



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

INFORME TÉCNICO N° 549-2013-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **MARIANA BALLÉN TALLADA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Determinación de conceptos remunerativos y no remunerativos

Referencia : Oficio N° 211-2012-DREC-UGA

Fecha : Lima, 17 JUL. 2013



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Dirección Regional de Educación del Callao consulta si los vales de consumo pagados a los trabajadores de dicha Dirección tienen carácter remunerativo.

II. Análisis

Consideraciones sobre el carácter remunerativo de los conceptos percibidos por el trabajador

- 2.1 En principio, la condición de remunerativo o no remunerativo de un beneficio económico se sustenta en la naturaleza del mismo, de manera que tendrá condición remunerativa si es de libre disposición del trabajador y es otorgado regularmente, salvo que la ley haya dispuesto expresamente que no tenga tal naturaleza, en cuyo caso se aplicará el principio de legalidad. Desde ese punto de vista, no es la voluntad del empleador la que determina el carácter remunerativo o no de los conceptos percibidos por el trabajador.
- 2.2 De esta manera, aunque el Estado cuenta con un margen de discrecionalidad para llevar a cabo sus funciones de gobierno, sus facultades de gasto se encuentran regladas y ajustadas al principio de legalidad. Precisamente por ello es que, por ejemplo, no es posible negociar el incremento de sueldos a través de una negociación colectiva entre una entidad pública y los trabajadores estatales (en tanto existe una prohibición de incremento de salarios que dimana expresamente de la Ley de Presupuesto).
- 2.3 El trabajador estatal percibe su remuneración y junto a ella una serie de conceptos cuyo carácter remunerativo o no remunerativo depende de diversas condiciones. Ahora bien, el concepto de remuneración en el sistema jurídico laboral (tanto público como privado) tiene como seña de identidad su carácter contraprestativo, es decir, que se percibe como retribución por los servicios prestados en relación de subordinación.
- 2.4 Esta situación, en términos generales, es la que dota de la calificación remunerativa a los conceptos percibidos por el trabajador, puesto que éstos son entregados por la labor realizada. Sobre esa base, todos los ingresos percibidos que observan dicha característica deberían ser





"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

considerados como remuneración, salvo disposición contraria y expresa **que deberá constar en una norma de alcance general.**

2.5 **Los conceptos no remunerativos** son paralelos a los remunerativos y su carácter responde a dos condiciones:

- (i) *No representan un beneficio para el trabajador, como ocurre con las condiciones de trabajo, o que,*
- (ii) *Representando un beneficio, existe un mandato legal que expresamente lo haya privado de naturaleza remunerativa.*

Estos conceptos no son base de cálculo de otros pagos ni de aportes a la seguridad social en salud o pensionarios.

2.6 En el primer supuesto, estamos ante un concepto no remunerativo, en sentido estricto. Las condiciones de trabajo por su naturaleza no son remuneración porque son entregas (en dinero, bienes o servicios) que se hacen al trabajador **para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones.**

2.7 En el segundo supuesto, tenemos que cuando la base legal de un beneficio económico haya establecido que éste no tiene carácter remunerativo, dicha condición deberá ser respetada, pues en estos casos, en aplicación del principio de legalidad, la calificación normativa primará sobre la naturaleza jurídica o conceptual de aquellos.

Por tal motivo, en este último caso, para determinar la condición remunerativa, o no remunerativa, de un concepto económico recibido por el trabajador, se deberá recurrir a la norma de alcance general que sustenta su percepción, a efectos de verificar el tratamiento que ésta haya dispuesto. Considerando además que los descuentos con fines previsionales y a la seguridad social en salud serán calculados únicamente sobre la base de los conceptos remunerativos percibidos por el trabajador.

Carácter remunerativo de los beneficios económicos otorgados unilateralmente por el empleador

2.8 Por regla general todos los beneficios económicos percibidos por el trabajador tienen condición remunerativa, exceptuándose, **de manera restrictiva**, de dicha condición aquellos beneficios económicos que una norma de carácter general haya determinado como no remunerativo.

2.9 Nótese que únicamente el legislador, o quien goce de facultad normativa en el marco de sus competencias, puede determinar por norma de alcance general que un concepto económico que percibe en el tiempo el trabajador no tendrá condición remunerativa, potestad que no alcanza a aquellos beneficios económicos que en particular conceda el empleador a sus trabajadores, los cuales deberán estar debidamente autorizados por las leyes anuales de presupuesto.

2.10 Conforme a lo expresado, aquellos beneficios económicos que regularmente hayan sido otorgados por decisión del empleador, siempre que hayan sido autorizados por las leyes anuales de presupuesto, se incorporan automáticamente al patrimonio de los trabajadores,





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

encontrándose sujetos a las cargas previsionales y de la seguridad social en salud que la normativa haya previsto. Dicha posición ha sido respaldada por la doctrina al establecer que cuando un beneficio económico deriva de una concesión unilateral del empleador, se entiende incorporado a la relación laboral¹, formando parte de la remuneración del trabajador.

Situación planteada en la consulta

- 2.11 Según la consulta, la entidad otorga a sus trabajadores vales de consumo, sin embargo, no se especifican las condiciones bajo las cuales se realiza dicha entrega.

En ese sentido, no se advierte del documento de consulta, que los vales tengan carácter de condición de trabajo por resultar necesario para la ejecución de los servicios a cargo del trabajador, ni se indica la norma de alcance general que autorice la entrega de dichos vales a los trabajadores a fin de establecer si dicha disposición le otorga o no carácter remunerativo a la referida entrega, **lo que hace estimar que la misma tendría carácter remunerativo.**

III. Conclusiones

- 3.1 La condición de remunerativo o no remunerativo de un concepto económico se sustenta en la naturaleza del mismo, de manera que éste tendrá condición remunerativa si constituye una ventaja patrimonial para el trabajador y es de su libre disposición, y es otorgado regularmente, salvo que la ley haya dispuesto expresamente que no tenga tal naturaleza, en cuyo caso se aplicará el principio de legalidad. Desde ese punto de vista, no es la voluntad del empleador la que determina el carácter remunerativo o no de los conceptos percibidos por el trabajador.
- 3.2 Los conceptos que no tiene carácter remunerativo son de dos tipos: a) aquellos que no representan un beneficio para el trabajador, esto, que por su naturaleza no son remuneración porque son entregas que se hacen al trabajador para que cumpla adecuadamente su labor (condiciones de trabajo); y b) aquellos que, representando una ventaja, le ha sido negado expresamente dicho carácter por la ley.
- 3.3 En la presente consulta, no se advierte que los vales tengan carácter de condición de trabajo por resultar necesario para la ejecución de los servicios a cargo del trabajador, ni se indica la norma de alcance general que autorice la entrega de dichos vales a los trabajadores a fin de establecer si dicha disposición le otorga o no carácter remunerativo a la referida entrega, lo que hace estimar que la misma tendría carácter remunerativo.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

MBT/mro

D:/Documentos Servir/mrivera/Servicio Civil/IT- Carácter remunerativo (vales de consumo)

MARIANA BALLEEN TALLADA
Gerente de Políticas de Gestión del
Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

¹ NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. p. 121.