



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

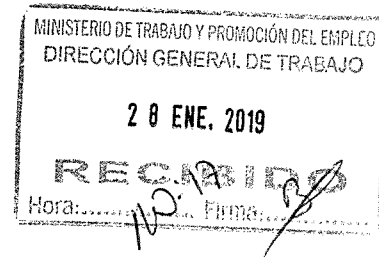
INFORME N° 13 -2019-MTPE/2/14.1

PARA : JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo

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

REFERENCIA : a) Oficio N° 751-2018/MINEDU/VMGP/DIGERE (H. R. E-202011-2018)
b) Oficio N° 542-2018/MINEDU/VMGP/DIGERE (H. R. E-137593-2018)

FECHA : 25 de enero de 2019



I. ASUNTO

Opinión técnica sobre la remuneración mínima vital y los efectos de su incremento en la obligación salarial del empleador.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

III. ANTECEDENTES

Mediante el documento a) de la referencia, la Directora de Gestión de Recursos Educativos del Ministerio de Educación hace mención al documento b) por el cual nos formula consulta sobre la remuneración mínima vital y los efectos de su incremento en la obligación salarial del empleador; ello, a propósito de los procesos de contratación pública que realiza la entidad con distintas empresas.

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 lo consultado en el marco de sus competencias.

IV. ANÁLISIS

- A. Sobre las normas de contrataciones del Estado y la estructura de costos presentada por el Ministerio de Educación**





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

1. Debe quedar claro que no corresponde a esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo pronunciarse respecto de las obligaciones económicas que tenga o adquiera el Ministerio de Educación frente a empresas privadas en el marco de las normas de contrataciones estatales. Es decir, en el presente informe no se establece si dicha entidad debe pagar menos o más a sus empresas contratadas a raíz del incremento de la remuneración mínima vital (en el supuesto que este incremento represente una mayor carga salarial – imprevista – para dichas empresas).
2. Igualmente, dada la naturaleza de una opinión técnica, a través del presente informe no se validará la nueva estructura de costos que determinada contratista habría alcanzado al Ministerio de Educación para reflejar los efectos del incremento de la remuneración mínima vital en los costos salariales que asume en virtud de las normas legales. Ello es así porque i) no es competencia de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo determinar el quantum de las ofertas de las empresas en las contrataciones estatales; y ii) no se tiene a disposición suficientes elementos de juicio para entender cabalmente la totalidad de conceptos que aparecen en dicha estructura de costos.

Sin perjuicio de ello, la información alcanzada por el Ministerio de Educación sí es útil para pronunciarnos sobre algunos conceptos que figuran como parte de la estructura de costos antes indicada y, a partir de ello, brindar consideraciones generales sobre la remuneración mínima vital y los efectos de su incremento en la obligación salarial del empleador.

B. Sobre el derecho a la remuneración mínima vital

3. La remuneración mínima vital hace referencia al ingreso mínimo que, en calidad de remuneración, deben percibir los trabajadores, es decir, las personas naturales que prestan servicios en condición de subordinación. En este sentido, la fijación de la remuneración mínima vital 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 remuneración mínima vital asciende a S/ 930.
4. Más que tratarse de un concepto jurídico con un contenido específico, la remuneración mínima vital hace referencia a un monto salarial mínimo (piso salarial) que el empleador debe abonar por la prestación laboral. Para evaluar el cumplimiento de este mandato legal por parte del empleador, únicamente pueden considerarse el otorgamiento de conceptos remunerativos. A tal efecto, es pertinente recurrir a la definición legal de remuneración prevista en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹.
5. Desde luego, en función al carácter tuitivo del Derecho Laboral, es razonable entender que no todo concepto remunerativo debería ser considerado para concluir en cada caso el respeto del derecho a la remuneración mínima vital. Por ejemplo, las horas extras corresponden a una labor que excede la jornada ordinaria del trabajador y, por ello, tienen

¹ “Artículo 6.- 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. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo


Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

carácter excepcional. Siendo esto así, vincular el cumplimiento del derecho a una remuneración mínima vital al pago de horas extras significaría en los hechos desconocer como regla el pago de un monto salarial mínimo. En otras palabras, al tratarse de un derecho mínimo, los S/ 930 deberían corresponder a un trabajo en jornada ordinaria, la cual puede que llegue a ser, inclusive, la jornada máxima de trabajo establecida por el artículo 25 de la Constitución Política.

Existe otro concepto remunerativo que se encuentra desligado de la prestación de servicios, y tiene una naturaleza más social que contraprestativa. Nos referimos concretamente a la asignación familiar. Sobre el particular, entendemos que en este caso tampoco debería considerarse el pago de la asignación familiar a efectos de concluir la observancia del derecho a una remuneración mínima vital. En otras palabras, los S/ 93 en que consiste este beneficio deberían adicionarse a los S/ 930 en que consiste la remuneración mínima vital.

Tampoco ingresan al cómputo de los S/ 930 los conceptos que constituyen condiciones de trabajo; es decir, conceptos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, en tanto necesarios o que facilitan su prestación, sin generarle una ventaja patrimonial. Ejemplos de ello pueden ser los uniformes (o el valor de los mismos) que una empresa de seguridad otorga (o abona) a su personal de vigilancia para la prestación del respectivo servicio de seguridad en una tercera institución.

- 
6. Distinto ocurre con las sumas de dinero que se entregan al trabajador directamente en calidad de alimentación principal (como el desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena), las cuales tienen naturaleza remunerativa y consideramos que computan para efectos de concluir que se respeta en cada caso el derecho a la remuneración mínima vital.

De igual manera, los conceptos o beneficios derivados de convenio colectivo o laudo arbitral – siempre que tengan naturaleza remunerativa – deberían ser considerados para efectos de evaluar si se cumple con pagar en cada caso el referido salario mínimo. Es decir, a través de la autonomía colectiva, de la cual deriven por ejemplo conceptos remunerativos, es también posible el cumplimiento del derecho a la remuneración mínima vital.

Mención aparte merece un concepto que se encuentra presente en la estructura de costos alcanzada por el Ministerio de Educación, denominada bonificación al cargo. Conforme a la información alcanzada por correo electrónico, de fecha 07 de noviembre de 2018, este concepto se otorgaría de manera permanente con el fin de incentivar un mejor desempeño de las funciones asignadas al trabajador. Así, en tanto se trata de un concepto que busca retribuir el desempeño del trabajador, advertimos que tiene naturaleza remunerativa; y, por tanto, el monto abonado por dicho concepto debería ser computado a efectos de concluir si el empleador cumple o no con observar el derecho a la remuneración mínima vital.

7. Por otra parte, cabe enfatizar que la periodicidad asociada al pago de la remuneración mínima vital 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. Cabe resaltar que, conforme a la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, si el trabajador labora menos de 4 horas diarias, tendrá derecho a percibir el equivalente de la parte proporcional de la remuneración mínima vital



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

establecida tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios².

C. Sobre el sueldo básico o salario básico

8. Ahora bien, respecto al “sueldo básico” o “salario básico”, cabe resaltar que el ordenamiento jurídico peruano no establece una definición legal sobre aquellos. Dichas figuras pertenecen 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 o salario 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”³.

Ello significa que no es obligatorio que el sueldo básico o salario básico ascienda al monto en que consiste la remuneración mínima vital; puede ser inferior, igual o superior. Lo relevante, de cara al cumplimiento del mandato legal que supone la remuneración mínima, es que los conceptos remunerativos otorgados al trabajador den como resultado un ingreso mensual igual o superior a los S/ 930, conforme a los criterios expuestos en el acápite B del presente informe.

D. Sobre la incidencia del incremento de la remuneración mínima vital en los beneficios laborales

9. Finalmente, cabe señalar que en caso ocurra un incremento de la remuneración mínima vital que tenga como consecuencia el incremento de la remuneración del trabajador⁴, ello tendrá una incidencia en el incremento de los beneficios laborales de obligatorio cumplimiento, tales como las gratificaciones legales, la compensación por tiempo de servicios, la remuneración vacacional, las utilidades y los aportes a la seguridad social en salud.

V. CONCLUSIONES

- a) No corresponde a la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo pronunciarse respecto de las obligaciones económicas que tenga o adquiera el Ministerio de Educación frente a empresas privadas en el marco de las normas de contrataciones estatales, ni validar la nueva estructura de costos que le traslade una contratista.
- b) 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.

² Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR.

³ TOYAMA, Jorge. *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Soluciones Laborales, 2008, p.280.

⁴ Situación que ocurre, por ejemplo, en los casos en donde el trabajador reciba por la prestación de sus servicios, únicamente, un sueldo básico o salario básico ascendente a una remuneración mínima vital.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

- c) En el presente informe, se ha analizado de manera general algunos conceptos que integran la estructura de ingresos de los trabajadores. Corresponde que se tenga presente este análisis a efectos de determinar el cumplimiento del derecho a la remuneración mínima vital en cada caso concreto.
- d) El "sueldo básico" o "salario básico" puede ser inferior, igual o superior al valor de la remuneración mínima vital.

El incremento de la remuneración mínima vital no implica necesariamente el incremento del "sueldo básico" o "salario básico".

Atentamente,

.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

