www.pzmabogados.com
Lima: Av. Santo Toribio 143 San Isidro
Trujillo: Av. Los Ángeles Mz. E Lote 14
Dpto. 301 Urb. San Jose de California
Cajamarca: Jr. Del Comercio 201
Lima - Trujillo : (044) 62 33 90
Cajamarca: (076) 34 20 25

LA LETRA PEQUEÑA DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

Desde el 1 de octubre la Remuneración Mínima Vital (RMV) es de S/ 1,230, y a estas alturas casi todas las empresas ya ajustaron el sueldo de quienes ganaban S/ 1,130. Sin embargo, cada incremento de la RMV suele traer el mismo problema, porque este cambio no solo fija el piso del sueldo, sino que también sirve de base para otros pagos que en muchos casos siguen calculándose con el monto antiguo. Ahora que se acerca el cierre de la planilla de octubre, vale la pena repasar los puntos que con más frecuencia quedan desactualizados.

Lo primero es la asignación familiar, que equivale al 10 % de la RMV y que, por lo tanto, pasó de S/ 113 a S/ 123. Muchas veces se olvida que le corresponde a todo trabajador que tenga hijos menores de edad, o mayores que sigan estudios superiores, sin importar cuánto gane, de modo que, por ejemplo, un analista con un hijo recién nacido o el jefe de ventas con un hijo de 23 años en la universidad también deben ver la asignación actualizada en su boleta.

También es importante observar la remuneración de los trabajadores que prestan servicios en horario nocturno, quienes no pueden ganar menos que la RMV más un 35 %, lo que hoy equivale a S/ 1,660.50; así que si tiene vigilantes, personal de planta u otros trabajadores que laboran de noche y que tienen sueldos cercanos al mínimo, es momento de revisar que lleguen a esa cifra.

Algo parecido ocurre con los practicantes, ya que la subvención de una modalidad formativa a jornada completa no puede ser menor a la RMV y, si la jornada es menor, se paga en proporción. En estos casos es recomendable suscribir adendas a los convenios formativos que permitan garantizar un orden y mantener actualizadas las subvenciones.

En cuanto a EsSalud, el aporte del 9 % se calcula sobre una base que no puede ser menor a la RMV, por lo que el aporte mínimo por trabajador sube a S/ 110.70. Este cambio pesa sobre todo en los contratos a tiempo parcial, donde la remuneración no alcanza la RMV y es probable que se siga declarando sobre la base anterior.

Hay que tener en cuenta, además, que el aumento se arrastra a la CTS y a la gratificación. El depósito de CTS de noviembre se calcula con la remuneración de octubre, de manera que, si ese mes ya incluye los S/ 1,230 y la nueva asignación familiar, la base computable será

www.pzmabogados.com
Lima: Av. Santo Toribio 143 San Isidro
Trujillo: Av. Los Ángeles Mz. E Lote 14 Dpto. 301 Urb. San Jose de California
Cajamarca: Jr. Del Comercio 201
Lima - Trujillo : (044) 62 33 90
Cajamarca: (076) 34 20 25

mayor; lo mismo sucederá con la gratificación de diciembre y con el valor de cada hora extra. Por eso es recomendable recalcular desde ahora la proyección y la provisión para el pago de estos conceptos.

Los sectores con regímenes propios también tienen cambios. Por ejemplo, la remuneración mínima minera pasa a S/ 1,537.50, y en el régimen agrario la Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) asciende a S/ 369.

Finalmente, no hay que perder de vista lo que viene. El Gobierno ha previsto un segundo tramo de S/ 70 durante el primer semestre de 2027, con el que la RMV llegará a S/ 1,300 y la asignación familiar a S/ 130, así que si ya está armando el presupuesto del próximo año, lo prudente es incluirlo en las proyecciones desde ahora.

Lo que el aumento mueve fuera de la boleta

Además de lo que el aumento de la RMV cambia en la planilla, hay dos efectos que suelen pasar desapercibidos y que, a mediano plazo, pueden pesar más que cualquier reintegro.

El primero tiene que ver con la escala salarial. Cuando sube el mínimo, el trabajador que ganaba S/ 1,250 queda casi en el mismo nivel que quien acaba de ingresar, y el supervisor con S/ 1,400 termina ganando apenas un poco más que las personas que tiene a cargo. Esta compresión, si bien no genera una multa directamente, sí afecta la motivación de quienes sienten que su experiencia, categoría o responsabilidad ya no se reconocen. A ello se suma que, conforme a lo que establece la Ley N° 30709, las empresas están obligadas a contar con un cuadro de categorías y funciones y con una política salarial que justifique objetivamente las diferencias de remuneración. Si el aumento de la RMV desordenó esas categorías, este es un buen momento para revisarlas, decidir si algunos puestos necesitan un ajuste y dejarlo documentado, antes de que un trabajador reclame que su remuneración no corresponde a su puesto o funciones.

El segundo efecto está en los proveedores. Si su empresa contrata servicios de vigilancia, limpieza u otros con personal destacado, es probable que se reciban pedidos de reajuste de precio, por lo que vale la pena revisar qué dice el contrato al respecto antes de negociar. Pero hay algo aún más importante. En la tercerización con desplazamiento de personal y en la intermediación laboral, la empresa que contrata el servicio puede terminar respondiendo

www.pzmabogados.com
Lima: Av. Santo Toribio 143 San Isidro
Trujillo: Av. Los Ángeles Mz. E Lote 14
Dpto. 301 Urb. San Jose de California
Cajamarca: Jr. Del Comercio 201
Lima - Trujillo : (044) 62 33 90
Cajamarca: (076) 34 20 25

por los beneficios laborales de esos trabajadores durante el tiempo que le prestaron servicios. Dicho de otro modo, si su proveedor no actualiza en su propia planilla la RMV, la deuda puede escalar hasta terminar conviritiéndose en una contingencia directa. Por eso, más allá del precio y el monto de la factura que se emita, es recomendable pedirle al proveedor las boletas o constancias de pago de octubre y verificar que el aumento se haya aplicado.

¿Cuáles son los riesgos de no actualizar la planilla íntegramente?

Puede parecer que un desfase de diez soles en la asignación familiar o de unos cuantos soles en el aporte a EsSalud no merece mayor preocupación, pero el costo real de no actualizar estos conceptos suele ser bastante mayor que la diferencia misma.

El primer riesgo es una inspección de SUNAFIL. No pagar en forma íntegra y oportuna las remuneraciones y los beneficios laborales es una infracción grave, y la multa se calcula según el número de trabajadores afectados, de manera que un error que se repite en toda la planilla se convierte rápidamente en una sanción considerable. A ello se suma que la empresa igual tendrá que reintegrar lo adeudado, con los intereses legales laborales correspondientes.

Por otro lado, el error no se queda en un solo mes. Una remuneración mal calculada en octubre se traslada al depósito de la CTS de noviembre y a la gratificación de diciembre, y el depósito incompleto de la CTS es también, por sí mismo, una infracción grave. Algo similar ocurre con EsSalud, cuyo aporte omitido puede ser cobrado por SUNAT con intereses y multas tributarias.

Tampoco hay que olvidar que cualquier trabajador puede reclamar estas diferencias ante el Poder Judicial, y que tiene hasta cuatro años desde que termina la relación laboral para hacerlo; en ese escenario, a la deuda se suman los intereses y los costos del proceso. Por eso, si detecta alguna diferencia, lo más conveniente es regularizarla cuanto antes, ya que la normativa inspectiva reduce de manera importante la multa cuando el empleador subsana antes de que se inicie el procedimiento sancionador.

Un aumento de cien soles parece un cambio menor, y quizás por eso es tan fácil subestimarlo. Pero la planilla funciona como un engranaje, y cuando una pieza cambia de

www.pzmabogados.com
Lima: Av. Santo Toribio 143 San Isidro
Trujillo: Av. Los Ángeles Mz. E Lote 14 Dpto. 301 Urb. San Jose de California
Cajamarca: Jr. Del Comercio 201
Lima - Trujillo : (044) 62 33 90
Cajamarca: (076) 34 20 25

tamaño las demás tienen que acomodarse. No está de más dedicar unas horas este mes a revisarla con calma para prevenir contingencias mayores.