



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

**INFORME N° 64-2019-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** : Oficio N° 914-2018-SERVIR/GPGSC  
(H. R. E-97498-2018)

**FECHA** : **14 MAYO 2019**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO  
14 MAY 2019  
RECEBIDO  
9.10m

**I. ASUNTO**

Opinión técnica sobre la actualización de la remuneración mínima vital.

**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 de la referencia, la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) nos consulta sobre la procedencia de actualizar la remuneración mínima vital prevista en el Decreto Supremo N° 004-2018-TR, cuando el ingreso total de los trabajadores es mayor a esta, en virtud de los incrementos derivados de convenios colectivos.

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**

1. 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.

2. 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 Laboral<sup>1</sup>.
3. 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, existe un concepto remunerativo que se encuentra desligado de la prestación de servicios, y que tiene una naturaleza más social que contraprestativa. Nos referimos concretamente a la asignación familiar, que entendemos no debería considerarse 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 un empleador otorga a su personal de vigilancia o seguridad.

4. 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.

5. 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°

<sup>1</sup> "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"*

004-2018-TR garantiza a los trabajadores a percibir mensualmente, como remuneración, un monto igual o superior a S/ 930.

**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.
- b) 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.

Atentamente,

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

