

Proyectos para subir RMV no miden efectos negativos para empresas

Recientemente, fueron presentados al Congreso de la República sendos proyectos de ley que plantean el incremento de la remuneración mínima vital (RMV). Estas propuestas legislativas están en evaluación por parte de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso. Queremos dar a conocer su contenido al público en general para contribuir a la formación de opinión sobre este importante tema.

Se trata de los proyectos de ley 8133 y 8225, presentados por los congresistas Luis Cordero (Acción Popular) y Waldemar Cerrón (Perú Libre), respectivamente.

PROYECTO 8133/2023-CR

Este proyecto propone declarar de interés nacional y necesidad pública que el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, evalúe el incremento de la RMV por un concepto igual o mayor a S/ 475 para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la remuneración mínima vital pasaría de S/ 1 025 a S/ 1 500.

PROYECTO 8225/2023-CR

Este proyecto propone declarar de interés nacional y necesidad pública el reajuste automático de la RMV, al equivalente del 30 % de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT).

Análisis y consideraciones

Como puede apreciarse, ambas propuestas legislativas, aun cuando utilicen la fórmula de “declarar de interés y necesidad pública” el reajuste de la remuneración mínima y que, aparentemente solo pretendan que dicho incremento sea evaluado, tienen a nuestro juicio la clara intención de eludir el escenario que, conforme con la Constitución Política, corresponde discutir este tema, toda vez que, desde ya, señalan un monto determinado, o determinable, sin considerar los aspectos técnicos que deben ser evaluados previamente.

El artículo 24 de la Constitución Política establece que “ las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

EVOLUCIÓN DE LA RMV

NORMAS LEGALES	VIGENTE DESDE...	MONTO S/.
DS 010-2000-TR	Marzo de 2000	410
DS 019-2003-TR	Septiembre de 2003	460
DS 016-2005-TR	Enero de 2006	500
DS 025-2007-TR	Octubre de 2007	530
DS 002-2008-TR	Enero de 2008	550
DS 011-2010-TR	Diciembre de 2010	580
DS 002-2011-TR	Febrero de 2011	600
DS 011-2011-TR	Agosto de 2011	675
DS 007-0212-TR	Junio de 2012	750
DS 005-2016-TR	Marzo de 2016	850
DS 004-2018-TR	Marzo de 2018	930
DS 003-2022-TR	Mayo de 2022	1 025

Fuente: Normas Legales El Peruano

Elaboración: Gerencia Legal CCL

Además, el Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Perú, señala que los miembros de la OIT deben establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria donde no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios.

Es decir, la regulación de las remuneraciones mínimas, si bien está a cargo del **Estado**, debe hacerse con criterios técnicos y siempre con la participación de las organizaciones que representan a los trabajadores y los empleadores.

La fijación de la **remuneración mínima** debe responder a criterios técnicos sólidos, que consideren indicadores

económicos como la productividad, la inflación, el costo de vida y las condiciones específicas del mercado laboral. Fijar la RMV mediante una ley, u ordenar que se discuta un monto específico como lo hacen estos proyectos de ley, desconociendo irremediablemente dichos factores, es una vía directa a la adopción de decisiones arbitrarias y desalineadas con la realidad económica del país. La experiencia nacional, así como las recomendaciones de la **OIT**, destacan la importancia de evaluar el salario mínimo mediante un análisis técnico riguroso, para asegurar que cumpla su función sin generar distorsiones en el mercado laboral.

Al respecto, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) ha venido insistiendo en la necesidad de considerar los indicadores de productividad del país, con el fin de verificar si el crecimiento de la economía permitiría a las empresas asumir el costo del incremento de las **remuneraciones** y, de ser el caso, los niveles de dicho incremento.

Téngase en cuenta que, cuando las **remuneraciones** se elevan, sin considerar los propios indicadores de productividad de cada empresa, así como su entorno geográfico, de modo inexorable se la empuja a la informalidad o a la quiebra. De allí la importancia de que se haga distingo entre pequeñas y grandes empresas, así como, por su ubicación, por regiones, ya que no todas están en condiciones de asumir el impacto de un incremento no sustentado de las remuneraciones de sus **trabajadores**.

En ese sentido, nada justifica la dación de normas como las que proponen los referidos proyectos de ley, toda vez que persisten en el mismo sesgo populista que ha venido utilizándose en los últimos años para fijar las remuneraciones mínimas, dejando de lado el debate técnico correspondiente que es imprescindible; y, peor aún, sin escuchar las opiniones del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) y demás organismos especializados. La determinación de la RMV debe basarse en un análisis técnico

para asegurar que cumpla su función sin generar distorsiones en el **mercado laboral**.

LEER MÁS:

CCL: AUMENTO DE LA RMV DEBE ANALIZARSE TÉCNICAMENTE EN EL CNT

Todo sobre el pago de utilidades a trabajadores

De acuerdo con el *Decreto Legislativo 892*, los trabajadores de las empresas del régimen laboral de la actividad privada, **con más de 20 trabajadores en el año 2021**, tienen derecho a participar de las utilidades generadas por las empresas, como consecuencia de su gestión empresarial.

No tienen derecho a participar de las utilidades los trabajadores de las cooperativas, empresas autogestionarias, sociedades civiles y las empresas que hayan tenido hasta 20 trabajadores en el año 2021.

Conforme al D. Leg. 892, las empresas con más de 20 trabajadores en el 2021, tienen 30 días calendario, posteriores al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada (DJ) del Impuesto a la Renta 2021, para abonar las utilidades que correspondan a sus trabajadores.

Cabe advertir que la DJ de Regularización del Impuesto a la Renta 2021 debe presentarse **entre el 25 de marzo al 07 de abril de 2022 y los buenos contribuyentes hasta el 08 de abril de 2022**, de acuerdo con el cronograma aprobado por la SUNAT (Res. 195-2021-SUNAT de 30.12.2021). Vencido el plazo de 30 días calendario y previo requerimiento escrito del trabajador, el empleador será responsable por el pago del interés legal por no pagar a tiempo las utilidades.

Reparto de utilidades

Para el reparto de utilidades a los trabajadores, primero se debe obtener la cantidad de dinero que se repartirá a los trabajadores por utilidades del ejercicio 2021.

Para calcular el monto de las utilidades, las empresas deben tener en cuenta las remuneraciones y los días que laboraron cada uno de sus trabajadores durante el 2021.

Los porcentajes de la renta neta anual a distribuir no han variado. Se entiende por renta neta anual antes de impuestos el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable 2021, luego de haber compensado las pérdidas de ejercicios anteriores.

Los porcentajes a distribuir son: sector pesquero, de telecomunicaciones e industriales la tasa es 10%; para el sector minero, comercio al por mayor y menor y restaurantes la tasa es de 8%. En tanto para las empresas que realizan otras

actividades la tasa es de 5%.

El porcentaje a distribuir, según la actividad económica de la empresa se reparte del modo siguiente:

El 50% es distribuido en partes proporcionales entre los trabajadores que laboraron en la empresa durante el año 2021.

Este monto se divide entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y dicho resultado se multiplica por el número de **días efectivamente laborados** por cada trabajador.

Al respecto, cabe precisar que los días laborados son aquellos en los que el trabajador cumple efectivamente la jornada ordinaria de la empresa, así como las ausencias que deben ser consideradas como asistencia por mandato legal expreso.

Por ejemplo, los días de descanso médico por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, licencias sindicales, los días de cierre por infracción tributaria, los días no laborados por despido nulo en casos de reposición y los días de suspensión perfecta no autorizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). En opinión del MTPE también se consideran días laborados para el pago de utilidades, los días de descanso pre y post natal.

El 50% restante se distribuye en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.- Los trabajadores que laboren la jornada máxima (legal o contractual) establecida en la empresa, recibirán el íntegro de las utilidades, mientras

que los que hayan laborado jornadas inferiores, recibirán las utilidades en forma proporcional.

Cabe señalar que también tienen derecho a percibir este beneficio aquellos trabajadores que hubieran cesado durante el ejercicio 2021, aplicándose las reglas antes expuestas en función del tiempo laborado.

Las utilidades a ser repartidas tienen un límite, pues no podrán exceder a los 18 sueldos de cada trabajador. El exceso a los 18 sueldos será entregado al MPTE para ser destinado a la capacitación laboral, a la promoción del empleo así como a obras de infraestructura vial (FONDOEMPLO).

Liquidación de utilidades

Al pagarse las utilidades a los trabajadores, los empleadores deben entregar una hoja de liquidación que precise cómo se ha calculado el beneficio. Esta liquidación debe contener como mínimo: denominación/razón social del empleador, nombre y apellidos del trabajador y renta anual de la empresa antes de impuestos. Además, el número de días laborados por el trabajador, la remuneración considerada para el cálculo, el número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades, la remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa y el monto que excede a los 18 sueldos, de ser el caso.

Plazo para cobro.- Conforme a la Ley 27321, los trabajadores tienen 4 años para cobrar sus utilidades y sólo se aplicará el interés legal a partir del requerimiento escrito que formule

el trabajador. Vencido el plazo de 4 años, las utilidades no cobradas serán distribuidas entre los demás trabajadores, en el ejercicio en el que vence el plazo prescriptorio (los 4 años).

Impuesto a la Renta.- Conforme al D.S. 136-2011-EF, el impuesto a la renta de cargo del trabajador – 5ta. categoría que afecta a la participación de utilidades, debe retenerse (el 100% del IR) en el mes en que dicho beneficio es entregado al trabajador (no se prorratea en los demás meses del año gravable, que sí se permitía hasta antes del 2011).

Las utilidades no están gravadas con los aportes al EsSalud, ONP, AFP, Senati, ni Sencico, ni son computables para el pago de beneficios sociales.

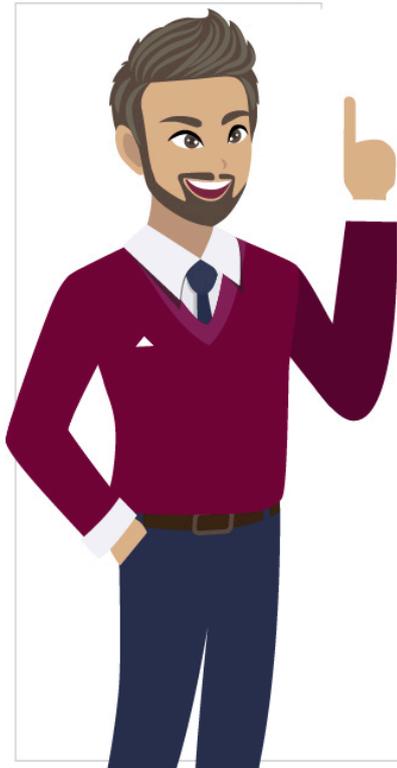
Gasto deducible.- Las utilidades que se distribuyen a los trabajadores por mandato legal y las que el empleador otorgue unilateralmente a sus trabajadores o por convenio individual o colectivo, constituyen gasto deducible para determinar la renta imponible de la empresa, siempre que se paguen hasta antes de presentar la DJ Anual.

Fallos judiciales.- Además tener en cuenta las siguientes resoluciones judiciales sobre utilidades:

- Los trabajadores que hubieran cesado antes de la fecha en la que se distribuya las utilidades, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponde. Por ende el trabajador tiene derecho a las utilidades, pese a haber cesado con anterioridad a la distribución – Casación 3784-97-Lima.

- Los Decretos Legislativos N° 677 y 892 establecen que cuando una empresa tiene utilidades en un ejercicio económico se cubren primero las pérdidas de los ejercicios anteriores y, si hubiera excedente, los trabajadores participarán en las utilidades mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual libre de impuestos – Casación 1564- La Libertad.
- Para la determinación de las utilidades, debe deducirse las pérdidas que pudiera haber generado la empresa en ejercicios anteriores y que fueron deducibles tributariamente – Casación 663-97-Callao.
- Los trabajadores deben solicitar que se efectúe una nueva liquidación cuando se realizó el reparto de las utilidades, y no cuando se produjeron las rectificaciones de declaraciones juradas del reparto de dichas utilidades – Exp 4762-2004- AA – Tribunal Constitucional.

A TOMAR EN CUENTA



-En caso se fusión de empresas, la distribución de utilidades se efectuará, considerando dos tramos, de acuerdo a la fecha de corte según la escritura de fusión. En caso de fusión, disolución o escisión de empresas, las utilidades serán calculadas al día anterior de la fecha de entrada en vigencia de dichos eventos. (Art. 8, Decreto Legislativo 892).

-Los días de descanso médico por accidente de trabajo o por enfermedad ocupacional son considerados como días efectivamente laborados para el reparto de utilidades (Ley de SST 29783).

-Para que la empresa pueda deducir el gasto, respecto de las utilidades de ex trabajadores, no basta girar el cheque, sino que este hecho debe ser notificado al trabajador para su cobro (RTF. 11362-1-2011).

-El pago de las utilidades debe constar en la planilla electrónica y en la boleta de pago que el empleador entrega al trabajador.

-Las multas que puede imponer la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), no sólo son por no pagar las utilidades (infracción grave), sino también por no entregar la hoja de liquidación (infracción leve), en el que conste los datos mínimos de cómo se han calculado las utilidades.

Cuánto variaron las remuneraciones del sector privado en enero

Las remuneraciones en el sector formal privado alcanzaron un promedio de S/ 2.478 en enero de 2021, lo que significa un incremento del orden de 2,0%, en relación al mismo mes del año anterior, indicó el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

De acuerdo con los indicadores estadísticos del informe mensual “Perú, ¿y cómo vamos?” N° 32 elaborado por el MTPE, **la remuneración promedio mensual se incrementó principalmente en el caso de mujeres (2,3%) en comparación de los hombres (1,7%).**

Asimismo, en cuanto a grupos etarios, las cifras arrojan que el ingreso en el grupo de adultos se registró en promedio un aumento del 2,1%; mientras que, por actividad económica, el crecimiento fue mayor en minería y canteras, rubro en el cual el incremento al promedio fue de 5,4%.



Ejecución de proyectos de inversión reducirá brechas de desarrollo regional



El 46% de la informalidad laboral recae en trabajadores

independientes



Modelo de Sustitución de Importaciones ya fracasó en América Latina

Número de trabajadores

Sin embargo, las cifras del informe señalan también que en enero del 2021 el número de trabajadores en el sector formal privado disminuyó en 8,7% respecto a lo registrado el mismo mes del año anterior.

En términos absolutos, esta caída significó una disminución de 323 mil puestos de trabajo. Por tanto, el aumento promedio de los salarios también estar asociado a la disminución de puestos de trabajo con menores niveles de remuneración.

Por sectores

Los indicadores señalan que **la disminución de trabajadores registrados en el sector formal privado fue mayor en las actividades económicas de restaurantes y hoteles (-33,8%), seguido por enseñanza (-13,6%) y transporte (-10,9%).** Del mismo modo, esta caída se vio reflejada con mayor agudeza en aquellas empresas de 101 a más trabajadores (-11,7%).

La variación negativa de puestos de trabajo en el sector formal privado durante enero del 2021 con relación a enero del 2020 fue mayor en las mujeres (-10,1%) que en los hombres (-7,8%); mientras que, por grupos de edad, esta disminución fue más notoria en el caso de los jóvenes (-11,1%) que en el de los adultos (-7,5%).

Cabe señalar finalmente que los resultados negativos del empleo en el sector formal privado estuvieron asociados a la paralización de actividades económicas durante la declaración del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19 (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM).

MTPE: Remuneraciones en sector formal privado subieron 3,5% a setiembre del 2020

Durante el período enero a setiembre del 2020, la remuneración mensual de los trabajadores en el sector formal privado alcanzó un promedio de S/ 2.497, lo cual significó un crecimiento de 3,5% con relación al mismo periodo del año anterior, según información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Por grupos poblacionales, la remuneración promedio se elevó en

4,4% para las mujeres y 2,9% para los hombres. De acuerdo a edad, aumentó 3,6% en los adultos. Por actividad económica, el crecimiento fue mayor en las actividades minería y canteras (16,8%), y en servicios (3,9%).

Asimismo, según el Informe Mensual del Empleo Formal Privado “Perú, ¿y cómo vamos?” N° 28, elaborado por el MTPE, durante el referido período, la participación de trabajadores en el sector formal privado, en las actividades agropecuarias y pesca se incrementó en 1,4 puntos porcentuales.

►MTPE: Empleo formal privado mostró recuperación entre junio y octubre de 2020

►MTPE: 30.000 vacantes ofrece plataforma “Empleos Perú” en tres meses de operación

Menor empleo

De otro lado, **en setiembre de 2020 la cantidad de trabajadores disminuyó en -11,2% respecto al mismo mes del año anterior.** Esta disminución fue mayor en la actividad económica de servicios (-17,8%) y en aquellas empresas de 11 a 100 trabajadores (-13,2%).

La variación negativa del empleo en las empresas del sector formal privado, en términos absolutos, significó un descenso de 420 mil puestos de trabajo, en comparación con el mismo mes del año anterior. De esta manera se registró, en total, 3 millones 334 mil trabajadores en setiembre de 2020.

Este resultado negativo estuvo asociado al inicio gradual de la reanudación de actividades económicas (fases de reactivación Decreto Supremo 080-2020-PCM), que fueron suspendidas por el Estado de Emergencia (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM).

En términos relativos, en setiembre de 2020 esa variación negativa se dio tanto en las mujeres (-11,5%) como en los hombres (-11,1%). **Por grupos de edad, disminuyeron los trabajadores jóvenes (-12,3%) y adultos (-10,8%).** Estas cifras oficiales tienen como fuente la Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro), con datos actualizados al 14 de noviembre de 2020.

Contratación de trabajadores con subsidio del Gobierno

Como se recordará, el 1 de noviembre de 2020 el Gobierno anterior publicó en El Peruano el Decreto de Urgencia 127-2020 –que tiene efectos de ley– mediante el cual se estableció el otorgamiento de **un subsidio estatal a favor de las empresas que contraten trabajadores para la recuperación del empleo formal y mantener los puestos de trabajo, en especial para los jóvenes de entre 18 a 24 años de edad.**

El referido decreto, que está pendiente de reglamentación por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE),

estableció que para acceder al subsidio estatal de una parte de la planilla, las empresas deben acreditar que en los meses de abril y mayo de 2020 tuvieron una caída en sus ingresos en 20% o más, con relación a los mismos meses del 2019.

Asimismo, se dispuso que el subsidio estatal es del 35% y 55% de la planilla, cuyas remuneraciones brutas no superen S/ 2.400 mensuales, según se contrate a trabajadores a plazo fijo, de modo permanente, y a los jóvenes desempleados, por un periodo máximo de seis meses.

De otro lado, el DU 127-2020 dispuso que para el otorgamiento del subsidio estatal, la Sunat debe informar al MTPE la relación de empresas que tuvieron una caída en 20% o más de sus ingresos en abril y mayo del 2020, comparados con los ingresos de los mismos meses del 2019.

Se estableció que el MTPE debe evaluar la documentación de la empresa elegible para percibir el subsidio y luego publicar la lista mensual de las empresas que han calificado para la percepción del referido subsidio estatal; coordinando con EsSalud para el abono del subsidio a través de la Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado (VIVA), utilizando el RUC de la empresa beneficiaria del subsidio.

Entre otras condiciones, para percibir los subsidios se estableció que las empresas beneficiarias deben:

(i) Haber pagado los sueldos a los trabajadores en el mes por el cual se calcula el subsidio;

(ii) haber efectuado la declaración a través del PDT Planilla Electrónica – PLAME; (iii) encontrarse con RUC activo;

(iv) no tener deudas tributarias ni aduaneras mayores al 10% de una UIT;

(v) no estar inhabilitada por el OSCE para contratar con el Estado; y (vi) no tener en trámite ante el MTPE la solicitud para el cese colectivo de los trabajadores, entre otras.

Propuestas para la reglamentación

Para la correcta y oportuna aplicación del Decreto de Urgencia 127-2020, la Cámara de Comercio de Lima considera que las normas reglamentarias y complementarias a expedirse por el MTPE, de conformidad con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria y Final del Decreto, deben incluir las precisiones que a continuación se indican:

1) Ámbito de aplicación.- El Art. 2 dispone que el Decreto de Urgencia es de aplicación a los empleadores del sector privado que cumplen con las características y condiciones establecidas en el Decreto.

Reglamentación.- El reglamento debe precisar que el DU se aplica a todas las empresas del sector privado, sean micro, pequeña, mediana y gran empresa de todas las actividades económicas, en tanto cumplan con las condiciones y requisitos para percibir los referidos subsidios.

2) Subsidio a la planilla del empleador.- El numeral 3.2 del Art. 3 del Decreto dispone que el monto del subsidio estatal no altera la remuneración ni los derechos laborales del trabajador, tributos y aportes previstos en la legislación sobre la materia.

Reglamentación.- Se deben aclarar los alcances del numeral 3.2 del Art. 3 del Decreto, precisando que el subsidio es para el empleador que cumple con los requisitos establecidos y no es un bono estatal en favor del trabajador contratado.

3) Empleadores elegibles.- El numeral 4.1 del Art. 4 del Decreto dispone que el MTPE, mediante RM, aprueba mensualmente el listado de los empleadores elegibles del sector privado, que han calificado para la asignación del subsidio y el monto del mismo. Señala que la aprobación del listado puede ser materia de delegación.

Reglamentación.- El reglamento debe precisar que la aprobación del listado, previo convenio, puede delegarse a los gremios empresariales representativos del sector o al Colegio de Contadores Públicos de la jurisdicción de la empresa.

4) Requisitos que debe cumplir el empleador elegible.- El Art. 5 del Decreto establece los requisitos que debe cumplir el empleador para acceder a los subsidios de parte de la planilla.

Reglamentación.- El reglamento debe precisar que los ingresos netos a considerar son los ingresos brutos de la empresa por venta de bienes o prestación de servicios, excluyendo descuentos, anulaciones y devoluciones que figuran en las declaraciones del IGV.

5) Calificación del empleador elegible.- El Art. 7 del Decreto establece las reglas para la calificación del empleador elegible que accederá al subsidio estatal.

Reglamentación.- Se deben precisar las condiciones para la calificación del empleador elegible. Entre otras, el incremento de la cantidad total de trabajadores, el incremento de trabajadores con remuneraciones brutas de hasta S/ 2.400 y el caso de empleadores con más de 100 trabajadores.

6) Otorgamiento del subsidio.- El Art. 9 del Decreto establece el trámite para el desembolso del subsidio al empleador calificado.

Reglamentación.- El reglamento debe precisar plazos y responsables para el desembolso del subsidio. Por ejemplo, el informe que debe remitir Sunat al MTPE respecto de la caída de los ingresos que tuvo la empresa en los meses de abril y mayo 2020, con relación a los mismos meses del 2019; el plazo que tiene el MTPE para aprobar y publicar el listado de empresas que cumplen los requisitos para acceder al subsidio, así como el plazo que tiene el EsSalud – VIVA para el abono de los subsidios a la empresa beneficiaria.

7) Contrato de trabajo.- El Art. 2 regula que el Decreto se aplica a los empleadores del sector privado elegibles que cumplan con las características y requisitos establecidos.

Reglamentación.- Se debe precisar que el contrato de trabajo puede ser a plazo indeterminado, a plazo fijo y a tiempo parcial, considerando las necesidades de la empresa, sin la obligación de sustentar la causa objetiva de la contratación, tratándose de contratos de trabajo sujetos a modalidad (plazo fijo) y a tiempo parcial, los que deben celebrarse por escrito y en duplicado con copia al trabajador.

8) Registro.- En el reglamento se debe precisar que los contratos de trabajo celebrados conforme al DU se registran en la Planilla Electrónica – Plame dentro de las 72 horas de haber ingresado al centro laboral y no se comunican a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

9) Periodo de prueba.- El reglamento debe precisar que los trabajadores contratados al amparo del Decreto están sujetos al periodo de prueba legal de tres meses, salvo que se trate de trabajadores recontractados, que anteriormente superaron el periodo de prueba, excepto cuando reingresen a prestar servicios en labor notoriamente distinta.

10) Trabajadores permanentes que cesaron antes del Decreto.- El reglamento debe precisar que los trabajadores permanentes que cesaron hasta el 01.11.20, podrán ser recontractados a plazo fijo sin tener que esperar que haya transcurrido un año de haber cesado (Art. 78 DS 003-97-TR).

11) Contratos a tiempo parcial.- El reglamento debe precisar que se consideran contratos a tiempo parcial, cuando los trabajadores laboran menos de 24 horas a la semana, percibiendo los beneficios que la Ley establece para los trabajadores contratados a tiempo parcial.

12) Indemnización por despido.- El reglamento debe precisar que la indemnización por despido de trabajadores recontractados al amparo del DU solo corresponde al último periodo laborado y no a los periodos anteriores.

13) Trabajo remoto.- Se debe aclarar que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto tienen derecho al pago de horas extras que hayan sido autorizadas expresamente por el empleador. Asimismo, se debe precisar los alcances de la Disposición Única Complementaria y Modificatoria del DU 026-2020, referida al trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital. Igualmente, se debe precisar

que la modalidad de trabajo remoto, contratada anteriormente y en aplicación del DU 127-2020 está vigente hasta el 31 de julio de 2021.

14) Beneficios laborales.- El reglamento debe precisar que los trabajadores contratados al amparo del DU 127-2020, gozan de los derechos laborales que corresponden al régimen laboral vigente de la empresa contratante, esto es, micro, pequeña, mediana y gran empresa.

15) Acumulación de contratos a plazo fijo.- Se debe precisar que el plazo del contrato a plazo fijo celebrado conforme al DU 127-2020 no se computa para efectos del límite máximo de contratos sujetos a modalidad (cinco años) a lo que se refiere el Art. 74 del TU0 del D. Leg. 728 (DS 003-97-TR).

16) Trabajadores extranjeros.- El reglamento debe precisar que los contratos de trabajo celebrados al amparo del DU 127-2020 pueden celebrarse con trabajadores nacionales y extranjeros, en tanto estos últimos tengan la respectiva autorización de Migraciones, observando las limitaciones previstas en el D. Leg. 689 y su reglamento, en cuanto al número de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados y al monto máximo de las remuneraciones que pueden percibir, con relación al número y monto de las remuneraciones de los trabajadores nacionales.

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

boletera 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 afectada 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.