

# Todo lo que debe saber sobre La Remuneración Mínima Vital

Para efectos legales, la remuneración constituye el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, y siempre que sea de su libre disposición. Asimismo, 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.

Bajo este concepto, la remuneración mínima vital viene a ser la cantidad mínima de dinero establecida legalmente que se paga mensualmente a un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labora una jornada de cuatro o más horas diarias, de tal forma que le permita cubrir sus necesidades básicas. **Así, el concepto de remuneración mínima vital, más que un significado de contenido jurídico, refiere al piso remunerativo que el empleador debe considerar por la realización del trabajo subordinado.**

Cabe señalar que, cuando por la naturaleza del trabajo, el colaborador labore menos de cuatro horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital establecida, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

El *Convenio 26* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928, ratificado por el Perú, señala que todo miembro de la

OIT, que ratifique el convenio, se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios.

Ello, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. A los efectos del convenio en mención, el término “industrias” comprende las industrias de transformación y el comercio.

## **La RMV en el Perú**

La Constitución Política del Perú, en su artículo 24, referido a derechos del trabajador, señala que *“las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”*

El más reciente aumento de la RMV se dio a través del *Decreto Supremo N°03-2022-TR*, publicado el 3 de abril de 2022. Dicho incremento fue de S/ 95, con lo que la RMV pasó de S/ 930 a S/ 1.025, a partir del 1 de mayo pasado.

## **Casos especiales**

No obstante, lo señalado es la regla general, existen casos especiales que describimos a continuación:

## ▪ **Trabajadores Mineros**

El Ingreso Mínimo Minero no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional al Ingreso Mínimo Legal vigente (hoy remuneración mínima vital), en la oportunidad de pago. Tienen derecho a percibir el Ingreso Mínimo Minero los trabajadores empleados y obreros de la actividad minera, incluido el personal que labora a través de contratistas y subcontratistas.

## ▪ **Trabajadores Periodistas**

El sueldo mínimo del periodista profesional colegiado que ejerce sus actividades en empresas de comunicación masiva, de más de 25 trabajadores en total, incluidos los contratados, eventuales y de servicios, como diarios de circulación nacional, radiodifusoras de ámbito nacional y televisoras del sector privado, no podrá ser menor de tres Remuneraciones Mínimas Vitales o su equivalencia remunerativa, fijados para Lima Metropolitana.

## ▪ **Trabajadores a Destajo**

Los trabajadores sujetos a destajo que laboran en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir la Remuneración Mínima Vital, siempre que se cumpla con la eficiencia y puntualidad normales. El pago a destajo se refiere a remunerar a los trabajadores por unidad de obra o productos realizados o servicio prestado con un monto preestablecido, en vez de

remunerarlos sobre la base del tiempo que emplean para desarrollar su trabajo.

#### ▪ **Trabajadores comisionistas**

Tratándose de empleados sujetos a comisión, la Remuneración Mínima Vital se aplicará cuando los servicios tengan carácter de exclusivos, debiendo completarse la diferencia entre la Comisión y la RMV, si no se alcanzara ésta.

#### ▪ **Modalidades Formativas laborales**

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una RMV cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.

## **Impacto de la RMV en otros conceptos**

#### ▪ **Trabajo nocturno**

El trabajo nocturno es aquel comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. En este caso los trabajadores tienen derecho al pago de una sobretasa del 35% sobre la RMV.

## ▪ ESSALUD

La contribución mínima a EsSalud equivale al 9% de la RMV vigente

## ▪ Asignación Familiar

Los trabajadores del sector privado que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, o hasta 24 años, siempre y cuando estos se encuentren cursando estudios superiores, perciben asignación familiar equivalente al 10% de la RMV vigente.

# **Incumplimiento del empleador de abonar la RMV**

No pagar la remuneración mínima correspondiente es una infracción muy grave, que se sanciona con multa de entre 0,23 UIT hasta 52,53 UIT, dependiendo del tamaño de la empresa y del número de trabajadores afectados, de acuerdo con la *Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 28806)*.