



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

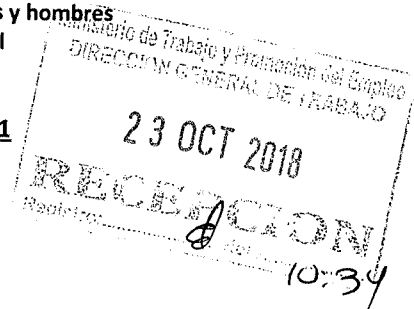
INFORME N° 149 -2018-MTPE/2/14.1

**PARA** : **EDUARDO GARCÍA BIRIMISA**  
Director General de Trabajo

**DE** : **VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**REFERENCIA** : Oficio N° 542-2018/MINEDU/VMGP/DIGERE (H.R. E-137593-2018)

**FECHA** : 22 de octubre de 2018



#### I. ASUNTO

Opinión técnica sobre la remuneración mínima vital y los efectos de su incremento.

#### II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).

#### III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la referencia, la Dirección de Gestión de Recursos Educativos del Ministerio de Educación nos realiza consultas sobre la remuneración mínima vital y los efectos de sus incrementos, a propósito de los procesos de contratación pública que realiza y sus costos asociados.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre los aspectos consultados en el marco de nuestras competencias.

#### IV. ANÁLISIS

1. La remuneración mínima vital (RMV) hace referencia al ingreso mínimo que, en calidad de remuneración, deben percibir los trabajadores, esto es, las personas naturales que prestan servicios en condición de subordinación. En este sentido, la fijación de la RMV por parte del Estado es una expresión del derecho a una remuneración suficiente, reconocido por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú. Actualmente, en virtud del Decreto Supremo N° 004-2018-TR, la RMV asciende a S/ 930.
2. Más que tratarse de un concepto jurídico con un contenido específico, la RMV hace referencia a un monto salarial mínimo (piso salarial) que el empleador debe abonar por la prestación laboral. Para





Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

evaluar el cumplimiento de este mandato legal por parte del empleador, únicamente pueden considerarse el otorgamiento de conceptos remunerativos<sup>1</sup>.

A tal efecto, es pertinente recurrir a la definición legal de remuneración prevista en el artículo 6 del TUO de la LPCL. Esta norma señala que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.<sup>2</sup>

Cabe enfatizar que la periodicidad asociada al pago de la RMV es la periodicidad mensual. Es decir, el mandato legal previsto por el Decreto Supremo N° 004-2018-TR garantiza a los trabajadores a percibir mensualmente, como remuneración, un monto igual o superior a S/ 930<sup>3</sup>.

3. De la información alcanzada por el Ministerio de Educación, observamos que su consulta también versa sobre la relación que existiría entre el denominado "sueldo básico" y la RMV. Sobre el particular, el ordenamiento jurídico peruano no establece una definición legal del "sueldo básico". Dicha figura pertenece más bien a la práctica laboral de los empleadores al momento de diseñar sus esquemas salariales. Sin perjuicio de ello, conviene destacar que la doctrina ha señalado que el sueldo básico 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"*.<sup>4</sup>

Lo señalado en el párrafo anterior significa que no es obligatorio que el sueldo básico ascienda al monto en que consiste la RMV; puede ser inferior, igual o superior. Lo relevante, de cara al cumplimiento del mandato legal que supone la RMV, es que los conceptos remunerativos otorgados al trabajador den como resultando un ingreso mensual igual o superior a los S/ 930.

Por otra parte, inclusive, si el sueldo básico se calculara en función a la RMV, ello no significa necesariamente que el incremento del segundo origine la obligación de aumentar el monto del primero. Esta no necesidad de aumento ocurrirá, por ejemplo, en esquemas salariales que prevean el pago de un sueldo básico más otros conceptos adicionales de naturaleza remunerativa que, sumados, igualen o excedan la RMV.

En resumen, es posible fijar un sueldo básico inferior a la RMV si es que el trabajador percibe adicionalmente otros conceptos remunerativos que, sumados todos, implican igualar o superar el mínimo legal.<sup>5</sup>

4. De otro lado, el Ministerio de Educación acompaña a su consulta ejemplos de estructuras de costos presentadas por contratistas en el marco de procedimientos de contratación pública.

<sup>1</sup> Cabe señalar que la asignación familiar, en tanto beneficio laboral de carácter social, es un concepto adicional a la RMV, por lo cual no puede ser empleado a efectos de calcular el monto mínimo de S/ 930. De igual manera, el pago por trabajo en sobretiempo no podría computar para el cumplimiento del piso salarial de S/ 930, en tanto corresponde a un pago otorgado al trabajador por realizar labores fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

<sup>2</sup> Resulta importante precisar que esta definición incluye a las sumas de dinero que se entregan al trabajador directamente en calidad de alimentación principal. Igualmente, descarta como remuneración a las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

<sup>3</sup> Cabe indicar que, conforme a la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, si el trabajador labora menos de 4 horas diarias, tendrá derecho al pago proporcional de la RMV.

<sup>4</sup> TOYAMA, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima: Soluciones Laborales, 2008, p. 280.

<sup>5</sup> Sin perjuicio de lo señalado, no debe perderse de vista que en caso esta suma no llegue a garantizar en algún mes la RMV, el empleador mantiene la obligación de remunerar como mínimo S/ 930, conforme a ley.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Sobre el particular, no es competencia de esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo analizar dichas estructuras de costos y determinar el quantum de las ofertas de las empresas. Sin perjuicio de ello, no es ajena a esta Dirección situaciones en las que el incremento de la RMV puede implicar el aumento en otros beneficios laborales de obligatorio otorgamiento, tales como las gratificaciones legales, la compensación por tiempo de servicios, la remuneración vacacional, y los aportes a la seguridad social en salud. Esta situación puede ocurrir, por ejemplo, en casos en donde un trabajador reciba por la prestación de sus servicios, únicamente, un sueldo básico ascendiente a una RMV. Para mayor ilustración sobre los efectos de la RMV en los beneficios sociales, presentamos un cuadro referencial como Anexo I, en el que se ilustran varios supuestos.

5. Debe tenerse en cuenta que los conceptos legales indicados en el Anexo I no son los únicos que pueden integrar una estructura de costos laborales. El empleador, de manera unilateral o por convenio colectivo, por ejemplo, puede obligarse a incorporar en su estructura de costos otros beneficios, tales como bonos por productividad, horas extras con una sobretasa superior a la legal, etc.

**V. CONCLUSIONES**

- a) El derecho a una remuneración mínima vital implica un mandato al empleador, consistente en pagar por la prestación de servicios del trabajador un monto salarial no menor a S/ 930. Se cumple con dicho mandato legal cuando los conceptos remunerativos abonados al trabajador suman la referida cantidad de dinero o la superan. Para dicho cálculo no debiera considerarse los pagos por concepto de asignación familiar y horas extras.
- b) El ordenamiento jurídico peruano no establece una definición legal del "sueldo básico". Dicha figura pertenece más bien a la práctica laboral de los empleadores al momento de diseñar sus esquemas salariales. Esto significa que el sueldo básico puede ser inferior, igual o superior al valor de la RMV. Lo relevante es que el trabajador perciba conceptos remunerativos que, sumados todos, impliquen igualar o superar el mínimo legal. En tal sentido, el incremento de la remuneración mínima vital no implica necesariamente el incremento del sueldo básico.
- c) En esquemas salariales donde, por ejemplo, la remuneración del trabajador consista únicamente en un sueldo básico equivalente a la remuneración mínima vital, el incremento legal de este último concepto sí implica el incremento en los beneficios sociales. Presentamos un cuadro ilustrativo sobre este punto.
- d) El empleador no se encuentra limitado por el monto mínimo que representa la remuneración mínima vital. Mediante decisión unilateral o convenio, por ejemplo, puede mejorar el salario de sus trabajadores.

Atentamente,

  
.....  
**RENATO SARZO** *Renato Sarzo*  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo



ANEXO II

## EFFECTOS DE LA R.M.V. EN LA ESTRUCTURA DEL COSTO LABORAL

(Sector Servicios del Régimen General Laboral)

RMV 930.00

CONCEPTOS	Solo RMV		RMV y Asig. Familiar		RMV y Bonif. Por Turno		RMV con Asig. Familiar y Bonif. Por Turno	
	En Soles	Porcentual	En Soles	Porcentual	En Soles	Porcentual	En Soles	Porcentual
<b>I. Ingresos Totales</b>								
a) Ingresos Ordinarios								
- Salario Base/Principal/Mínimos	930.00	100%	930.00	100%	930.00	100%	930.00	100%
- Asignación Familiar	-	-	93.00	10.00%	-	-	93.00	10.00%
- Horario Nocturno	-	-	-	-	325.50	35.00%	325.50	35.00%
Sub-Total I.O.	930.00	100.00%	1,023.00	110.00%	1,255.50	135.00%	1,348.50	145.00%
b) Ingresos Diferidos (Periódicos)								
- Gratificaciones de FF. PP y Navidad	155.00	16.67%	170.50	18.33%	209.25	22.50%	224.75	24.17%
- Bonificación Extraordinaria por ESSALUD	13.95	1.50%	15.35	1.65%	18.83	2.03%	20.23	2.18%
- Vacaciones	77.50	8.33%	85.25	9.17%	104.62	11.25%	112.37	12.08%
Sub-Total I.D	246.45	26.50%	271.10	29.15%	332.71	35.78%	357.36	38.43%
Total Ingreso Promedio	1,176.45	126.50%	1,294.10	139.15%	1,588.21	170.78%	1,705.86	183.43%
<b>II. Aportaciones y Contribuciones Sociales</b>								
- Essalud	90.67	9.75%	99.74	10.72%	122.41	13.16%	131.48	14.14%
- Seguro de Vida Ley (*)	7.15	0.77%	7.87	0.85%	9.66	1.04%	10.37	1.12%
Total A y C.S.S.	97.83	10.52%	107.61	11.57%	132.07	14.20%	141.85	15.25%
III. C.T.S.	90.42	9.72%	99.47	10.70%	122.07	13.13%	131.11	14.10%
IV. COSTO TOTAL MENSUAL	1,364.71	146.74%	1,501.18	161.42%	1,842.35	198.10%	1,978.82	212.78%
Porcentaje de Costo Adicional sobre la RMV		46.74%		61.42%		98.10%		112.78%
Efecto por cada un sol de aumento en la RMV: S/		(147)		(161)		(198)		(213)

(\*) Se aplica a partir del cuarto año de servicio del trabajador y la tasa varía en función a la actividad económica y a los niveles de riesgo laborales.