

La remuneración: una visión comparativa entre la legislación de hoy y el Anteproyecto de Ley General de Trabajo

Jorge Toyama Miyagusuku
Profesor Universitario

Uno de los temas centrales de la relación laboral se contrae en la determinación de la naturaleza jurídica de los ingresos que perciben los trabajadores, esencialmente si éstos califican o no como remuneraciones.

Esta presentación pretende comparar la actual legislación con los alcances de la LGT sobre el tema de la remuneración y, ciertamente, comentando especialmente las novedades de la LGT.

De la clásica estructura conformada por un solo concepto recibido por los servicios prestados llamado remuneración básica, se ha migrado a una remuneración compuesta por ciertos complementos y suplementos legales determinados sobre ésta, los mismos que se reciben, en algunos casos, sobre una serie de conceptos provenientes de la autonomía privada (originados en convenios colectivos de trabajo, contratos individuales, costumbres o simplemente políticas establecidas por el empleador) y que importa un replanteo en la apreciación del sistema de los ingresos patrimoniales percibidos por los servicios subordinados. Advertimos que los complementos y suplementos remunerativos no se encuentran diferenciados como tales en nuestro ordenamiento laboral y tampoco aparecen claramente distinguidos en el Proyecto de Ley General de Trabajo (LGT) pero esta diferenciación es para efectos pedagógicos.

Nuestro sistema jurídico y la LGT cuentan con una estructura normativa que delimita los alcances de la remuneración y los conceptos remunerativos que la integran, los que son base de cómputo para la determinación de los beneficios sociales así como de las aportaciones tributarias y legales. A la vez, las normas legales describen los conceptos no remunerativos (tales como las condiciones de trabajo, transporte, gratificación extraordinaria, entre otros) que no constituyen un

sobrecosto para el empleador¹ y no se consideran para el cálculo de los complementos y suplementos que perciben los trabajadores y en general para cualquier beneficio social. Por ello, se ha señalado que la remuneración tiene una doble dimensión funcional: como renta de una parte de la población activa y como precio de coste de la empresa con virtualidad para influir en la productividad².

I. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

En primer lugar, es importante destacar que el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados por el trabajador. La remuneración es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

La remuneración no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo sino que constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución de 1993³. Ciertamente, el artículo 24 de la Constitución, contiene una fórmula de contenido general y de preceptividad o eficacia diferida o programática al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica –en el propio artículo– que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital⁴.

¹ Estudios sobre la incidencia de los costos remunerativos para el empleador peruano pueden verse, entre otros, CHACALTANA, Juan. “Los costos laborales en el Perú”. En: Inseguridad laboral y competitividad. AA.VV. (Editores: Víctor Tokman y Daniel Martínez). OIT. Lima, 1999, pp. 205 y ss. y; CHIENDA, Alfredo. “Costos laborales en el Perú”. III Congreso Regional de las Américas. Separata especial. Lima, 1999, pp. 23 y ss.

² MONEREO PÉREZ, José Luis. El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 1998, p. 10.

³ El artículo 24 de la Constitución de 1993 indica que “*El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. // El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. // Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores*”.

⁴ Un alcance sobre el contenido de este artículo puede verse en ZAVALA COSTA, Jaime. “Remuneraciones y jornada de trabajo”. En: Revista Asesoría Laboral del mes de enero de 1994, pp. 21 y ss. y; sobre la remuneración mínima vital en concreto, puede apreciarse la Revista Asesoría Laboral del mes de abril de 2000, pp. 15 y ss.

A nuestro modo de ver, la remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados sea en dinero o en especie y que genera una ventaja o beneficio patrimonial para el trabajador. No se considera remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente o que, por definición, no ingresen dentro esta institución.

Las normas laborales tienen una definición concreta sobre la remuneración. Así, el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), señala que es remuneración:

para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.

A ello, habría que agregar lo expresado en el artículo 10 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (LFE), aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR: *El concepto de remuneración definido por los artículos 39 y 40 de la Ley -hoy artículos 6 y 7 de la LPCL-, es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.*

La LGT (artículo 159) comprende a los dos artículos citados precedentemente, siendo la única diferencia que se eleva a la condición legal el precepto citado del Reglamento de la LFE.

Esta definición de remuneración tiene respaldo académico y jurisprudencial, cuya orientación en general, presuntiva y amplia. Así, las prestaciones que percibe el trabajador deben ser calificadas, en principio, dado el concepto “totalizador” y la “vis atractiva”⁵. Si existiera alguna duda sobre los alcances de un concepto que percibe el trabajador, debería privilegiarse por el carácter remunerativo de la misma⁶.

La LGT y las normas actuales prevén una presunción general sobre los alcances de la remuneración, destacándose el carácter contraprestativo de la misma. La fórmula empleada es genérica, una suerte de presunción *iuris tantum*, sobre todos

⁵ Las frases corresponden a MONEREO PÉREZ, a propósito de la fórmula legal española, muy parecida a la peruana. Respecto del contenido de la reforma española, véase MONEREO PÉREZ, José Luis. Op. Cit., pp. 13 y ss.

⁶ Un análisis mayor sobre la definición legal sobre remuneración, puede encontrarse en nuestro artículo “Conceptos extraordinarios en la liquidación de beneficios sociales: naturaleza y tributos aplicables”. En: Revista Asesoría Laboral. Lima, mayo de 1998, pp. 12 y ss.

los conceptos e ingresos que percibe el trabajador, ya sea en dinero o en especie (sobre este último concepto al no existir un límite expreso en la legislación actual, cabría un pago total en especie, en la medida que nos encontremos antes bienes que no tengan mayores dificultades para ser “comercializados”). Sobre este último tema, la LGT indica que la remuneración en especie no puede ser mayor del 30% y su valor se determina de manera razonable por las partes o, a falta de acuerdo, por el valor de mercado.

Sobre la remuneración en especie⁷, habría que anotar que el valor debe ser razonable y no cualquiera que se determine por las partes (por ejemplo, un valor excesivamente debajo del mercado), debe ser destinada al consumo del trabajador y de su familia y la limitación porcentual por la LGT nos parece correcta salvo en el caso de un proceso de insolvencia o liquidación del empleador y resulte difícil el pago en dinero⁸.

Finalmente, la LGT y las normas laborales vigentes señalan un concepto de remuneración genérico que se aplica a todo el ordenamiento jurídico, salvo la Ley del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría de cargo del trabajador. Nótese que no se indica el Derecho Tributario, por consiguiente, el concepto de remuneración descrito se aplicaría para los demás tributos. Al respecto, el Tribunal Fiscal ha determinado en varias oportunidades que, por ejemplo, para la determinación de la remuneración asegurable de las aportaciones a la Seguridad Social y la Contribución al Fondo Nacional de Vivienda (hoy Impuesto Extraordinario de Solidaridad), se deben seguir las pautas establecidas en las normas laborales⁹.

Hasta aquí, nuestra identificación entre la LGT y las normas vigentes en su regulación. Tanto en la LGT como en las normas citadas, existe un aspecto de la definición que no compartimos del todo y que siempre genera confusiones. Se indica que la remuneración es “*siempre que sea de libre disposición del trabajador*”. A partir de esta definición, algunos sostienen que aquello que el trabajador no

⁷ El Convenio de la OIT N° 95, no ratificado por el Perú –por ende, tiene carácter de recomendación–, indica que sólo es posible un pago parcial de la remuneración en especie.

⁸ Sobre los pagos en especie, hay que anotar que se ha determinado que en el monto de los beneficios sociales no pueden incluirse al pago por concepto de Impuesto General a las Ventas (IGV), de tal manera que el trabajador debe percibir bienes por el equivalente a sus beneficios sociales y sobre dicho valor se debe calcular el IGV (Casación No. 107-97-Chimbote).

⁹ Por todas las resoluciones del Tribunal Fiscal véase la Resolución No. 841-4-97 del 02 de septiembre de 1997 para las aportaciones a la Seguridad Social y la Resolución No. 964-3-98 del 12 de noviembre de 1998 para la Contribución al FONAVI –hoy Impuesto Extraordinario de Solidaridad–.

dispone o no recibe para su disposición no tiene carácter remunerativo. Por ejemplo, veamos el caso de la vivienda proporcionada a un trabajador extranjero que labora en la ciudad cuya prestación importa que el trabajador no pueda usufructuar o disponer de la vivienda. Nótese que no nos referimos a la vivienda que califica como condición de trabajo por ser necesaria¹⁰.

Sobre la base de esta última condición, algunos indican que no estamos ante una remuneración pues el trabajador extranjero no puede disponer de la vivienda (no puede subarrendarla, brindarla en garantía, en uso gratuito, etc.). Lo mismo ocurre, por ejemplo, con las primas a los seguros médicos o de vida que son asumidos por la empresa: en estos casos tampoco existe una disposición de dinero por el trabajador y la prestación solamente puede utilizarse en una determinada dirección.

Al respecto, consideramos que existen prestaciones que percibe el trabajador que no pueden ser dispuestas de manera ordinaria pues son de goce o beneficio personal dada la naturaleza de estas prestaciones, es decir, deben ser gozados solamente por el trabajador pero ello importa una ventaja patrimonial para el trabajador. Como hemos visto, la remuneración comprende aquellos conceptos que representan una ventaja o beneficio patrimonial¹¹ para el trabajador y su familia -ya sea en bienes o servicios- sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega¹². De este modo, en el ejemplo propuesto de la vivienda, el trabajador recibe una ventaja patrimonial, un beneficio que le reporta una mayor disponibilidad de fondos (pues ya no tendrá que destinar parte de su remuneración para una vivienda).

En realidad, el atributo de la libre disponibilidad está brindada en oposición a la condición de trabajo que son prestaciones que recibe el trabajador del empleador con ocasión de sus funciones, para que se preste de manera adecuada los servicios

¹⁰ En la Casación No. 1533-97 LIMA sobre la vivienda que reciben los trabajadores mineros y la asignación por vivienda entregada en reemplazo del bien inmueble, se consideró lo siguiente:

"(...) en las empresas mineras el otorgamiento de una vivienda es una condición de trabajo contemplada como remuneración no computable (...). El bono de casa, se abonó a los trabajadores a quienes (...) no se les ha asignado casa; cuyo monto actúa como una compensación por los gastos que irroque el no contar con vivienda (...) este bono sustituye temporalmente el otorgamiento de vivienda, y si ésta es una condición de trabajo, es sustituto tiene el mismo carácter. (...)"

¹¹ LÓPEZ BASANTIA; Justo. "El Salario". En: AA.VV. (Coordinadores: DE BUEN, Néstor & MORGADO, Emilio). Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. AIADTSS-UNAM. México, 1997, p. 447.

¹² En el mismo sentido, puede verse MORALES CORRALES, Pedro. "Remuneraciones". En: Revista Actualidad Laboral. Lima, junio de 1999, p. 9.

contratados (se entregan “para” que se preste adecuadamente el servicio del trabajador) y, por ello, el trabajador no los puede disponer. Las condiciones de trabajo, en suma, no son de libre disposición por el trabajador.

En atención a lo expresado, consideramos que se debería modificar la última parte del concepto de remuneración descrita en la LGT (artículo 159) pues más que libre disposición de la remuneración, se debe aludir a que la remuneración genera un beneficio o una ventaja patrimonial al trabajador. La modificación tiene más relevancia si se tiene en cuenta que, expresamente, la LGT prevé que la vivienda es remuneración salvo que su entrega resulte ineludible o se derive de mandato legal (artículo 168)¹³.

II. LA REMUNERACIÓN BÁSICA Y LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA

La remuneración puede encontrarse integrada por diferentes conceptos remunerativos los mismos que obedecerán a la prestación efectiva de los servicios del trabajador o a su condición como tal. A su vez, la remuneración cuenta con una determinada estructura, integrada por una remuneración principal (que puede denominarse básico) y remuneraciones complementarias. La percepción de éstas dependerá de lo pactado entre las partes ya sea en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo. De manera general, la LGT de manera acertada introduce esta estructura de ingresos del trabajador (artículo 162).

Aun cuando la LGT no lo menciona de esta manera, la remuneración principal fija, denominada también remuneración básica o sueldo base tiene como referencia o piso legal a la remuneración mínima legal. Por otro lado, la remuneración complementaria se encuentra recogida en el vigente ordenamiento laboral sólo para determinar el cálculo de los beneficios sociales que le puede corresponder a un trabajador pero no se establece una diferenciación entre los conceptos remunerativos complementarios o suplementarios. En la LGT se alude a las remuneraciones complementarias que se originan en las características del trabajo realizado, en las condiciones personales o en la situación de la empresa (artículo 162). Nosotros

¹³ Debemos indicar que la inclusión de la vivienda como remuneración no agota la discusión en la medida que existen otros bienes o prestaciones que tienen la misma característica. Por ejemplo, la entrega libre de un auto pero para uso personal del trabajador o de vales para consumo directo del trabajador en restaurantes sin que se pudieran negociar o traspasar a terceros. En general, todos los beneficios de uso personal y directo por el propio trabajador estarían en este supuesto.

estamos de acuerdo con esta manera de clasificar a las remuneraciones complementarias.

II.1. La remuneración básica

La remuneración básica, es una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe una cantidad fija determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica constituye la contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas con la prestación misma de trabajo.

La remuneración básica o remuneración simplemente, está constituida por lo que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios, la misma que se determina en función a la unidad de cálculo pactada. Es, pues, la remuneración básica o base que representa la contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas con la prestación misma del trabajo prestado¹⁴.

Teniendo en cuenta su condición de remuneración básica, los demás beneficios o complementos remunerativos suelen calcularse con relación a ésta. En función al carácter tuitivo del Derecho Laboral, dicha remuneración base no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital que asciende, a la fecha, a S/. 410.00¹⁵.

II.2. Los complementos o suplementos remunerativos

Cada vez más, los complementos y suplementos remunerativos están adquiriendo mayor importancia de tal manera que, en determinados países, se observa un desplazamiento cuantitativo de la remuneración básica hacia estos conceptos, a tal extremo que la misma denominación de “básico” está siendo cuestionada¹⁶. La

¹⁴ DE LA VILLA GIL, Luis. “Aspectos jurídicos sobre el salario y su estructura”. En: AA.VV. Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva. IES. Madrid, 1980, p. 79.

¹⁵ De acuerdo con la Constitución de 1993, el Estado debe regular la remuneración mínima con la participación de los trabajadores y empleadores (artículo 24). Sin embargo, el Estado ha venido regulando exclusivamente el monto y la vigencia de las remuneraciones mínimas. Así, la actual Remuneración Mínima Vital de S/. 410.00 mensuales ha sido establecida por medio del Decreto de Urgencia No. 012-2000 sin contar con la participación de los actores laborales.

¹⁶ Hacia 1987, la Revista Análisis Laboral indicaba que la denominación de remuneración ordinaria –concepto que pretende comprender a los ingresos regulares o permanentes- estaba siendo seriamente cuestionada por el ostensible crecimiento de los complementos y suplementos salariales. Al respecto, véase el informe “Remuneración Ordinaria: precisiones sobre su contenido”. Revista Análisis Laboral del mes de agosto de 1993, pp. 30-31. Sobre este tema, en países como España, a nivel de la negociación.../

denominación de estos conceptos remunerativos complementarios o suplementarios es diversa, usualmente suelen utilizarse las denominaciones siguientes: gratificaciones, asignaciones y bonificaciones.

Generalmente, estos complementos y suplementos (de origen autónomo o convencional, esto es, que están previstos en contratos de trabajo, convenios colectivos, costumbre, reglamentos internos, actos unilaterales del empleador, etc.) se dividen en los siguientes grupos (a los cuales se refiere el artículo 162 de la LGT):

a) Las compensaciones contraprestativas.

Este primer grupo de complementos o suplementos se relaciona con la prestación laboral pero no suele corresponder a la prestación ordinaria del trabajador, de tal forma que tiende a compensar la anormalidad o el carácter extraordinario o el esfuerzo del trabajador. Ejemplos de este grupo serían los pagos que se efectúan por horas extras¹⁷, trabajo en altura, servicios nocturnos¹⁸, bonificaciones por toxicidad, peligrosidad, suciedad o zona de emergencia; la gratificación que se paga por balance a los contadores; asignaciones por puntualidad o asistencia¹⁹; etc. Estamos, entonces, ante complementos remunerativos que se entregan por los servicios que presta el trabajador.

El carácter condicionado o no que puede tener este tipo de ingresos no supone un rasgo que denote un carácter no remunerativo. Simplemente, estaríamos ante un

/... colectiva, los complementos y suplementos están teniendo un importante desarrollo. Al respecto, puede verse COSTA REYES, Antonio. "La nueva estructura del salario en la jurisprudencia y en la negociación colectiva". En: Revista Relaciones Laborales N° 7, Año 15. Madrid, abril de 1999, pp. 8 y ss.

¹⁷ En el sistema peruano supone un pago mínimo equivalente al 25% de la hora ordinaria por las dos primeras horas de trabajo en sobretiempo y 35% por las horas restantes.

Véase el artículo 10° del TUO de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que prevé este mínimo legal.

¹⁸ En este caso, existe una remuneración mínima vital nocturna en las normas peruanas El artículo 8 del TUO de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR, prevé que, en el trabajo nocturno -entre las 10.00 pm. y 6.00 am.-, la remuneración mínima vital se incrementa en un 35%.

¹⁹ Pese a ello, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1717-96-BS se indica que las bonificaciones por asistencia y puntualidad no son remuneraciones. En: Manual de Jurisprudencia Laboral. H&M Ediciones y Servicios. Lima, 1998, p. 679. No estamos de acuerdo con el criterio establecido en esta sentencia en la medida que tales bonificaciones representan un claro concepto contraprestativo que se entrega a los trabajadores que cumplen, a cabalidad, con su prestación de servicios, con el horario de trabajo y la asistencia laboral.

concepto no consolidable en la medida que el trabajador no conserva el derecho a percibir este concepto dado que se encontrará supeditado al acto o hecho que lo originó, de tal manera que podría no otorgarse si no se configura el supuesto de hecho²⁰.

Así, estamos ante ingresos adicionales, un “plus” que se relacionaría con la prestación efectiva de servicios donde no influye el trabajador individual sino la naturaleza especial de los servicios prestados²¹.

La jurisprudencia coincide en señalar que debe incluirse en el cálculo de los beneficios sociales a los complementos contraprestativos por ser conceptos remunerativos. A modo de ejemplo citamos el pronunciamiento de la Segunda Sala Laboral de Lima, recaído en el Exp. N° 2081-94-BS (S), en el cual califican como conceptos remunerativos, a las horas extras y a la bonificación por guardia.

b) Los suplementos personales.

Un segundo grupo está conformado por prestaciones de carácter personal del trabajador, usualmente denominadas asignaciones. En este caso, no se atiende a la prestación misma laboral sino a determinadas condiciones personales o características del trabajador tales como la capacitación, la experiencia, la especialidad, el número de hijos²², etc.

d) Complementos aleatorios: la situación de la empresa.

A este supuesto alude el artículo 162 de la LGT, los complementos que se derivan de la situación y los resultados de la actividad de la empresa. En el sistema peruano, ya se están apreciando algunos convenios colectivos de trabajo y acuerdos no normativos laborales donde las empresas convienen con los trabajadores en la entrega de conceptos determinados si se cumplen índices basados en la productividad, la utilidad, las ventas, etc.

²⁰ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín. “La ordenación salarial”. En: AA.VV. Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García. Ed. Marcial Pons. Madrid, 1995, p. 499.

²¹ DAUBLER, Wolfgang. Derecho del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1994, p. 645.

²² La Ley N° 25129 señala que los trabajadores cuyas remuneraciones no se encuentren sujetas a una negociación colectiva y que tienen hijos menores de edad o que estudien hasta los 24 años, tienen derecho a percibir una asignación familiar mensual equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital, la misma que tiene carácter remunerativo.

III. LOS CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS

En el artículo 160 de la LGT y el artículo 7 de la LPCL -aun cuando en este caso, se debe complementar con los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (LCTS), aprobada por Decreto Supremo N° 001-97-TR-, se detallan los conceptos que no son remuneraciones para ningún efecto legal y, en consecuencia, no forman base para el cálculo de los beneficios sociales que se determinan sobre los ingresos que son remunerativos²³. Como indicamos, según el artículo 10 del Reglamento de la LFE, los conceptos no remunerativos detallados en la LCTS tienen alcance para todo el ordenamiento (como los beneficios sociales abordados en la sentencia), con excepción de la Ley del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.

Sobre este tema, podemos indicar lo siguiente, analizando la LGT como la legislación actual:

1. Se prevén una serie de conceptos que no califican como remuneraciones. Algunos conceptos, por su naturaleza, no serían remuneraciones, como las condiciones de trabajo. Tampoco las que tienen carácter liberal, como la gratificación extraordinaria. Sin embargo, otras, debiendo ser remuneraciones, se encuentran excluidas por norma expresa, como serían la asignación por cumpleaños del trabajador o el valor de los bienes producidos por el empleador que se entregan a los trabajadores. Esta fórmula restrictiva, a nuestro modo de ver es adecuada, además de que se dota de ciertos límites y requisitos a los conceptos no remunerativos: temporalidad (gratificación extraordinaria, fecha de cumpleaños, etc.), formalidad (convenio colectivo para las asignaciones por festividad) y esencialmente la razonabilidad (entrega de movilidad para el transporte del domicilio al centro de trabajo y viceversa). Con ello, se ratifica que existe una regulación amplia y comprensiva del carácter remunerativo²⁴.
2. Si bien es correcto que se establezca una lista taxativa de conceptos que no son remuneraciones, consideramos que ambos dispositivos debieran contemplar otros supuestos. De un lado, es adecuado que la LGT (artículo 160) incorpore como conceptos no remunerativos a las primas del seguro de vida, precise que los

²³ Es adecuado que la LGT incluya dentro de su regulación los conceptos no remunerativos. A la fecha, tenemos que acudir a la norma de CTS para determinar cuándo estamos ante un concepto remunerativo.

²⁴ MERCADER UGINA, Jesús. *Modernas tendencias en la ordenación salarial*. Ed. Arazandi. Pamplona, 1996, p. 97.

cursos de capacitación tampoco son remuneraciones e indique que la compensación e indemnización vacacional por falta de goce físico vacacional no son remuneraciones (la actual legislación no los contempla); empero, nos parece que se debiera incluir como conceptos no remunerativos a las indemnizaciones en general (por despido por ejemplo) en tanto que son compensaciones económicas tarifadas que se entregan a los trabajadores por determinados perjuicios²⁵, las propinas y el recargo al consumo que se percibe en los servicios²⁶, la asignación para constitución de empresa entregada al cese laboral y la CTS.

3. Tanto la LGT como la normativa vigente excluyen del carácter remunerativo a conceptos que claramente no son contraprestativos como son las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo suelen otorgarse para que el trabajador cumpla los servicios contratados ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan tal prestación de servicios, y que pueden estar contenidos en la expresión “*los gastos y materiales*” necesarios –directa o indirectamente– para ejecutar el contenido de la prestación del trabajador.

Al respecto, la LGT y la actual legislación (literal c) del artículo 19 de la LCTS) indican que las condiciones de trabajo no son remuneraciones aquellas prestaciones entregadas 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. La LGT está omitiendo una última referencia a la actual legislación (numeral 10 del artículo 160 de la LGT), que la condición de trabajo no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. Consideramos que se debiera incluir, en una segunda revisión, esta definición de condición de trabajo en tanto que se podría complementar de manera más clara y contundente el carácter de las condiciones de trabajo²⁷.

²⁵ AA.VV. (Coordinadora: Rosa Quesada). Lecciones de Derecho del Trabajo. Ed. CEURA. Madrid, 1994, p. 664.

²⁶ La jurisdicción laboral ha indicado que el porcentaje al consumo no califica como remuneración porque es entregado por un tercero (sentencia recaída en el Expediente N° 5223-94-BS). En: Revista Actualidad Laboral del mes de noviembre de 1995, p. 50.

²⁷ La jurisdicción laboral ha indicado que las condiciones de trabajo son aquellos bienes que se entregan a los trabajadores para el cabal desempeño de sus labores y no tiene carácter contraprestativo (sentencia recaída en el expediente N° 3407-94). En: Revista Actualidad Laboral del mes de noviembre de 1995, p. 49.

4. De otro lado, tanto la LGT como las normas vigentes consideran como no remunerativos a conceptos que pueden tener carácter remunerativo pero que las normas los han excluido y son aplicadas de esta manera por la jurisprudencia, como son las utilidades, la entrega de bienes de producción de la empresa, asignaciones por festividades²⁸, los montos razonables para el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo²⁹ (todos estos conceptos son calificados como rentas por las normas tributarias), etc. En estos casos, estamos ante una clara exclusión legal.
5. Finalmente, la LGT propone una franja no salarial (artículo 171). En virtud de este precepto, se indica que solamente por convenio colectivo de trabajo se puede establecer el pago de un bono salarial que no puede exceder del 20% de la remuneración básica del trabajador registrada en planillas. Este bono, dada su configuración, no está afecto a los tributos de cargo del empleador ni los aportes pensionarios ni subsidios por enfermedad o similares. Este es una de las principales novedades de la LGT.

Al respecto, consideramos que la norma pretende fomentar la inclusión de este concepto vía convenio colectivo (que, a nuestro entender puede ser típico o atípico, fuera del marco del proceso legal de negociación colectiva pero dentro del ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva). Ahora bien, se debe apreciar que no se indica que estamos ante un concepto no remunerativo (nótese que no se ubica en la relación de conceptos no remunerativos del artículo 160 de la LGT) sino ante un concepto que no está afecto a los tributos de cargo de la empresa (aportes a ESSALUD, IES, SENATI), los aportes previsionales del trabajador (AFP u ONP), los subsidios (enfermedad o similares, esto es, subsidios por maternidad).

Entonces, no hay referencia a la exclusión para el cálculo de los beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, utilidades, indemnización por des-

²⁸ A nivel de la jurisprudencia laboral se ha indicado que las asignaciones por el Día del Trabajador Minero, Primero de Mayo y onomástico no son remuneraciones. Al respecto, véase la sentencia dictada en el Expediente N° 4989-96-BS. En: Revista Actualidad Laboral del mes de febrero de 1998, p. 34 y el pronunciamiento recaído en el Expediente N° 3665-99-BS(S) del 19 de noviembre de 1999.

²⁹ En la sentencia recaída en el Expediente N° 2908-95 H (S) se destaca que los vales por consumo de gasolina, si se otorgan para que el trabajador se desplace de su domicilio a su centro de trabajo y con una fiscalización en su utilización, no califican como remuneración. La ejecutoria puede encontrarse en LEGIS. Régimen laboral peruano. Lima, 1999, p. 122.

pido, etc.) ni los aportes del empleador que no son tributos (EPS, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, al no pagarse al Estado no son tributos) ni a los tributos de cargo del trabajador (impuesto a la renta de quinta categoría). En suma, estamos ante un concepto intermedio, que está excluido para ciertos tributos y aportes e incluido para otros y todos los beneficios sociales.

En síntesis, consideramos que la LGT introduce una mayor regulación sobre el contenido de la remuneración (además de que prevé una estructura de ingresos más adecuada). Empero, hay temas puntuales que podrían revisarse como es el propio concepto de remuneración, los alcances del bono salarial y la fórmula de exclusión de los conceptos no remunerativos.

Comparativo: principales novedades en remuneraciones

| Aspectos | Ley General del Trabajo | Legislación actual |
|--|--|-----------------------------|
| Conceptos que no constituyen remuneración Art. 160° inc. 5 | <ul style="list-style-type: none"> - Primas por seguro de vida - Compensación e indemnización por reducción o frustración del descanso vacacional | No se encuentra contemplado |
| Determinación Art. 161° | En caso de meses no trabajados o incompletos se computan los meses anteriores hasta alcanzar 6 meses completos. Si el tiempo de servicios es menor a dicho lapso, se computa el promedio resultante de la totalidad del mismo. | No se encuentra contemplado |
| Estructura de la remuneración Art. 162° | Las remuneraciones pueden ser básicas o complementarias. Las remuneraciones complementarias responden a las características del trabajo realizado, a las condiciones personales o a la situación de la empresa | No se encuentra contemplado |
| Remuneración en dinero y en especie Art. 166° | La remuneración en especie no puede superar el 30%. Su justiprecio se determina de manera razonable por las partes o, a falta de acuerdo, por su valor de mercado. | No se encuentra contemplado |

| Aspectos | Ley General del Trabajo | Legislación actual |
|--|---|---|
| <p>Vivienda Art. 168°</p> | <p>Constituye remuneración la entrega en uso de vivienda, salvo en los casos en que, por la naturaleza de las labores o la ubicación del centro de trabajo, ello constituya una necesidad ineludible o derive de mandato legal.</p> | <p>Se desprende de la regulación general de condición de trabajo.</p> |
| <p>Remuneración indirecta Art. 160°</p> | <p>Cuando la empresa asume el pago del impuesto a la renta o del aporte para pensiones o, en general, cualquier gravamen obligatorio de cargo del trabajador, constituye remuneración el monto bruto que hubiera correspondido si las retenciones se efectuaran directamente al trabajador.</p> | <p>No se encuentra contemplado</p> |
| <p>Remuneración integral Art. 170°</p> | <p>El empleador puede pactar con el trabajador una remuneración integral, a condición de que el monto no sea inferior a doscientas cincuenta (250) remuneraciones mínimas vitales mensuales.</p> | <p>El monto mínimo no puede ser inferior a 2 UIT.</p> |
| <p>Bono salarial art. 171°</p> | <p>Por convenio colectivo se puede establecer el pago de un bono salarial no afecto a aporte pensionario ni a tributos a cargo del empleador, ni para subsidios por enfermedad o similares. El monto del bono salarial no puede exceder de veinte por ciento (20%) de la remuneración básica del trabajador registrada en el respectivo libro de planillas.</p> | <p>No se encuentra contemplado</p> |