

2da. Clase**REMUNERACIÓN**

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por la prestación de trabajo, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la presente Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones de la seguridad social y similar que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la renta que se rige por sus propias normas.

A. Determinación de la remuneración

La remuneración puede ser establecida por unidad de tiempo, por unidad de obra, o en forma mixta.

La remuneración por unidad de tiempo puede ser establecida por mes, quincena, semana, día u hora.

En las otras formas de remuneración, la conversión a unidad de tiempo de las mismas se efectúa sobre la base del promedio de meses completos de trabajo. De haber meses no trabajados o incompletos, se computan los meses anteriores hasta alcanzar por lo menos seis (6) completos. Si el tiempo de servicios es menor a dicho lapso, se computa el promedio resultante de la totalidad del mismo.

La remuneración por unidad de obra está determinada por la productividad del trabajador, multiplicada por el valor de la unidad obra o producto ejecutado o terminado.

La forma mixta permite determinar la remuneración sobre la base de la unidad tiempo y unidad obra o producto en forma concurrente.

B. Estructura de la remuneración

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. Ejemplo: remuneración dominical, por día feriado laborado, gratificaciones y participación en las utilidades.

C. Remuneraciones fijas, variables y ocasionales

c.1. Remuneración fija

Es la que se abona por el mismo monto o con referencia a un factor permanente. Su inclusión o cómputo dentro de cualquier derecho o beneficio se efectúa con el monto vigente al momento del pago.

c.2. Remuneración variable

Es aquella que sufre fluctuaciones en el tiempo debido a factores predeterminados. Se incluyen en este concepto las comisiones, el destajo y otros similares.

c.3. Remuneración ocasional

Es aquella que puede generarse o no según se presente la causa que la origina, tal como sobretiempo y análogas. El cómputo de las remuneraciones variables y ocasionales se efectúa sobre la base del promedio.

D. Remuneración por día o por hora

Cuando en un instrumento legal o convencional la remuneración es expresada en días o en horas, el valor respectivo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente, para el día; y éste dividido entre el número de horas comprendidas en la jornada ordinaria a la cual se encuentra sujeto el trabajador, para la hora.

E. Remuneración en dinero y en especie

La remuneración debe pagarse en moneda de curso legal. Una porción no superior a treinta por ciento (30%) puede ser pagada, por acuerdo de partes, en especie o en cualquier forma que no implique entrega de dinero siempre que se trate de bienes útiles para el trabajador o su familia. Su justiprecio se determina de manera razonable por las partes o, a falta de acuerdo, por su valor de mercado.

REMUNERACIONES MÍNIMAS VITALES

Remuneración mínima vital es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa. Se entiende por tal la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo.

En caso de jornada inferior o de trabajo por horas, la remuneración mínima se abona en forma directamente proporcional al tiempo efectivo trabajado.

Cuando la remuneración es variable, debe garantizarse una cuantía no inferior a la remuneración mínima vital, en una jornada ordinaria de trabajo.

Mediante Decreto Supremo N° 004-2018-TR [21-03-2018] incremento en S/ 80.00 soles la RMV establecido por Decreto Supremo N° 005-2016-TR, que establecía en S/ 850.00 la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Por lo tanto, la Remuneración Mínima Vital asciende a la fecha a la suma de S/. 930.00 soles mensuales o S/. 31.00 soles diarios.

AFECTACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

El monto de la remuneración del trabajador puede ser afectada, por las razones siguientes:

A. Por disposición legal

Son aquellas dispuestas por ley para el cumplimiento de sus aportaciones pensionarias [AFP o ONP] y, de ser el caso, las retenciones de los ingresos de los trabajadores para el pago del impuesto a la renta de 5ta. Categoría.

B. Por voluntad del trabajador deudor

El trabajador como titular del derecho de libre disponibilidad de la remuneración puede disponer de la afectación del mismo por deudas contraídas con su empleador o terceras personas. Conocida, comúnmente, como "*descuento por planillas*".

C. Por mandato judicial

Está afectación tiene lugar por mandato de un órgano jurisdicción, en cumplimiento de una resolución emitida en el proceso judicial. Como por ejemplo, el mandato de pago de una pensión anticipada o el pago de pensiones de alimentos.

D. Por incumplimiento de la prestación [Jornada laboral]

Son aquellas que se generan como consecuencia de las tardanzas e inasistencias del trabajador al horario de trabajo establecido por el empleador. Éstas están consideradas como la afectación más frecuente a las remuneraciones, después de las legales.

D1. Tardanzas

Es el incumplimiento de la jornada laboral, según el horario de trabajo establecido por el empleador; puede concretarse al inicio o reinicio de las labores o ante el abandono de la misma, antes de la hora de salida.

La afectación de la remuneración se concreta, mediante el descuento del valor remunerativo hora y minuto acumulado en la periodicidad del pago de la remuneración:

CASO PRÁCTICO

✓ **Remuneración mensual: S/. 900.00. Determinar remuneración hora y minuto:**

$$\text{Rem Hora} = S/ 930.00 \div 30 [\text{Mensual}] \div 8 [\text{Jornada}] = \mathbf{S/ 3.88}$$

$$\text{Rem Min} = S/ 3.88 [\text{Rem Hora}] \div 60 = \mathbf{S/ 0.07}$$

✓ **Cálculo de la tardanza acumulada:**

$$S/ 3.88 [\text{Rem Hora}] \times 2 [\text{Horas de Tardanza}] = \mathbf{S/ 7.76}$$

$$S/ 0.07 [\text{Rem Min}] \times 27 [\text{Minutos de Tardanza}] = \mathbf{S/ 1.89}$$

✓ **Total descuento por tardanza:**

$$S/ 7.76 [\text{Dsto Hora}] + S/ 1.89 [\text{Dsto Minutos}] = \mathbf{S/ 9.65}$$

D2. Inasistencias

Es la incomparecencia a laborar por uno o más días de su jornada ordinaria o de aquellas que están obligados a laborar.

La afectación de la remuneración se concreta, mediante el descuento en forma proporcional a la inasistencia; más, el descuento por el día de descanso semanal y el día feriado presentes en la semana que corresponda la inasistencia

CASO PRÁCTICO

Un trabajador percibe una remuneración fija mensual de S/. 2,000.00. Durante el mes de Octubre no asistió a su centro de trabajo durante cuatro (4) días.

¿Cuál es la incidencia de tales inasistencias en la remuneración mensual del trabajador?

Al haber faltado por cuatro días, se deberá realizar el descuento por los días de inasistencia más la parte proporcional que afecta el día de descanso semanal.

Cálculo del descuento por inasistencia y por la parte proporcional del descanso remunerado.

Remuneración con periodicidad mensual, el descuento proporcional del día de descanso se realizará dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes, entre treinta (30). El descuento proporcional es igual al valor de un treintavo (1/30) por cada día de inasistencia.

✓ **Remuneración mensual: S/. 2,000.00, Menos cuatro [04] días de inasistencia:**

$$S/ 2,000.00 \div 30 [\text{Mensual}] \times 4 [\text{Días de inasistencia}] = S/ 266.68$$

✓ **Descuento proporcional por día de descanso: 4/30avos:**

$$S/ 2,000.00 \div 30 [\text{Mensual}] \div 30 [\text{Treintavo}] \times 4 [\text{Días de inasistencia}] = S/ 8.88$$

✓ **Total del descuento por inasistencia:**

$$S/ 266.68 + S/ 8.88 = \mathbf{S/ 275.56}$$

Referencias legales:

Decreto Supremo N° 005-2016-TR (31.03.2016) Incrementan la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Ley N° 28051(02.08.2003). Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto supremo N° 013-2003-TR (28.10.2003) y (D.S. 019-2006 - TR del 30.10.2006 deroga artículos 22°, 23°, 24° y 26°). Reglamento de la ley de prestaciones alimentarias

Artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-92-TR Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 Sobre los Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

ASIGNACIÓN FAMILIAR



Derecho mediante el cual se establece un beneficio económico para los hijos menores de 18 años de los trabajadores de la actividad privada.

A. Trabajadores con Derecho a la Asignación.

Son todos los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada cuyas remuneraciones no se regulen por Negociación Colectiva. Además de lo indicado, el trabajador debe tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años de edad.

Este beneficio se extiende para los hijos mayores de 18 años de edad en la medida que el hijo, materia del beneficio, en el momento de cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios. En este caso el trabajador seguirá percibiendo la Asignación por un máximo de 06 años; esto es hasta que tenga 24 años.

B. Trabajadores que no tienen Derecho a la Asignación

Teniendo en cuenta los dispositivos legales a los siguientes trabajadores no les alcanza el derecho de esta Asignación.

- a. El trabajador cuya remuneración se regula por Negociación Colectiva.
- b. El Trabajador que teniendo hijos menores de 18 años, no se encuentren a su cargo.

- c. El Trabajador no obstante tener su condición de casado no tenga hijos menores de 18 años de edad.

C. Monto del Beneficio

El Trabajador que cumple con los requisitos exigidos en la ley tendrá derecho a la Asignación Familiar, la misma que resultará de aplicar el 10% a la Remuneración Mínima Vital, vigente en cada oportunidad de pago.

Es importante indicar, que igual porcentaje recibe el trabajador que tiene un hijo como aquel que tiene dos o más hijos menores de 18 años de edad.

D. Oportunidad de Pago

Teniendo en cuenta que el monto de la Asignación Familiar está determinado en función a la variación que experimente la Remuneración Mínima Vital, entonces resulta obvio, que lo más recomendable es que el pago se haga con un periodicidad mensual, esto es al final de cada mes.

Sin embargo, de conformidad con la ley es beneficio se debe abonar bajo la misma modalidad y periodicidad del pago de las remuneraciones del trabajador, con consignación en la Planilla de Sueldos o Salarios y en la Boleta de Pago, para el cálculo de otros beneficios: Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones Ordinarias, Etc.

No debe olvidarse, que el monto de esta asignación se va a reajustar en forma automática cuando se reajusta la Remuneración Mínima Vital.

E. Caso de Dos Cónyuges que Laboran en una misma Empresa

Es frecuente y común que dos personas que mantienen relación conyugal pueden ser a la vez trabajadores, que en algunos casos, esta labor se cumpla en una misma empresa. Siendo así surge la duda en el sentido que si a ambos les corresponde la Asignación Familiar o sólo a uno de ellos. La legislación Laboral vigente establece para el caso que madre y padre sean trabajadores de la misma empresa, tendrán derecho a estos beneficios ambos trabajadores.

Por otro lado, cuando el trabajador labora para más de un empleador, siempre que reúna los requisitos para tener acceso a la Asignación Familiar, percibirá este beneficio por cada empleador.

Referencias legales:

Ley N ° 25129 (06.12.1989). Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. (Ley de Asignación familiar)

Decreto Supremo N ° 035-90-TR (21.12.1989) Reglamento de la Ley de Asignación familiar.

SEGURO DE VIDA LEY



DEFINICIÓN

Derecho de prevención de contingencias del trabajador en beneficio de su cónyuge, conviviente, descendientes, y a falta de ellos a sus ascendentes o hermanos menores de 18 años de edad.

TRABAJADORES BENEFICIARIOS Y SU OBLIGACIÓN

Los trabajadores obreros y empleados que cumplan cuatro años de servicios continuos o discontinuos para un mismo empleador tienen derecho a que su empleador tome un Seguro de Vida. Este Seguro de Vida se toma en beneficio de los familiares directos del trabajador y en el orden siguiente:

- a. Cónyuge o Conviviente del Trabajador y los Hijos.
- b. A faltos de los anteriores. Los ascendentes y hermanos menores de 18 años de edad.

Para estos efectos es obligación del trabajador entregar a su empleador una Declaración Jurada, con firma legalizada notarialmente, o por el Juez de Paz a falta de notario, donde debe indicar a los beneficiarios del Seguro de acuerdo al orden antes indicado.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El Empleador que tiene a su cargo trabajadores empleados u obreros con cuatro años de servicios tiene las siguientes responsabilidades y/o obligaciones:

- a. Tomar una Póliza de Seguro de Vida.
- b. Pagar las Primas correspondientes.

MONTO Y PAGO DEL BENEFICIO

En casos en que el trabajador falleciera o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, la compañía de seguros, previa solicitud, procederá a entregar, sin más trámite, a sus beneficiarios indicados en la Declaración Jurada, los montos que se indican a continuación:

- ❖ **Por fallecimiento natural.**- Dieciséis (16) remuneraciones determinadas en función al promedio de las tres últimas remuneraciones previas al fallecimiento.
- ❖ **Fallecimiento por Accidente.**- Treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas en la fecha previa al accidente.
- ❖ **Por Invalidez total o permanente del trabajador originada por un accidente** se abonará treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas en la fecha previa al accidente. Este es el único caso en que el capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de éste a su cónyuge o apoderado.

En casos que el Empleador estando obligado a tomar la Póliza no lo haga y falleciera el trabajador o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, el empleador deberá pagar a los beneficiarios los montos especificados.

REMUNERACIÓN ASEGURABLE

La Remuneración Asegurable que sirve de base de cálculo para el pago de la Póliza, está constituido por aquellas cantidades que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas mensualmente por el trabajador. En consecuencia están excluidas las Gratificaciones Ordinarias o Extraordinarias, Compensación Vacacional, Participación y otras que por naturaleza **NO** se abonen mensualmente. Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo, la base de cálculo para el pago de la Póliza será el promedio de las percibidas en los últimos tres meses.

MONTO DE LA PRIMA

Para el pago de la prima es importante distinguir entre un empleado y obrero.

- a. **Empleados.**- Tratándose de estos trabajadores el monto de la prima a cargo del empleador es igual al 0.53% de la remuneración mensual de cada asegurado, correspondiente al mes inmediato anterior.
- b. **Obreros.**- El monto de la prima es igual al 0.71 % de la remuneración que percibe mensualmente cada trabajador, correspondiente al mes inmediato anterior. Tratándose de trabajadores obreros que desarrollan actividades de alto riesgo (explosivos, juegos artificiales, minas, petróleo, policías particulares y perforación de pozos), la prima será de 1.46%.

CASO PRÁCTICO:

TRABAJADOR : AAA
 CONDICIÓN : Obrero
 F_INGRESO : 1/03/2005
 F_CESE : 3/11/2019
 M_CESE : Muerte accidental

REM. ASEGUR

Agosto : 956.00
 Setiembre : 960.00
 Octubre : 958.00

SOLUCIÓN :

Prima: ¿Qué porcentaje corresponde por Prima del trabajador?

En atención a la condición de OBRERO del trabajador le corresponde el 0.71% de la remuneración asegurable (última de planillas o boleta de pago).

OPERACIÓN :

PRIMA = (REM. ASEGURABLE X 0.71) / 100

PRIMA = (958.00 X 0.71) / 100

PRIMA: 6.8

Póliza: ¿Cuántos remuneraciones asegurables corresponde por muerte por accidente? 32 Rem. Aseg, tanto por muerte por

OPERACIÓN

PÓLIZA = ÚLTIMA REM. ASEGURABLE X 32

PÓLIZA = 958.00 X 32

PÓLIZA: 30,656.00

CONSIDEREMOS EL MISMO CASO, PERO POR MUERTE NATURAL COMO MOTIVO DEL CESE.

- 1ro. El pago de la prima sería la misma.
- 2do. En cuanto a la Póliza, corresponde 16 remuneraciones asegurables promedio de las tres últimas.

Si el cese se produjo en el mes de Noviembre; entonces, las últimas 03 Remuneraciones asegurables son las correspondientes a los meses: Agosto, Setiembre y Octubre.

Promedio de las 03 últimas:REM. ASEGUR

Agosto : 956.00	PROMEDIO = (956.00 + 960.00 + 958.00) / 3
Setiembre : 960.00	PROMEDIO = 958.00
Octubre : 958.00	PÓLIZA = 16 Remuneraciones Promedio de las 3 últimas
	PÓLIZA = 16 X 958.00 PÓLIZA 15,328.00

Referencias legales:

Ley de Consolidación de Beneficios Sociales Decreto Legislativo N° 688 (05.11.1991), modificado por Ley N° 29549. Decreto Supremo N° 003-2011-TR, Reglamento de La Ley N° 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y Crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley.