

REMUNERACIONES

Naturaleza jurídica y clases

Muchas veces en la práctica las empresas tienen algunos problemas para determinar, en primer lugar, si una suma otorgada a sus trabajadores tiene carácter remunerativo y, en segundo lugar, frente a qué clase o tipo de remuneración se encuentran a efectos de determinar la forma de cálculo que les resulta aplicable para el cómputo de los diversos beneficios legales laborales. Y es que la terminología en este sentido es muy variada.

Por tales motivos en el presente artículo presentamos un análisis de la naturaleza jurídica y de los diversos tipos de remuneraciones existentes en nuestro medio.

1. Definición

De acuerdo a lo establecido en el art. 6° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de Alimentación Principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

2. Haber mensual y sus efectos

Según lo establecido en el art. 8° de la LPCL, "En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

3. Clasificación

Teniendo en cuenta la legislación laboral vigente y los pronunciamientos jurisprudenciales hemos elaborado una clasificación de los conceptos remunerativos, la misma que desarrollamos a continuación.

3.1 Remuneración Principal

Es el monto acordado por las partes en calidad de retribución por la jornada ordinaria de trabajo objeto del contrato de trabajo, es decir la contraprestación económica por las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador.

3.2 Remuneración Complementaria

Son todos aquellos conceptos adicionales a la remuneración principal que se abonan al trabajador cuando se cumple una situación prevista, las condiciones de ley o las establecidas por las partes.

- a) **La situación prevista:** Comprende un conjunto de hechos que determinan si corresponde o no percibir el concepto remunerativo complementario. Así, por ejemplo, la Asignación Familiar establecida por la Ley N° 25129 sólo se puede percibir si el trabajador tiene hijos menores de edad o hijos mayores de edad que cursen estudios superiores o universitarios. En el caso de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad la situación prevista en la Ley N° 27735 es que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponde percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo el caso de las gratificaciones truncas al cese. En el ámbito de las negociaciones colectivas, por ejemplo, la Asignación Familiar se otorga usualmente sujeta a dos condiciones: tener cónyuge y/o hijos menores de edad.
- b) **Los condicionantes:** Son requisitos específicos que determinan el valor del beneficio, el término o suspensión de su percepción y, en algunos casos, la forma o periodicidad en que se reciben.

En el caso de la Asignación Familiar Legal el valor es el 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente y si éste se incrementa, automáticamente debe aumentarse la Asignación Familiar. Asimismo, tratándose de la Gratificación de Fiestas Patrias o Navi-

dad si el trabajador ingresa iniciado el semestre de referencia, por ejemplo en marzo, sólo se le abonará la parte proporcional que pudiera corresponderle. Igualmente en los convenios colectivos se pacta usualmente la Bonificación por Transporte, la que se abona para compensar el traslado del trabajador de su casa al centro de trabajo y viceversa, por lo que no procede su pago en vacaciones, o cuando el trabajador se encuentra subsidiado o con licencia sin goce de haber. Al respecto, expresamente el art. 19° inc. e) del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de CTS aprobada por D.S. N° 001-97-TR señala que su otorgamiento está condicionado a la asistencia al centro de trabajo, por lo cual, así el trabajador labore dos horas en un día debe recibir el íntegro de la Bonificación por Transporte.

3.3 Remuneración Integral

Los empleadores podrán pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos Unidades Impositivas Tributarias (2 UIT, en la actualidad S/. 7200), una remuneración integral, computada por periodo anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades (LPCL, Art. 8°).

El convenio de remuneración integral debe precisar si "comprende a todos los beneficios sociales establecidos en la ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. A falta de precisión, se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción, de la participación (...) de las utilidades".

Las partes determinarán la periodicidad de pago de la remuneración integral. Así, puede señalarse en el convenio que las retribuciones se pagarán cada dos, tres, cuatro meses u otro período. "De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda". (Art. 14° del Reglamento del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo aprobado por D.S. N° 001-96-TR).

Asimismo, "para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se deberá identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio" (Art. 15° del Rgto. del TUO del Dec. Leg. N° 728).

4. Oportunidad de la percepción

La forma o modalidad a través de la cual se perciben los conceptos remunerativos, sean principales, complementarios o remuneración integral, presentan características y efectos que nos permiten agruparlos en fijos, variables o imprecisos y periódicos conforme se desarrolla a continuación:

4.1 Fijos

Son aquellos conceptos que están previamente señalados en las normas contractuales que ligan al empleador y al trabajador. Las partes conocen el monto que le corresponderá percibir al trabajador al cumplir el periodo laboral pactado. Así, por ejemplo, en el caso de empleados usualmente se les contrata por un sueldo, por ejemplo S/. 2000, suma que percibe el trabajador al término del mes. En el

caso de los trabajadores remunerados por día bajo la forma de pago semanal, ya se conoce, antes del término de la semana, que de cumplir con todos los días laborables en la misma, si se pactó S/. 25.00 diario, percibirá S/. 175 (S/. 25.00 por 7 días).

Aun cuando por acto unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo la suma pactada se incrementa o disminuye, ese hecho no altera su naturaleza de ser suma fija por cuanto se ha determinado anteladamente el monto a pagarse.

4.2 Variables o imprecisos

Son aquellas sumas inciertas cuyo monto está en función a un factor predeterminado por las partes y de varios factores exógenos a la actividad laboral. El primero es la tarifa, comisión o valor por unidad de medida establecida. El segundo factor comprende una gama de modalidades entre las que podemos anotar: razones del servicio, demanda del mercado, oportunidad de los pedidos, factores climatológicos, materias primas, etc.

Generalmente es problemático identificar cuál concepto es puramente una suma variable y cuál es impreciso. Nuestro legislador ha optado por referir tales conceptos como de similar naturaleza, lo que nos permite decir que podrían ser considerados sinónimos.

A manera de ejemplo podemos señalar los principales casos que se presentan tanto en la remuneración principal como en las complementarias, para lo cual desarrollaremos los casos típicos siguientes:

- a) **Comisiones:** Es una remuneración principal cuyo monto depende esencialmente de una tarifa asignada a la venta de un producto o servicio. Si bien la tarifa es fija, el monto mensual que recibirá el trabajador es incierto pues dependerá de las ventas que realice, entre otros factores.
- b) **Destajo:** Es una modalidad de remuneración principal utilizada usualmente en el sector industrial. Comprende una determinada tarifa por unidad producida, o por unidad producida en un tiempo determinado. El monto de la retribución semanal o mensual dependerá no sólo del esfuerzo personal del trabajador, sino de la materia prima, de los pedidos que se realicen, en fin de una serie de factores exógenos que muestran una casuística inagotable.
- c) **Incentivo por producción:** Es un concepto complementario que comprende una determinada tarifa por un volumen de unidades o servicios producidos, la cual se incrementa conforme aumenta el volumen final. En otras modalidades se concede no sólo por el volumen producido sino por la calidad de los productos o servicios. Es prácticamente un premio por determinadas metas u objetivos alcanzados. El monto de la retribución semanal o mensual dependerá no sólo del esfuerzo personal del trabajador, sino más bien del equipo laboral que integra, así como de otros factores exógenos como son la materia prima, los pedidos que se realicen, entre otros.
- d) **Retribución por Horas Extras:** También constituye un concepto complementario de naturaleza variable e imprecisa. En primer lugar se abona esta retribución por laborar una porción de tiempo adicional a la jornada ordinaria de trabajo, sea al inicio o al término de aquella o en días que no son laborables en la empresa.

En segundo lugar la labor realizada en sobretiempo debe ser retribuida o compensada de acuerdo a lo establecido en el TUO del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

4.3 Periódicos

En este grupo se encuentran aquellos conceptos remunerativos que se perciben después de transcurridos determinados lapsos de tiempo y siempre que se cumplan estrictas condiciones. Una de las particularidades de estos conceptos es que el lapso de tiempo es siempre el mismo, lo que da lugar a ciclos regulares. Pueden aplicarse tanto a los conceptos que tienen la calidad de remuneración principal como a los de naturaleza complementaria e integral.

Lo particular de esta modalidad es que a su vez pueden tener la calidad de ser montos fijos o variables.

En el primer caso tenemos por ejemplo: gratificaciones legales,

bonificación por turno, premios por resultados, o bien, bonos fijos, quinquenios, Bonificación por 25 años.

En el segundo se ubican los premios de producción variable. Los lapsos más usuales son los que se dan cada tres, cuatro, seis o doce meses; cada cinco años de servicios o al cumplir veinticinco o treinta años de labor al servicio del mismo empleador.

Cabe señalar que no constituye un concepto periódico aquél que se recibe mensualmente, pues en ese caso tiene como característica el elemento ordinario que le da un alcance permanente.

5. Origen

Los conceptos remunerativos, sean principales o complementarios se originan por acto unilateral del empleador, convenio individual o colectivo o en una disposición legal específica. En cuanto a la remuneración integral, ésta se origina en un convenio individual o en una disposición legal.

6. Relación de Principales Conceptos Remunerativos

CONCEPTO REMUNERATIVO	EFEECTO Y FORMA DE CÁLCULO	BASE LEGAL
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie: con o sin rendición de cuentas)	• Valor diario de cargo del empleador.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 12° a 14°. D.S. N° 004-97-TR, Art. 5°. Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias.
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL (mensual) (que no constituye condición de trabajo)	• El monto percibido en el mes.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias.
ASIGNACIÓN POR RETORNO VACACIONAL	• Por constituir remuneración de periodicidad anual es una gratificación ordinaria.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°. TUO LRCT.
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA (manejo de fondos)	• Compensación por el riesgo que se corre en el tipo de labor que se desempeña. Tiene carácter remunerativo si es de libre disposición.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. TUO LRCT.
BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)	• Comprende la BT que se percibe mensualmente o semanalmente en forma regular.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. TUO LRCT.
BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)	• La BTNF se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. TUO LRCT.
BONIFICACIÓN POR 25 Ó 30 AÑOS DE SERVICIOS	• Por ser permanente y de libre disposición.	D. Leg. N° 688, Art. 19° y 3ra. DTF; TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. TUO LRCT.
BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)	• BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Concepto variable.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 16°. TUO LRCT.
BONIFICACIÓN POR ZONA	• Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 9°. TUO LRCT.
COMISIONES	• Por constituir remuneración principal.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
DESTAJO	• Por constituir remuneración principal.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Arts. 9° y 17°.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES	• Por constituir remuneración periódica ordinaria de libre disposición.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES (por balance u otras)	• Por constituir remuneración periódica ordinaria de libre disposición.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 18°.
SOBRETIEMPLO U HORAS EXTRAS	• Constituyen retribución de servicios.	TUO del Dec. Leg. N° 854, aprobado por D.S. N° 007-2002-TR y su Rgto., aprobado por D.S. N° 008-2002-TR.
SUELDO BÁSICO	• Por retribuir servicios, ser remuneración principal, regular y de libre disposición.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 10°.
JORNAL BÁSICO	• Por retribuir servicios, ser remuneración principal, regular y de libre disposición.	TUO del Dec. Leg. N° 650, Art. 10°.

(*) No hemos incluido en el presente cuadro a la Asignación Familiar por cuanto sus alcances respecto a este tema son muy discutibles ya que la Ley N° 25129, Ley de Asignaciones Familiares, no le otorga carácter ni naturaleza remunerativa. No obstante conviene tener presente que tanto el MTPE como la SUNAT opinan que sí es remuneración.

TUO LRCT: TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR.