



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

INFORME N° 0111-2021-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre remuneración básica prevista en la Ley N° 31110

REFERENCIA : Oficio N° 000056-2021-SUNAT/7T0000

FECHA : 21 de junio de 2021

Es grato dirigirme a Usted, en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia, la Intendencia Nacional Jurídico Tributaria de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT solicita la emisión de una opinión técnica sobre los conceptos que se deben considerar comprendidos o no dentro del término “Remuneración Básica” a que se hace referencia en el inciso c) del artículo 3 de la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

Al respecto, señala que dicha opinión es necesaria a fin de brindar atención a la consulta formulada a la referida Intendencia, respecto de la base imponible sobre la cual se debe aplicar la tasa correspondiente para determinar el aporte mensual a EsSalud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, siendo que de acuerdo con lo dispuesto por los incisos c) y e) del artículo 9 de la Ley N° 31110, dicha base imponible es la referida “Remuneración Básica”.

- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial
- 2.2. Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.

III. ANÁLISIS

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: UTM5K5X





Sobre la remuneración básica

- 3.1. Con respecto a la remuneración básica, también llamado “sueldo básico” o “salario básico”, podemos afirmar que la figura de la remuneración básica corresponde a una práctica ampliamente extendida de los empleadores al diseñar sus esquemas remunerativos¹.

De este modo, la remuneración básica es, por lo general, uno de los conceptos que conforman la remuneración. Es por eso que el artículo 2 de la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, señala que, para efecto de determinar el monto de las gratificaciones, “se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor (...)”. En similar sentido, el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, establece que son remuneración computable “la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor (...)”.

- 3.2. Repárese que las normas precitadas no imponen una determinada estructura remunerativa, sino simplemente recomiendan esta división de la remuneración (en remuneración básica y remuneraciones complementarias) por cuestión de orden².
- 3.3. En ese contexto, tenemos que nuestro ordenamiento jurídico no establece una definición legal de la remuneración básica; sin perjuicio de lo cual, conviene destacar que la doctrina nacional ha identificado la remuneración básica con aquella remuneración principal fija que retribuye directamente la prestación del servicio³. En ese sentido, Toyama ha señalado que la remuneración básica es “una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad determinada por cada uno de los módulos temporales en los que se desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica constituye contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas con la prestación misma de trabajo”⁴.
- 3.4. No obstante ser correcta esta definición doctrinal, también debemos tener en cuenta que, en nuestro país, la remuneración puede calcularse en función del tiempo, en función de los resultados del trabajador o en función de los resultados económicos de la empresa. Así, en muchos casos, la remuneración principal –con la cual se retribuye directamente la prestación de servicios– no corresponde a un monto fijo en función del tiempo laborado, sino que se trata de una remuneración variable, cuyo importe varía según los resultados concretos obtenidos por el trabajador en un periodo de tiempo (destajo, comisión) o en función de una tarea encomendada. Inclusive, muchas

¹ En ese sentido, la Tabla Paramétrica 22: “Ingresos, tributos y descuentos” de la Planilla Electrónica permite que los empleadores declaren en el código 0121 la “Remuneración o jornal básico” del trabajador.

² Arce Ortiz, Elmer. Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra; 2013; p. 371.

³ En ese sentido, véase Arce Ortiz, Elmer. Óp. Cit.

⁴ Toyama Miyagusuku, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima: Soluciones Laborales; 2008; p. 280.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: UTM5KXSX





empresas diseñan una estructura remunerativa con una remuneración principal mixta que combina distintos sistemas de cálculo. Por ejemplo, una remuneración fija en función del tiempo y remuneraciones variables en función de los resultados del trabajador.

- 3.5. Precisamente, nuestro ordenamiento jurídico toma en cuenta la existencia de remuneraciones principales variables o imprecisas. Así, por ejemplo, el artículo 17 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 regula cómo establecer la remuneración computable para el cálculo de la CTS en el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa⁵. Otro tanto hace el artículo 18 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa⁶.

Sobre la remuneración básica en el régimen laboral agrario

- 3.6. El literal c) del artículo 3 de la Ley N° 31110 establece que la Remuneración Básica (RB) en el régimen laboral agrario no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV); por su parte, las gratificaciones legales equivalen a 16.66% de la RB y la compensación por tiempo de servicios equivale a 9.72% de la RB.
- 3.7. Por su parte, el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 31110 desarrolla las siguientes reglas con respecto a la RB:
- a) La RB no puede ser menor a la RMV, tratándose de trabajadores cuya jornada laboral es de cuatro (4) o más horas diarias en promedio a la semana, o no puede ser menor a la parte proporcional de la RMV cuando la jornada laboral del trabajador es menor de cuatro horas diarias en promedio a la semana.
 - b) Tratándose de trabajadores cuya remuneración se calcula por unidad de obra o a destajo, o en función de una tarea asignada, la RB que debe abonarse, cualquiera fuera la producción obtenida, no puede ser menor a la RMV si es que el trabajador labora cuatro o más horas diarias en promedio a la semana. Cuando el trabajador labora menos de cuatro horas diarias en promedio a la semana, la RB considerada para el pago no puede ser menor a la parte proporcional de la RMV, calculada sobre la base de la jornada ordinaria del centro de trabajo.
 - c) La RB se abona con una periodicidad no mayor a la mensual. El empleador debe poner en conocimiento del trabajador, al inicio de la relación laboral, la

⁵ “Artículo 17.- En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

Si el período a liquidarse fuere inferior a seis meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período”.

⁶ “Artículo 18.- Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (4) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional”.





periodicidad y la forma de pago de la remuneración (incluida la RB).

- 3.8. Adicionalmente, la RB es tomada como base de cálculo de otros derechos y beneficios laborales previstos en la Ley N° 31110, tales como las vacaciones trucas a que se refiere el literal g) del artículo 3⁷, el pago de trabajo en sobretiempo (horas extras) previsto en el literal j) de ese mismo artículo⁸, así como la base sobre la cual se aplica la tasa del aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria⁹.
- 3.9. En ese contexto, debemos tener en cuenta que los esquemas de remuneración variable a los que nos hemos referido en el párrafo 3.4 del presente informe, son de uso frecuente en las relaciones de trabajo del sector agrario. Es por ello que el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 31110 se refiere expresamente a la posibilidad de que la remuneración se calcule por unidad de obra o destajo, o en función de una tarea asignada; en cuyo caso, señala la norma, el pago sigue teniendo como referencia la RB prevista en el literal c) del artículo 3 de la Ley N° 31110.
- 3.10. Encontramos, entonces, que si bien la definición doctrinal de remuneración básica que identifica dicho concepto únicamente con la remuneración principal fija (por lo general, en función del tiempo laborado) resulta adecuada para el común de relaciones laborales de la actividad privada, no lo es así para el régimen laboral agrario. Por el contrario, las reglas de dicho régimen –que consideran la RB como base para el cálculo de los beneficios sociales, otros derechos laborales y el aporte mensual al seguro de salud –

⁷ **“Artículo 3. Régimen laboral agrario**

Los trabajadores de las personas naturales o jurídicas detalladas en el artículo 2 de la presente ley, se rigen por las siguientes disposiciones:

(...)

g) El descanso vacacional será la parte proporcional de lo que corresponde a las vacaciones de treinta días por año de servicios, según el tipo de contrato. Las vacaciones trucas se calculan sobre la base de los días trabajados y corresponde a 8.33% de la RB; y se debe pagar al momento del término del vínculo laboral o a la finalización de una temporada o intermitencia” (subrayado agregado).

⁸ **“Artículo 3. Régimen laboral agrario**

Los trabajadores de las personas naturales o jurídicas detalladas en el artículo 2 de la presente ley, se rigen por las siguientes disposiciones:

(...)

j) El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora calculado sobre la Remuneración Básica (RB) por el trabajador en función del valor hora correspondiente y 35% para las horas restantes. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con otorgamiento de períodos equivalentes de descanso” (subrayado agregado).

⁹ **“Artículo 9. Seguro de salud y de accidentes de trabajo**

(...)

c) El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, de empresas que en el año fiscal previo hubieran declarado 100 o más trabajadores o ventas mayores a 1,700 (mil setecientas) UIT, aplican las tasas de la siguiente tabla sobre la RB: (...)

e) El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo de los contribuyentes que al año anterior hubieran declarado menos de 100 (cien) trabajadores o ventas menores a 1,700 (mil setecientas) UIT, aplica la tasa siguiente sobre la RB (...)” (subrayado agregado).





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

requieren de una definición más amplia, que considere también la remuneración principal imprecisa que puede abonarse a los trabajadores del sector agrario.

- 3.11. De todo lo señalado se colige que la definición de RB que se asuma para efectos de la Ley N° 31110 debe considerar todo tipo de remuneración principal, entendiéndose por esta la remuneración que retribuye directamente la prestación del servicio, incluyendo tanto la remuneración principal fija como la remuneración principal variable o imprecisa (como el destajo o el pago por tarea).

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. La remuneración básica, también llamado “sueldo básico” o “salario básico”, corresponde a una práctica ampliamente extendida de los empleadores al diseñar sus esquemas remunerativos. Nuestro ordenamiento jurídico no establece una definición legal de dicho concepto; sin perjuicio de lo cual, conviene destacar que la doctrina nacional ha identificado la remuneración básica con aquella remuneración principal fija que retribuye directamente la prestación del servicio.
- 4.2. En las relaciones de trabajo del sector agrario es frecuente el uso de esquemas de remuneración variable, en los que la remuneración principal no corresponde a un monto fijo en función del tiempo laborado, sino que se trata de una remuneración variable o imprecisa, cuyo importe varía según los resultados concretos obtenidos por el trabajador en un periodo de tiempo (destajo, comisión) o en función de una tarea encomendada. Es por ello que el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 31110 se refiere expresamente a la posibilidad de que la remuneración se calcule por unidad de obra o destajo, o en función de una tarea asignada; en cuyo caso, señala la norma, el pago sigue teniendo como referencia la RB prevista en el literal c) del artículo 3 de la Ley N° 31110.
- 4.3. Si bien la definición de remuneración básica que identifica dicho concepto únicamente con la remuneración principal fija (por lo general, en función del tiempo laborado) resulta adecuada para el común de relaciones laborales de la actividad privada, no puede aplicarse al régimen laboral agrario. Por el contrario, las reglas de dicho régimen –que consideran la remuneración básica (RB) como base para el cálculo de los beneficios sociales, otros derechos laborales y el aporte mensual al seguro de salud – requieren de una definición más amplia, que considere también la remuneración principal imprecisa que puede abonarse a los trabajadores del sector agrario.
- 4.4. Por tanto, la definición de RB que se asuma para efectos de la Ley N° 31110 debe considerar todo tipo de remuneración principal, entendiéndose por esta la remuneración que retribuye directamente la prestación del servicio; incluyendo tanto la remuneración principal fija, como la remuneración principal variable o imprecisa (como el destajo o el pago por tarea).

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-043942-2021



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: UTM5K5X