

Reglas básicas sobre salarios y conceptos no remunerativos

Conforme a las normas laborales vigentes, todo trabajador que ingresa a laborar a una empresa, con contrato indefinido o a plazo fijo, debe ser registrado dentro de las 72 horas en la planilla, aun cuando labore menos de 4 horas diarias y se encuentre en periodo de prueba.

El trabajador que presta servicios dependientes o subordinados tiene derecho a percibir la remuneración convenida por la prestación de los servicios, la que puede pagarse en forma semanal, quincenal o mensual, según lo hayan acordado el empleador y el trabajador.

En este informe puntualizamos las reglas básicas que los empleadores y trabajadores deben tener en cuenta, respecto de los conceptos remunerativos y los no remunerativos que las empresas otorgan a sus trabajadores y que, finalmente, tiene incidencia en el pago de los beneficios sociales que la ley dispone.

Los artículos 6 y 7 del TU0 del D. Leg. 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – (DS 003-97-TR de 27.03.97) establecen cuáles son los conceptos remunerativos y los conceptos no remunerativos, estos últimos no computables para el pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, utilidades, horas extras y otros beneficios laborales.

Concepto de remuneración.- Se considera remuneración para todo efecto legal (CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras, etc.) al íntegro de lo que el trabajador percibe como retribución por los servicios prestados, en tanto se cumpla las condiciones siguientes:

- Que se pague como retribución por los servicios prestados bajo subordinación o dependencia.
- Cualquiera sea la denominación que se le dé al concepto pagado al trabajador. En consecuencia, se considera remuneración al sueldo, salario, jornal, haber, comisiones, bonificaciones y otros, en tanto se trate de una retribución por los servicios prestados a la empresa.
- Que la retribución pagada sea de libre disposición del trabajador.

Alimentación principal.- Se incluye como remuneración a la alimentación principal que se otorga al trabajador, concepto que debe ser valorizado y debe constar en la planilla y en la boleta de pago que se le entrega.

Se entiende como alimentación principal, indistintamente el desayuno, almuerzo, cena o comida, excluyéndose al refrigerio, esto es, el alimento corto (fruta, bebida, sándwich y similares) que el trabajador percibe sin paralizar sus labores ordinarias.

Remuneración por hora.- El artículo 8 del DS 003-97-TR dispone que podrán establecerse remuneraciones por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración mensual, quincenal o semanal, entre 30, 15 o 7, respectivamente, según se haya

acordado la periodicidad de pago.

Remuneración mínima.- La remuneración mínima del trabajador que labora la jornada de 8 horas diarias o 48 semanales, en todas las actividades económicas, desde abril de 2018 es equivalente a S/ 930 mensuales o S/ 31 diarios.

Para los trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial, esto es, por menos de 4 horas diarias, la remuneración mínima podrá pagarse en proporción a las horas laboradas.

Remuneración de comisionistas.- Los vendedores, cobradores, mensajeros y otros similares que prestan servicios directamente al público y fuera de los centros de trabajo, pueden percibir un sueldo básico más comisiones o solo comisiones, según se haya acordado con el empleador.

Cuando el comisionista, que labora regularmente y en determinado mes, no llega al sueldo mínimo en sus comisiones en dicho mes, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración mínima.

Remuneración integral.- Con los trabajadores que perciben una remuneración mensual no menor a 2 UIT (S/ 8.800), la empresa puede acordar el pago de una remuneración anual integral, en sustitución de los derechos y beneficios legales o convencionales, excepto en la participación de las utilidades que genere la empresa (D. Leg. 892).

Remuneración por trabajo nocturno.- Se considera jornada

nocturna de 10:00 pm a 6:00 am, la que en lo posible debe ser rotativa. No existe norma legal que disponga un pago adicional por jornada nocturna, salvo para aquellos trabajadores que perciben la remuneración mínima de S/930, quienes sí tienen derecho a percibir un 35% adicional por jornada nocturna.

Descanso semanal.- La remuneración del día de descanso semanal es equivalente al de una jornada ordinaria y se paga en proporción a los días laborados en la empresa.

Los trabajadores que laboran en su día de descanso semanal, sin descanso sustitutorio en otro día, perciben triple remuneración diaria, una por el descanso semanal, otra por el trabajo realizado y otra como sobretasa por haber laborado en su día de descanso semanal, siempre que no sea sustituido por otro día de descanso.

Remuneración de feriados.- Los feriados nacionales se pagan a los trabajadores sin haber prestado servicios. Si el trabajador labora en día feriado, sin descanso sustitutorio, percibe una remuneración diaria por el feriado y doble remuneración diaria por haber laborado en día feriado sin descanso sustitutorio, según lo dispuesto por el D. Leg 713.

Remuneración vacacional.- Conforme a los artículos 15 y 16 del D. Leg. 713, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente de continuar laborando; se paga al trabajador antes del inicio del descanso. El aumento de sueldos durante las vacaciones, se reintegra al trabajador a su retorno al centro de trabajo.

Remuneración de gratificaciones.- Conforme al artículo 3 del Reglamento de la Ley de Gratificaciones (DS 005-2002-TR), la remuneración a considerar para el pago de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad es la que tuviera el trabajador al 30 de junio y al 30 de noviembre, respectivamente.

Remuneración para el depósito CTS.- Para el depósito semestral de la CTS, se debe tener en cuenta la remuneración que tuviera el trabajador al 30 de abril y al 31 de octubre, respectivamente, a la que debe agregarse un sexto de la gratificación percibida en el semestre correspondiente.

Horas extras.- Las horas extras realizadas se remuneran con el 25% de sobretasa las 2 primeras horas y con el 35% adicional por las horas restantes, según el DS 007-2002-TR, TU0 del D. Leg. 854.

Asignación familiar.- La asignación familiar que se otorga al trabajador con hijos menores de 18 años o mayores de edad que siguen estudios superiores hasta los 24 años de edad, es equivalente al 10% de la remuneración mínima (S/ 93).

Si ambos cónyuges laboran en la misma empresa, cada uno de ellos percibe el íntegro de la asignación familiar, según lo establecido por la Ley 25129 y su Reglamento.

Conceptos no remunerativos

Conforme al artículo 7 del DS 003-97-TR, concordante con el artículo 19 de la Ley de CTS (DS 001-97-TR de 01.03.97), se consideran conceptos no remunerativos – no computables para el pago de beneficios laborales, los siguientes:

Las gratificaciones extraordinarias.- Esto es, las otorgadas voluntaria y excepcionalmente por el empleador o las acordadas con el sindicato, distintas a las gratificaciones legales de julio y diciembre. Se incluyen como gratificación extraordinaria a la bonificación por cierre de pliego, que la empresa acuerda con el sindicato.

Participación en las utilidades.- No son computables para el pago de los beneficios laborales, el monto de las utilidades que la empresa distribuye a sus trabajadores, luego de presentar su declaración anual del impuesto a la renta.

Este concepto incluye a cualquier otra forma de participación en las utilidades que se haya acordado en la empresa o que haya sido otorgada voluntariamente por el empleador.

Condiciones de trabajo.- Se consideran condiciones de trabajo a las sumas que otorga el empleador para el cabal desempeño de las labores del trabajador o con ocasión de sus funciones tales como, vestuario, zapatos, guantes, casco y otros bienes o servicios, indispensables para la prestación de los servicios encomendados.

Canasta de Navidad.- No tienen efecto remunerativo el valor de la canasta de Navidad y similares que la empresa otorga a sus

trabajadores por determinada festividades.

Valor del transporte.— Es aquel que cubre razonablemente el traslado del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que se trate de un monto razonable, para el traslado del trabajador.

Asignación/bonificación por educación.— Que la empresa otorgue para la educación del trabajador o su familia. Incluye pagos por matrículas, pensiones y otros que deben ser sustentados con el comprobante que otorgue el centro educativo.

Bonificaciones excepcionales.— Son aquellas que se otorgan excepcionalmente, por ejemplo, por cumpleaños y matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos, por fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, comprende las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades, siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.

Bienes de la propia empresa.— Asimismo, no tienen naturaleza remunerativa los bienes de la propia producción de la empresa que otorgue a sus trabajadores, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia.

Movilidad/viáticos.— Igualmente, no tienen efecto remunerativo los montos que la empresa otorgue al trabajador para el desempeño de sus labores, tales como: movilidad, viáticos,

gastos de representación, vestuario y, en general, todo lo que razonablemente cumpla con tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

Los montos por movilidad –para el desempeño de las funciones del trabajador –, deben comprender a los vendedores, cobradores, mensajeros y otros que laboran fuera del centro de trabajo y no a aquellos que laboran en el interior de las empresas (DS 159-2007-EF de 16.10.2007).

Alimentación indispensable.- No se considera remuneración la alimentación principal proporcionada directamente por el empleador, cuando sea indispensable para continuar prestando los servicios en lugares distintos a su centro laboral; asimismo, cuando se trate de prestaciones alimenticias que se otorguen por mandato legal (Art. 20 Ley de CTS).

Registro en planilla.- Los conceptos no remunerativos se deben valorizar y consignar en el rubro “conceptos no remunerativos” de la planilla y en la boleta de pago que se entrega al trabajador.