CÁMARA DE DIPUTADOS
CONGRESO DEL PERÚ

CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00792-2026-2031-CD
RU 60099-CD
09 NOVIEMBRE 2026 09:37 a. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

SVIETA VALIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE ESTABLECE LA ACTUALIZACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL SEGÚN EL COSTO DE VIDA, REGULA SU REVISIÓN TÉCNICA ANUAL Y DISPONE MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Las y los diputados, integrantes del Grupo Parlamentario Juntos por el Perú y a iniciativa del diputado/a Svieta Valia Fernández González, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 98 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan la siguiente proposición legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE ESTABLECE LA ACTUALIZACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL SEGÚN EL COSTO DE VIDA, REGULA SU REVISIÓN TÉCNICA ANUAL Y DISPONE MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la ley

La ley tiene por objeto establecer la actualización de la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada según el costo de vida de los hogares de menores ingresos, regular su revisión técnica anual y disponer medidas de acompañamiento para la micro, pequeña y mediana empresa, con sujeción a la sostenibilidad fiscal.

Artículo 2. Finalidad

La ley tiene por finalidad garantizar el derecho a una remuneración equitativa y suficiente reconocido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, para conservar la capacidad de compra y avance hacia la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y de su familia, con resguardo del empleo formal, de la estabilidad de precios, del equilibrio fiscal y de la sostenibilidad de la micro, pequeña y mediana empresa.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

3.1. La ley se aplica a la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, incluidos los regímenes laborales especiales que la toman como referencia.

3.2. La ley no modifica los regímenes remunerativos ni las escalas de compensación del sector público ni autoriza, por sí misma, créditos presupuestarios adicionales. La aplicación de la presente ley no genera derecho a demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Los efectos que se produzcan en las entidades públicas por aplicación de normas vigentes que toman la remuneración mínima vital como referencia se atienden conforme a la Segunda Disposición Complementaria Final.

Artículo 4. Definiciones

Para efectos de la ley, se entiende por:

a) Índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos: el índice de precios al consumidor a nivel nacional ponderado según la estructura de gasto de los hogares del primer quintil de ingresos, que elabora y publica mensualmente el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

b) Índice de referencia: el índice con el que se calculó la última actualización realizada conforme a los artículos 6 o 7, o el que corresponda conforme al párrafo 6.2.

c) Fecha anual de vigencia: la fecha única en que rigen cada año la actualización y el incremento real de la remuneración mínima vital.

d) Canasta de suficiencia: el valor de la línea de pobreza total por persona multiplicado por el número de miembros del hogar de referencia y dividido entre su número de perceptores de ingresos laborales, conforme a la información que publica el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

e) Micro, pequeña y mediana empresa: la empresa con ventas anuales en el ejercicio anterior de hasta 150 unidades impositivas tributarias, de más de 150 y hasta 1 700 unidades impositivas tributarias, o de más de 1 700 y hasta 2 300 unidades impositivas tributarias, respectivamente. Cuando la empresa integra un grupo económico, se consideran las ventas anuales conjuntas del grupo.

Artículo 5. Competencia del Poder Ejecutivo y participación de los actores sociales

5.1. Corresponde al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conducir la revisión técnica anual y aprobar, mediante decreto supremo, el incremento real de la remuneración mínima vital, su oportunidad y, de ser el caso, su aplicación en tramos, conforme a los criterios y al procedimiento que establece la presente ley.

5.2. La revisión se realiza con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con el artículo 24 de la Constitución Política del Perú y con los convenios internacionales del trabajo ratificados por el Perú.

5.3. La actualización regulada en el capítulo II opera de pleno derecho y no está sujeta a consenso ni a la aprobación de un decreto supremo. Su metodología, aplicación y resultados son materia de información, participación técnica y evaluación en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, sin que la falta de consenso suspenda o postergue la actualización.

CAPÍTULO II. ACTUALIZACIÓN SEGÚN EL COSTO DE VIDA

Artículo 6. Actualización anual

6.1. La remuneración mínima vital se actualiza de pleno derecho cada año, en la fecha anual de vigencia, en un porcentaje igual a la variación del índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos entre el índice de referencia y el índice del tercer mes anterior al de la fecha anual de vigencia.

6.2. Cuando un decreto supremo aprueba un incremento fuera de la revisión técnica anual, el índice del mes anterior al de su vigencia pasa a ser el índice de referencia.

6.3. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicación del índice que determina la actualización, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica, mediante resolución ministerial de carácter declarativo, el porcentaje y el monto actualizado de la remuneración mínima vital, redondeado al sol superior. La falta de publicación no impide ni posterga la vigencia de la actualización.

6.4. Si la variación es nula o negativa, la remuneración mínima vital mantiene su valor nominal y el índice de referencia no se modifica. En ningún caso la remuneración mínima vital se reduce.

6.5. Las condiciones de contexto del artículo 11 no suspenden, reducen ni difieren la actualización, y ningún decreto supremo puede fijar una remuneración mínima vital inferior a la que de ella resulta.

Artículo 7. Actualización extraordinaria

7.1. Cuando el índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos registra una variación acumulada igual o mayor al tres por ciento respecto del índice de referencia, la remuneración mínima vital se actualiza de pleno derecho en el mismo porcentaje desde el primer día del segundo mes siguiente al de la publicación del índice que produce dicha variación.

7.2. El índice que produce la actualización extraordinaria pasa a ser el índice de referencia. Su publicación se rige por el párrafo 6.3.

7.3. Si la actualización extraordinaria debiera regir dentro de los dos meses anteriores a la fecha anual de vigencia, no se aplica por separado y la variación que la produce se incorpora a la actualización anual.

Artículo 8. Exigibilidad

La remuneración mínima vital actualizada o incrementada conforme a la ley es exigible desde su vigencia, sin necesidad de acto adicional del empleador ni de la autoridad administrativa de trabajo.

CAPÍTULO III. REVISIÓN TÉCNICA ANUAL E INCREMENTO REAL

Artículo 9. Criterios de la revisión

9.1. La revisión técnica anual considera, de manera conjunta, los siguientes criterios:

a) El costo de vida, medido por el índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos.

b) La productividad media del trabajo, medida por la relación entre el producto bruto interno real y la población ocupada.

c) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias, medidas por la canasta de suficiencia.

d) La situación del mercado de trabajo, en particular el empleo formal registrado, el desempleo y la informalidad laboral de los asalariados privados.

e) La relación entre la remuneración mínima vital y las remuneraciones promedio y mediana de los asalariados privados, por departamento y por tamaño de empresa.

f) La situación de la actividad económica nacional y las proyecciones del Marco Macroeconómico Multianual.

g) La capacidad de pago de las empresas según su tamaño, con especial atención a la microempresa.

9.2. El reglamento determina los indicadores, las fuentes de información oficial, los métodos de cálculo y los umbrales aplicables a cada criterio, previa consulta al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 10. Incremento real y resultado técnico de referencia

10.1. La revisión técnica anual determina el incremento real de la remuneración mínima vital, que se suma a la actualización del artículo 6 y comprende los siguientes componentes:

a) Componente de productividad: la variación anual promedio de la productividad media del trabajo de los tres últimos años calendario, cuando es positiva.

b) Componente de suficiencia: un punto porcentual, mientras la remuneración mínima vital sea inferior a la canasta de suficiencia.

10.2. El resultado técnico de referencia es la suma de la actualización del artículo 6 y del incremento real.

10.3. Del componente de productividad se descuenta la parte de los incrementos aprobados fuera de la revisión técnica anual que haya compensado la productividad del mismo periodo; el componente adicional de recuperación definido en el párrafo 13.1 no se descuenta.

10.4. Cuando la variación anual del índice de precios al consumidor a nivel nacional del año calendario anterior supera el límite superior del rango meta de inflación del Banco Central de Reserva del Perú, el decreto supremo puede aplicar el incremento real en uno o más tramos dentro de los doce meses siguientes a la fecha anual de vigencia.

10.5. El componente de suficiencia deja de aplicarse cuando la remuneración mínima vital alcanza la canasta de suficiencia.

Artículo 11. Condiciones de contexto

11.1. El informe técnico verifica si concurre alguna de las siguientes situaciones:

a) Reducción del producto bruto interno real desestacionalizado durante dos trimestres consecutivos.

b) Elevación de la tasa anual de desempleo urbano por encima del umbral que fija el reglamento.

c) Elevación de la tasa anual de informalidad laboral de los asalariados privados urbanos por encima del umbral que fija el reglamento.

d) Relación entre la remuneración mínima vital y la remuneración promedio de los asalariados privados formales superior al umbral que fija el reglamento.

e) Elevación de la proporción de asalariados de la microempresa con remuneración inferior a la remuneración mínima vital por encima del umbral que fija el reglamento.

11.2. En los supuestos del párrafo 11.1, el incremento real se difiere. El componente de productividad se incorpora a la revisión técnica anual en la que dichas situaciones hayan cesado, para su aplicación en uno o más tramos; el componente de suficiencia no se acumula.

11.3. Las condiciones de contexto no afectan la actualización de los artículos 6 y 7.

Artículo 12. Periodicidad y procedimiento

12.1. La revisión técnica de la remuneración mínima vital es anual.

12.2. El reglamento fija la fecha anual de vigencia, compatible con la programación multianual presupuestaria y con la elaboración del Marco Macroeconómico Multianual, así como las fechas límite de publicación del informe técnico y del decreto supremo.

12.3. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora cada año el informe técnico de revisión, que incluye la estimación del efecto de la actualización y del incremento en el empleo, la informalidad, las empresas según su tamaño, las obligaciones del sector

público que toman como referencia la remuneración mínima vital. El informe utiliza información oficial del Instituto Nacional de Estadística e Informática, del Banco Central de Reserva del Perú, del Ministerio de Economía y Finanzas y de la Planilla Electrónica, identifica los riesgos fiscales relevantes y se publica en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

12.4. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicación del informe técnico, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo convoca a la instancia técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo encargada de la materia, que se pronuncia en un plazo no mayor de treinta días calendario contados desde la convocatoria; el Pleno del Consejo se pronuncia dentro de los siete días calendario siguientes o, a falta de dicha instancia técnica, directamente dentro de los treinta días calendario contados desde la convocatoria.

12.5. Si existe consenso, el Poder Ejecutivo aprueba el incremento real mediante decreto supremo; si no existe consenso, o si vencen los plazos del párrafo 12.4 sin pronunciamiento, el Poder Ejecutivo resuelve sobre la base del informe técnico y valora, en la parte considerativa del decreto supremo, las posiciones escritas presentadas por las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

12.6. El decreto supremo se publica con una anticipación no menor de treinta días calendario a la fecha anual de vigencia, salvo que el Pleno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo acuerde un plazo menor.

Artículo 13. Decisión, motivación y regla supletoria

13.1. Se entiende por componente adicional de recuperación la parte de un incremento que excede el resultado técnico de referencia.

13.2. Cuando el decreto supremo aprueba un incremento real distinto del que resulta del artículo 10, o un incremento fuera de la revisión técnica anual, su parte considerativa identifica, de ser el caso, el componente adicional de recuperación y expone las razones de la decisión y la evaluación de su impacto en el empleo, la informalidad laboral, los precios, las empresas según su tamaño y las finanzas públicas.

13.3. En ningún caso el decreto supremo fija una remuneración mínima vital inferior a la que resulta de la actualización de los artículos 6 y 7.

13.4. Si a la fecha límite de publicación no se ha publicado el decreto supremo, rige desde la fecha anual de vigencia únicamente la actualización de los artículos 6 y 7. El Poder Ejecutivo publica el decreto supremo que resuelve sobre el incremento real dentro de los treinta días calendario siguientes a la fecha límite, sin perjuicio de la responsabilidad de la autoridad competente y de la dación de cuenta prevista en el artículo 23.

13.5. El decreto supremo publicado después de la fecha límite no puede fijar una remuneración mínima vital inferior a la que resulte de los artículos 6 y 7. Si fija un monto superior, este rige desde el día siguiente al de su publicación.

13.6. Todo incremento fuera de la revisión técnica anual se aprueba previa consulta al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 14. Indicadores a cargo del Instituto Nacional de Estadística e Informática

14.1. El Instituto Nacional de Estadística e Informática publica mensualmente el índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos y, a más tardar el 15 de marzo de cada año, la variación anual de la productividad media del trabajo de los tres últimos años calendario.

14.2. El Instituto Nacional de Estadística e Informática publica cada año, con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares, la canasta de suficiencia y el número de

miembros y de perceptores de ingresos laborales del hogar de referencia, definido como el hogar cuyo jefe es asalariado privado con remuneración cercana a la remuneración mínima vital.

14.3. El Instituto Nacional de Estadística e Informática aprueba la metodología de los indicadores mediante resolución jefatural, previa coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, utilizando prioritariamente fuentes, registros y operaciones estadísticas existentes y sin que la presente disposición autorice la creación de nuevas operaciones estadísticas con cargo al Tesoro Público.

CAPÍTULO IV. MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Artículo 15. Evaluación de medidas tributarias de acompañamiento

15.1. El Ministerio de Economía y Finanzas evalúa, dentro de los ciento ochenta días calendario siguientes a la entrada en vigencia de la ley, la pertinencia de medidas tributarias temporales y focalizadas que compensen parcialmente a la micro, pequeña y mediana empresa el mayor costo laboral derivado de las actualizaciones e incrementos de la remuneración mínima vital, condicionadas al mantenimiento del empleo formal, con sujeción a la Norma VII del Título Preliminar del Texto Único Ordenado del Código Tributario y a las reglas fiscales vigentes.

15.2. El informe de evaluación cuantifica el costo fiscal de cada alternativa, identifica su ingreso alternativo y su beneficio económico, se publica en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas y se remite a las comisiones competentes del Senado y de la Cámara de Diputados.

15.3. Este artículo no crea, modifica ni otorga exoneraciones, incentivos o beneficios tributarios, cuya iniciativa corresponde al Poder Ejecutivo.

Artículo 16. Información anticipada y orientación a la micro y pequeña empresa

16.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica, junto con el informe técnico de revisión, la proyección del monto de la remuneración mínima vital para la siguiente fecha anual de vigencia y su incidencia estimada, por tamaño de empresa, en los conceptos remunerativos y beneficios que la toman como referencia.

16.2. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Ministerio de la Producción realizan, antes de cada fecha anual de vigencia y con cargo a su presupuesto institucional, acciones de orientación dirigidas a la micro y pequeña empresa sobre la aplicación de la actualización y del incremento de la remuneración mínima vital.

Artículo 17. Previsión de la remuneración mínima vital en los contratos con el Estado

17.1. Al determinar el valor estimado de los contratos de servicios sujetos a la Ley 32069, Ley General de Contrataciones Públicas, cuya estructura de costos comprenda remuneraciones referidas a la remuneración mínima vital, las entidades contratantes consideran la fecha anual de vigencia y la proyección publicada conforme al párrafo 16.1, con cargo a su presupuesto institucional.

17.2. Lo dispuesto en el párrafo 17.1 no autoriza reajustes de precio no previstos en el contrato ni demanda recursos adicionales al Tesoro Público.

17.3. Este artículo se aplica únicamente a los procedimientos de selección convocados después de la entrada en vigencia de la presente ley. No modifica contratos vigentes ni genera reajustes retroactivos o pagos no previstos contractualmente.

Artículo 18. Criterios de priorización en programas de productividad

Los programas y fondos de productividad, capacitación, innovación, digitalización y financiamiento a cargo del Ministerio de la Producción y de sus organismos adscritos incorporan, cuando resulte compatible con el objeto, las reglas y los criterios técnicos de cada intervención, criterios de priorización a favor de las micro y pequeñas empresas que acrediten que una actualización o incremento de la remuneración mínima vital produjo un aumento verificable de sus costos laborales y que mantuvieron el empleo formal. La aplicación de estos criterios se realiza dentro de los recursos y mecanismos existentes de cada programa o fondo y no altera sus requisitos técnicos de elegibilidad.

Artículo 19. Reglas de la compensación transitoria

19.1. Toda compensación directa que el Poder Ejecutivo apruebe a favor de las micro y pequeñas empresas con ocasión de una actualización o de un incremento de la remuneración mínima vital se sujeta a las reglas del párrafo 19.2.

19.2. La compensación se sujeta a las siguientes reglas:

a) Tiene carácter temporal, por un periodo no mayor de doce meses por cada actualización o incremento, con montos decrecientes.

b) Se condiciona a que la empresa mantenga el empleo formal y el registro en la Planilla Electrónica de los trabajadores comprendidos y no reduzca sus remuneraciones. La norma que apruebe la compensación establece reglas para excluir del cómputo las extinciones del vínculo laboral no imputables al empleador y las producidas por causa justa u objetiva debidamente acreditada.

c) Excluye a las empresas vinculadas a un grupo económico cuyas ventas anuales conjuntas superen el límite de la pequeña empresa.

d) Comprende, con montos decrecientes, a los trabajadores cuya remuneración no supera el múltiplo de la remuneración mínima vital que fije la norma que apruebe la compensación.

19.3. La ley no autoriza ni asigna recursos para la compensación, que se financia con los créditos presupuestarios que se aprueben a iniciativa del Poder Ejecutivo.

CAPÍTULO V. CUMPLIMIENTO, SEGUIMIENTO Y TRANSPARENCIA

Artículo 20. Verificación electrónica del pago

20.1. Dentro de los sesenta días calendario siguientes a la vigencia de cada actualización o incremento, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral cruza la información de la Planilla Electrónica del primer mes de vigencia y notifica, en la casilla electrónica, un requerimiento de subsanación a todo empleador que declare trabajadores de jornada ordinaria completa con remuneración inferior a la remuneración mínima vital vigente.

20.2. El requerimiento de subsanación otorga un plazo no mayor de quince días hábiles. Vencido el plazo sin acreditar el pago, se inician las actuaciones inspectivas, sin perjuicio del artículo 40-A de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

20.3. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral publica semestralmente en su sede digital la relación de empleadores sancionados con resolución firme por no pagar la remuneración mínima vital. La publicación consigna únicamente la información necesaria para identificar al empleador, la infracción y la resolución firme, observa los principios de proporcionalidad y finalidad y la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y se actualiza cuando la sanción sea dejada sin efecto o pierda firmeza.

Artículo 21. Seguimiento y evaluación

21.1. La instancia técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo encargada de la materia realiza el seguimiento trimestral del impacto económico y laboral de cada actualización e incremento y de las medidas del capítulo IV.

21.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica, dentro de los nueve meses siguientes a la fecha anual de vigencia, un informe de evaluación sobre el efecto de la actualización y del incremento en el empleo formal, la informalidad laboral, el cumplimiento del pago, la cobertura de la canasta de suficiencia, la relación entre la remuneración mínima vital y la remuneración mediana por departamento y por tamaño de empresa y la brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres, con información desagregada por sexo, edad, tamaño de empresa, actividad económica y departamento.

21.3. El informe de evaluación se remite a las comisiones competentes del Senado y de la Cámara de Diputados y constituye insumo obligatorio de la revisión técnica anual siguiente.

Artículo 22. Transparencia y participación técnica

22.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica en su sede digital el informe técnico de revisión, la metodología de cálculo, las bases de datos utilizadas con la debida anonimización, las resoluciones ministeriales del párrafo 6.3, los pronunciamientos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y el informe de evaluación.

22.2. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo pueden designar, en igual número y sin costo para el Estado, asesores técnicos que acceden a la información agregada o anonimizada utilizada en el informe técnico y formulan observaciones dentro del plazo de pronunciamiento de la instancia técnica, con sujeción a la reserva tributaria y a la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Artículo 23. Dación de cuenta

Si a la fecha límite de publicación no se ha publicado el decreto supremo o el informe técnico, o si no se ha publicado la resolución ministerial del párrafo 6.3 dentro de plazo, el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo da cuenta de las razones ante las comisiones competentes del Senado y de la Cámara de Diputados dentro de los treinta días calendario siguientes, sin perjuicio de la aplicación de los artículos 6, 7 y 13.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la ley en un plazo de ciento veinte días calendario contados desde su entrada en vigencia, previa consulta al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. La falta de reglamento no impide la aplicación de los artículos 6, 7, 8 y 13, para la cual rigen los valores supletorios de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria.

SEGUNDA. Financiamiento

La implementación administrativa de la ley se realiza en el marco de las competencias vigentes de las entidades involucradas y con cargo a sus presupuestos institucionales, sin que la presente ley autorice créditos presupuestarios adicionales, creación de plazas, unidades orgánicas, subsidios, transferencias o beneficios tributarios. Cualquier requerimiento presupuestario incremental que resulte necesario para su implementación solo puede atenderse mediante los mecanismos previstos en el ordenamiento presupuestario y a iniciativa del Poder Ejecutivo. El Ministerio de Economía y Finanzas

estima cada año los efectos fiscales que puedan derivarse de las normas vigentes que toman la remuneración mínima vital como referencia y los incorpora, cuando corresponda y a iniciativa del Poder Ejecutivo, en la programación multianual presupuestaria, en el proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público o en las modificaciones presupuestarias legalmente habilitadas. Los efectos que se produzcan en las entidades públicas por aplicación de normas vigentes que toman la remuneración mínima vital como referencia, así como la previsión del artículo 17, se ejecutan únicamente dentro de créditos presupuestarios aprobados o legalmente habilitados.

TERCERA. Índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos

El Instituto Nacional de Estadística e Informática implementa y publica, en el marco de sus competencias y utilizando prioritariamente fuentes y operaciones estadísticas existentes, el índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos, con su serie mensual desde enero de 2027, a más tardar el 31 de diciembre de 2027. Mientras no lo publique, la actualización de los artículos 6 y 7 se calcula con el índice de precios al consumidor a nivel nacional.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Primera actualización y primera revisión técnica anual

La primera actualización anual y la primera revisión técnica anual conforme a la ley se realizan en el año 2028. Para la primera actualización, el índice de referencia es el del mes de abril de 2027 o el del mes anterior al de la entrada en vigencia de la ley, si esta es posterior. La actualización extraordinaria del artículo 7 se aplica desde que dicho índice de referencia queda determinado.

La ley no modifica el Decreto Supremo 015-2026-TR, Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ni el segundo tramo de incremento previsto en su artículo 1, cuya aprobación corresponde al Poder Ejecutivo y al que no se aplican los artículos 12 y 13. Para efectos del párrafo 10.3, dicho tramo se considera componente adicional de recuperación.

SEGUNDA. Valores supletorios

En tanto no entre en vigencia el reglamento, se aplican los siguientes valores supletorios:

a) La fecha anual de vigencia es el 1 de julio; el informe técnico se publica a más tardar el 31 de marzo y la fecha límite de publicación del decreto supremo es el 31 de mayo.

b) Los umbrales de los literales b), c) y e) del párrafo 11.1 equivalen a un aumento de tres puntos porcentuales respecto del año anterior.

c) El umbral del literal d) del párrafo 11.1 equivale al 67 %.

d) El componente de suficiencia no se aplica mientras el Instituto Nacional de Estadística e Informática no publique la canasta de suficiencia conforme al párrafo 14.2.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Incorporación del artículo 4-A en la Ley 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días

Se incorpora el artículo 4-A en la Ley 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, en los siguientes términos:

Artículo 4-A. Compensación por costos de cobranza. Vencido el plazo del artículo 3, el proveedor tiene derecho, además del interés moratorio, a una compensación por costos de cobranza equivalente al uno por ciento de la unidad impositiva tributaria vigente por cada factura o recibo por honorarios impago, sin exceder el diez por ciento del importe pendiente de pago del respectivo comprobante. La compensación es exigible sin necesidad de requerimiento. Es nulo el pacto que la excluya o reduzca. No se aplica cuando el adquirente es una entidad pública.

SEGUNDA. Incorporación del artículo 40-A en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Se incorpora el artículo 40-A en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 40-A. Subsanación excepcional de diferencias por la primera actualización anual de la remuneración mínima vital. Por única vez, respecto de la primera actualización anual prevista en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la ley que establece la actualización de la remuneración mínima vital según el costo de vida, no se impone multa a la micro o pequeña empresa, calificada como tal conforme a la normativa vigente, cuando la infracción consiste exclusivamente en no haber pagado oportunamente la diferencia generada por dicha actualización, siempre que cumpla el requerimiento de subsanación notificado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral dentro del plazo otorgado y pague a cada trabajador la diferencia íntegra con el interés legal laboral. El beneficio se aplica una sola vez por empleador y no comprende actualizaciones extraordinarias ni incrementos posteriores. No procede cuando existan indicios acreditados de simulación, fraude o conducta sistemática de subpago, cuando haya reincidencia, cuando la remuneración pagada ya era inferior a la remuneración mínima vital anterior o cuando se haya producido reducción remunerativa para eludir la actualización. La subsanación no afecta el derecho del trabajador al pago íntegro ni las demás responsabilidades que correspondan.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAPULLIMA INSAPILLO Jacqueline Viviana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 16:48:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FERNANDEZ GONZALEZ Svieta Valia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 08:29:00-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 18:05:56-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 18:06:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES NAVARRO Yenifer Noelia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 12:32:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CAHUAZA MITIVIRE Oswar Ebis FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 12:01:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARQUEZ HUANCA Anali FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 12:50:17-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PEREZ MALLQUI Julian Luis FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 14:04:18-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TITO ROJAS Cesar Hugo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 15:26:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUEVARA RAMIREZ Jessica Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 16:18:01-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema público

1.1. El problema

El Perú fija la remuneración mínima vital sin una regla legal que determine cuándo debe revisarse, con qué criterios se calcula su variación y qué ocurre cuando las organizaciones de trabajadores y de empleadores no alcanzan un acuerdo. Cada incremento depende de una decisión discrecional del gobierno de turno, que se adopta mediante decreto supremo y con una consulta al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, CNTPE) cuya oportunidad y profundidad también varían de un gobierno a otro.

Las consecuencias de esa ausencia de regla se pueden medir. Entre junio de 2012 y octubre de 2026 la remuneración mínima vital cambió seis veces, con intervalos que fueron de veintiún a cuarenta y nueve meses, y cada cambio llegó como un salto de entre 8,8 % y 13,3 %. El último, aprobado por el Decreto Supremo 015-2026-TR, acumula S/ 170 en dos tramos, lo que equivale a 15,0 % sobre el monto anterior.[1] Durante los intervalos, el poder adquisitivo de quienes perciben la remuneración mínima se erosiona sin compensación alguna. Cuando el incremento llega, las empresas de menor tamaño deben absorberlo de una vez y con poca anticipación.

Vigencia	Monto (S/)	Norma	Variación	Meses desde el cambio anterior
Junio de 2012	750	Decreto Supremo 007-2012-TR	—	—
Mayo de 2016	850	Decreto Supremo 005-2016-TR	13,3 %	47
Abril de 2018	930	Decreto Supremo 004-2018-TR	9,4 %	23
Mayo de 2022	1 025	Decreto Supremo 003-2022-TR	10,2 %	49
Enero de 2025	1 130	Decreto Supremo 006-2024-TR	10,2 %	32
Octubre de 2026	1 230	Decreto Supremo 015-2026-TR (primer tramo)	8,8 %	21
Primer semestre de 2027	1 300	Decreto supremo pendiente (segundo tramo)	5,7 %	—

Cuadro 1. Incrementos de la remuneración mínima vital, 2012-2027. Elaboración propia. Los montos y normas provienen de los decretos supremos citados y de su difusión oficial; las variaciones y los intervalos son cálculo propio.[2]

1.2. A quiénes afecta

El problema afecta a tres grupos. El primero son los trabajadores que perciben la remuneración mínima, cuyo número el Gobierno estimó en seiscientos mil al aprobar el incremento de 2026.[3] Según el Ministerio de Economía y Finanzas, alrededor de trescientos mil de ellos trabajan en microempresas de dos a diez trabajadores.[4]

El segundo grupo son los empleadores, en especial las microempresas. Sin una regla conocida, no pueden prever el costo laboral del año siguiente ni distribuirlo en el tiempo.

[1] Decreto Supremo 015-2026-TR, Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicado en edición extraordinaria del diario oficial El Peruano el 28 de setiembre de 2026, artículo 1 y parte considerativa.

[2] Decretos Supremos 007-2012-TR, 005-2016-TR, 004-2018-TR, 003-2022-TR, 006-2024-TR y 015-2026-TR, artículo 1 de cada uno, publicados en el diario oficial El Peruano.

[3] El Peruano, «Presidenta Fujimori suscribe decreto que aumenta RMV hasta S/ 1,300 en beneficio de 600 mil trabajadores», 28 de setiembre de 2026.

[4] PQS, «MEF dará bono a 144 000 microempresas por aumento de la RMV», 29 de setiembre de 2026; La República, «¿Tienes una MYPE? Así funcionará el bono transitorio de S/100 que entregará el Estado tras el alza salarial», 28 de setiembre de 2026.

El tercero es el propio Estado, que enfrenta efectos presupuestales no programados en los regímenes públicos que toman la remuneración mínima como referencia y que, ante cada incremento, improvisa medidas compensatorias sin un marco legal que fije su focalización, sus condiciones y su límite fiscal.

La falta de regla también deteriora el diálogo social. En abril de 2022 la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas y la Organización Internacional de Empleadores denunciaron ante la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) la ausencia de consulta en la fijación de la remuneración mínima, y la OIT recordó al Estado peruano la obligación de consultar prevista en el artículo 3 del Convenio 26.[5]

1.3. Por qué requiere intervención legislativa

El Poder Ejecutivo ha intentado institucionalizar un mecanismo técnico desde 2007, cuando el Pleno del CNTPE aprobó en su Sesión Extraordinaria 25, del 23 de agosto de ese año, el informe «Crecimiento de la productividad y reajuste del salario mínimo». Ese mecanismo nunca se aprobó mediante norma y, por ello, no ha sido vinculante.[6] En 2021 el ministro de Trabajo anunció que la fórmula se incorporaría en un decreto supremo.[7] En 2022 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con asistencia técnica de la OIT, formuló una propuesta completa que aprobaron el propio Ministerio y las cuatro confederaciones sindicales del CNTPE, y que quedó pendiente de ratificación por los gremios empresariales, que entonces habían suspendido su participación.[8]

Diecinueve años sin una regla vinculante muestran que el canal interno del Poder Ejecutivo no basta para producirla. Una ley le da estabilidad frente a los cambios de gobierno y asegura lo que ninguna de esas iniciativas logró, que la remuneración mínima conserve su capacidad de compra mientras el Estado decide y que el costo de esa protección no recaiga solo sobre la micro, pequeña y mediana empresa.

II. Evidencia que sustenta el problema

2.1. La regla habría producido montos similares con mayor previsibilidad

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo simuló la aplicación de su propia propuesta. Con la inflación de 2020 (2,15 %) y la variación de la productividad media del trabajo de ese año (2,3 %), la remuneración mínima habría pasado de S/ 930 a S/ 971 en 2021, aunque ese incremento se habría postergado porque el desempleo urbano subió 4,6 puntos porcentuales y la informalidad laboral 4,7 puntos. En 2022, ya en un contexto adecuado, se le habría aplicado 5,79 % y habría llegado a S/ 1 027.[9] El monto efectivamente aprobado en mayo de 2022 fue S/ 1 025. La regla no habría dado menos a los trabajadores. Habría dado lo mismo, con un calendario conocido y con salvaguardas explícitas.

---

[5]Comunicación de la Oficina Internacional del Trabajo a la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, 27 de abril de 2022, difundida por LP Derecho, «Organización Internacional del Trabajo llama la atención al Perú por aumento de remuneración mínima vital».

[6]Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, pp. 3-4.

[7]Andina, «MTPE: Alza de la Remuneración Mínima Vital ya no se hará de forma política», 2021.

[8]Fernando Cuadros Luque, «Remuneración mínima en el Perú: una propuesta técnica», La República, 26 de febrero de 2024, p. 14.

[9]Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, pp. 21-23, ejemplos I y II.

2.2. El nivel relativo de la remuneración mínima admite dos lecturas

En el sector formal, la relación entre la remuneración mínima y la remuneración promedio registrada en la Planilla Electrónica osciló entre 35 % y 41 % entre 2008 y 2022, muy por debajo del umbral de dos tercios que el propio Ministerio propuso como límite.[10] Frente al conjunto de la economía la lectura cambia, pues el Banco Central de Reserva del Perú estimó que la remuneración mínima de S/ 1 025 equivalía al 79 % del ingreso mediano de un trabajador que labora cuarenta horas.[11]

Ambos datos son ciertos a la vez. La remuneración mínima es moderada para la empresa formal promedio y alta para la microempresa de baja productividad. De ahí que esta propuesta mantenga una remuneración mínima única para todos los trabajadores y concentre las medidas de acompañamiento en la microempresa.

2.3. El incumplimiento se concentra en la microempresa

Entre 2004 y 2021, la proporción de asalariados privados con remuneraciones inferiores a la mínima bajó de 46 % a 33 %. En la microempresa pasó de 64 % a 48 %; en la pequeña empresa, de 32 % a 19 %; en la gran empresa, de 13 % a 7 %.[12] Casi la mitad de los asalariados de microempresas sigue por debajo del mínimo. Esa brecha es la que un incremento abrupto puede ampliar.

2.4. El efecto sobre el empleo y los precios depende de la magnitud y de la productividad

En marzo de 2018 el Banco Central de Reserva del Perú estimó una elasticidad del empleo frente a la remuneración mínima de -0,256 y una elasticidad de la informalidad de 0,190, y calculó que el alza de 9 % de ese año reduciría la población ocupada en alrededor de ciento dieciocho mil personas.[13] El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo discutió esa proyección y registró que el empleo formal privado siguió creciendo después de abril de 2018, incluso en empresas de uno a diez trabajadores.[14]

Sobre los precios, el gerente central de Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú, Adrián Armas, señaló que el traspaso histórico de un aumento de la remuneración mínima a la inflación es del orden de 0,1, que se observa al cabo de un año y que, sin aumento de productividad, el efecto probablemente sea de una sola vez o se combine con mayor informalidad.[15] El debate de fondo versa sobre la magnitud del alza y su relación con la productividad, que son precisamente las variables que una regla controla.[16]

---

[10]Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, gráfico 13, p. 20.

[11]Banco Central de Reserva del Perú, *Reporte de Inflación*, junio de 2023, recuadro 4, «Trabajos formales e informales en el Perú».

[12]Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, gráfico 3, con datos de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

[13]Banco Central de Reserva del Perú, *Reporte de Inflación*, marzo de 2018, recuadro 3, «Remuneración mínima vital (RMV), informalidad y competitividad».

[14]Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, gráficos 1 y 2, con datos de la Planilla Electrónica; Panamericana, «Ministro Barreda responde al BCR sobre impacto del alza del sueldo mínimo», 28 de marzo de 2018.

[15]El Comercio, «BCR: sin incremento de la productividad, aumento de la RMV podría elevar la informalidad».

[16]Hugo Perea, «Perú. Salario mínimo: entre la política y la evidencia», BBVA Research, publicado en El Comercio el 6 de octubre de 2026.

2.5. La remuneración mínima no cubre la canasta básica de consumo familiar

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, la línea de pobreza de 2025 fue de S/ 462 mensuales por persona, de modo que un hogar de cuatro integrantes necesita S/ 1 848 al mes para no ser pobre.[17] La remuneración mínima de S/ 1 230 cubre el 67 % de ese monto y, con el segundo tramo, la de S/ 1 300 cubrirá el 70 % (cálculo propio). Con los datos de 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo calculó que la remuneración mínima de S/ 1 025 cubría el 81 % de la canasta básica de consumo familiar a nivel nacional.[18] Las dos cifras no son estrictamente comparables, porque el Ministerio no detalla el tamaño de hogar que utilizó, pero ambas muestran que la remuneración mínima no alcanza para cubrir la canasta de un hogar promedio. El cálculo con la línea de pobreza de 2025 supone, además, un solo perceptor de ingresos laborales en un hogar de cuatro integrantes. La canasta de suficiencia del literal d) del artículo 4 divide el valor de la canasta del hogar de referencia entre sus perceptores, de modo que su valor dependerá de la composición del hogar que publique el Instituto Nacional de Estadística e Informática (párrafo 14.2) y no puede anticiparse con las cifras anteriores.

2.6. La compensación a la microempresa se improvisa en cada incremento

Junto con el incremento de 2026, el Poder Ejecutivo anunció un bono de S/ 100 por trabajador, por única vez, para microempresas de dos a diez trabajadores, con unas ciento cuarenta y cuatro mil empresas y trescientos mil trabajadores beneficiarios, pagado por el Ministerio de Economía y Finanzas en octubre de 2026.[19] Con esas cifras, el costo del bono puede estimarse en S/ 30 000 000,00 (treinta millones y 00/100 soles). La medida reconoce que la microempresa enfrenta un costo de transición, pero carece de un marco legal permanente que defina su focalización, sus condiciones y su límite fiscal.

2.7. Lo que muestra la evidencia sobre el empleo, los precios y la desigualdad

En 2021 la Real Academia Sueca de Ciencias otorgó el Premio Nobel de Economía a David Card, entre otros aportes, por sus estudios sobre el salario mínimo, iniciados con Alan Krueger a partir del alza que aprobó Nueva Jersey en 1992, en los que compararon más de cuatrocientos restaurantes de ese estado y del este de Pensilvania sin encontrar una caída del empleo. El propio comité precisó el alcance del hallazgo, pues concluyó que los efectos negativos de los aumentos del salario mínimo son pequeños y bastante menores de lo que se creía treinta años atrás.[20] La evidencia posterior va en la misma dirección. Cengiz, Dube, Lindner y Zipperer analizaron 138 aumentos estatales en Estados Unidos entre 1979 y 2016 y encontraron que el número de empleos de bajo salario se mantuvo prácticamente igual durante los cinco años siguientes, aunque registraron alguna reducción del empleo en los sectores transables.[21]

La explicación de esos resultados está en el poder de negociación. En su discurso como presidente de la Asociación Económica Estadounidense, Card sostuvo que existe un consenso creciente en que las empresas tienen cierto poder para fijar salarios,[22] y la

[17] Instituto Nacional de Estadística e Informática, resultados de pobreza monetaria 2025, difundidos por El Peruano, «INEI: pobreza se redujo en 1.9% en el 2025 y afecta al 25.7% de peruanos», 5 de mayo de 2026.

[18] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, pp. 11-12.

[19] PQS, «MEF dará bono a 144 000 microempresas por aumento de la RMV», 29 de setiembre de 2026; Caretas, «Bono de S/100 para mypes: requisitos para recibir el pago extraordinario anunciado por el Gobierno de Keiko Fujimori».

[20] Marketplace, «Does raising the minimum wage lead to layoffs? What Nobel Prize winner David Card's work shows», 12 de octubre de 2021; Fox13, «Nobel prize for economics awarded to 3 in US for societal research», 11 de octubre de 2021, que recoge la conclusión del comité del Premio.

[21] Doruk Cengiz, Arindrajit Dube, Attila Lindner y Ben Zipperer, «The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs», The Quarterly Journal of Economics 134(3), 2019, pp. 1405-1454.

[22] David Card, «Who Set Your Wage?», American Economic Review 112(4), 2022, pp. 1075-1090.

teoría ya había advertido que, en mercados con poder del empleador, un salario mínimo puede elevar el empleo en lugar de reducirlo.[23] Angus Deaton, Premio Nobel de Economía 2015, revisó en 2024 sus propias convicciones y afirmó que sin un análisis del poder es difícil entender la desigualdad en el capitalismo moderno,[24] mientras que Daron Acemoglu y Simon Johnson, Premios Nobel de Economía 2024, sostienen que los aumentos de productividad solo se convierten en mejores salarios cuando los trabajadores cuentan con poder de negociación, regulación y presión social que lo hagan posible.[25]

Para América Latina la referencia más relevante es Brasil, donde un aumento real de 128 % del salario mínimo entre 1996 y 2018 explica el 45 % de la caída de la desigualdad salarial, con efectos atenuados sobre el empleo y la producción porque los trabajadores se desplazaron hacia empresas más productivas.[26] Sobre los precios, Renkin, Montialoux y Siegenthaler estimaron con datos de supermercados estadounidenses que un alza de 10 % del salario mínimo eleva en 0,36 % los precios de los alimentos,[27] magnitud compatible con el traspaso del orden de 0,1 que estimó el Banco Central de Reserva del Perú (sección 2.4). La evidencia peruana es menos favorable y no conviene ocultarlo. Un estudio de GRADE sobre los incrementos de la década de 2000 no encontró efectos significativos sobre el empleo de quienes ganan alrededor de la remuneración mínima, mientras que otro estudio de la misma institución encontró efectos negativos más amplios sobre el empleo formal e informal,[28] y BBVA Research recordó en octubre de 2026 que los trabajos de Nikita Céspedes y de Miguel Jaramillo asocian los aumentos con menor empleo formal y mayor informalidad.[29] De esa evidencia se desprende el diseño de esta propuesta, que combina una regla previsible, salvaguardas de contexto y medidas de acompañamiento concentradas en las empresas de menor tamaño, donde la remuneración mínima tiene mayor incidencia relativa.

2.8. El acompañamiento tributario requiere la iniciativa y la cuantificación del Poder Ejecutivo

Cada incremento reciente de la remuneración mínima vital ha venido acompañado de una compensación que el Poder Ejecutivo decide para la microempresa (sección 2.6), y la experiencia comparada muestra que también pueden emplearse instrumentos tributarios (cuadro 2). Un beneficio tributario, sin embargo, exige cuantificar su costo fiscal, identificar su ingreso alternativo y contar con el informe previo del Ministerio de Economía y Finanzas, conforme al tercer párrafo del artículo 79 de la Constitución Política del Perú y a la Norma VII del Título Preliminar del Texto Único Ordenado del Código Tributario, y el artículo 108 del Reglamento de la Cámara de Diputados atribuye al presidente de la República la iniciativa en materia tributaria. Por ello la propuesta no crea un beneficio tributario. El artículo 15 encarga al Ministerio de Economía y Finanzas evaluar medidas tributarias temporales y focalizadas, cuantificar su costo y publicar sus conclusiones, de modo que la decisión quede en el órgano que tiene la iniciativa y la información para adoptarla.

---

[23] «Labour by Design: Contributions of David Card, Joshua Angrist, and Guido Imbens», arXiv 2203.16405, 2022.

[24] Angus Deaton, «Rethinking My Economics», Finance & Development, Fondo Monetario Internacional, marzo de 2024.

[25] Daron Acemoglu y Simon Johnson, Power and Progress: Our Thousand-Year Struggle Over Technology and Prosperity, Nueva York, PublicAffairs, 2023; síntesis de los autores en Next Big Idea Club.

[26] Niklas Engbom y Christian Moser, «Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil», American Economic Review 112(12), 2022, pp. 3803-3847.

[27] Tobias Renkin, Claire Montialoux y Michael Siegenthaler, «The Pass-Through of Minimum Wages into U.S. Retail Prices: Evidence from Supermarket Scanner Data», The Review of Economics and Statistics 104(5), 2022, pp. 890-908.

[28] GRADE, «Ajustes del mercado laboral peruano ante cambios en el salario mínimo: la experiencia de la década de 2000», repositorio institucional, handle 20.500.12820/257; GRADE, estudio sobre el marco institucional del salario mínimo y la distribución de los ingresos laborales, handle 20.500.12820/244.

[29] BBVA Research, «Perú | Salario mínimo: entre la política y la evidencia», 6 de octubre de 2026.

III. Objetivos generales y específicos

Objetivo general. Garantizar por ley que la remuneración mínima vital conserve su capacidad de compra frente al costo de vida de los hogares de menores ingresos y avance hacia la cobertura de sus necesidades básicas mediante una revisión anual técnica y participativa, con medidas temporales de acompañamiento a la micro, pequeña y mediana empresa sujetas a sostenibilidad fiscal, sin autorizar endeudamiento ni gasto público adicional fuera de los créditos aprobados.

Objetivos específicos. (i) actualizar de pleno derecho la remuneración mínima vital cada año según el índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos y, durante el año, cuando ese costo aumente 3 % o más; (ii) añadir un incremento real compuesto por la productividad del trabajo y por un componente de suficiencia de un punto porcentual mientras la remuneración mínima no cubra la canasta de suficiencia; (iii) diferir el incremento real, y nunca la actualización, cuando concurran las condiciones de contexto del artículo 11; (iv) ordenar la consulta en el CNTPE con plazos ciertos y disponer que, si el decreto supremo no se publica a tiempo, rija la actualización y el Poder Ejecutivo resuelva el incremento real en un plazo cierto; (v) encargar al Ministerio de Economía y Finanzas la evaluación de medidas tributarias temporales de acompañamiento a la micro, pequeña y mediana empresa y asegurar a las empresas información anticipada sobre cada actualización; (vi) exigir que el valor estimado de los contratos públicos futuros considere la actualización cuando su estructura de costos dependa de la remuneración mínima vital, ampliar el pago oportuno de facturas y permitir una subsanación sancionadora excepcional bajo condiciones estrictas; (vii) verificar electrónicamente el pago de la remuneración mínima; y (viii) institucionalizar el seguimiento, la evaluación y la transparencia, con información desagregada por sexo, tamaño de empresa y departamento.

IV. Fundamentación de la iniciativa

4.1. Marco constitucional y convencional

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho del trabajador «a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual», y dispone que «las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores». El Tribunal Constitucional ha precisado que la remuneración «posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida» y que la remuneración suficiente, como parte del contenido esencial del derecho, «implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo».[30]

El derecho a la remuneración suficiente es un derecho económico y social de fuente internacional. El artículo 7, literal a), numeral ii), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exige condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias. El artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales obliga a garantizar «una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias». El Perú ratificó el Convenio 26 de la OIT, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, y el Convenio 99, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. No ha ratificado el Convenio 131, aunque el propio Ministerio de Trabajo y

[30] Tribunal Constitucional, Expediente 0020-2012-PI/TC, fundamentos 12 y 29, citados en Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, p. 2.

Promoción del Empleo ha sostenido que este debe orientar la institucionalización de la remuneración mínima.[31] Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, el artículo 24 se interpreta de conformidad con esos tratados.

El Convenio 131 señala como elementos para determinar el nivel de los salarios mínimos las necesidades de los trabajadores y de sus familias y los factores económicos, entre ellos los niveles de productividad y la conveniencia de mantener un alto nivel de empleo, y exige mecanismos que permitan ajustarlos «de tiempo en tiempo». La Directiva (UE) 2022/2041, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, enumeraba en el apartado 2 de su artículo 5 criterios equivalentes (poder adquisitivo, nivel y distribución de los salarios, tasa de crecimiento salarial y productividad), apartado que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea anuló el 11 de noviembre de 2025, en el asunto C-19/23, por exceder las competencias de la Unión y no por su contenido. Conserva, en cambio, valores indicativos como el 60 % de la mediana y el 50 % de la media del salario bruto, y la exigencia de actualizaciones al menos cada dos años.[32] Los criterios del artículo 9 de la fórmula legal siguen esos estándares.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales precisó en su Observación General 23, de 2016, que los Estados deben dar prioridad a un salario mínimo revisado periódicamente e indexado, como mínimo, al costo de vida, y mantener un mecanismo para hacerlo (párrafo 20).[33] En la región, la Corte Constitucional de Colombia condicionó la constitucionalidad del artículo 8 de la Ley 278 de 1996 a que el Gobierno, cuando fija el salario mínimo sin consenso, atienda la inflación real del año que culmina y, con carácter prevalente, la necesidad de mantener una remuneración mínima vital y móvil, y en la parte considerativa acogió el concepto del Procurador General, según el cual el reajuste «nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira».[34] El artículo 6 de la fórmula legal lleva esa exigencia a la ley peruana y la hace operar sin necesidad de decreto.

4.2. La actualización según el costo de vida desarrolla el contenido del derecho y no invade las competencias del Poder Ejecutivo

El artículo 4, numeral 1, de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, atribuye al Poder Ejecutivo la competencia exclusiva de «diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales». El numeral 7.9 del artículo 7 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, asigna a este Ministerio la función exclusiva de fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas.[35] La iniciativa respeta ambas normas, que no modifica.

---

[31] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, pp. 1-2 y 10.

[32] Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, artículo 5, apartados 1 a 5; Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), sentencia de 11 de noviembre de 2025, Dinamarca c. Parlamento Europeo y Consejo, asunto C-19/23, que anula el apartado 2 del artículo 5 y partes de sus apartados 1 y 3.

[33] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 23 (2016), sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/23, párrafo 20.

[34] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-815 de 1999, del 20 de octubre de 1999, magistrado ponente José Gregorio Hernández Galindo, parte resolutiva y consideraciones de la Corte, que acogen el concepto del Procurador General de la Nación.

[35] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, p. 2.

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú encarga la regulación de las remuneraciones mínimas al «Estado» y no a un órgano determinado, y el artículo 102, numeral 1, atribuye al Congreso la función de dar leyes. Una ley que garantiza que la remuneración mínima conserve su capacidad de compra, y que fija los criterios, la periodicidad y el procedimiento para que el Poder Ejecutivo decida su incremento real, no diseña la política de remuneraciones mínimas. No define objetivos de nivel ni prioridades, y no sustituye al Ministerio en la aplicación de los lineamientos. Asegura el contenido mínimo de un derecho fundamental, que el Tribunal Constitucional vincula con el ajuste de su quantum a un criterio mínimo (sección 4.1), y establece las condiciones jurídicas de ejercicio de una potestad. Así lo hace la Lei 14.663 del Brasil, que fija por ley la reposición anual del índice de precios, incluso cuando el producto cae, y deja al decreto del Poder Ejecutivo la divulgación del monto, y así lo hace la Ley 278 de 1996 de Colombia, que regula la concertación y los criterios supletorios de fijación.[36]

La ley cambia el punto de partida de la decisión, y no a su titular. Hoy, si el Poder Ejecutivo no decide, la remuneración mínima conserva su valor nominal y pierde capacidad de compra. Con la ley, la actualización según el costo de vida rige de pleno derecho (artículos 6 y 7). Si el Poder Ejecutivo no publica el decreto supremo dentro de plazo, rige únicamente la actualización y el Poder Ejecutivo debe resolver sobre el incremento real dentro de los treinta días siguientes, sin que la ley lo fije en su lugar (párrafo 13.4). La omisión administrativa, por tanto, no congela la actualización ni elimina las salvaguardas económicas.

Todo lo demás sigue en manos del Poder Ejecutivo. Decide el incremento real, su oportunidad y sus tramos (artículos 10 y 12), y puede reducirlo o diferirlo si lo motiva (artículos 11 y 13), sin bajar de la actualización; decide los componentes de productividad y de suficiencia, que nunca rigen por defecto (párrafo 13.4); reglamenta los indicadores, las fuentes y los umbrales (artículos 9 a 11), que solo se rigen por valores supletorios mientras no lo haga (Segunda Disposición Complementaria Transitoria); fija la fecha anual de vigencia (artículo 12); y decide si otorga una compensación directa, que la ley no financia (artículo 19). La ley no crea órganos ni organiza al CNTPE, y al Instituto Nacional de Estadística e Informática solo le encarga publicar indicadores que construye con información que ya produce (artículo 14). Eleva a rango de ley el núcleo del mecanismo que el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo propuso en 2022, con los ajustes que se explican en las secciones 4.3 a 4.5.

4.3. La actualización según el costo de vida limita saltos discrecionales, pero no elimina el riesgo de efectos sobre precios

El resultado técnico de referencia suma la variación del costo de vida observada y, cuando corresponde, la productividad media del trabajo. Vincular el incremento real a la productividad busca evitar que el componente real se separe persistentemente de la evolución del producto por trabajador. Sin embargo, ningún mecanismo legal puede asegurar por sí mismo ausencia de efectos sobre precios o empleo, porque esos efectos dependen de la magnitud del ajuste, de la estructura del mercado laboral y del ciclo económico. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo prefirió la productividad media del trabajo a la productividad multifactorial porque es menos volátil y porque incluye al sector informal.[37] La propuesta añade el promedio de tres años porque esa medida es

[36] Brasil, Lei 14.663, de 28 de agosto de 2023, artículo 3, § 1 y § 5, y artículo 4; Colombia, Ley 278 de 1996, por la cual se reglamenta la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Los criterios colombianos se sistematizan en Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, cuadro 1.

[37] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del

contracíclica. En 2020 el producto cayó y, aun así, la productividad media subió 2,3 %, lo que refleja que la ocupación se redujo más que el producto.[38] Un promedio trienal evita que ese efecto de composición se traslade a la remuneración mínima, y Costa Rica utiliza el mismo plazo para el crecimiento del producto per cápita.[39]

Este diseño tiene un límite que conviene declarar. Al reponer la inflación observada, la regla compensa el poder adquisitivo perdido incluso cuando la inflación se originó en un choque de oferta. La inflación nacional anualizada a setiembre de 2026 fue 4,17 %,[40] por encima del rango meta del Banco Central de Reserva del Perú, y el ministro de Economía y Finanzas la atribuyó al choque petrolero.[41] Una actualización basada en inflación pasada puede contribuir a cierta inercia si se combina con otros mecanismos de indexación; por eso el diseño evita usar inflación esperada y conserva la política monetaria del Banco Central como ancla nominal.[42] Para acotar ese riesgo, la reposición se limita a la inflación ya observada y no a la esperada; el incremento real puede aplicarse en tramos cuando la inflación supera el límite superior del rango meta (párrafo 10.4); el componente de suficiencia se limita a un punto porcentual y se suspende si el contexto se deteriora (artículo 11); y las medidas del capítulo IV dan a las empresas de menor tamaño información anticipada, mejores condiciones de cobro y apoyo productivo.

La propuesta mide el costo de vida como lo hace Francia. El Código del Trabajo francés garantiza la capacidad de compra del salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) indexándolo al índice de precios al consumidor de los hogares del primer quintil de la distribución de niveles de vida, es decir, del 20 % de hogares con menores ingresos, que desde 2013 sustituyó al índice de los hogares urbanos encabezados por obreros o empleados. Según el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos de Francia, esos hogares destinan a la alimentación una proporción de su presupuesto 20 % mayor que el conjunto de los hogares, de modo que el índice general subestima el encarecimiento de su vida diaria.[43] El artículo 14 encarga al Instituto Nacional de Estadística e Informática elaborar el índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos con la estructura de gasto del primer quintil, y la Tercera Disposición Complementaria Final dispone que, mientras no lo publique, se use el índice de precios al consumidor a nivel nacional.

El artículo 7 también sigue el modelo francés. Conforme al artículo L3231-5 del Código del Trabajo de Francia, el SMIC se eleva en la misma proporción cuando el índice de precios sube al menos 2 % respecto del índice tomado en la revalorización anterior, desde el primer día del mes siguiente a la publicación de ese índice.[44] El mecanismo operó

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, pp. 11-15.

[38] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, ejemplo II, pp. 22-23.

[39] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, cuadro 1.

[40] Instituto Nacional de Estadística e Informática, citado por La Cámara, «Inflación de setiembre», 2 de octubre de 2026.

[41] El Peruano, 28 de setiembre de 2026, nota citada.

[42] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, p. 14.

[43] Francia, Código del Trabajo, artículo R*3231-2, modificado por el Décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance; Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), definición de «Salaire minimum de croissance»; Moneyvox, «Smic: zoom sur l'inflation et le nouveau mode de revalorisation», que cita la nota metodológica del INSEE.

[44] Francia, Código del Trabajo, artículos L3231-4 y L3231-5; INSEE, definición de «Salaire minimum de croissance».

cuatro veces entre octubre de 2021 y mayo de 2023, y volvió a operar el 1 de junio de 2026 con un alza de 2,41 %, atribuida al encarecimiento de la energía.[45] La ley peruana fija el umbral en 3 %, que coincide con el límite superior del rango meta del Banco Central de Reserva del Perú, de modo que el mecanismo solo se activa cuando la inflación sale de ese rango. El umbral se mide desde el índice que sirvió de base a la última actualización, así que cada punto de inflación se repone una sola vez (artículo 4, literal b, y párrafo 7.2). Además, la actualización extraordinaria rige desde el primer día del segundo mes siguiente a la publicación del índice, lo que da a las empresas un plazo mayor que el francés.

Las salvaguardas del artículo 11 siguen los indicadores que el Ministerio definió en 2022. Ese año propuso como umbrales la caída del producto desestacionalizado por dos trimestres consecutivos, un aumento de al menos tres puntos porcentuales en el desempleo urbano o en la informalidad laboral asalariada privada urbana, y una relación entre la remuneración mínima y la remuneración promedio formal superior a 67 %.[46] La ley enumera los indicadores y deja los umbrales al reglamento, porque su calibración es técnica y debe consultarse en el CNTPE. A diferencia de la propuesta de 2022, que postergaba todo el incremento, la ley solo difiere el incremento real (párrafo 11.2), por las razones expuestas en la sección 4.5. Agrega además un quinto indicador, referido a la microempresa (literal e del párrafo 11.1). La relación entre la remuneración mínima y la remuneración promedio formal osciló entre 35 % y 41 % entre 2008 y 2022, por lo que nunca activaría la salvaguarda del literal d), mientras que en la microempresa formal la remuneración mínima equivale a cerca del 72 % de la remuneración promedio (sección 4.5) y casi la mitad de los asalariados de la microempresa percibe menos que el mínimo (sección 2.3). Por esa razón el literal e) del párrafo 9.1 exige medir el peso de la remuneración mínima por departamento y por tamaño de empresa. Mientras no exista reglamento rigen los valores supletorios de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria, que reproducen los umbrales de 2022 y aplican el de tres puntos porcentuales al nuevo indicador.

4.4. Medidas de acompañamiento a la micro, pequeña y mediana empresa. Modelos comparados y diseño elegido

La experiencia comparada ofrece cuatro familias de soluciones para que el costo de un incremento no recaiga íntegramente sobre las empresas de menor tamaño. El cuadro 2 resume las más relevantes para el caso peruano.

País	Instrumento	Diseño	Lección para el Perú
Chile	Ley 21.578 (2023), subsidio a micro, pequeñas y medianas empresas	Subsidio mensual por trabajador con remuneración igual o mayor al mínimo, con montos decrecientes por tamaño y por periodo; vigente de mayo de 2023 a abril de 2025; pagado por la Tesorería General de la República previa verificación del Servicio de Impuestos Internos; prohíbe reducir remuneraciones para obtenerlo.	Temporalidad, decrecimiento y focalización por tamaño.
Corea del Sur	Subsidio salarial de 2018	Hasta 130 000 wones por trabajador al mes para empresas de menos de treinta trabajadores, condicionado a la afiliación al seguro de empleo; presupuesto de 2,97 billones de wones.	Un subsidio amplio es muy costoso; debe focalizarse y acotarse.

[45] Éditions Tissot, «Montant du SMIC au 1er octobre 2021» y «SMIC 2022 : une troisième augmentation au 1er août»; Lefebvre Dalloz, «Smic horaire porté à 11,52 € au 1er mai 2023», 28 de abril de 2023; Éditions Tissot, «SMIC 2026 : une hausse de 2,41 % au 1er juin», que cita el comunicado del Ministerio del Trabajo y de las Solidaridades del 13 de mayo de 2026 y el Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance.

[46] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, pp. 17-20.

Japón	Subsidio de mejora del negocio (*gyōmu kaizen joseikin*)	Apoyo a pequeñas empresas que elevan su salario mínimo interno y, a la vez, invierten en equipos, capacitación o consultoría que aumentan la productividad.	Vincular el apoyo a la productividad y no solo al salario.
Francia	Reducción general de cotizaciones patronales (desde 2026, reducción general decreciente única)	Rebaja permanente y decreciente de cotizaciones patronales hasta tres veces el salario mínimo.	Eficaz, pero de alto costo permanente; incompatible con la intangibilidad de los fondos de la seguridad social del artículo 12 de la Constitución Política del Perú.
Brasil	Lei 14.663 (2023)	Inflación (INPC) más el crecimiento real del producto de dos años antes; sin ganancia real si el producto cae. La Lei 15.077, de 27 de diciembre de 2024, acotó la ganancia real entre 2025 y 2030 a los límites de gasto del marco fiscal (Lei Complementar 200/2023), lo que equivale a una banda de 0,6 % a 2,5 % anual.	La regla legal es viable, repone el índice de precios aunque el producto caiga y puede tener techo.
México	Constitución, artículo 123, apartado A, fracción VI, y Ley Federal del Trabajo, artículos 551 a 574	Comisión tripartita que fija el salario, con voto del gobierno y regla de desempate; calendario legal con vigencia el 1 de enero; Monto Independiente de Recuperación separado del porcentaje; desindexación desde 2016. La reforma de 2024 que prohíbe subir por debajo de la inflación no tiene declaratoria de validez.	Regla contra el bloqueo, asesores paritarios, componente de recuperación separado y estimación de obligaciones indexadas. Separar el salario mínimo privado del gasto público.
Costa Rica	Fórmula tripartita	Inflación esperada más una fracción del crecimiento del producto per cápita, con condiciones de inflación, desempleo, actividad y tipo de cambio.	Salvaguardas de contexto.
Alemania	Comisión del Salario Mínimo	Comisión de interlocutores sociales con presidencia independiente; se orienta por la evolución de los salarios de convenio y por el 60 % del salario mediano; fijó 13,90 euros para 2026 y 14,60 euros para 2027.	Decisión técnica concertada con referencia a la mediana.

Cuadro 2. Modelos comparados de revisión del salario mínimo y de acompañamiento a la empresa de menor tamaño. Elaboración propia.[47]

El trato diferenciado por tamaño de empresa tiene respaldo en el último párrafo del artículo 59 de la Constitución Política del Perú, según el cual el Estado «promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades». Un aumento de la remuneración mínima puede afectar a la empresa de menor tamaño por el costo laboral, la liquidez y el riesgo sancionador. La propuesta actúa sobre esos tres frentes con instrumentos que no generan gasto público, como la previsibilidad de la regla salarial y la información anticipada sobre cada actualización, las reglas de pago oportuno de facturas entre privados y una subsanación sancionadora excepcional estrictamente delimitada, y deja al Poder Ejecutivo la evaluación de medidas tributarias.

[47] Chile, Ley 21.578, publicada el 30 de mayo de 2023, artículos 8 a 22 y 30. Corea del Sur, Korea JoongAng Daily, «Government to subsidize wages», 9 de noviembre de 2017. Japón, Indeed Japan, «業務改善助成金とは», con base en la información del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. Francia, Leyton, «Cotisations patronales en 2026: la réforme RGDU décryptée», que cita el Decreto 2025-887, de 4 de septiembre de 2025. Brasil, Lei 14.663, artículo 3, y Lei 15.077, de 27 de diciembre de 2024, artículo 4, que remite al método de cálculo del artículo 5 de la Lei Complementar 200/2023; la banda de 0,6 % a 2,5 % se toma de O Povo, «Lula sanciona regra que limita aumento do salário mínimo», 29 de diciembre de 2024. Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, cuadro 1. Alemania, Deutsches Ärzteblatt, «Mindestlohnkommission schlägt 14,60 Euro ab dem Jahr 2027 vor», 27 de junio de 2025. México, véanse las fuentes citadas en la sección 4.5.

La primera medida de acompañamiento es la previsibilidad. El artículo 16 obliga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a publicar, junto con el informe técnico, la proyección del monto de la remuneración mínima vital y su incidencia en los conceptos que la toman como referencia, y encarga a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y al Ministerio de la Producción acciones de orientación previas a cada fecha anual de vigencia. La microempresa conoce con meses de anticipación el costo que enfrentará y puede distribuirlo en el tiempo.

La compensación tributaria queda en manos de quien tiene la iniciativa. El artículo 15 encarga al Ministerio de Economía y Finanzas evaluar medidas tributarias temporales y focalizadas y cuantificar su costo fiscal, su ingreso alternativo y su beneficio económico, como exige la Norma VII del Título Preliminar del Texto Único Ordenado del Código Tributario, y remitir sus conclusiones al Congreso. La ley no crea ni otorga el beneficio, pues el artículo 108 del Reglamento de la Cámara de Diputados atribuye al presidente de la República la iniciativa en materia tributaria y el tercer párrafo del artículo 79 de la Constitución Política del Perú exige el informe previo del Ministerio de Economía y Finanzas.

La segunda vía es la liquidez. La Ley 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, obliga desde 2021 a pagar las facturas emitidas por la micro y pequeña empresa en un plazo máximo de treinta días calendario y hace incurrir en mora al adquirente desde el día siguiente al vencimiento.[48] La Ley 32353 prevé dejar sin efecto el Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE cuando entre en vigencia conforme a su Novena Disposición Complementaria Final; esa modificación no exige ampliar el ámbito subjetivo de la Ley 31362.[49] La Primera Disposición Complementaria Modificatoria incorpora en la Ley 31362 un artículo 4-A que reconoce al proveedor una compensación por costos de cobranza por cada factura impaga, exigible sin requerimiento y adicional al interés moratorio, con un límite proporcional respecto del importe pendiente de pago.[50] La medida asigna el costo de cobranza al adquirente privado moroso y excluye expresamente a las entidades públicas, por lo que no crea una obligación de pago a cargo del Estado.

El Estado también debe prever contractualmente los efectos de las decisiones que adopta. En los incrementos anteriores, las entidades públicas han evaluado caso por caso la modificación del precio de contratos de servicios cuya estructura de costos incluye la remuneración mínima, y el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado ha señalado que la modificación requiere observar las reglas contractuales y presupuestarias aplicables.[51] El artículo 17 no crea un reajuste legal automático ni modifica contratos vigentes. Ordena que el valor estimado de los contratos futuros considere la fecha anual de vigencia y la proyección publicada de la remuneración mínima vital, con cargo al presupuesto institucional de cada entidad, de modo que el efecto sea conocido desde el procedimiento de selección y no dé lugar a reajustes no pactados.

La tercera vía es el riesgo sancionador. La Ley 32353 contiene modificaciones al régimen de la micro y pequeña empresa cuya eficacia está sujeta a sus propias reglas de vigencia y reglamentación.[52] La Segunda Disposición Complementaria Modificatoria incorpora un

[48] Ley 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, publicada el 28 de noviembre de 2021, artículos 1, 3 y 4; su Reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo 120-2022-EF, y la ley fue modificada por la Ley 31662.

[49] Ley 32353, Única Disposición Complementaria Derogatoria, y Ficha Técnica de la Ley 32353 elaborada por el Congreso de la República.

[50] Directiva 2011/7/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, artículo 6, que fija una cantidad mínima de 40 euros.

[51] Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, Dirección Técnico Normativa, Opinión 019-2023/DTN, sobre la modificación del precio de un contrato de servicios por el incremento de la remuneración mínima vital.

[52] Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, artículo 39, en la redacción que le da la disposición complementaria modificatoria de la Ley 32353.

artículo 40-A en la Ley 28806 para establecer una subsanación excepcional y transitoria, aplicable una sola vez por empleador respecto de la primera actualización anual prevista por la ley. La exoneración de multa exige el pago íntegro de la diferencia con interés legal laboral y excluye las actualizaciones extraordinarias, los incrementos posteriores, la reincidencia, el fraude, la simulación, el subpago sistemático y la reducción remunerativa. El artículo 20 completa el mecanismo con la verificación electrónica de la Planilla Electrónica y el requerimiento de pago.

Las demás medidas completan el diseño. Los programas y fondos del Ministerio de la Producción incorporan, cuando resulte compatible con su objeto y sus criterios técnicos, mecanismos de priorización para micro y pequeñas empresas cuyo costo laboral haya aumentado por una actualización o incremento de la remuneración mínima vital y que mantengan empleo formal, sin fijar una bonificación rígida ni premiar que las remuneraciones permanezcan exactamente en el mínimo (artículo 18). Cualquier compensación directa que el Poder Ejecutivo decida otorgar, como el bono de octubre de 2026, se sujeta a reglas fijas, que son una duración no mayor de doce meses, montos decrecientes, focalización en la micro y pequeña empresa, la condición de mantener el empleo y la remuneración, y la exclusión de las empresas vinculadas a grupos económicos (artículo 19). El literal d) del párrafo 19.2 permite que una eventual compensación cubra, con montos decrecientes, remuneraciones superiores a la mínima hasta el múltiplo que fije la norma del Poder Ejecutivo, evitando un incentivo a mantener a los trabajadores exactamente en la remuneración mínima, como ocurrió en el diseño chileno citado.[53]

La propuesta descarta tres alternativas. No establece una remuneración mínima diferenciada para la microempresa, como la prevista en el régimen MYPE anterior, porque reduciría el piso de protección de los trabajadores de menores ingresos. No reduce aportaciones a la seguridad social, pues ello afectaría una fuente de financiamiento permanente del sistema. Tampoco crea un subsidio directo ni un beneficio tributario, porque el artículo 79 de la Constitución Política del Perú reserva al Poder Ejecutivo la iniciativa de gasto y el artículo 108 del Reglamento de la Cámara de Diputados le atribuye la iniciativa en materia tributaria. En su lugar, fija reglas para cualquier compensación que el Poder Ejecutivo decida (artículo 19) y le encarga evaluar medidas tributarias (artículo 15).

4.5. Aportes de la experiencia mexicana al procedimiento de revisión

México regula el salario mínimo en el artículo 123, apartado A, fracción VI, de su Constitución y en los artículos 551 a 574 de la Ley Federal del Trabajo. Lo fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, organismo público descentralizado sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyo Consejo de Representantes reúne igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, entre cinco y quince por sector, y al presidente de la Comisión, nombrado por el presidente de la República, que tiene el voto del gobierno. La ley fija el calendario, con estudios e informe técnico hasta el último día de noviembre, resolución antes del último día hábil de diciembre, publicación a más tardar el 31 de diciembre y vigencia desde el 1 de enero.[54] Entre 2019 y 2026 los incrementos generales oscilaron entre 12 % y 22 % anual, y el salario mínimo creció 128 % en términos reales entre 2018 y 2025.[55]

[53]Servicio de Impuestos Internos de Chile, «¿Cuál es el monto del Subsidio al que puede acceder la MIPYME?», sobre el subsidio variable mensual de la Ley 21.578.

[54]México, Ley Federal del Trabajo, artículos 551, 552, 554, 557, 558, 561, 562, 570, 571, 573 y 574; Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Cuenta Pública 2024, tomo VII, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

[55]México, ¿cómo vamos?, «Salario mínimo 2026», infografía de diciembre de 2025, con base en la resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos del 3 de diciembre de 2025 y en el índice nacional de precios al consumidor.

La propuesta no traslada la comisión decisoria ni el ritmo de los incrementos mexicanos. El artículo 24 de la Constitución Política del Perú encarga la regulación al Estado con participación de los actores sociales, y no a un órgano tripartito; el numeral 7.9 del artículo 7 de la Ley 29381 atribuye la fijación de lineamientos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el artículo 28 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, dispone que la creación de organismos públicos se realiza «por Ley a iniciativa del Poder Ejecutivo». En lo económico, México partió de un salario mínimo que había perdido 9 % de su valor real entre 1994 y 2018, mientras que en el Perú la remuneración mínima equivalía al 79 % del ingreso mediano de un trabajador de cuarenta horas (sección 2.2) y hoy representa cerca del 72 % de la remuneración promedio de la microempresa formal.[56] La evidencia mexicana favorable, que no encuentra efectos negativos sobre el empleo entre 2018 y 2024 y sí mejoras en los salarios de los trabajadores informales, se produjo desde ese punto de partida y no autoriza a extrapolar el ritmo de alzas.[57]

Del procedimiento mexicano, en cambio, la propuesta incorpora cuatro técnicas que no generan gasto. La primera es la regla contra el bloqueo. En México las decisiones se adoptan por mayoría de los presentes, en caso de empate los votos de los ausentes se suman al del presidente de la Comisión y, si un sector no designa representantes, los designa la Secretaría del Trabajo (artículos 554 y 574). El párrafo 12.5 traslada ese principio al diseño peruano, pues el vencimiento de los plazos sin pronunciamiento del CNTPE equivale a falta de consenso. Para que la regla no sirva para eludir la consulta, el párrafo 12.4 obliga a convocar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicación del informe y cuenta los plazos desde la convocatoria, y el párrafo 12.5 exige valorar las posiciones escritas de las organizaciones. La inasistencia deja de funcionar como veto, como ocurrió en 2022, cuando la suspensión de la participación de los gremios empresariales dejó sin ratificar la propuesta técnica del Ministerio.[58] La ley extiende la regla al propio Poder Ejecutivo, pues su omisión no congela la actualización y debe resolver el incremento real en un plazo cierto (párrafo 13.4).

La segunda es la participación técnica paritaria. La Dirección Técnica mexicana incorpora asesores designados en igual número por trabajadores y patrones (artículo 558). El párrafo 22.2 permite a las organizaciones del CNTPE designar asesores técnicos que acceden a la información agregada o anonimizada del informe y formulan observaciones, sin costo para el Estado y con sujeción a la reserva tributaria y a la protección de datos personales, de modo que la discusión se concentre en la decisión y no en la validez de las cifras.

La tercera es la separación del componente de recuperación. Desde diciembre de 2016 la Comisión mexicana compone los incrementos con un Monto Independiente de Recuperación en pesos y un porcentaje, para desligar el alza del mínimo del resto de las revisiones salariales. Para 2026 aplicó 17,01 pesos más 6,5 %, lo que llevó el mínimo general de 278,80 a 315,04 pesos diarios.[59] Los párrafos 13.1 y 13.2 definen el

[56]Cálculo propio con la remuneración mínima de S/ 1 230 y la remuneración promedio de S/ 1 700 de los asalariados formales de la microempresa registrados en la Planilla Electrónica, según Fernando Cuadros Luque, «Estructura del mercado laboral peruano: heterogeneidad a la vista», La República, 9 de mayo de 2026. El dato de 1994 a 2018 proviene de México, ¿cómo vamos?, infografía citada.

[57]Raymundo M. Campos Vázquez y Atzin Chiguil-Rojas, «Effect of the minimum wage on employment in Mexico (2018-2024)», *Problemas del Desarrollo*, vol. 56, núm. 223, 2025, pp. 87-118; José Francisco Rueda Vargas, «Effects of the minimum wage on the wages of informal workers in Mexico», *Estudios Económicos*, vol. 41, núm. 1, 2026, pp. 1-39. Sobre precios, Raymundo M. Campos-Vazquez y Gerardo Esquivel, «The effect of doubling the minimum wage and decreasing taxes on inflation in Mexico», *Economics Letters*, vol. 189, 2020, hallan un efecto limitado o nulo, mientras que el Banco de México estimó para 2019 un efecto de 0,42 puntos porcentuales en la inflación nacional, según la reseña de El CEO, «Banxico mide el impacto de la recuperación del salario mínimo en la inflación».

[58]Fernando Cuadros Luque, «Remuneración mínima en el Perú: una propuesta técnica», La República, 26 de febrero de 2024, p. 14.

[59]El Financiero, «Alzas al salario serían en pesos y porcentaje»; Garrigues, «México: acordado el incremento de los salarios mínimos para 2026», diciembre de 2025.

componente adicional de recuperación y obligan a que el decreto supremo lo identifique. Esa distinción hace visible la decisión política, que el Decreto Supremo 015-2026-TR no separó, y permite aplicar el párrafo 10.3 sin doble cómputo.

La cuarta es la lección de la desindexación. En 2016 México prohibió usar el salario mínimo como índice o referencia para fines ajenos a su naturaleza y creó la Unidad de Medida y Actualización, que solo sigue a la inflación, con lo que retiró un freno fiscal y financiero a la recuperación.[60] En el Perú la Unidad Impositiva Tributaria cumple buena parte de esa función, pero subsisten obligaciones públicas referidas a la remuneración mínima. El párrafo 12.3 exige que el informe técnico estime el efecto de cada actualización e incremento sobre ellas, lo que alimenta el informe de sostenibilidad fiscal que exige el fundamento 118 de la Sentencia 158/2026.

La propuesta incorpora, por último, el piso de inflación mexicano, con un diseño propio. La reforma del artículo 123 que dispone que la fijación anual «nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia» fue aprobada por la Cámara de Diputados el 24 de setiembre de 2024 y por el Senado el 9 de octubre de 2024, y la ratificaron treinta y una legislaturas estatales, pero a junio de 2026 seguía sin declaratoria de validez. La misma reforma fijaba para maestros, policías, militares, médicos y enfermeras un salario no inferior al promedio registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin estimación de su impacto financiero, y la Secretaría de Hacienda advirtió un costo que la prensa recogió como «estratosférico».[61] De ahí dos lecciones. La regla sobre el salario mínimo privado debe separarse de las remuneraciones públicas, como hace el párrafo 3.2, y su efecto fiscal debe cuantificarse antes de aprobarla, como exigen el párrafo 12.3 y la Segunda Disposición Complementaria Final.

Los artículos 6 y 10 adaptan al Perú las dos piezas del modelo mexicano. La primera es el piso. La remuneración mínima nunca se actualiza por debajo del costo de vida observado, ni siquiera cuando concurre alguna de las situaciones del artículo 11, que solo difieren el incremento real, y el decreto supremo no puede fijar un monto inferior (párrafo 13.3). La segunda es la recuperación. Así como la Comisión mexicana suma un Monto Independiente de Recuperación al porcentaje de aumento, el literal b) del párrafo 10.1 añade un componente de suficiencia de un punto porcentual real mientras la remuneración mínima no cubra la canasta de suficiencia, que es lo que necesita el hogar de referencia para no ser pobre dividido entre sus perceptores de ingresos laborales. A diferencia de México, ese componente es acotado, lo decide el Poder Ejecutivo y se suspende cuando el contexto se deteriora, porque el punto de partida peruano es distinto. La propuesta asume además un costo que conviene declarar. Si la productividad cae, el piso eleva el costo laboral por unidad producida de los trabajadores que perciben la remuneración mínima, que es el riesgo que el Banco Central de Reserva del Perú asocia con mayor informalidad. Brasil aceptó el mismo costo, y la propuesta lo atenúa con las medidas del capítulo IV y con las condiciones de contexto del artículo 11, y no con el congelamiento del salario de quien menos gana. Con esta regla, en el ejemplo que el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo construyó para 2021, la remuneración mínima habría subido 2,15 %, hasta cerca de S/ 950, en lugar de congelarse.[62] La regla guarda coherencia con el apartado (iv) del fundamento 118 de la

[60] Flor Tavera y Edgar Plazola, «Efecto de la reforma constitucional en materia de desindexación del salario mínimo en los ingresos exentos de los trabajadores en México», *Cuestiones Constitucionales*, núm. 51, 2024.

[61] Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Estudios Legislativos del Senado de la República de México, dictamen sobre la minuta que reforma el artículo 123 en materia de salarios, octubre de 2024; Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados de México, núm. 6965-III-6-1, 1 de febrero de 2026, proposición del diputado Pablo Vázquez Ahued; La Jornada, «Presiona oposición para destrabar la reforma al salario en sector público», 21 de junio de 2026.

[62] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima*, documento para su discusión en la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, elaborado con asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, setiembre de 2022, ejemplo II, pp. 22-23; cálculo propio sobre S/ 930.

Sentencia 158/2026, según el cual las modulaciones no pueden afectar los contenidos mínimos de los derechos sociales fundamentales.

4.6. Compatibilidad con el artículo 79 de la Constitución Política del Perú y con la Sentencia 158/2026 del Tribunal Constitucional

En la Sentencia 158/2026, del 16 de junio de 2026, el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda del Poder Ejecutivo contra la Ley 31232 y estableció como criterio interpretativo vinculante la preeminencia del Poder Ejecutivo en materia de iniciativa de gasto, «conforme a los fundamentos 113 a 118», aplicable a los casos que se conozcan a partir de su publicación (punto resolutivo 3). Según el fundamento 113, «los congresistas no tienen iniciativa para incrementar gastos que incidan en el presupuesto anual o que impacten hacia el futuro». El Tribunal se apartó de los fundamentos 177 a 181 y 190 a 203 de la Sentencia 984/2021 (fundamentos 80 y 114) y precisó que no existe una diferencia sustancial entre el gasto público social y las obligaciones del Estado en materia de derechos sociales fundamentales (fundamento 79).[63]

La sentencia no cierra la puerta a la legislación sobre derechos sociales. El fundamento 116 reconoce que, «en armonía con las obligaciones internacionales del Estado de adoptar medidas legislativas en materia de derechos económicos, sociales y culturales, no podría ser absoluta una prohibición para los parlamentarios», porque una prohibición absoluta «vaciaría totalmente de contenido la función legislativa del Congreso». El fundamento 115 precisa que lo proscrito es dictar medidas que generen gasto público «sin previa coordinación con el Poder Ejecutivo». De ahí el régimen excepcional del apartado II del fundamento 118, según el cual los proyectos de los congresistas que impliquen algún incremento del gasto público, «en armonía con las obligaciones del Estado en materia de derechos económicos, sociales y culturales», deben coordinarse con el Poder Ejecutivo y cumplir cuatro requisitos de constitucionalidad de forma y de fondo.

La iniciativa no autoriza créditos presupuestarios adicionales, subsidios, beneficios tributarios, transferencias ni plazas a cargo del Estado, y excluye a las entidades públicas de la compensación por costos de cobranza del artículo 4-A de la Ley 31362. Sin embargo, la actualización de la remuneración mínima vital puede producir efectos fiscales indirectos en entidades públicas cuando normas vigentes la utilizan como piso o referencia, como ocurre con determinados trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057. Esa incidencia debe ser estimada y programada por el Poder Ejecutivo. La fórmula legal impide que la sola aprobación de la ley opere como habilitación presupuestaria y remite cualquier requerimiento incremental a los mecanismos legalmente habilitados y a la iniciativa del Poder Ejecutivo. Por esa razón, la tramitación de la propuesta debe observar el régimen fijado por la Sentencia 158/2026 y acreditar la coordinación fiscal exigible antes del dictamen.

Respecto del requisito (i) del fundamento 118, la fórmula legal impide que la sola aprobación de la ley opere como habilitación presupuestaria adicional. La Segunda Disposición Complementaria Final remite los efectos del sector público a créditos aprobados conforme al ordenamiento presupuestario, y la primera actualización recién opera en 2028, lo que permite incorporar sus efectos en el Marco Macroeconómico Multianual y en las leyes de presupuesto. La fuente de esos efectos son los presupuestos institucionales de las entidades, y su suficiencia debe ser evaluada por el Ministerio de Economía y Finanzas en el informe de sostenibilidad fiscal, pronunciamiento que la exposición de motivos no puede sustituir.

[63] Tribunal Constitucional, Sentencia 158/2026, Expediente 00018-2023-PI/TC, Caso de la reubicación voluntaria de la población de la Zona Baja del distrito de Belén, 16 de junio de 2026, fundamentos 79, 80, 98, 113 a 118 y puntos resolutivos 2 a 4. Votaron en mayoría los magistrados Domínguez Haro, Morales Saravia, Gutiérrez Ticse, Ochoa Cardich y Hernández Chávez; emitieron votos singulares los magistrados Pacheco Zerga y Monteagudo Valdez.

El requisito (ii) exige que la comisión competente cuente con el informe de sostenibilidad fiscal antes de dictaminar. El requisito (iii) demanda que la medida atienda necesidades sociales básicas claramente identificadas. La propuesta vincula la actualización con la suficiencia de la remuneración y focaliza el acompañamiento temporal en empresas de menor tamaño, pero la idoneidad y el costo de esa focalización deben ser contrastados con las opiniones técnicas del Poder Ejecutivo.

El requisito (iv) exige desarrollo progresivo y estrecha coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. Por ello, la primera actualización y la primera revisión técnica se realizan en 2028; el incremento real está sujeto a las condiciones de contexto del artículo 11; y el artículo 17 se aplica solo a contratos futuros, con cargo al presupuesto institucional de cada entidad. Las salvaguardas económicas no permiten reducir nominalmente la remuneración mínima ni desconocer una actualización ya vigente.

Con estas reglas, la propuesta contiene un diseño compatible con el marco fijado por la Sentencia 158/2026, pero el cumplimiento constitucional no se agota en el texto de la iniciativa. Antes del dictamen debe quedar acreditada en el expediente la coordinación efectiva con el Poder Ejecutivo, el informe de sostenibilidad fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas y las opiniones técnicas pertinentes. Sin esos actos, la excepción desarrollada en el fundamento 118 no puede darse por satisfecha.

La materia es una prioridad declarada del Poder Ejecutivo. La presidenta de la República anunció el incremento de la remuneración mínima a S/ 1 300 y lo vinculó a «un bono compensatorio por única vez para las mypes», «con el fin de que las ayude a incorporar trabajadores a la formalidad».[64] El Decreto Supremo 015-2026-TR invoca en su parte considerativa el compromiso del Gobierno de elevar la remuneración mínima a S/ 1 300 y el consenso alcanzado en la Sesión Extraordinaria 49 del Pleno del CNTPE, del 3 de setiembre de 2026.[65] El Ministerio de Economía y Finanzas ejecutó el bono a las microempresas en octubre de 2026. El Poder Ejecutivo solicitó además facultades legislativas en materia laboral y de micro y pequeña empresa y formalización, mediante la Proposición Legislativa 00098-2026-2031-CD.[66] La Ley 32743, publicada el 22 de octubre de 2026, delegó facultades por noventa días exclusivamente en materias de seguridad ciudadana y del fenómeno El Niño, de modo que la materia laboral sigue en el ámbito del Congreso.[67] La propuesta no compite con esa agenda. Le da un marco legal estable a una decisión que el Poder Ejecutivo ya adoptó y le ofrece reglas para repetirla con menor costo fiscal y mayor previsibilidad.

Cuando la iniciativa proviene del Gobierno o consta su consentimiento, la jurisprudencia constitucional ha reconocido efectos relevantes frente a la prohibición del artículo 79.[68] En este proyecto, la coordinación debe documentarse expresamente. La comisión dictaminadora debe solicitar opinión al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al Ministerio de Economía y Finanzas, al Ministerio de la Producción, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, al Instituto Nacional de Estadística e Informática y al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. No debe emitirse dictamen sin el

[64] El Peruano, «Gobierno subirá a S/ 1,300 la remuneración mínima vital», 29 de julio de 2026.

[65] Decreto Supremo 015-2026-TR, Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicado en edición extraordinaria del diario oficial El Peruano el 28 de setiembre de 2026, artículo 1 y parte considerativa.

[66] Proposición Legislativa 00098-2026-2031-CD, remitida con el Oficio 245-2026-PR, del 28 de agosto de 2026, que solicita la delegación de facultades por ciento veinte días en ocho materias, entre ellas la laboral y la de micro y pequeña empresa y formalización.

[67] Ley 32743, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de seguridad ciudadana y del Fenómeno El Niño, publicada en edición extraordinaria del diario oficial El Peruano el 22 de octubre de 2026, artículos 1 y 2.

[68] Tribunal Constitucional, Expediente 00024-2021-PI/TC, fundamentos 112 a 114, según la Nota de Información Referencial 37/2025-2026-ASISP/DIP, Departamento de Investigación Parlamentaria del Congreso de la República, 3 de marzo de 2026.

informe de sostenibilidad fiscal que exige el apartado (ii) del fundamento 118. La consulta al CNTPE responde además al artículo 3 del Convenio 26 de la OIT. El punto resolutivo 4 de la Sentencia 158/2026 exhorta al Congreso a regular el proceso legislativo conforme al fundamento 118; mientras esa regulación no exista, sus pautas vinculantes deben observarse directamente.

V. Antecedentes legislativos, investigaciones y fuentes utilizadas

5.1. Normas vigentes

No existe una ley que regule de manera general la actualización de la remuneración mínima vital según el costo de vida ni los criterios, la periodicidad y el procedimiento de su revisión. La materia se rige por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú; los Convenios 26 y 99 de la OIT; el numeral 7.9 del artículo 7 de la Ley 29381; el literal h) del artículo 123 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, actualizado por Resolución Ministerial 194-2024-TR; el artículo 2 del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE, aprobado por Decreto Supremo 001-2005-TR; y, respecto del monto vigente, por el Decreto Supremo 015-2026-TR. La Ley 32353, Ley para la Formalización, Desarrollo y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa - Mype, publicada el 27 de mayo de 2025, dispone en su Novena Disposición Complementaria Final que entra en vigencia al día siguiente de la publicación de su reglamento; por ello, cualquier referencia a sus efectos debe atender a la situación de vigencia de dicho reglamento al momento de aplicar la norma. El pago oportuno de facturas se regula por la Ley 31362 y la inspección del trabajo por la Ley 28806.

5.2. Proyectos de ley anteriores

En el periodo parlamentario 2021-2026 se presentaron varias iniciativas sobre la materia. El Proyecto de Ley 718/2021-CR, de la congresista María Agüero Gutiérrez, que proponía criterios de inflación, canasta básica, productividad y Marco Macroeconómico Multianual con revisión anual, obtuvo dictamen favorable unánime de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en febrero de 2022.[69] Los Proyectos de Ley 480/2021-CR y 1588/2021-CR, este último del congresista Segundo Montalvo Cubas, fueron dictaminados por la misma comisión el 23 de diciembre de 2022, y a ese dictamen se acumuló el Proyecto de Ley 3712/2022-CR, del congresista Waldemar José Cerrón Rojas.[70] La Comisión de Economía aprobó en enero de 2023, con dieciséis votos a favor y cinco abstenciones, el dictamen del Proyecto de Ley 1737/2021-CR, del congresista Alejandro Cavero Alva, que fijaba una revisión cada dos años con informe favorable del CNTPE y del Ministerio de Economía y Finanzas.[71] El Proyecto de Ley 8225/2023-CR proponía el reajuste automático de la remuneración mínima al 30 % de la Unidad Impositiva Tributaria y recibió opinión desfavorable del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del 5 de julio de 2024.[72] No se ha identificado que alguna de estas iniciativas se convirtiera en ley. En la búsqueda realizada para esta iniciativa no se identificó una proposición sobre la misma materia en el periodo parlamentario 2026-2031.

[69] La República, «Congreso avanza dictamen que busca fijar criterios para alza del sueldo mínimo vital», 4 de febrero de 2022; Centro de Noticias del Congreso, «Comisión de Trabajo propone fijar criterios para el reajuste anual de la Remuneración Mínima Vital».

[70] Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Acuerdo de acumulación del Proyecto de Ley 3712/2022-CR, 7 de marzo de 2023.

[71] La identificación del número procede de ComexPerú, «Salario mínimo y productividad laboral», que lo describe en etapa de reconsideración para volver al Pleno. Panamericana, «Comisión de Economía aprueba dictamen para evaluar el sueldo mínimo cada dos años», 26 de enero de 2023; El Peruano, «Congreso: Comisión aprueba que reajuste de remuneración mínima vital sea cada dos años».

[72] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, opinión sobre el Proyecto de Ley 8225/2023-CR, 5 de julio de 2024.

La presente propuesta se diferencia de esos antecedentes en cuatro puntos. No indexa la remuneración mínima a la Unidad Impositiva Tributaria, que es una unidad de referencia tributaria y no una medida del costo de vida, sino al índice de costo de vida de los hogares de menores ingresos. No somete el incremento a un veto de una entidad. Deja al Poder Ejecutivo la decisión sobre el incremento real, sin permitir que la omisión administrativa elimine la actualización del costo de vida. Y establece medidas temporales de acompañamiento a la micro, pequeña y mediana empresa con límites fiscales, condiciones de empleo y mecanismos de evaluación.

5.3. Investigaciones y documentos de terceros utilizados

En cumplimiento del literal c) del artículo 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se declara que la propuesta se basa en el informe «Crecimiento de la productividad y reajuste del salario mínimo», de Norberto García, aprobado por el Pleno del CNTPE el 23 de agosto de 2007; en la *Propuesta preliminar de mecanismo técnico para la determinación de la remuneración mínima* del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de setiembre de 2022, de la que provienen la fórmula del artículo 10 y los indicadores del artículo 11; en el artículo de Fernando Cuadros Luque publicado en La República el 26 de febrero de 2024; en los recuadros del *Reporte de Inflación* del Banco Central de Reserva del Perú de marzo de 2018 y de junio de 2023; en la Ley 21.578 de Chile, en la que se inspira el diseño temporal y decreciente del artículo 19; en el Código del Trabajo de Francia, en el que se inspiran los artículos 6 y 7; en la Lei 14.663 del Brasil y en la Sentencia C-815 de 1999 de la Corte Constitucional de Colombia; en la Observación General 23 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en la Directiva 2011/7/UE, en la que se inspira el artículo 4-A que se incorpora en la Ley 31362; en los estudios de Card y Krueger, Card (2022), Cengiz, Dube, Lindner y Zipperer (2019), Engbom y Moser (2022) y Renkin, Montialoux y Siegenthaler (2022); en la Directiva (UE) 2022/2041, cuyos criterios orientan el artículo 9; y, para las técnicas de procedimiento tomadas de México, en la Ley Federal del Trabajo de ese país, en el dictamen del Senado mexicano de octubre de 2024 sobre la reforma del artículo 123, en los análisis de México, ¿cómo vamos? y en los estudios de Campos-Vazquez y Esquivel (2020), Campos Vázquez y Chiguil-Rojas (2025) y Rueda Vargas (2026).

VI. Sectores comprendidos

La propuesta comprende, en el nivel nacional de gobierno, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como entidad conductora de la revisión; al CNTPE, como instancia de diálogo social; al Ministerio de Economía y Finanzas, por la información macroeconómica, el informe de sostenibilidad fiscal, la evaluación de medidas tributarias del artículo 15 y la eventual compensación; al Ministerio de la Producción y sus organismos adscritos, por los programas de productividad; al Instituto Nacional de Estadística e Informática, como fuente de información oficial y responsable de los indicadores del artículo 14; a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, por la verificación electrónica del pago y la orientación a las empresas; y a las entidades contratantes, por la previsión de la remuneración mínima vital en los contratos de servicios. En el nivel regional comprende a los gobiernos regionales en el ejercicio de sus competencias inspectivas. El Banco Central de Reserva del Perú interviene solo como fuente de información pública, sin afectar su autonomía constitucional.

VII. Normas que se modifican o derogan

La propuesta incorpora el artículo 4-A en la Ley 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, y el artículo 40-A en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (Disposiciones Complementarias Modificatorias). No deroga normas. En lo demás es una

ley autónoma que complementa la Ley 29381, la Ley 32069 y la Ley 32353 sin alterar su texto. El cuadro 5 compara el texto vigente con el propuesto.

Norma	Texto vigente	Texto propuesto
Ley 31362, artículo 4-A (nuevo)	Sin texto. El artículo 4 dispone que el adquirente incurre en mora desde el día siguiente al vencimiento del plazo.	Artículo 4-A. Compensación por costos de cobranza. Vencido el plazo del artículo 3, el proveedor tiene derecho, además del interés moratorio, a una compensación por costos de cobranza equivalente al uno por ciento de la unidad impositiva tributaria vigente por cada factura o recibo por honorarios impago, sin exceder el diez por ciento del importe pendiente de pago del respectivo comprobante. La compensación es exigible sin necesidad de requerimiento. Es nulo el pacto que la excluya o reduzca. No se aplica cuando el adquirente es una entidad pública.
Ley 28806, artículo 40-A (nuevo)	Sin texto. El artículo 39 reduce las multas a la micro y pequeña empresa.	Artículo 40-A. Subsanación excepcional de diferencias por la primera actualización anual de la remuneración mínima vital. Por única vez, respecto de la primera actualización anual prevista en la ley, no se impone multa a la micro o pequeña empresa cuando el único incumplimiento sea el pago tardío de la diferencia generada por dicha actualización, siempre que cumpla el requerimiento de SUNAFIL y pague íntegramente la diferencia con interés legal laboral. El beneficio se aplica una sola vez por empleador, no comprende actualizaciones extraordinarias ni incrementos posteriores y no procede ante reincidencia, fraude, simulación, subpago sistemático, remuneración previa inferior al mínimo anterior o reducción remunerativa para eludir la actualización.

Cuadro 5. Normas que se modifican. Elaboración propia.

VIII. Análisis costo-beneficio

8.1. Lista de beneficiarios

Son beneficiarios directos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que perciben la remuneración mínima vital, estimados por el Gobierno en seiscientos mil en 2026, y en particular los trescientos mil que laboran en microempresas. Son beneficiarios indirectos las micro, pequeñas y medianas empresas, que obtienen previsibilidad de costos y medidas de acompañamiento; las organizaciones del CNTPE, que recuperan un procedimiento cierto; y el Estado, que puede programar con anticipación los efectos presupuestales de cada incremento.

8.2. Actores, efectos monetarios y efectos no monetarios

Actor	Efecto monetario	Efecto no monetario
Trabajadores con remuneración mínima	Actualización de pleno derecho según el costo de vida de los hogares de menores ingresos, cada año y cuando	Certeza sobre la fecha y el monto; verificación electrónica del pago (artículo 20); seguimiento con enfoque de género.

Actor	Efecto monetario	Efecto no monetario
	ese costo sube 3 % (artículos 6 y 7); incremento real por productividad y suficiencia (artículo 10).	
Microempresas	Pago de facturas a treinta días con compensación por costos de cobranza frente a adquirentes privados; previsión de la remuneración mínima vital en el valor estimado de los contratos públicos futuros; eventual medida tributaria que proponga el Poder Ejecutivo (artículo 15).	Subsanación excepcional, por única vez y solo respecto de la primera actualización anual, con pago íntegro e intereses y exclusión de fraude, reincidencia o subpago sistemático; criterios de priorización compatibles con programas de productividad (artículo 18); información anticipada y orientación (artículo 16).
Pequeñas empresas	Pago oportuno de facturas con compensación por costos de cobranza frente a adquirentes privados; previsión en los contratos públicos futuros; eventual medida tributaria que proponga el Poder Ejecutivo (artículo 15).	Subsanación excepcional bajo las mismas condiciones; criterios de priorización en programas cuando sean compatibles con su objeto; previsibilidad del costo laboral.
Medianas empresas (hasta 2 300 UIT)	Eventual medida tributaria que proponga el Poder Ejecutivo (artículo 15).	Previsibilidad del costo laboral.
Empresas que adquieren bienes y servicios de MYPE	Compensación por costos de cobranza e interés moratorio si pagan después de treinta días, con límite proporcional por comprobante (artículo 4-A de la Ley 31362); la compensación no se aplica a las entidades públicas.	Reglas ciertas de pago.
Poder Ejecutivo	La ley no autoriza créditos presupuestarios adicionales; pueden existir efectos fiscales indirectos derivados de normas vigentes que toman la remuneración mínima vital como referencia, cuya programación y financiamiento corresponden al Poder Ejecutivo conforme al ordenamiento presupuestario.	Conserva la decisión sobre el incremento real; ningún componente del incremento real rige por defecto; el ministro debe dar cuenta (artículos 13 y 23).
Entidades públicas con obreros del régimen privado, personal CAS o contratos de servicios	Efectos derivados de normas vigentes que toman la remuneración mínima	Previsibilidad presupuestal.

Actor	Efecto monetario	Efecto no monetario
	como referencia y, en contratos futuros, de la previsión de la remuneración mínima vital en su valor estimado; ejecución únicamente dentro de créditos aprobados.	
Organizaciones de trabajadores y empleadores	Ninguno directo.	Consulta con plazos contados desde la convocatoria, conforme al artículo 3 del Convenio 26 de la OIT; asesores técnicos con acceso a información anonimizada.
Congreso de la República	Ninguno.	Informe anual de evaluación y dación de cuenta del ministro (artículos 21 y 23).

Cuadro 3. Actores y efectos de la propuesta. Elaboración propia.

8.3. Impacto económico

El efecto económico principal buscado es sustituir ajustes enteramente discrecionales por una regla previsible que distingue actualización por costo de vida e incremento real. La evidencia del Banco Central de Reserva del Perú advierte que los efectos adversos sobre empleo formal e informalidad pueden aumentar cuando el incremento de la remuneración mínima se separa de la productividad o es elevado en relación con la distribución salarial. Por esa razón, el artículo 11 difiere el incremento real cuando se deterioran indicadores de actividad, desempleo, informalidad o capacidad de pago, mientras que el componente de suficiencia se limita a un punto porcentual. La actualización por costo de vida preserva poder adquisitivo, pero puede elevar el costo laboral unitario cuando la productividad cae; ese riesgo se reconoce expresamente. La actualización eleva también los conceptos que toman la remuneración mínima vital como referencia, como la asignación familiar, la subvención de las modalidades formativas y la remuneración mínima minera, de modo que su efecto alcanza a empleadores con trabajadores por encima del mínimo; el artículo 16 obliga a publicar esa incidencia con anticipación.

8.4. Impacto presupuestal

La proposición no autoriza créditos presupuestarios adicionales, subsidios, transferencias, creación de plazas ni beneficios tributarios. La compensación por costos de cobranza del artículo 4-A de la Ley 31362 no se aplica a las entidades públicas; el artículo 15 encarga únicamente una evaluación cuya eventual implementación corresponde a una iniciativa posterior del Poder Ejecutivo; y el artículo 17 no autoriza reajustes de precios no pactados. Las funciones de revisión, consulta, información, orientación, seguimiento y evaluación se desarrollan dentro de las competencias institucionales existentes. La ley tampoco habilita por sí misma gasto adicional para esas funciones: cualquier necesidad presupuestaria incremental debe ser atendida, en su caso, mediante los mecanismos del ordenamiento presupuestario y a iniciativa del Poder Ejecutivo.

La actualización puede repercutir en entidades públicas que tienen trabajadores cuya remuneración toma la remuneración mínima vital como piso, como el personal comprendido en normas vigentes que remiten a ella. Esa repercusión no se oculta ni se presume fiscalmente neutra: la primera actualización anual opera en 2028, el párrafo 12.3 exige estimar cada año su efecto sobre las obligaciones públicas y la Segunda Disposición Complementaria Final condiciona cualquier requerimiento incremental a créditos aprobados o legalmente habilitados. Antes del dictamen debe incorporarse al expediente el informe de sostenibilidad fiscal y acreditarse la coordinación efectiva con el Poder Ejecutivo exigida por el fundamento 118 de la Sentencia 158/2026.

Antecedentes de mecanismos utilizados por el Poder Ejecutivo. Los instrumentos empleados en ejercicios anteriores sirven únicamente como referencia sobre órdenes de magnitud y alternativas de política, en particular para la compensación del artículo 19 o para la medida tributaria que se evalúe conforme al artículo 15. En 2026, el artículo 28 de la Ley 32732 autorizó la transferencia de hasta S/ 160 000 000,00 del patrimonio fideicometido del Fondo MIPYME Emprendedor y de otros recursos vinculados a programas de apoyo empresarial para financiar el Bono al Buen Pagador, y el Ministerio de Economía y Finanzas adecuó el reglamento operativo mediante la Resolución Ministerial 332-2026-EF/15.[73] Este antecedente muestra que existen instrumentos de reasignación, cuya decisión corresponde al Poder Ejecutivo.

Disposición	Efecto fiscal	Fundamento
Artículos 6 a 8 (actualización y exigibilidad)	Efectos en entidades públicas únicamente cuando normas vigentes toman la remuneración mínima vital como referencia; no se autorizan créditos presupuestarios adicionales por esta ley.	Segunda Disposición Complementaria Final; ejecución dentro de créditos aprobados y de las modificaciones presupuestarias que correspondan a iniciativa del Poder Ejecutivo.
Artículos 9 a 13 (revisión técnica e incremento real)	Costo administrativo de la revisión dentro de funciones existentes; el incremento real depende del decreto supremo , que debe publicarse en plazo cierto (párrafo 13.4).	Funciones existentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del CNTPE.
Artículo 14 (indicadores)	Costo operativo acotado de elaboración metodológica y publicación, dentro de competencias y operaciones estadísticas existentes; la ley no autoriza nuevas operaciones estadísticas con cargo al Tesoro Público.	Artículo 14.3 y Tercera Disposición Complementaria Final; uso prioritario de fuentes, registros y operaciones estadísticas existentes.
Artículos 15 y 16 (evaluación tributaria e información anticipada)	Costos administrativos dentro de funciones existentes; el artículo 15 encarga una evaluación y no otorga beneficios tributarios. Cualquier necesidad incremental se sujeta al ordenamiento presupuestario y a iniciativa del Poder Ejecutivo.	Funciones existentes del Ministerio de Economía y Finanzas, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y del Ministerio de la Producción; párrafo 15.3.
Artículo 17 (previsión en contratos)	No genera reajuste legal automático ni pagos no pactados. El valor estimado	Ley 32069; artículo 62 de la Constitución; reglas de

[73]Resolución Ministerial 332-2026-EF/15, del 7 de agosto de 2026, que modifica el Reglamento Operativo del Programa Impulso Empresarial MYPE - IMPULSO MYPERU, aprobado por Resolución Ministerial 066-2023-EF/15, parte considerativa y artículos 1 a 3, en aplicación del artículo 28 de la Ley 32732, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de inversiones públicas orientadas al cierre de brechas, la continuidad de los servicios del Estado y garantizar la transición democrática; y dicta otras medidas.

Disposición	Efecto fiscal	Fundamento
	de los contratos futuros considera la actualización, con cargo al presupuesto institucional.	certificación, programación y ejecución presupuestaria.
Artículos 18 y 19 (priorización y reglas de la compensación)	El artículo 18 utiliza mecanismos y recursos existentes de los programas; la ley no autoriza ni asigna recursos para una compensación directa del artículo 19.	Párrafo 19.3; iniciativa presupuestaria del Poder Ejecutivo.
Artículos 20 a 23 (verificación, evaluación, transparencia y dación de cuenta)	Costos administrativos de verificación, evaluación, transparencia y dación de cuenta dentro de funciones existentes; la ley no habilita créditos adicionales para esas actividades.	Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del CNTPE.
Disposiciones complementarias modificatorias	La subsanación excepcional puede reducir la recaudación por multas en un monto no cuantificado, pero se limita a una sola vez por empleador y a la primera actualización anual, y excluye fraude, reincidencia y subpago sistemático; la compensación por costos de cobranza no se aplica a las entidades públicas.	Obligaciones entre particulares y potestad sancionadora existente.

Cuadro 4. Matriz de impacto fiscal por disposición. Elaboración propia.

La previsibilidad temporal puede facilitar la programación fiscal frente a un esquema de incrementos discrecionales. Una fecha anual de vigencia compatible con el Marco Macroeconómico Multianual permite estimar con anticipación los efectos que normas vigentes puedan generar en determinadas entidades públicas y en los contratos futuros comprendidos en el artículo 17. Esa ventaja de programación no elimina el deber constitucional de contar con financiamiento identificado, coordinación con el Poder Ejecutivo e informe de sostenibilidad fiscal cuando corresponda.

8.5. Balance

El análisis identifica beneficios esperados y costos relevantes. Los trabajadores que perciben la remuneración mínima obtienen una regla de actualización previsible y mecanismos de verificación del pago. Las micro, pequeñas y medianas empresas obtienen previsibilidad, información anticipada y medidas de acompañamiento dentro de los instrumentos legalmente disponibles; las micro y pequeñas empresas, además, acceden a mejores condiciones de cobro y a una subsanación excepcional estrictamente transitoria. Las entidades públicas asumen tareas administrativas dentro de sus competencias y presupuestos vigentes y pueden enfrentar efectos fiscales indirectos cuando normas preexistentes utilizan la remuneración mínima vital como referencia. Esos efectos no quedan financiados por la sola aprobación de la ley y deben ser estimados, programados y, cuando corresponda, habilitados por el Poder Ejecutivo. El balance neto

dependerá de la magnitud de cada actualización, de la evolución de la productividad, del empleo formal y de la informalidad; por ello la propuesta incorpora condiciones de contexto, evaluación posterior y coordinación con los órganos técnicos del Poder Ejecutivo.

IX. Impacto ambiental

No aplica. La propuesta regula una materia laboral y no tiene efectos sobre el ambiente.