



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ”

INFORME N° 542 -2022-MTPE/2/14.1

PARA : **KENNY DÍAZ RONCAL**
Director General de Trabajo

DE : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre sobre los efectos del incremento de la remuneración mínima vital

REFERENCIA : a) Oficio N° 00150-2022-MINEDU/VMGP-DIGERE-UNAD (HR E-116909-2022)
b) Oficio N° 00183-2022-MINEDU/VMGP-DIGERE-UNAD (HR E-151198-2022)
c) Oficio N° 00329-2022-MINEDU/VMGP-DIGERE-UNA (HR E-196189-2022)

FECHA : 21 de noviembre de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informar a usted lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante los documentos a), b) y c) de la referencia, la Unidad de Administración de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos (DIGERE) del Ministerio de Educación (MINEDU) requirió a la Dirección General de Trabajo (DGT) se absuelva las consultas referidas al incremento de la remuneración mínima con la finalidad de dar atención a los contratos vigentes de los servicios de limpieza y vigilancia.
- 1.2 Al respecto, la DIGERE solicita que se brinde respuesta a las siguientes consultas:

CONSULTA N° 1:

De acuerdo a las estructuras de costos presentadas por las empresas se señalan distintos conceptos que integran la remuneración; en tal sentido, ¿Los conceptos remunerativos como la asignación familiar, horas extras y bonificación al cargo; podrían ser considerados parte de la remuneración mínima vital - RMV? Es decir ¿si la remuneración, sueldo o salario básico es menor a la RMV (S/ 1,025.00) pero, sumado con otros conceptos remunerativos como los indicados en la primera interrogante, resulta igual o mayor a la RMV (S/ 1,025.00), se estaría dando cumplimiento al derecho a la RMV conforme al Decreto Supremo N° 003-2022-TR?

CONSULTA N° 2:

En su defecto ¿Qué conceptos deberían considerarse en la RMV?



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ”

En ese sentido, resulta indispensable dilucidar conceptos jurídicos sobre materia laboral, y constituyendo competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA, (a través de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo, conforme el artículo 49 del ROF – MINTRA, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR y su modificatoria por Decreto Supremo N° 020-2017, se solicita la opinión técnica especializada en materia de trabajo, conforme a lo antes mencionado.

- 1.3 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.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE).
- 2.3. Decreto Supremo N° 001-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (TUO CTS)
- 2.4. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO LPCL)
- 2.5. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la presente opinión técnica

- 3.1. A través de una opinión técnica, la Dirección de Normativa de Trabajo emite criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que una opinión técnica no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal.
- 3.2. En tal sentido, considerando la consulta planteada, se brindarán alcances sobre la remuneración mínima, y los conceptos que se vinculan como el sueldo o salario básico, la asignación familiar, horas extras, entre otros.

Sobre las normas de contratación del Estado

- 3.3. De acuerdo con los documentos de la referencia, se señala que las consultas analizadas se realizan *“con la finalidad de dar atención a los contratos vigentes*

de los servicios de limpieza y vigilancia que mantiene la Dirección de Gestión de Recursos Educativos – DIGERE”.

- 3.4. Sobre dicho extremo, debe subrayarse que esta Dirección no es competente para pronunciarse sobre los contratos y/u obligaciones que tenga o adquiera el Ministerio de Educación (MINEDU) frente a empresas privadas en el marco de las normas de contrataciones con el Estado, ni validar la estructura de costos que le traslade la empresa contratista. En esa línea, en atención a la naturaleza de opinión técnica, el presente Informe no tiene por objeto establecer si dicha entidad debe pagar más o menos a sus empresas contratadas a raíz del incremento de la remuneración mínima aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2022-TR.
- 3.5. Sin perjuicio de ello, la Dirección de Normativa de Trabajo emite opinión técnica en el marco de sus competencias.

Sobre los alcances de la remuneración mínima

- 3.6. La remuneración mínima hace referencia al ingreso mínimo que, en calidad de remuneración, deben percibir los trabajadores, es decir, quienes prestan servicios en condición de subordinación en el marco de una relación laboral.
- 3.7. Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que la *remuneración mínima* es un concepto ligado al derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente (artículo 24 de la Constitución), en tanto tiene como finalidad:

“(…) proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.”¹

- 3.8. El artículo 24 de la Constitución establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual; y que la fijación de la remuneración mínima corresponde al Estado con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.
- 3.9. Al respecto, actualmente, según el Decreto Supremo N° 003-2022-TR, la remuneración mínima vital asciende a S/ 1,025.00 soles, el cual tiene vigencia a partir del 01 de mayo de 2022.
- 3.10. En ese marco, más que tratarse de un concepto jurídico con contenido específico, la remuneración mínima vital hace referencia a un monto salarial mínimo (piso salarial) que el empleador debe abonar por los servicios que presta el trabajador.

¹ Visto en: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm>

- 3.11. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (...)”*². De este modo, se infiere que tiene un carácter contraprestativo, alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Sobre el sueldo o salario básico

- 3.12. Cabe resaltar que estos conceptos (“sueldo o salario básico”) no tienen una definición legal específica en nuestro ordenamiento jurídico. Dichas figuras pertenecen a la práctica laboral de los empleadores al momento de diseñar sus esquemas salariales.
- 3.13. En esa línea, son conceptos distintos a la remuneración mínima, que como bien se ha mencionado anteriormente, constituye una garantía; por lo cual, no pueden equiparse necesariamente, siendo que la remuneración, como concepto jurídico, está constituida por el íntegro que el trabajador recibe por sus servicios, conforme a lo establecido en los artículos 6 y 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 3.14. Por consiguiente, en el marco de la función tuitiva del Derecho Laboral, lo relevante de cara al cumplimiento de la remuneración mínima es que los conceptos remunerativos asciendan a un ingreso mensual igual o superior al monto de S/ 1,025.00 como piso mínimo. De este modo, el sueldo o salario básico no podría ser inferior a este.

Sobre las horas extras

- 3.15. Las horas extras (trabajo en sobretiempo y voluntario) corresponden a una labor que excede la jornada ordinaria del trabajador y, por ello, tiene carácter excepcional³.
- 3.16. En consecuencia, vincular el cumplimiento de la remuneración mínima al pago de horas extras sería desconocer el pago de un monto o piso salarial mínimo, el cual corresponde a un trabajo en jornada ordinaria que actualmente asciende como mínimo a S/ 1,025.00.

Sobre la asignación familiar

- 3.17. La Ley N° 25129 regula el otorgamiento del concepto de asignación familiar, el cual es equivalente al 10% del ingreso mínimo legal.
- 3.18. De esta manera, el ámbito de aplicación de la norma se encuentra definido por aquellos trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, o hijos que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios,

² Tribunal Constitucional. Sentencia contenida en el Expediente N° 0020-2012-P1/TC Fundamento Jurídico 12.

³ Se encuentra regulado en el TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, y su Reglamento.

en cuyo caso se extenderá este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

- 3.19. Sobre el particular, es de señalar que la asignación familiar es un concepto adicional a la remuneración, cuya finalidad es aliviar la situación socioeconómica de trabajadores y trabajadoras que tienen cargas familiares⁴. De esta manera, dicho concepto respondería, a lo que en la doctrina se denomina, al “*carácter social de la remuneración*”, debido a que es un concepto destinado a cubrir las necesidades del trabajador.
- 3.20. Por lo tanto, es mérito de lo señalado, esta no debería considerarse para determinar el cumplimiento del derecho a la remuneración mínima. Es así como, el monto de S/ 102.50 que corresponde a este beneficio, debería adicionarse a los S/ 1,025.00 (piso mínimo) o a la remuneración que perciba el trabajador según el caso concreto.

Sobre la bonificación al cargo

- 3.21. Con relación a este concepto, entendemos que el mismo refiere a un incentivo que se otorga al cargo o puesto de trabajo, sin embargo, no contamos con información respecto a la periodicidad del pago.
- 3.22. Sin perjuicio de ello, en atención a este concepto, conviene referirse al artículo 16 del TUO CTS que regula la remuneración variable e imprecisa, considerando el criterio de regularidad. Asimismo, sobre el carácter remunerativo o no de un determinado concepto, resulta oportuno mencionar el artículo 7 del TUO LPCL, el cual precisa que no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del TUO CTS.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. La Dirección de Normativa de Trabajo no es competente para pronunciarse sobre los contratos y/o las obligaciones económicas que tenga o adquiere el Ministerio de Educación (MINEDU) frente a empresas privadas en el marco de las normas de contrataciones con el Estado, ni validar la estructura de costos que le traslade las empresas contratistas.
- 4.2. La remuneración mínima vital constituye un piso mínimo que se paga al trabajador como contraprestación por los servicios que presta al empleador en una jornada ordinaria, y que no puede ser menor a S/ 1,025.00, conforme el último incremento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-2022-TR. Se cumple con dicho mandato legal cuando los conceptos remunerativos abonados al trabajador suman la referida cantidad o la superan.
- 4.3. En atención a la naturaleza de la opinión técnica, el presente informe ha desarrollado alcances generales de los conceptos que integran la estructura de ingresos de los trabajadores, correspondiendo que se tenga presente ello a

⁴ Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral N° 099-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (fundamento 6.19).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ”*

efectos de determinar el cumplimiento o no del derecho a la remuneración mínima según el caso concreto.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda su derivación a la Dirección General de Trabajo, para continuar con el trámite correspondiente.

SERGIO SALGUERO AGUILAR
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-116909-2022