y salarios promedio.

Una vez estimado el modelo, el primer resultado importante es que la tasa de variación del salario mínimo (SM) ha contribuido relativamente poco para explicar las tasas de variación de las remuneraciones promedio, al menos cuando se compara con la contribución de las tasas promedio de reajuste (SI). Las variaciones del salario mínimo explican 56% de la variación de los salarios y 71% de la variación de los sueldos promedio (regresión 1 de los

15. El sistema de recolección que se realizaba a través del correo fue reemplazado por la visita personal de un encuestador a las empresas.

16. La serie de tasas de variación de sueldos y salarios se presenta en el Anexo 2.

17. Se incluyeron dummies aditivas y multiplicativas para las observaciones obtenidas con la nueva metodología de la Encuesta. Sin embargo, como los coeficientes estimados para esas dummies no fueron significativamente diferentes de cero, los resultados que se presentan en los cuadros 2 y 3 no incluyen las dummies.

Cuadros 2 y 3), mientras que la política salarial representada por las tasas promedio de reajuste (SI) explica 68% de la variación de los salarios promedio y 83% de la variación de los sueldos promedio (regresión 2).

CUADRO 2

Salarios Promedio de Obreros: 1980 - 1990*

Método	Const	SM	SI	P	GI	E	\bar{R}^2	D.W.	F
1. MCO	9.56 (2.5)	0.70 (7.9)					0.56	2.16	62.8
2. MCO	5.94 (1.8)		1.17 (10.3)				0.68	2.75	106.2
MA (1)	2.47 (0.8)		1.33 (12.6)				0.77	2.14	82.6
3. MCO	6.32 (1.7)			0.75 (9.3)			0.64	2.33	87.3
4. MCO	5.88 (1.6)	0.22 (1.4)		0.56 (3.6)			0.64	2.37	45.5
5. MCO	4.40 (1.3)		0.76 (3.5)	0.32 (2.2)			0.71	2.65	59.7
MA (1)	2.56 (0.9)		0.89 (4.6)	0.28 (2.2)			0.77	2.01	56.4
6. MCO	-4.32 (-0.8)		0.65 (3.0)	0.21 (1.4)	5.66 (2.1)		0.72	2.68	44.1
MA (1)	-5.32 (-1.2)		0.59 (3.4)	0.27 (2.3)	5.46 (2.4)		0.82	1.78	57.3
7. MCO	-4.55 (-0.1)		0.65 (3.0)	0.20 (1.4)	5.67 (1.7)	0.00 (0.0)	0.72	2.68	32.3
MA (1)	-3.07 (-0.1)		0.65 (3.6)	0.26 (2.1)	5.06 (1.9)	-0.02 (-0.1)	0.82	1.88	44.7

* Todas las regresiones tienen 50 observaciones.

Los coeficientes estimados en la regresión 2 indican que en promedio los salarios captaron el 117% de la variación del "salario institucional" y los sueldos el 144% de la variación del "sueldo institucional". El coeficiente sustantivamente mayor que 1 en la ecuación de sueldos podría deberse a la

omisión de alguna variable explicativa correlacionada positivamente con la variable de política salarial o podría indicar que los empleados más ejecutivos consiguieron reajustes sustantivamente mayores a los establecidos por la política. Esto último evidenciaría que el gobierno no consiguió su objetivo de establecer reajustes diferenciados, mayores para los que ganaban menos y menores para los que ganaban más.

CUADRO 3

Sueldos Promedio de Empleados + Ejecutivos: 1980-1990*

Método	Const	SM	SI	P	GI	E	\bar{R}^2	D.W.	F
1. MCO	10.75 (4.3)	0.63 (11.0)					0.71	1.75	121.3
2. MCO	7.51 (3.8)		1.44 (15.8)				0.83	2.28	248.7
3. MCO	7.38 (3.8)			0.69 (16.4)			0.85	1.83	270.3
4. MCO	7.07 (3.8)	0.15 (1.9)		0.56 (6.9)			0.85	1.89	143.9
5. MCO	5.59 (3.7)		0.75 (5.9)	0.39 (6.4)			0.91	2.00	247.8
6. MCO	-0.70 (-0.3)		0.62 (5.2)	0.32 (5.5)	4.16 (3.6)		0.93	1.68	212.9
7. MCO	-9.56 (-0.5)		0.62 (5.2)	0.31 (5.4)	4.51 (3.3)	0.09 (0.5)	0.93	1.68	157.1

* Todas las regresiones tienen 50 observaciones.

La regresión 3 considera la tasa de inflación observada como la única variable explicativa. El resultado econométrico es satisfactorio en cuanto al ajuste y a la significancia de los estimadores. El coeficiente de la tasa de inflación es 0.75 para salarios y 0.69 para sueldos. Lo que significa que entre

1980-90, en promedio, aproximadamente el 70% de la inflación pasada fue restituida a las remuneraciones, tanto de obreros como de empleados y ejecutivos¹⁸. Esta variable, sin embargo, puede estar recogiendo también la influencia de la política salarial, por ello a continuación, estimamos ecuaciones que incorporan simultáneamente la tasa de inflación y la política salarial como variables explicativas.

Cuando la tasa de reajuste del salario mínimo y la tasa de inflación aparecen como variables explicativas en una misma regresión (regresión 4), el coeficiente de la variable SM no es significativamente diferente de cero al 5% de significancia. Además, la introducción de SM no mejora el ajuste de la regresión que depende apenas de la tasa de inflación¹⁹. Utilizando el método basado en el Frisch's Confluence Analysis²⁰, verificamos la presencia de multicolinealidad seria entre las variables explicativas, siendo que la variación del salario mínimo sería supérflua en la regresión.

Por otro lado, cuando incorporamos simultáneamente el sueldo o salario institucional y la tasa de inflación (regresión 5), el coeficiente de la variable de política de la regresión 2 cae, verificándose también la presencia de multicolinealidad. Sin embargo, a diferencia de lo que sucede cuando se añade el salario mínimo, la multicolinealidad entre SI y P no causa problemas, pues el \bar{R}^2 aumenta sin tornar los coeficientes no significativos o teóricamente errados.

Finalmente, siguiendo la especificación del modelo de Amadeo y Camargo (1989), en las regresiones 6 y 7 fueron introducidas variables que representan el poder de negociación relativo de trabajadores y empleadores. Estas son el grado de insatisfacción de los trabajadores (GI) y la situación del mercado (E). Como indicador representativo del grado de insatisfacción de

18. El test de Chow permitió aceptar la hipótesis nula de igualdad de los coeficientes. El grado de indexación pasó de 70% trimestral entre 1980-85 a 70% bimestral entre 1986-90.

19. El \bar{R}^2 permaneció en 0.64 y 0.85 en las regresiones (3) y (4) para salarios y sueldos respectivamente.

20. El método consiste en correr primero regresiones bivariadas de la variable dependiente con cada una de las variables explicativas. Después se añaden las otras variables explicativas una por una y dependiendo de lo que suceda con los \bar{R}^2 ajustados, los coeficientes individuales y los errores estándar, las variables explicativas se clasifican en provechosas, supérfluas y perjudiciales. Ver Koutsoyannis (1978; p. 239).

los trabajadores utilizamos la razón entre el salario mínimo real promedio del período 1972-74 y el salario mínimo real corriente. El salario mínimo de ese período fue el más alto de los últimos 20 años y ha sido utilizado muchas veces como parámetro en la pauta de negociaciones.

La situación de mercado fue representada por el índice de empleo en la industria manufacturera de Lima Metropolitana, calculado mensualmente por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo²¹. Un mayor nivel de empleo, de un lado, debería aumentar el activismo sindical al reducir la posibilidad que las empresas encuentren sustitutos de sus trabajadores y, de otro, podría aumentar la capacidad de las empresas para trasladar aumentos de costos a precios, si es que el mayor empleo fuese también un indicador de mayor demanda en el mercado de productos.

La introducción del grado de insatisfacción (GI), como podemos apreciar en la regresión 6, mejora el ajuste de la regresión de sueldos aunque no la de salarios. Y la introducción de la variable índice de empleo (E) en la regresión 7 no tiene ningún efecto, siendo el coeficiente estimado no significativamente diferente de cero.

Esto significa que el nivel de empleo no afecta la dinámica de los salarios nominales, lo que parece contradecir el modelo de Amadeo y Camargo que enfatiza el poder de negociación salarial. Algunos hechos que pueden ayudar a explicar la falta de asociación entre el índice de empleo y la tasa de variación de los salarios nominales son:

(i) Reducción de la jornada efectiva de trabajo. En este caso, el aumento del empleo no representaría necesariamente mayor demanda en el mercado de productos ni, por tanto, mayor capacidad de las empresas para trasladar costos a precios. El impacto del mayor empleo sobre la tasa de variación de las remuneraciones sería incierto.

Adicionalmente como la variable explicada es la tasa de variación de la remuneración promedio por trabajador y no la tasa de variación de la

21. Hasta 1982 este índice fue obtenido a partir de una muestra de empresas con 50 y más trabajadores; y desde 1983 de una muestra de empresas con 100 y más trabajadores.

remuneración promedio por hora trabajada, si consideramos que lo que se paga por hora extra excede a lo pagado por hora durante la jornada normal de trabajo, un aumento del empleo acompañado de una reducción de la jornada de trabajo podría tener un impacto negativo sobre la tasa de variación de la remuneración promedio por trabajador.

(ii) Cambios institucionales. Es posible que cambios institucionales hayan inducido cambios en la composición por calificación de la fuerza de trabajo, afectando la asociación esperada entre el índice de empleo y la tasa de variación de las remuneraciones. Si los procesos de expansión y contracción del empleo²² se diesen, respectivamente, a través de la contratación y despido de trabajadores menos calificados, que perciben remuneraciones bajas, el impacto de modificaciones en el índice de empleo sobre la tasa de variación de las remuneraciones promedio sería incierto.

(iii) Relación inversa entre el nivel de actividad y la tasa de inflación durante el período analizado.

En síntesis, las regresiones de sueldos y salarios que ajustan mejor tienen como variables explicativas las tasas de reajuste decretadas por el gobierno para el sector sin negociación y la tasa de inflación pasada. Siendo que los salarios estuvieron más indexados a la inflación pasada que los sueldos y éstos captaron un porcentaje mayor de la variación de las tasas de reajuste que los salarios.

El único indicador de activismo sindical significativo fue el grado de insatisfacción de los trabajadores con las remuneraciones reales que están percibiendo; siendo el coeficiente de la variable insatisfacción mayor para obreros que para empleados y ejecutivos.

5.3) *Modelo desagregado: Período 1986 - 1990*

El modelo desagregado nos permitirá evaluar si las remuneraciones promedio de los segmentos de trabajadores con y sin negociación colectiva

22. Con la creación del Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM) en agosto de 1986, se permitió la libre contratación de mano de obra eventual.

tienen un comportamiento distinto. Verificaremos si existen diferencias sustanciales en el grado de indexación a la inflación pasada y si la política salarial fue eficaz para determinar el comportamiento de las remuneraciones del segmento con negociación colectiva.

El modelo desagregado no fue estimado para toda la década debido a la ausencia de información. Pero, a pesar que se disponía de la información desagregada según negociación colectiva desde 1983, sólo analizamos el período 1986/90 por varias razones. De un lado, están las razones que tienen que ver con la metodología o la disponibilidad (o presentación) de la información: muestra homogénea y periodicidad constante de la Encuesta, posibilidad de obtener una *proxy* del salario por hora trabajada, debido a la existencia de información del tamaño promedio de la jornada de trabajo y distinción de los sueldos promedio de empleados y de ejecutivos²³. De otro, el interés de evaluar si la mayor intervención (indirecta) del Estado en las negociaciones colectivas durante el gobierno de García afectó el poder de negociación o no.

Como se sabe, las negociaciones colectivas procedían de la siguiente manera: cada año los trabajadores presentaban un pliego de reclamos que incluía la negociación del aumento de remuneraciones y de las cláusulas de reajuste para el período que duraba el convenio. Si los representantes de trabajadores y de empleadores no se ponían de acuerdo sobre estos aspectos —ni durante el Trato Directo ni en Juntas de Conciliación— la Autoridad de Trabajo resolvía el conflicto.

A partir de 1986 se estableció, por Decreto Supremo, que si las partes no se ponían de acuerdo con respecto a las cláusulas de reajuste, la Autoridad de Trabajo concedería incrementos asociados a la variación del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana. A medida que la inflación se aceleraba fue acortándose el período entre reajustes. Inicialmente había un único incremento después del sexto mes de vigencia del convenio; a partir de 1988 se estableció que habrían dos incrementos, el primero después del cuarto mes y el segundo después del octavo mes de vigencia del convenio; y a

23. Las series de tasas de variación de los sueldos de empleados y salarios hora de obreros con y sin negociación colectiva se presentan en el Anexo 3.

partir de 1990 serían tres los incrementos, al final del tercer, sexto y noveno mes. La misma legislación, sin embargo, estableció también topes muy bajos para la remuneración que servía de base para el cálculo de los reajustes, contrarrestando así el estímulo a la indexación.

A pesar que la ley se aplicaba solamente si no había acuerdo entre las partes se espera que el preanuncio de la solución a los pliegos haya afectado el poder de negociación. Existen evidencias que algunos sindicatos, más débiles, aceptaron durante el Trato Directo que sus reajustes se regulasen según ese Decreto Supremo²⁴. De esta manera, si las variaciones de las remuneraciones promedio del segmento de trabajadores con negociación fuesen explicadas exclusivamente por esta variable, podríamos concluir que el poder de negociación era muy reducido. En este caso, el valor de la variable g en la ecuación (4) tendería a cero.

Dado nuestro interés en evaluar la efectividad de esta política de preanuncios construimos la variable DS que representa la política salarial para el sector con negociación colectiva. Para ello, primero calculamos la tasa de inflación acumulada de 6 en 6 meses para los convenios cuya vigencia se iniciaba entre el 1 de enero de 1986 y el 30 de junio de 1988; cada 4 meses para los convenios que se iniciaron entre el 1 de julio de 1988 y el 31 de diciembre de 1989; y cada 3 meses para los que se iniciaron a partir de enero de 1990²⁵.

Una vez conocidas las tasas de inflación acumuladas y tomando en consideración los topes establecidos para la remuneración que servía de base para el cálculo de los reajustes, estimamos la tasa promedio de reajuste ponderando los incrementos por la proporción de trabajadores (obreros y

24. Muchos empleadores presionaron para que el Ministerio de Trabajo determine los reajustes. Esta táctica obligó a los sindicatos más débiles a aceptar el Decreto Supremo en Trato Directo. Otros sindicatos aprobaron dicho Decreto en condiciones más favorables, por ejemplo, con topes mayores para la remuneración que sirve de base para el reajuste o con porcentajes adicionales. Ver Gamero y Reyes (1989).

25. Como los incrementos adicionales no se incorporaban a la remuneración básica hasta el inicio del siguiente convenio, el segundo y tercer reajustes, en el caso de reajustes cuatrimestrales y trimestrales, debían ser calculados sobre la remuneración que se establecía cuando se iniciaba el convenio.

empleados) en cada nivel de remuneración²⁶. Por último, para calcular las tasas promedio de reajuste mensual para el conjunto de trabajadores con negociación colectiva ponderamos dicha tasa promedio por la proporción de trabajadores que tenía derecho al reajuste en cada mes. Para esto último utilizamos la distribución de los trabajadores según el mes en que negocian sus pliegos. La distribución utilizada fue la siguiente²⁷:

Enero	12.7
Febrero	1.9
Marzo	2.1
Abril	1.8
Mayo	1.6
Junio	43.9
Julio	22.1
Agosto	1.2
Setiembre	1.5
Octubre	1.7
Noviembre	5.3
Diciembre	4.2

Las series de la variable de política salarial para el sector con negociación se presentan en el Anexo 4.

Esta vez, las estimaciones nos indican que, con respecto a la dinámica de los salarios-hora de obreros²⁸, la tasa de reajuste del salario mínimo explica una proporción más importante de la variación de los salarios del segmento sin negociación (regresión 1 de los Cuadros 4 y 5). En el caso de los obreros con negociación esta variable explica apenas el 55%.

26. Utilizamos la misma estructura que para la estimación del "salario y sueldo institucional", que se presenta en el Cuadro 1.

27. Tomado de *Gestión* (1991). Esta distribución se refiere a los convenios de todo el país y no solamente de Lima. Por ello su utilización para estimar la efectividad de la política de preanuncios sobre la dinámica de las remuneraciones de Lima puede introducir distorsiones.

28. Fue obtenido dividiendo el salario promedio por trabajador entre el número promedio de horas trabajadas.

CUADRO 4

Salarios - Hora de los Obreros Sin Negociación Colectiva: 1986 - 1990*

Método	Const	SM	SI	P	\bar{R}^2	D.W.	F
1. MCO	8.91 (2.4)	0.79 (11.9)			0.85	2.01	141.4
2. MCO	6.13 (2.0)		1.24 (15.1)		0.90	2.55	227.0
CORC (1)	5.16 (2.1)		1.28 (19.2)		0.90	2.04	113.6
3. MCO	8.22 (2.0)			0.74 (10.7)	0.82	1.64	114.3
4. MCO	6.44 (1.9)	0.47 (4.0)		0.35 (3.1)	0.89	1.86	99.9
5. MCO	4.94 (1.7)		0.88 (5.5)	0.26 (2.6)	0.92	1.98	143.1

* Todas las regresiones tienen 26 observaciones.

La tasa promedio de los reajustes decretados por el gobierno (SI) explica el 90% de la variación de los salarios-hora del sector sin negociación y el 72% de los salarios-hora con negociación. El coeficiente indica que, en promedio, éstos tuvieron aumentos 20% superiores a la tasa de reajuste establecida por el Gobierno, que correspondía en realidad al aumento mínimo de ley. (Regresión 2 de los Cuadros 4 y 5)

Las regresiones 3 de los Cuadros 4 y 5 recogen el grado de indexación de los salarios de ambos segmentos de trabajadores. Los coeficientes estimados indican que en promedio los salarios-hora estuvieron indexados bimestralmente al 74% de la inflación pasada. Pese a que la proporción explicada por la variación de precios fue menor en el caso del segmento con negociación (67% en vez de 82% para el segmento sin negociación) podemos concluir que el grado de indexación no fue estadísticamente diferente. Una

conclusión importante que se deriva de ello es que el hecho de negociar colectivamente no fue beneficioso en términos de la indexación a la inflación pasada durante el período 1986/90.

CUADRO 5

Salarios - Hora de los Obreros Con Negociación Colectiva: 1986 - 1990

Método	Const	SM	SI	P	DS	\bar{R}^2	D.W.	F	N
1. MCO	13.59 (1.9)	0.70 (5.6)				0.55	1.88	31.2	26
2. MCO	7.81 (1.4)		1.21 (8.0)			0.72	2.53	64.4	26
3. MCO	9.45 (1.5)			0.74 (7.2)		0.67	1.92	51.6	26
4. MCO	9.03 (1.4)	0.11 (0.5)		0.64 (3.0)		0.66	1.94	25.1	26
5. MCO	6.45 (1.1)		0.80 (2.5)	0.29 (1.5)		0.73	2.31	34.8	26
6. MCO	38.18 (4.9)				0.16 (1.5)	0.05	1.29	2.1	23
CORC (1)	55.71 (2.3)				-0.10 (-1.5)	0.39	1.93	7.8	22
7. MCO	8.32 (1.2)			0.68 (6.2)	0.07 (1.1)	0.66	2.27	22.1	23

Cuando se introduce la política salarial —tanto las variaciones del salario mínimo (SM) como la tasa promedio de los reajustes decretados por el gobierno (SI)— mejora el ajuste de la regresión de salarios para el segmento sin negociación que depende sólo de la inflación pasada. Este constituye el único caso en que la tasa de reajuste del salario mínimo no aparece como variable

supérflua al lado de la inflación pasada para explicar las tasas de variación de las remuneraciones.

Con respecto a la ecuación de salarios para el segmento con negociación, el salario mínimo no añade poder explicativo a la regresión que depende apenas de la variación de los precios. Y, a diferencia de los casos anteriores, cuando se introduce conjuntamente el salario institucional (SI) y la tasa de inflación, ésta última variable no se muestra significativa.

Por último, en las regresiones 6 y 7 del Cuadro 5 se introduce la variable que representa la política de preanuncios de la solución que adoptaría la Autoridad de Trabajo en caso que las partes no se pusiesen de acuerdo (DS). Esta variable no fue estadísticamente significativa; y cuando se incorpora conjuntamente con la tasa de inflación (regresión 7), la variable que refleja la política de preanuncios aparece como superflua²⁹. Esto implica que los trabajadores consiguieron en promedio aumentos superiores a los preanunciados por la política, siendo el reajuste promedio igual a 74% de la inflación acumulada en los dos meses anteriores. Podemos concluir, por tanto, que en el caso de los obreros con negociación la única variable de política salarial que se mostró efectiva para explicar la dinámica de los salarios fue el denominado "salario institucional".

Para los empleados, parece ser que el hecho de negociar colectivamente o no, hizo menos diferencia en cuanto a la dinámica de sus remuneraciones que para los obreros. Por un lado el grado de indexación de los sueldos a la inflación pasada (regresión 3 de los Cuadros 6 y 7) fue en torno de 66% tanto para el segmento de empleados con negociación como para el segmento sin negociación. Por otro, la política salarial representada por la tasa promedio de reajustes (SI) fue efectiva para explicar las variaciones de sueldos de ambos segmentos de trabajadores.

29. Pues el \bar{R}^2 de la regresión 3 se redujo de 0.67 a 0.66.

CUADRO 6

Sueldos de los Empleados Sin Negociación Colectiva: 1986 - 1990*

Método	Const	SM	SI	P	\bar{R}^2	D.W.	F
1. MCO	13.06 (2.7)	0.68 (8.0)			0.72	1.87	64.2
2. MCO	8.05 (2.5)		1.56 (13.3)		0.88	2.18	177.4
3. MCO	10.6 (2.5)			0.68 (9.7)	0.79	2.17	94.9
4. MCO	9.69 (2.4)	0.24 (1.6)		0.48 (3.4)	0.80	2.23	52.1
5. MCO	6.78 (2.3)		1.09 (5.3)	0.25 (2.6)	0.90	2.24	114.3

* Todas las regresiones tienen 26 observaciones.

La política de fijación del salario mínimo no contribuyó para explicar la dinámica de los sueldos de ambos segmentos, dado que todo su efecto fue recogido por la tasa de inflación, que presenta un poder explicativo mucho mayor. Finalmente, la política de preanunciar los reajustes para el sector con negociación (DS) mejoró el ajuste de la regresión que dependía únicamente de la inflación pasada (regresión 7 del Cuadro 7).

CUADRO 7

Sueldos de los Empleados Con Negociación Colectiva: 1986 - 1990

Método	Const	SM	SI	P	DS	\bar{R}^2	D.W.	F	N
1. MCO	14.05 (2.4)	0.61 (6.0)				0.58	1.81	35.6	26
2. MCO	8.60 (1.9)		1.46 (8.9)			0.76	2.46	78.7	26
3. MCO	9.82 (2.1)			0.66 (8.5)		0.74	1.53	72.5	26
4. MCO	9.65 (2.0)	0.04 (0.3)		0.62 (3.8)		0.73	1.57	34.9	26
5. MCO	6.91 (1.6)		0.83 (2.8)	0.33 (2.5)		0.80	2.03	50.8	26
6. MCO	34.87 (6.1)				0.18 (1.9)	0.11	0.73	3.6	23
CORC (1)	52.36 (2.1)				-0.01 (-0.4)	0.74	1.70	30.7	22
7. MCO	9.75 (3.0)			0.57 (10.7)	0.10 (2.6)	0.86	1.22	68.3	23
CORC (1)	20.95 (2.3)			0.39 (5.2)	0.07 (2.3)	0.89	1.98	56.6	22

6) CONCLUSIONES

La política salarial en el Perú no siguió una regla explícita de indexación a la inflación pasada; a pesar de ello, las remuneraciones promedio presentaron un grado significativo de indexación. Esta indexación se debió, en parte, a la política salarial y, en parte, al desarrollo de un mecanismo "informal" en una economía con inflación crónica.

Cuando la tasa de inflación es la única variable considerada en el modelo, el grado de indexación estimado para las remuneraciones promedio es alrededor de 70%. Un resultado curioso es que ese grado de indexación fue similar tanto para las remuneraciones de obreros como de empleados durante el período 1980/90 como para las remuneraciones de los trabajadores con y sin negociación colectiva para el período 1986/90.

La política salarial, representada por el salario y sueldo institucional, fue eficaz para afectar la dinámica de las remuneraciones de obreros y de empleados de los segmentos con y sin negociación colectiva. El coeficiente de la política salarial mostró en todos los casos que las remuneraciones promedio aumentaron proporcionalmente más que la tasa promedio de reajustes, es decir que la política de reajustes mínimos de ley realmente constituyó un piso a partir del cual se fijaron los aumentos. Además, parece ser que el gobierno no tuvo éxito en inducir reajustes diferenciados según niveles de remuneración, pues el coeficiente de la variable de política fue sustantivamente mayor para las remuneraciones de empleados que para las remuneraciones de obreros.

La política salarial representada a través del salario mínimo fue menos importante que el "salario institucional" para explicar la dinámica de las remuneraciones nominales y al ser considerada conjuntamente con la tasa de inflación fue completamente ineficaz para manejar las remuneraciones promedio, con excepción de los salarios-hora del sector sin negociación.

Con relación al activismo sindical, la variable que refleja la situación del mercado se mostró poco significativa para explicar la dinámica de las remuneraciones promedio. Por último, la intervención indirecta del Estado durante el Gobierno de García, a través del preanuncio de los reajustes en caso que las partes de la negociación no se pusiesen de acuerdo, ejerció poca influencia sobre la dinámica de las remuneraciones del segmento de trabajadores con negociación colectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALARCO, Germán y Patricia DEL HIERRO
1986 "La problemática del empleo, las remuneraciones y la distribución del ingreso en una perspectiva macroeconómica" en Alarco et.al. *Empleo, salarios y distribución del ingreso: márgenes de política*. Fundación F. Ebert. Taller de Investigación. Lima.
- AMADEO, Edward y José Márcio CAMARGO
1989 "A Structuralist Analysis of Inflation and Stabilization". Texto para Discussão No. 212. Depto. de Economía, PUC/RJ.
- BACHA, Edmar y Francisco LOPES
1983 "Inflation, Growth and Wage Policy: in search of Brazilian Paradigm". *Journal of Development Economics*, 13 (1-2), agosto/octubre.
- CAMARGO, José Márcio
1984 "Salário real e indexação salarial no Brasil: 1969-1981". *Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE)* 14 (1), abril. Rio de Janeiro.
- CANALES, Gloria y A. FAIRLIE
1991 "Hiperinflación y cambio de régimen en el Perú: un análisis comparativo". *Economía* 14 (27), junio. Lima.
- CORTÁZAR, René
1983 "Políticas de reajustes y salarios en Chile: 1974-1982". *Colección Estudios CIEPLAN* 10. Santiago de Chile.
- Dirección General de Empleo - Ministerio de Trabajo y Promoción Social.
Sueldos y Salarios en Lima Metropolitana. Varios números.
Lima.
- Dirección General de Empleo - Ministerio de Trabajo y Promoción Social
1988 Evolución de los Sueldos y Salarios en Lima Metropolitana, 1971-1986. Lima.

FIGUEIREDO, J.; R. Frenkel; P. Meller y G. Rozenwurcel
1985 *Empleo y Salarios en América Latina*. Serie Documentos
ECIEL No.5. Rio de Janeiro.

FISHLOW, Albert
1972 "Brazilian size distribution of income". *American Economic
Review* 62 (2), mayo.

FRENKEL, Roberto
1984 "Salarios industriales e inflación. El período 1976-82". *De-
sarrollo Económico* 24 (95), octubre/diciembre. Buenos Aires.
pp. 387-413.

FRENKEL, Roberto
1988 "Longitud de Contratos, indexación e inflación". *SUMA* 3 (4),
abril. Montevideo. pp. 145-171.

GAMERO, Julio y José REYES
1989 "Análisis de los convenios colectivos del primer semestre de
1989"; Jornada de Trabajo ADEC-ATC. Asociación Laboral
para el Desarrollo. Lima.
Gestión, año 1, No 85, 29 de enero de 1991. Lima.

GONZAGA, Gustavo
1988 *Efetividade da Política Salarial no Brasil: 1964-1985*.
Dissertação de Mestrado. PUC/RJ.

KOUTSOYIANNIS, A.
1973 *The Theory of Econometrics*. Barnes & Noble Books, Totowa,
New Jersey. Second Edition, 1977.

LOPES, Francisco
1984 "Política salarial e a dinâmica do salário nominal". *PPE* 14 (2);
agosto, Rio de Janeiro. pp. 453-476.

NUNURA, Juan
1992 "Tendencias en la negociación colectiva". *Cuadernos Labo-
rales* No. 83, noviembre. Lima.

PINDYCK, Robert y D. Rubinfeld

1981 *Econometric Models and Economic Forecasts*. Second Edition. McGraw-Hill International Editions.

RODRIGUEZ, Miguel

1989 La dinámica del salario nominal. Tesis para optar el Grado de Magister en Economía. PUC/Perú.

ROMERO, Lucía

1991 Determinantes Institucionais dos salários nominais no Perú: 1980-1990. Dissertação de Mestrado. PUC/RJ.

SIMONSEN, M. H.

1983 "Indexation: Current Theory and the Brazilian Experience". Dornbusch, R. and M.H. Simonsen (Eds.), *Inflation, Debt and Indexation*. The MIT Press; pp. 99-132.

ANEXO 1
Reajuste del "Salario Institucional"*

PERIODO	TASA PROMEDIO DE REAJUSTE	
	Sueldo	Salario
01.80 - 05.80	6.77	10.35
05.80 - 09.80	11.00	16.84
09.80 - 01.81	12.00	12.00
01.81 - 03.81	10.12	12.87
03.81 - 07.81	6.75	8.58
07.81 - 10.81	7.30	9.69
10.81 - 01.82	6.75	8.58
01.82 - 02.82	0.63	1.27
02.82 - 04.82	6.75	8.58
04.82 - 07.82	6.75	8.58
07.82 - 10.82	6.07	7.72
10.82 - 02.83	9.04	12.42
02.83 - 06.83	7.50	11.34
06.83 - 09.83	7.57	11.44
09.83 - 11.83	4.99	7.32
11.83 - 02.84	6.12	8.90
02.84 - 06.84	15.73	21.15
06.84 - 09.84	9.04	12.84
09.84 - 12.84	10.61	14.33
12.84 - 02.85	8.11	11.61
02.85 - 03.85	7.70	9.25
03.85 - 06.85	15.22	18.41
06.85 - 07.85	2.83	4.58
07.85 - 08.85	13.90	21.24
08.85 - 02.86	18.82	22.45
02.86 - 10.86	18.61	22.80
10.86 - 04.87	19.44	25.10
04.87 - 07.87	13.15	18.10
07.87 - 11.87	12.65	17.59
11.87 - 03.88	25.99	34.90
03.88 - 07.88	28.55	40.40
07.88 - 09.88	50.37	76.99
09.88 - 11.88	32.02	42.76

Continúa...

ANEXO 1 (continuación)

11.88 - 12.88	5.28	7.26
12.88 - 01.89	23.36	31.36
01.89 - 02.89	15.57	20.43
02.89 - 03.89	18.79	24.95
03.89 - 04.89	14.01	18.95
04.89 - 05.89	19.52	25.17
05.89 - 06.89	15.57	20.43
06.89 - 07.89	18.95	25.02
07.89 - 08.89	15.35	20.26
08.89 - 09.89	15.88	21.06
09.89 - 10.89	10.72	14.29
10.89 - 11.89	13.57	17.72
11.89 - 12.89	16.07	20.82
12.89 - 01.90	17.61	23.01
01.90 - 02.90	19.29	24.99
02.90 - 03.90	18.79	24.60
03.90 - 04.90	19.38	25.06
04.90 - 05.90	22.43	29.10
05.90 - 06.90	22.89	29.79
06.90 - 07.90	37.13	48.28

* Incluye las Bonificaciones Especiales por Aumento del Costo de Vida y las Bonificaciones por el aumento del precio de la gasolina o de las tarifas de transporte.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2
Tasas de Variación de los Sueldos y Salarios Promedio*

PERIODO ENCUESTA	SUELDOS	SALARIOS
02.80 - 05.80	16.66	20.84
05.80 - 08.80	9.77	4.68
08.80 - 11.80	21.34	26.15
11.80 - 02.81	17.51	11.90
02.81 - 05.81	12.03	14.74
05.81 - 08.81	11.89	12.31
08.81 - 11.81	20.86	12.98
11.81 - 02.82	18.67	14.22
02.82 - 05.82	11.30	13.07
05.82 - 08.82	14.21	14.22
08.82 - 11.82	14.42	15.89
11.82 - 02.83	17.21	12.72
02.83 - 05.83	13.08	15.16
05.83 - 08.83	18.44	16.38
08.83 - 11.83	20.50	16.95
11.83 - 02.84	21.64	13.92
02.84 - 05.84	10.63	14.46
05.84 - 08.84	24.61	21.30
08.84 - 11.84	15.50	14.95
11.84 - 02.85	28.53	20.74
02.85 - 05.85	24.74	23.16
05.85 - 08.85	38.74	35.22
08.85 - 11.85	18.54	27.36
11.85 - 02.86**	23.87	16.50
02.86 - 04.86	14.52	18.32
04.86 - 06.86	7.14	12.97
06.86 - 08.86	13.53	17.90
08.86 - 10.86	13.12	13.02
10.86 - 12.86	7.09	6.08
12.86 - 02.87	12.78	6.02
02.87 - 04.87	14.61	14.67
04.87 - 06.87	5.71	20.62
06.87 - 08.87	15.29	16.53
08.87 - 10.87	17.87	11.37

Continúa...

ANEXO 2 (continuación)

10.87 - 12.87	16.05	12.39
12.87 - 02.88	21.79	21.41
02.88 - 04.88	31.23	25.19
04.88 - 06.88	20.75	21.99
06.88 - 08.88	47.41	51.97
08.88 - 10.88	93.37	89.82
10.88 - 12.88	84.65	75.26
12.88 - 02.89	77.05	121.33
02.89 - 04.89	65.48	42.13
04.89 - 06.89	58.41	56.19
06.89 - 08.89	54.41	125.48
08.89 - 10.89	72.18	23.93
10.89 - 12.89	62.23	49.78
12.89 - 02.90	73.78	80.10
02.90 - 04.90	76.42	105.85
04.90 - 06.90	71.83	84.21

* Excluye agricultura, minería, electricidad, gas y agua.

** Obtenida con la metodología antigua.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Sueldos y Salarios. DGE. Ministerio de Trabajo.

ANEXO 3

Tasas de variación de las Remuneraciones Promedio
según Negociación Colectiva*

PERIODOS DE ENCUESTA	SUELDOS		SALARIO - HORA	
	Sin Negociación	Con Negociación	Sin Negociación	Con Negociación
02.86 - 04.86	12.86	15.41	-5.11	20.89
04.86 - 06.86	6.27	7.26	14.77	15.35
06.86 - 08.86	12.61	15.40	11.56	17.66
08.86 - 10.86	14.23	14.43	17.43	10.00
10.86 - 12.86	7.62	6.03	15.92	21.62
12.86 - 02.87	13.03	16.14	-3.30	-5.91
02.87 - 04.87	19.80	11.84	18.11	11.17
04.87 - 06.87	4.41	5.12	15.67	18.26
06.87 - 08.87	18.91	13.45	18.20	16.92
08.87 - 10.87	13.57	22.07	10.61	9.50
10.87 - 12.87	19.17	12.67	24.31	12.74
12.87 - 02.88	18.99	24.71	14.54	24.43
02.88 - 04.88	41.29	22.03	36.24	21.55
04.88 - 06.88	15.91	24.18	16.32	22.73
06.88 - 08.88	53.84	41.56	62.55	49.94
08.88 - 10.88	93.74	91.39	107.74	99.96
10.88 - 12.88	93.53	79.78	61.77	82.17
12.88 - 02.89	77.37	74.45	81.51	129.59
02.89 - 04.89	66.52	63.49	60.68	32.75
04.89 - 06.89	60.66	55.53	81.60	49.96
06.89 - 08.89	54.16	60.35	56.84	79.00
08.89 - 10.89	65.19	69.13	46.39	49.52
10.89 - 12.89	70.86	62.50	69.21	53.82
12.89 - 02.90	71.21	52.54	87.26	81.43
02.90 - 04.90	60.92	55.32	83.89	87.34
04.90 - 06.90	92.87	117.55	89.16	104.22

* Excluye los sectores agricultura, minería y electricidad, gas y agua.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Sueldos y Salarios.
DGE. Ministerio de Trabajo.

ANEXO 4

Tasas mensuales de Reajuste Automático para el Sector con Negociación

MES	SALARIOS	SUELDOS
07.86	2.38	2.30
08.86	2.32	2.24
09.86	2.29	2.22
10.86	2.12	2.05
11.86	2.11	2.04
12.86	2.13	2.06
01.87	2.23	2.16
02.87	2.43	2.36
03.87	2.60	2.52
04.87	2.79	2.66
05.87	3.07	2.92
06.87	3.33	3.17
07.87	3.35	3.18
08.87	3.42	3.25
09.87	3.62	3.44
10.87	3.72	3.44
11.87	3.70	3.42
12.87	3.83	3.54
01.88	4.34	3.88
02.88	4.98	4.45
03.88	5.53	4.94
04.88	7.61	6.79
05.88	8.96	7.62
06.88	9.17	7.69
07.88	9.60	9.03
08.88	12.48	11.74
09.88	14.04	12.50
10.88	30.62	27.25
11.88	66.18	56.44
12.88	71.19	61.06
01.89	20.68	13.08
02.89	12.73	7.85
03.89	14.45	10.60
04.89	17.52	12.88
05.89	13.91	9.88
06.89	11.23	8.08
07.89	16.43	12.29
08.89	11.54	8.75
09.89	7.19	5.35
10.89	10.88	8.33
11.89	8.07	6.05
12.89	7.65	5.61
01.90	13.32	9.87
02.90	10.94	7.98
03.90	14.42	10.56
04.90	13.19	9.47

Fuente: Elaboración propia.

