

Salarios y pagos no remunerativos que perciben los trabajadores

El 27 de marzo de 1997, se publicó en **El Peruano** el DS 003-97-TR, mediante el cual se aprobó la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral** (TUO del D. Leg. 728), que a la fecha está vigente y que regula la contratación de los trabajadores subordinados o dependientes, que deben de figurar en la planilla de las empresas del sector privado.

A continuación ofrecemos el detalle de las remuneraciones y conceptos no remunerativos que perciben los trabajadores de las empresas que se especifican en la normativa peruana.

Contrato de trabajo

La prestación personal de servicios subordinados puede efectuarse mediante:

- a) Contratos de trabajo indefinidos.- Los que pueden celebrarse en forma verbal o por escrito. Si se realiza por escrito, no se requiere comunicar el contrato a la Autoridad de Trabajo. Los trabajadores se incorporan a la planilla dentro de las 72 horas de haber ingresado.
- b) Contratos de trabajo sujetos a modalidad (plazo fijo).- Se celebran necesariamente por escrito, entregándose una copia al trabajador. A partir del 11.11.2016, conforme al D. Leg. 1246, estos contratos ya no se comunican al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Al vencimiento del plazo concluye la relación laboral, salvo que el empleador esté de acuerdo

con prorrogar o renovar el contrato vencido.

- c) Contratos a tiempo parcial.- El empleador está facultado a contratar trabajadores por menos de cuatro horas diarias, sin limitación alguna. Estos contratos se celebran por escrito y los trabajadores perciben los beneficios de ley, en los que no se exija el cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas diarias; por ejemplo CTS, vacaciones y la indemnización por despido. El trabajador contratado a tiempo parcial es incorporado en la planilla, aun cuando labore menos de cuatro horas diarias.

Subordinación

Los servicios, para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa por una persona natural a su empleador, que puede ser persona natural o jurídica. En este caso, el servidor realiza labores de acuerdo a las normas y pautas preestablecidas por su principal, a cambio de una remuneración.

El empleador dispone las labores a realizar, dicta las órdenes para la ejecución de las mismas y aplica las sanciones disciplinarias que correspondan. El empleador está facultado para modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de los servicios, bajo criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Remuneración

Se considera remuneración para todo efecto legal (pago de vacaciones, CTS, gratificaciones, horas extras, tributos,

etc), el íntegro de lo que el trabajador percibe, bajo las condiciones que a continuación se indican:

- a) Que se paguen regularmente como contraprestación de los servicios prestados
- b) Cualquiera sea el nombre que se le dé al concepto otorgado
- c) Que los montos pagados sean de libre disposición del trabajador. Se incluye en el concepto de remuneración a la alimentación principal, concepto que debe ser valorizado y debe constar en la planilla y en la boleta de pago.

Remuneración por día.- La remuneración puede fijarse por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Remuneración anual integral.- Con los trabajadores que perciben una remuneración mensual no menores a 2 UIT (S/ 8.600), se puede pactar una remuneración anual integral, en sustitución de todo los beneficios legales y convencionales, excepto participación en las utilidades.

Casos especiales.- Para determinar si el pago por los servicios prestados constituye o no remuneración, debe tenerse en cuenta los casos que a continuación se indican:

- **a) Movilidad.-** Si en la planilla y en la boleta constan pagos por movilidad a favor del trabajador, se deben distinguir tres casos que son recurrentes:

1. -“Movilidad no justificada”.- Por ejemplo, si en la

boleta de la secretaria de la empresa figura S/ 2.000 como remuneración, más S/ 1.500 "por movilidad", sin explicar las razones de su otorgamiento, dicho monto de "movilidad" no será tal, pues pasará a formar parte de la remuneración de la trabajadora y será computable para todos los derechos laborales y, además, estará afecta a los tributos que gravan las remuneraciones (quinta categoría, EsSalud, ONP, AFP).

2. Movilidad para el traslado del trabajador.- Este concepto se otorga para el traslado del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Esta movilidad califica como "concepto no remunerativo", en tanto sea razonable y se otorgue por día de asistencia al centro de trabajo. Por ejemplo, podría ser razonable otorgar cuatro pasajes diarios por 25 días de asistencia al mes, lo que no podría superar S/ 200 mensuales, aproximadamente.
3. Movilidad para facilitar las labores.- El trabajador subordinado no sólo es aquel que presta servicios durante ocho horas en su centro de trabajo; su labor puede prestarse fuera del centro de trabajo. Por ejemplo el vendedor, cobrador, mensajero, etc. En estos casos el trabajador requiere de un monto para facilitar sus labores y cubrir los gastos de movilidad, que se sustentan con los comprobantes de pago que le debe emitir el transportista.

Como se sabe, los transportistas no entregan regularmente comprobante de pago por movilidad, por lo que para sustentar estos gastos se ha establecido que la empresa puede llevar una "Planilla Diaria de Movilidad", por cada uno de los trabajadores, hasta un máximo del 4% de la remuneración mínima por día (S/ 37.20).

Tenga presente que, si el trabajador recibe mensualmente su remuneración, por ejemplo, de S/ 1.800 y además en su boleta se consigna S/ 400 “por movilidad”, sin sustento de tal gasto, finalmente los S/ 400 que percibe, serán considerados como parte de su remuneración computable para todo efecto laboral y tributario.

- **b) Alimentación – refrigerio.-** Como se ha indicado, la alimentación principal que otorga el empleador es parte de la remuneración del trabajador. Sin embargo, no se considera remuneración, si la alimentación otorgada es necesaria para continuar realizando sus labores, sobre todo en lugares apartados donde no existen restaurantes, tiendas, etc. Por ejemplo, la alimentación que percibe el trabajador que labora en la mina o aquella que percibe el trabajador agrícola en el campo, dedicado a la siembra y cosecha, y en otros casos similares. Esta alimentación no es tal y debe figurar como concepto no remunerativo, por ser necesaria para la realización de las labores encomendadas.
- **c) Refrigerio.-** El refrigerio es el alimento corto que otorga la empresa al trabajador para que continúe laborando en su jornada, pero que no es alimentación principal. Se trata, por ejemplo, de un sándwich, vaso de leche, fruta, etc, que califican como refrigerio. En estos casos, el refrigerio debe tratarse como concepto no remunerativo y no computable para los beneficios laborales ni las obligaciones tributarias.

Conceptos inafectos al Impuesto a la Renta

Conforme a la Ley del Impuesto a la Renta, no están gravados con el Impuesto de Quinta Categoría –a cargo del trabajador–,

entre otras, las indemnizaciones por despido arbitrario hasta el límite de 12 sueldos; las indemnizaciones por despido del trabajador antes del vencimiento del plazo de su contrato; el tercer sueldo por falta de goce del descanso vacacional, la CTS, las pensiones de jubilación, los subsidios por incapacidad temporal y maternidad, así como las cantidades que otorgue el empleador –al cese del trabajador– como ayuda económica, para que el trabajador cesado pueda constituir una empresa familiar para el sustento de sus necesidades.

Conceptos no remunerativos

Los artículos 19 y 20 de la Ley de CTS (DS 001-97-TR, de 08.11.2018) contienen una lista de conceptos no remunerativos que los empleadores pueden entregar a sus trabajadores, los que no tienen efectos remunerativos, esto es, no son computables para el pago de beneficios laborales e inclusive no están afectos a las contribuciones mensuales al EsSalud, AFP ni ONP. Estos conceptos deben ser de montos razonables, en ningún caso excesivos, que constituyan beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

Conceptos no remunerativos no afectos a EsSalud

En concordancia con lo dispuesto en los Arts. 19 y 20 de la Ley de CTS, la Sunat ha incorporado en su página web la siguiente lista de conceptos no gravados con el EsSalud:

- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador, ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por

resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.

- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.