



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Jesus Maria, 07 de Febrero del 2024

INFORME N° 000097-2024-MTPE/2/14.1

PARA : **MARISOL LA ROSA HUAMAN**
Directora General de Trabajo

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

ASUNTO : Opinión técnica sobre la diferencia entre el concepto denominado sueldo básico y remuneración mínima vital.

REFERENCIA : CARTA S/N

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante el documento de la referencia, el Gerente General de la Compañía Industrial Romosa S.A.C., remite al Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un documento donde solicita opinión técnica sobre la diferencia entre el concepto denominado Sueldo Básico y Remuneración mínima vital (en adelante, RMV).
- 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 tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo en el sector privado. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú
- 2.2 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
- 2.3 Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE)
- 2.4 Decreto Supremo N°054-90-TR, Trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada, tendrán derecho a percibir a partir del 1 de agosto de 1990, una remuneración Mínima Vital, equivalente a I/. 16'000,000.00 mensuales
- 2.5 Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

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://sgd.trabajo.gov.pe/validador/Documental/Inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: IWFE666





- 2.6 Resolución Ministerial N°091-92-TR, La Remuneración Mínima Vital sustituye al Ingreso Mínimo Legal, aplicable para trabajadores del Régimen privado, así como para establecer la base de remuneraciones para Periodistas, Mineros y Futbolistas Profesionales
- 2.7 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

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 esa línea, conforme el artículo 63 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 competencias en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo en el sector privado.

Sobre el concepto de Remuneración Mínima Vital

- 3.3 El concepto de RMV y Sueldo básico no está desarrollado totalmente en nuestro ordenamiento jurídico. A lo largo de la historia, estas expresiones han ido evolucionando en sus acepciones; es por ello, que jurisprudencialmente, se vale de la hermenéutica jurídica para conceptualizarlos. En ese sentido, podemos ver la siguiente denominación dentro del sistema jurídico internacional, referente al Salario Mínimo:

Estudio general de las memorias relativas al Convenio 26 de OIT,

«42. Habida cuenta de lo anterior, por "salario mínimo" puede entenderse la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países».

- 3.4 Ahora bien, como líneas arriba mencionamos, es necesario hacer un poco de historia para ver los orígenes de estos conceptos. En el Decreto Supremo N°54-90-TR, publicado el 20 de agosto de 1990, el concepto de «Remuneración Mínima Vital» hizo su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, con el objetivo de eliminar las causas de la inflación por la que atravesaba el país, en ese momento, y de proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores de menores ingresos. En ese sentido, la «Remuneración Mínima Vital» se conformaba por:





- a) Ingreso mínimo Vital, b) Bonificación por Movilidad, c) Bonificación Suplementaria Adicional.
- 3.5 Así, mediante Resolución Ministerial N°091-92-TR, se extiende las intenciones de la norma mencionada en el párrafo anterior, declarando en su artículo 1: *«La Remuneración Mínima Vital a partir del 01 de enero de 1992, es un solo concepto remunerativo, absorbiendo en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional»*
- 3.6 En ese orden de ideas, en el Expediente 01164-2004-PA/TC, el Tribunal Constitucional, estableció lo siguiente:
- «El Decreto Supremo N°054-90-TR (publicado el 20-08-1990) subrayó la necesidad de proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores de menores ingresos, mediante el otorgamiento de una Remuneración Mínima Vital, la misma que, según su artículo 3°, estaría integrada, entre otros conceptos, por el Ingreso Mínimo Legal, el cual incorporó y sustituyó al Sueldo Mínimo Vital, convirtiéndose este concepto sustitutorio en el referente para los efectos legales y convencionales en que resultara aplicable».*
- 3.7 Como se puede leer, el Tribunal Constitucional establece que el Sueldo Mínimo Vital debe ser entendido como Ingreso Mínimo Legal. En ese sentido, la RMV nunca ha reemplazado el concepto del Sueldo Mínimo Vital.
- 3.8 En ese sentido, la RMV ha sido definida como el *«monto mínimo mensual que debe ser otorgado al trabajador por la puesta a disposición de sus servicios dentro de una jornada no inferior a cuatro horas diarias o veinticuatro semanales»*, concepto que difiere del brindado a la remuneración básica (sueldo básico), la misma que es identificada como *“la remuneración fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica constituye contraprestación directa o inmediata, más estrechamente conexas con la prestación misma del trabajo”*¹.
- 3.9 Asimismo, 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.
- 3.10 Por lo tanto, más que tratarse de un concepto jurídico con contenido específico, la remuneración mínima vital hace referencia a un monto salarial mínimo (piso salarial), frente a una norma imperativa, que el empleador debe abonar por los servicios que presta el trabajador.
- 3.11 Sin perjuicio a ello, es importante resaltar que el salario mínimo en el Perú, como término utilizado a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene la denominación de Remuneración Mínima Vital (RMV).

Sobre el sueldo o salario básico

¹ JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU, VALDERRAMA, L., & DIAZ, K. (2016). Diccionario del régimen laboral peruano: enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencia I. Lima, Gaceta Jurídica

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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: IWFE66





- 3.12 Cabe resaltar que los 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/ 1,025.00² como piso mínimo. De este modo, el sueldo o salario básico no podría ser inferior a este.
- 3.15 Ahora, a través del Informe N°049-2016-MTPE/2/14.1, este Despacho opinó lo siguiente:
«Ahora bien, es importante señalar que el ordenamiento jurídico peruano no establece una relación de identidad, ni de todo a parte, entre las remuneraciones mínimas establecidas legalmente y la denominada remuneración básica aludida por la administrada, sin perjuicio de que aquellas y esta puedan o no coincidir en cuantía según el esquema salarial que prevea cada empleador o acuerden las partes. Eso sí, independientemente del esquema salarial establecido, el trabajador tiene derecho a percibir como mínimo la remuneración fijada por las normas imperativas»
- 3.16 En consecuencia, conforme a lo desarrollado en los párrafos precedentes, se deja en claro que la RMV y el sueldo básico no necesariamente van a coincidir en monto y esta última solo correspondería ser nivelada en caso el ingreso mensual del trabajador fuese inferior a la RMV establecida legalmente.

IV. CONCLUSIÓN

- 4.1 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.
- 4.2 Las remuneraciones mínimas establecidas legalmente y las denominadas remuneraciones básicas aludida en la consulta podrían o no coincidir en cuantía según el esquema salarial que prevea cada empleador o acuerden las partes. Sin perjuicio de ello, la remuneración básica no puede ser inferior a la RMV y no es establecida por norma imperativa.

² Decreto Supremo N° 003-2022-TR





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe, de contar con el visto bueno de la Dirección General de Trabajo, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SERGIO SALGUERO AGUILAR
DIRECTOR (A)
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SSA/rac)

H.R. 056111-2022

EXP. 0051564-2024

