



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 49 -2016-MTPE/2/14.1

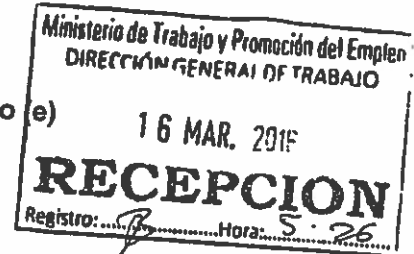
Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

Fecha: 15 de marzo de 2016

Asunto: Opinión técnica sobre remuneración mínima

Referencia: a) H.R. 6420-2016-EXT
b) Escrito de fecha 21 de enero de 2016



I. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Supremo N° 007-2012-TR, Incrementan Remuneración Mínima de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada a partir del 01 de junio de 2012
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

II. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia b), Corporación La Sirena S.A.C. solicita a la Dirección General de Trabajo la emisión de una opinión técnica sobre los alcances de la remuneración mínima, particularmente, en el caso de trabajadores que perciben una remuneración básica más comisiones.

III. ANÁLISIS

3.1 El artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración, en los siguientes términos:

*"Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.
Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores".*



"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

3.2 A nivel legal, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula la remuneración de la siguiente forma:

"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".¹

3.3 Siguiendo lo previsto a nivel constitucional y legal, el Decreto Supremo N° 007-2012-TR establece como remuneración mínima para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada la suma de S/. 750.00 Soles, a partir del 1° de junio de 2012. Cabe indicar que, además de esta remuneración mínima, existen otras aplicables a sectores específicos de trabajadores, como los mineros y periodistas.² En todos estos casos, nos encontramos frente a normas imperativas que prevén derechos mínimos, por lo que a través de la autonomía de la voluntad sólo es posible incrementar la cuantía de aquellas remuneraciones mínimas.³

3.4 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 ésta 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 el derecho a percibir como mínimo la remuneración fijada por las normas imperativas.⁴

Por ello, un esquema salarial que prevea el pago de una remuneración básica más comisiones resultará válido siempre que respete las normas imperativas que regulan el pago de las remuneraciones mínimas.

¹ Cabe resaltar que, de acuerdo con el artículo 7° de la norma citada, no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

² Al respecto, puede consultarse el Decreto Supremo N° 039-89-TR, para el caso de los trabajadores mineros; y la Ley N° 25101, para el caso de los periodistas.

³ En doctrina, estos derechos mínimos son conocidos como derechos necesarios relativos, en los que la autonomía de la voluntad sólo puede intervenir para mejorar los pisos establecidos legalmente. Al respecto, véase Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. 1era edición. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2009, p. 93.

⁴ Cuestión distinta son las condiciones para el goce de una remuneración mínima fijada por ley. Así, en lo referido a la remuneración mínima para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, puede verse la Resolución Ministerial N° 091-92-TR.



*"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

3.5 Finalmente, conforme a lo previsto en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera produce efectos jurídicos sobre el administrado recurrente, al no resolver casos concretos, lo que corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

IV. CONCLUSIÓN

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 a la que hace referencia la administrada, sin perjuicio de que los montos de aquellos conceptos puedan coincidir o no según el esquema salarial establecido para remunerar a un trabajador.

No obstante lo señalado, cualquiera sea el esquema salarial establecido (por ejemplo, remuneración básica más comisiones), éste debe respetar las normas imperativas que reconocen el derecho a una remuneración mínima por los servicios prestados.

Atentamente,

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