

# COMPENSACIONES, CONCEPTOS REMUNERATIVOS Y NO REMUNERATIVOS, Y PRINCIPIOS LABORALES

**Carlos Cadillo Ángeles**

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú

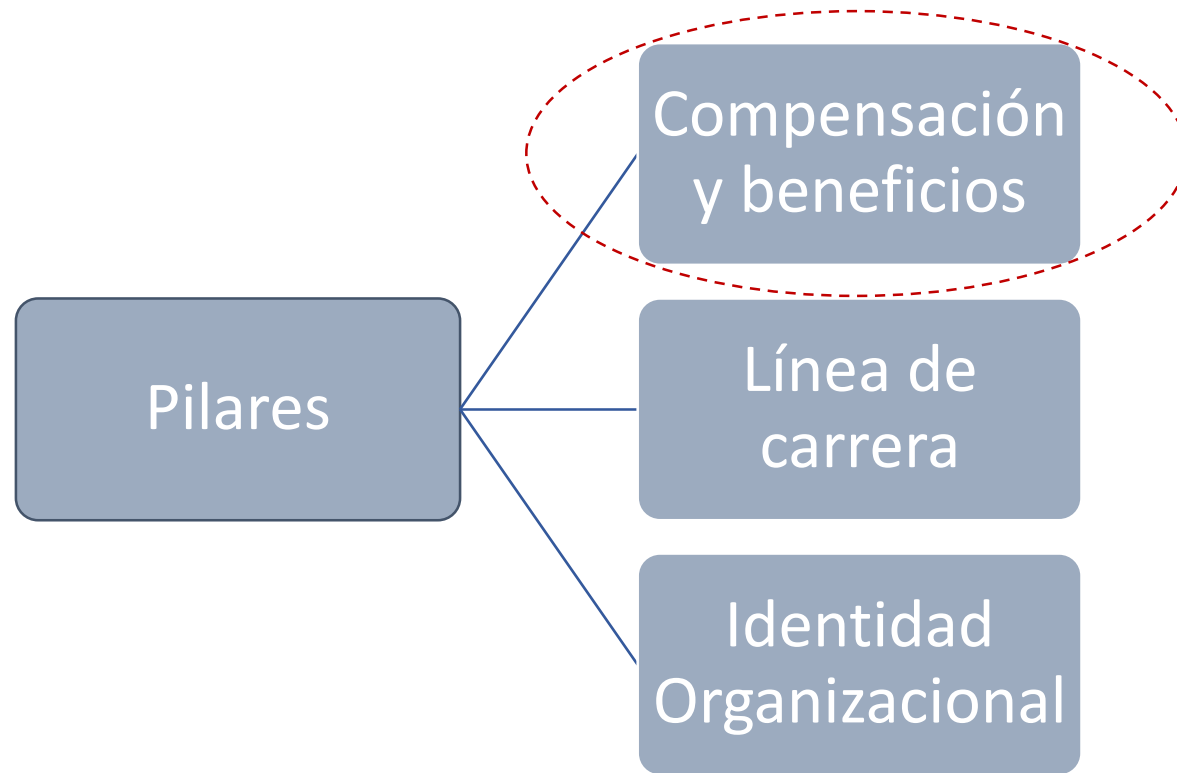
Máster en Mediación, Negociación y Resolución de Conflictos por la Universidad Carlos III de Madrid  
Especialista en Derecho Laboral

Consejero del Área Laboral de Miranda & Amado Abogados



# Compensación y beneficios

# Relaciones laborales

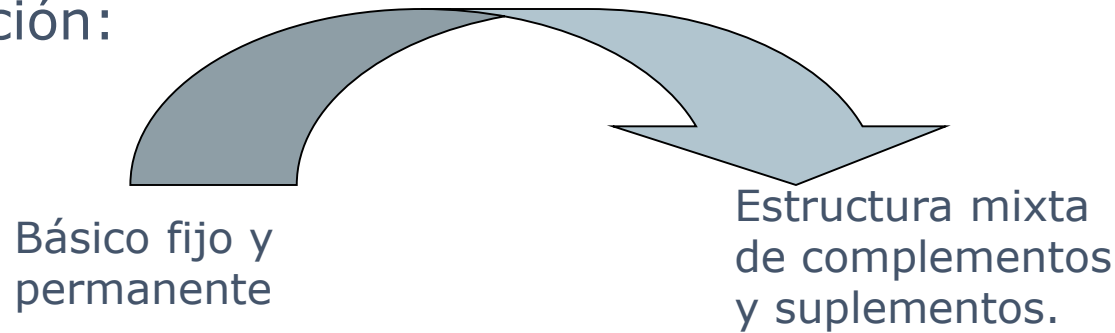


**Enfoque a largo plazo**

# Ingresos laborales

# Remuneraciones, Compensaciones y Beneficios

Evolución:



Precisiones:

- Marco Legal impreciso, difuso, antiguo
- Importancia: laboral (beneficios sociales), tributaria y costos empresariales.
- La actuación de la SUNAT

# ¿Qué recibe el trabajador?

1. Salario básico.
2. Beneficios sociales legales: CTS, gratificaciones, asignación familiar, vacaciones, subsidios, utilidades, seguro de vida, indemnizaciones.
3. Fuentes: Convenio Colectivo, Costumbre, Contrato de Trabajo, convenios individuales, política o acto unilateral de la empresa, Reglamentos Internos o Transnacionales.
4. Conceptos no remunerativos: Tipificados en la ley, por ejemplo, gratificación extraordinaria.
5. Prestaciones: seguro médico, propinas, stock options, pago de cuotas de membresía (club), etc.

# Estructura de ingresos laborales

- **GENERAL MÍNIMO:** Básico (= o mayor que RMV) + Beneficios sociales legales.
- **DESAGREGADO: MENSUALES + NO MENSUALES:**
  - **MENSUALES:** [Básico + fijos o variables remunerativos autónomos (= o mayor que RMV)] + asignación familiar + beneficios autónomos no remunerativos
  - **NO MENSUALES:** Legales (Gratificaciones, CTS, seguro de vida, utilidades) + Autónomos (remunerativos o no remunerativos)

# Compensaciones: Clásicas

- Personales: antigüedad, títulos, idiomas, familiares, retorno vacacional, etc.
- Puesto laboral: Altura, nocturnidad, toxicidad, riesgo, etc.
- Calidad de trabajo: producción, puntualidad, asistencia, horas extras, etc.

Naturaleza: Remunerativa y renta de quinta

# Compensaciones Especiales

- Por desempeño: habilidades y competencias (merit rating). Individual o grupal.
- Por resultados de la empresa: productividad (gain sharing) y beneficios (profit sharing).
- Utilidades voluntarias

Naturaleza: Salvo la última, todas son remuneraciones. Todas rentas de quinta

# Beneficios Especiales: ¿Cuál es su naturaleza? (I)

- Asunción de Tributos
- Vivienda, autos y servicios de los mismos.
- Remuneraciones de chofer y empleadas domésticas
- Stock Options

(Planes de propiedad de acciones: transferencia o disposición condicionada, por desempeño, precio preferencial, otorgamiento de acciones por compra)



Naturaleza: Debate intenso.

## Beneficios Especiales (II): ¿Cuál es su naturaleza?

- Seguros médicos del trabajador y familia
- Seguros de vida, robos, incapacidad, etc.
- Seguro por fidelidad.
- Membresías.
- Outplacement.
- Planes pensionarios voluntarios
- Beneficios pagados por terceros

# **Conceptos remunerativos y no remunerativos**

# Ingresos y beneficios



# Remuneración

**"Artículo 6.-** Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean 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. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto."

Ley de Productividad y Competitividad Laboral

# Remuneración

***"Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 [Ley de Compensación por Tiempo de Servicios]"***

Ley de Productividad y Competitividad Laboral

# Remuneración

¿Qué es Remuneración laboral?

- Contraprestación por servicios prestados
  - En dinero o especie
  - No importa la denominación
  - Presunción remunerativa
  - Libre disponibilidad
- ☐ Elementos ausentes: i) Ventaja patrimonial, y ii) Puesta a disposición.
- ☐ Presupuestos adicionales: i) servicios por cuenta ajena, y; ii) determinación económica.

Marco legal: Art. 6 de D.S. 003-97-TR

# Conceptos no remunerativos

- Gratificación extraordinaria a RENTA
- Participación en las utilidades a RENTA
- Condición de trabajo a **NO RENTA**
- Canastas de navidad y similares a RENTA
- Transporte del y al domicilio a RENTA
- Asignación por educación a RENTA
- Asignaciones personales y colectivas a RENTA
- Bienes de propia producción a RENTA
- Movilidad, viáticos, representación a **NO RENTA**
- Ticket de alimentos a RENTA

# Condición de trabajo

REMUNERACIONES	CONDICIONES DE TRABAJO
Se entregan como contraprestación de los servicios	Se entregan para prestar de los servicios
Generan ventaja patrimonial al trabajador	No generan una ventaja patrimonial al trabajador
Pueden ser en efectivo o especie	Usualmente en especie; si se entrega en dinero se rinde cuenta
Son de libre disposición del trabajador	NO son de libre disposición del trabajador
Se entregan cuando hay trabajo efectivo y en ciertos casos de suspensión imperfecta (con goce de remuneraciones)	Deberían entregarse solamente cuando existe un trabajo efectivo
La cuantía se puede determinar por unidad de tiempo o unidad de obra	Se deberían entregar si son necesarias para la prestación de servicios del trabajador
Existe un mínimo legal en jornada completa, aplicándose inclusive para los casos de remuneraciones por unidad de obra.	En algunos casos, las condiciones son establecidas por normas, en otras derivan de la relación de ajenidad misma
No se prevé una remuneración máxima, las partes determinan los montos de la remuneración	Se debe entregar cuando resulten necesarias y razonables para la cabal prestación de servicios
Salvo excepciones, suelen formar parte de la base de cálculo de BBSS y tributos laborales	No forman parte de la determinación de los BBSS ni tributos laborales
Hay conceptos que están excluidos legalmente de carácter remunerativo	No hay conceptos que estén excluidos legalmente como condición de trabajo

# Gratificaciones Extraordinarias

- Liberalidad: no puede ser contraprestativo
- Ocasional:
  - (i) durante, o
  - (ii) al término del contrato laboral (gratificación extraordinaria o suma graciosa)
- Se considera como tal, aquella acordada en negociación colectiva, incluido el bono por cierre de pliego.
- Ordinarización (=remuneración): más de dos veces consecutivas
- No importa denominación
- SUNAT: requisito de generalidad
- Único concepto que con repetición se vuelve remunerativo

# Gratificaciones Extraordinarias

Modalidad de pago	Formalidad	Afecto a la renta de quinta categoría	Compensable en caso de demanda posterior
<b>Indemnización por despido</b>	Carta de despido arbitrario o indicación en la liquidación de BBSS	No	No
<b>Asignación para constitución de empresa</b>	Acuerdo escrito y acreditar el inicio o existencia de negocio propio	No	No
<b>Gratificación extraordinaria</b>	Pago en la liquidación de BBSS	Sí	No
<b>Incentivo para el cese</b>	Pago en la liquidación de BBSS	Sí	No
<b>Gratificación extraordinaria compensable</b>	Pago en liquidación de BBSS + indicación de que es compensable y citas legales	Sí	Sí
<b>Pago en transacción extrajudicial</b>	Convenio de transacción e indicación de posible controversia	Sí	Si

# Participación en las utilidades

- Utilidad laboral legal: renta neta antes de impuestos + 20.5 trabajadores. Monto legal
- Cabe utilidad convencional o adicional a la legal: monto libre
- Adelantos de utilidades laborales (legal + convencional): intereses presuntos

# Canastas de navidad + similares

- Canasta navidad, víveres, Día de la Madre, etc.
- En especie
- Determinadas festividades o eventos
- Razonable + individualización
- Retiro de bienes (IGV)

# Transporte: asistencia de trabajo

- No es movilidad para trabajar (condición de trabajo)
- Modalidad: buses + dinero + vales gasolina
- Requisito: asistencia efectiva al trabajo
- Razonable: valor por asistencia al trabajo

# Modalidades de movilidad

Modalidad	Necesidad	Cuantía	Formalidad	BBSS + Tributos	Comentarios
Condiciones de trabajo	Necesario para trabajar	Lo necesario para trabajar	Comprobante de pago	No	Si se excede de 4% RMV, no es gasto. Si no está justificado, es remuneración / renta.
			Planilla de movilidad. Tope: 4% RMV x día		
Concepto no remunerativo	No necesario para trabajar	Solo lo indispensable para traslado	Libro de planillas	Solo 5K	Cuando es un servicio, usualmente no se incluye en planillas.

# Asignación por educación

- Finalidad: apoyo a educación del trabajador o de sus hijos
- Requisito: cursar estudios (nido hasta Universidad)
- Cuantía: Todos los gastos de educación
- Gasto: necesario justificar hijo y montos desembolsados + planillas
- Capacitación de trabajador: gasto (condición de trabajo)

# Asignaciones: Festividades + eventos personales

- Festividades (aniversarios): son generales (nacionales, locales o de la empresa o sindicato), requieren de convenio colectivo.
- Eventos personales: cumpleaños, fallecimiento, matrimonio, invalidez temporal, nacimiento, etc.
- Cuantía: razonabilidad

# Bienes de la empresa para consumo doméstico

- Bienes de propiedad de la empresa para consumo de trabajador y familia
- Especie o servicios
- Cuantía: razonabilidad

# Refrigerio

- Alimento ligero, bocadillo
- No coincide con momento de alimentación principal
- Es “suerte de condición de trabajo”: café, galletita, etc.

# Tickets de alimentos

- Voluntario
- No afectación de derechos vigentes (reducción de remuneraciones).
- Topes: No más del 20% de remuneración ni mayor de 2 RMV (S/.1,860.00).
- Formalidad: escrito + observancia de límites legales

**RIA**

# Remuneración integral anual

*“**Artículo 8.-** (...) el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”.*

Ley de Productividad y Competitividad Laboral

De acuerdo al Reglamento de la LPCL, la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias es posible si se identifica y precisa la prorrata del concepto que goza de tales.

# Principios laborales

# Principios fundamentales

Irrenunciabilidad

Primacía de la  
realidad

Igualdad

# Principios (relaciones entre normas)

In dubio pro  
operario

Norma más  
favorable

# Reglas de interpretación de las fuentes de obligaciones



# Remuneración Flexible

# La Gestión Humana y “lo Laboral”

Materias	Gestión Humana	Laboral
Conceptos	Compensaciones, beneficios y gastos	Remuneraciones, no remuneraciones y condiciones de trabajo
Alcance	Reglas generales, por categorías y hasta por cada trabajador	Reglas generales
Duración	Dinámica y flexible	Sentido de permanencia
Fuente	Usualmente la política de la empresa	Política de la empresa, convenios individuales o colectivos, costumbre, ley
Criterios	Desempeño + resultados de la empresa	Mínimo legal + sentido protector

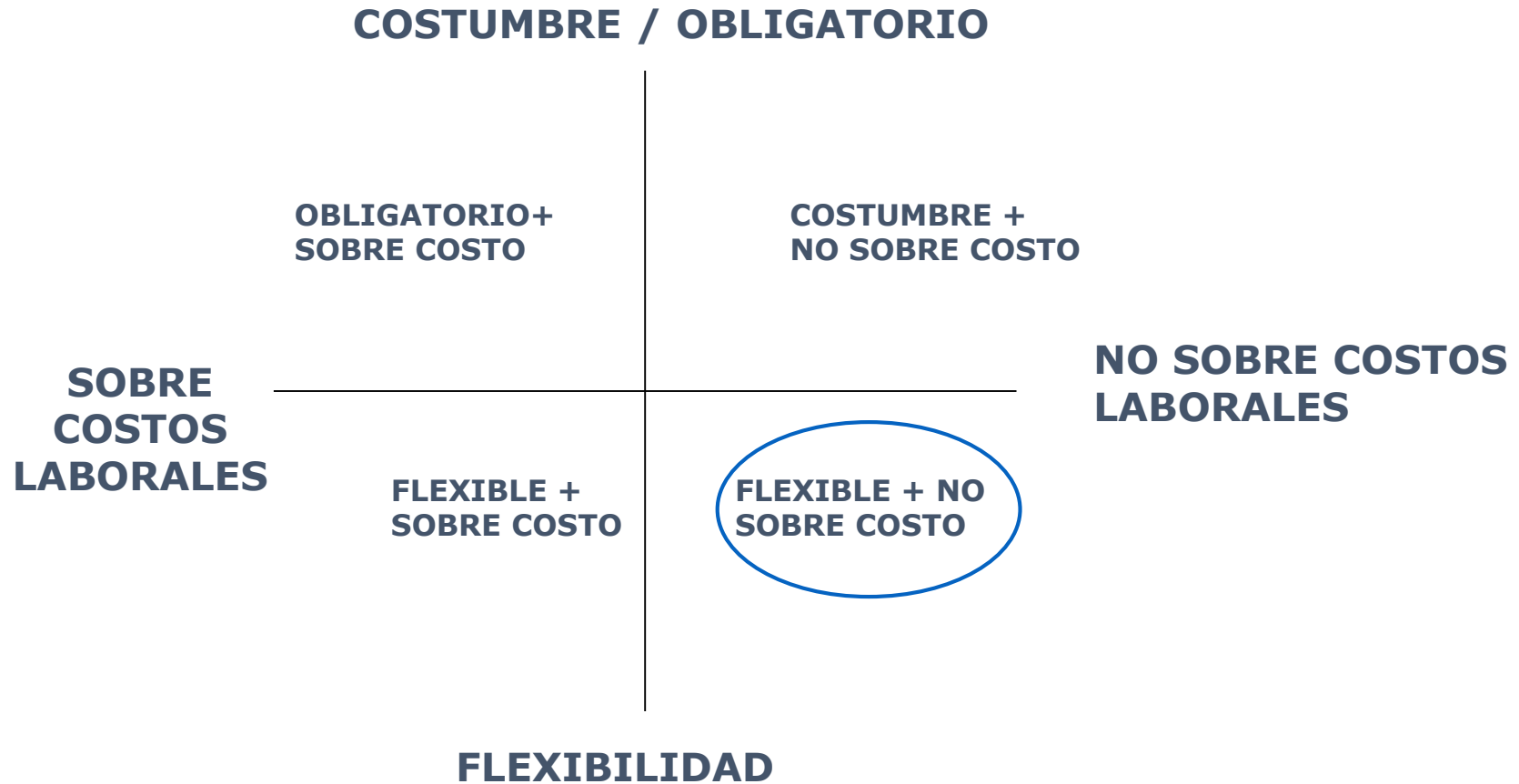
# Alcance de los conceptos

TEMAS	Laboral	Gestión Humana	Tributario
Mínimo mensual	Sueldo básico	Sueldo	Renta
Sumas variables	Remuneraciones	Compensaciones Incentivos	Renta
Prestaciones, facilidades, etc.	Podría ser remunerativo	Beneficios	Podría ser renta
Herramientas para el trabajo	Condiciones de trabajo	Gastos	Gastos

# Trabas laborales: retribuciones

- La entrega de bonificaciones puede generar altos costos laborales y una costumbre vinculante.
- Los altos costos laborales. Un bono salarial genera sobre costos (generación de más costos).
- La obligatoriedad: más de dos veces consecutivas se genera un derecho adquirido (obligación de entrega)

# Flexibilidad y eficiencia laboral



# El momento clave: “las reglas de juego”

El empleador puede optar por entregar bonos de incentivos de origen diverso a los trabajadores. Al hacerlo debe tomar en consideración los siguiente temas:

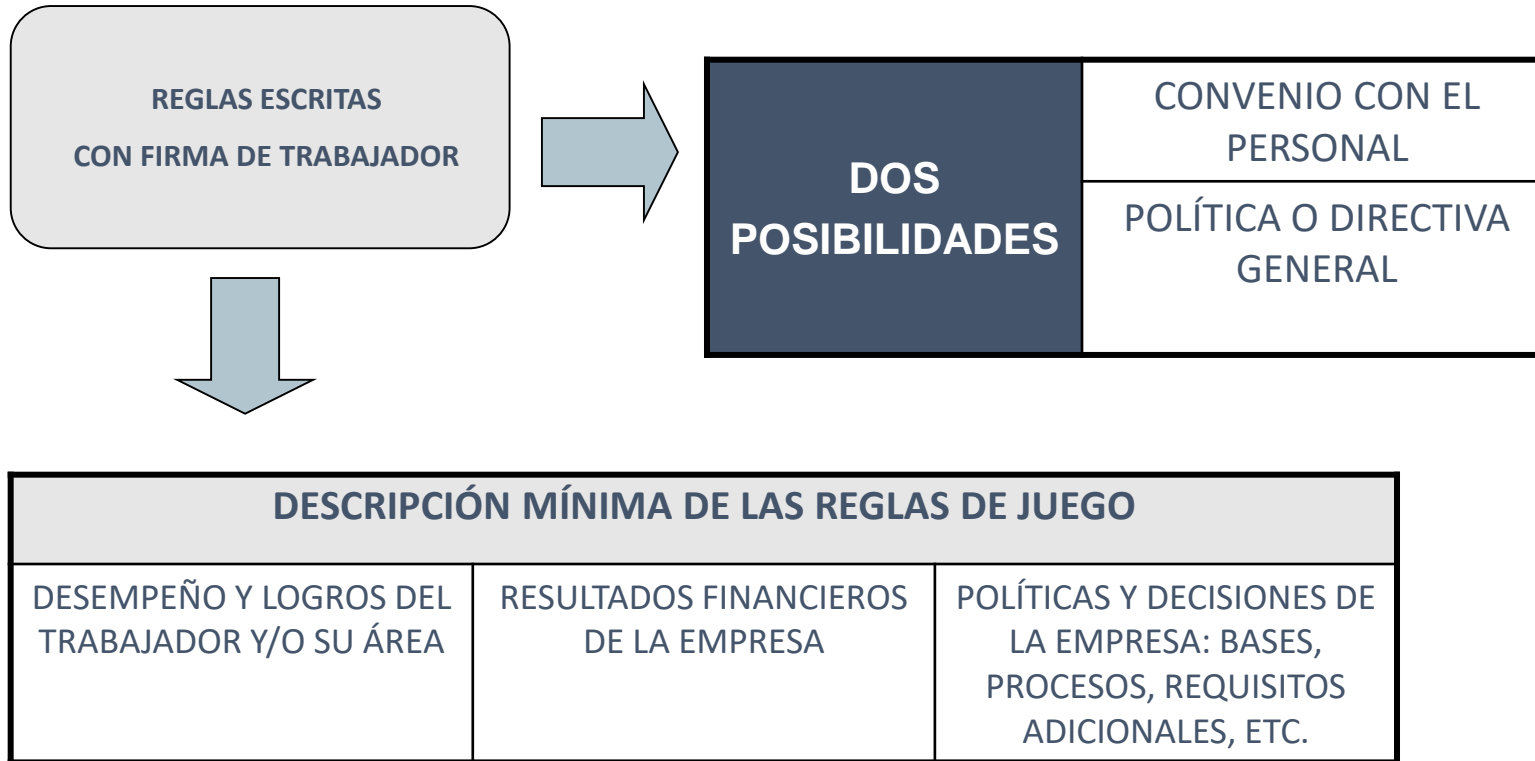


¿Cómo se puede evitar que surja **obligatoriedad** en su entrega?

¿Cómo la empresa puede **controlar y flexibilizar la entrega** del bono sin que surjan contingencias?

¿Es necesario que se base en **criterios objetivos**?

# ¿Cómo diseñar las reglas de juego?



# ¿Cómo hacer entregas flexibles?

## 1. Unilateralmente: verbal

La repetición en la entrega directa del bono generaría una **costumbre**.



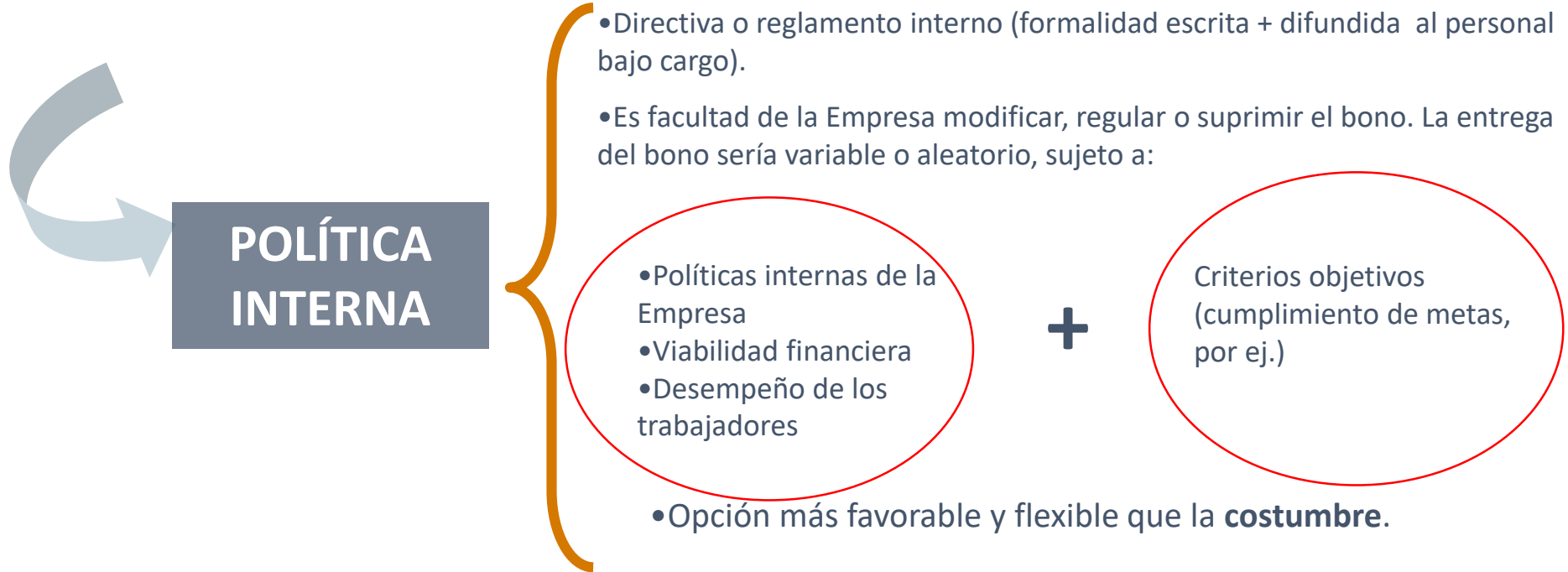
### COSTUMBRE

- Práctica reiterada genera **obligatoriedad** desde la tercera entrega consecutiva.
- El trabajador adquiere el derecho a reclamar el pago del bono desde la tercera entrega: beneficio de **naturaleza obligatoria**.
- Posibilidad menos recomendable. No hay control ni manejo en las sucesivas entregas del bono.

# ¿Cómo hacer entregas flexibles?

## 2. Unilateralmente por escrito

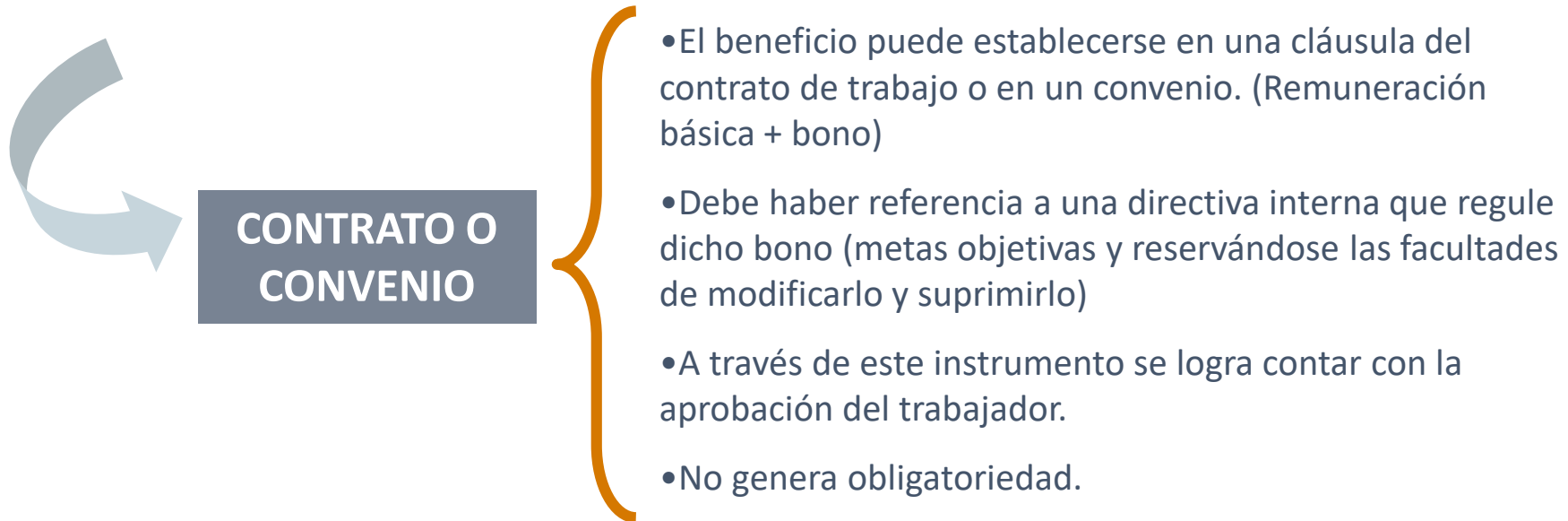
A través de una **política empresarial**. Esto permitiría a la Empresa regular y controlar la entrega del bono o beneficio.



# ¿Cómo hacer entregas flexibles?

## 3. Bilateralmente

A través del **Contrato de Trabajo o Convenio**. Esto permitiría a la empresa regular la entrega del bono o beneficio contando con la voluntad expresa del trabajador.



## Entrega de bonificaciones: para actuales bonificaciones

! Sobre los actuales trabajadores que vienen recibiendo bonificaciones

Política interna  
General



Convenio individual

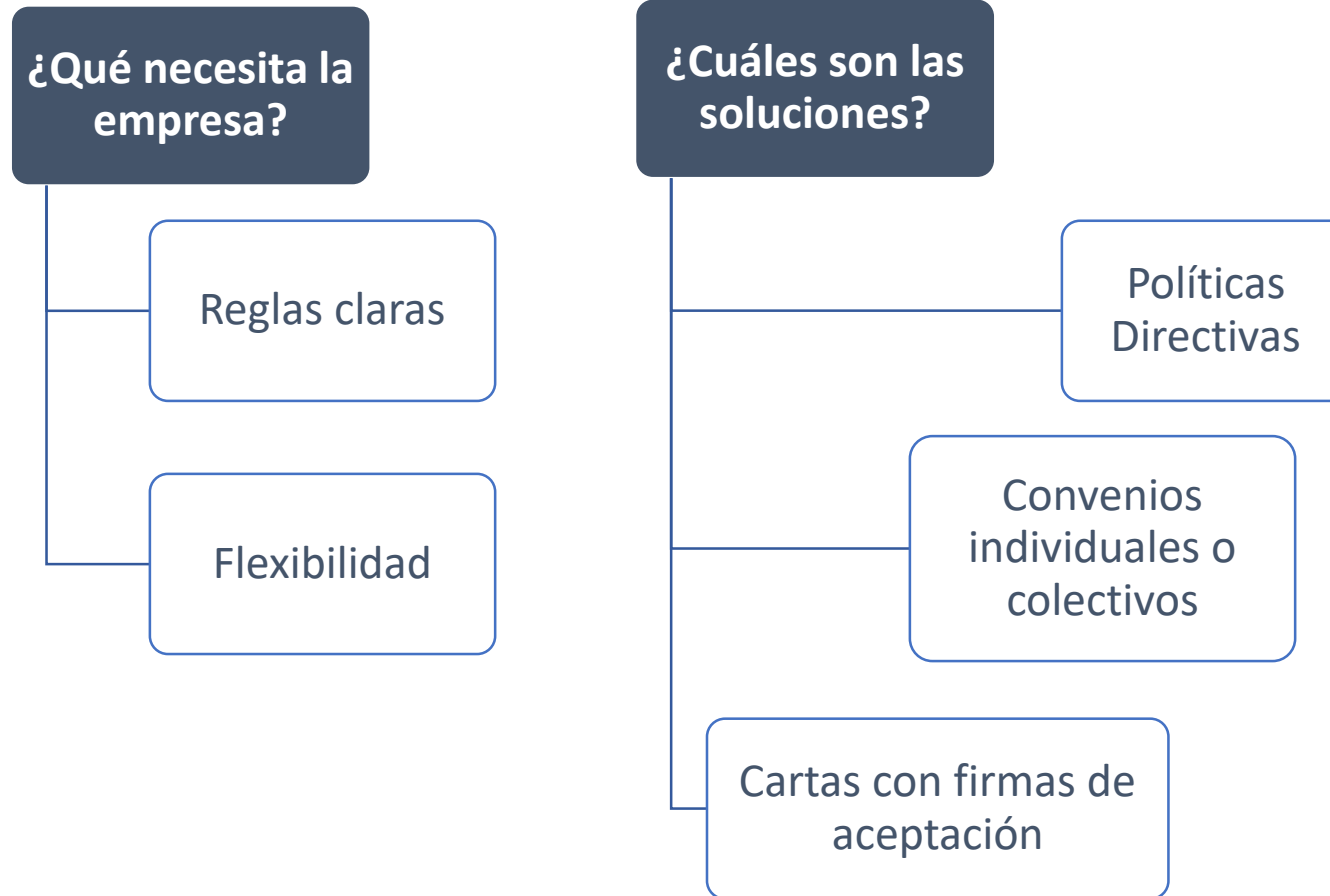
-Convenio de **ratificación** de condiciones de trabajo que afirme el carácter variable y flexible del bono desde su inicio.

- Elemento indispensable.



Mientras en el caso anterior el Convenio servía como elemento de refuerzo, en este caso es indispensable la ratificación de las condiciones del bono a través de un Convenio.

# Potenciar la regulación interna



# Recomendaciones Generales

Tema	Descripción
¿Quiénes?	La empresa decide (no discriminación): general, grupo o centros de trabajo, categoría, al mejor o mejores, concurso, etc.
¿Cuándo?	Anual, trimestral, semestral, única vez, variable, etc.
¿Reglas?	Condicionado, incondicionado, aleatorio, desempeño del trabajador, resultados de área, del país o región, productividad, etc.
¿Obligatoriedad?	Flexible, voluntario, obligatorio, condicionado, etc.
¿Cuantía?	Variable, porcentaje de remuneración, con acumulación en otros períodos, con o sin topes, variable, etc.
¿Quién escoge?	Usualmente el empleador, pero puede ser el trabajador (flex benefits)
¿Razones?	Incremento de sueldos, desempeño, mercado, objetivos, inflación, políticas de matriz, resultados, etc.
¿Vigencia?	Sólo durante contrato de trabajo, cada año, etc.
¿Formalidad?	Por política o acuerdo individual (con firma o cargo del trabajador)
Conclusión	Reglas de juego claras al momento de la difusión del beneficio

# Carlos Cadillo Ángeles

[ccadillo@mafirma.com.pe](mailto:ccadillo@mafirma.com.pe)



# Compensaciones, conceptos remunerativos y no remunerativos, y principios laborales

**Carlos Cadillo Ángeles**  
[ccadillo@mafirma.com.pe](mailto:ccadillo@mafirma.com.pe)