

CONSIDERACIONES SOBRE LA REMUNERACIÓN Y LOS BENEFICIOS SOCIALES EN EL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

José Roberto Rendón Vásquez

*Profesor de Derecho del Trabajo de la
Facultad Derecho y Ciencia Política de la UNMSM.*

SUMARIO: *Resumen. 1.- Introducción. 2.- Remuneración. 3.- Beneficios Sociales. 4.- Pago de la remuneración y los beneficios. 5.- Protección y privilegios.*

RESUMEN

En el presente trabajo se expone lo que en consideración del autor debe ser el texto (del articulado) de la Ley General de Trabajo en lo concerniente a la remuneración y los beneficios sociales en el proyecto de la ley general del trabajo.

1.- INTRODUCCIÓN

Casi al inicio del gobierno de Alejandro Toledo Manrique se planteó la necesidad de expedirse una Ley General del Trabajo. En el Congreso de la República, su comisión de Trabajo, designó a un equipo de juristas para que preparen un Proyecto (en realidad un anteproyecto) de esa Ley. Pasado los meses dicho conjunto de abogados preparó un proyecto que se suponía sería la base del debate en Comisión parlamentaria para aprobar el proyecto para presentar al Pleno del Congreso para su debate final. Algunos políticos y empresarios supusieron que la Ley estaría pronta a aprobarse por el Congreso y promulgarse por el presidente de la República. Sin embargo ese optimismo se extinguió al poco tiempo porque el anteproyecto, no obstante a que – según los analistas – fue elaborado por abogados que en su notoria mayoría reflejaba el pensamiento e intención de los empleadores, aun de los más conservadores, fue severamente criticado por congresistas de entonces, por organizaciones sindicales de trabajadores, abogados laboristas y hasta por un sector empresarial. El hecho motivó que un proyecto de la Ley General del Trabajo fuese preparado por la Consejo Nacional del Trabajo, que opera en el Sector (Ministerio) de Trabajo, y que está integrado por representantes de los empleadores, trabajadores y el Estado.

En el Consejo Nacional de Trabajo han laborado por mucho tiempo un anteproyecto de dicha Ley. No encontraron consenso total por lo que, a pesar de los reiterados intentos a pedido de la Comisión del Trabajo del Congreso, no han podido presentar un proyecto de ley con consenso total, razón por la que dicha Comisión del Parlamento preparó un proyecto final casi al final de la legislatura que terminó en junio - julio del 2.007. En la primera legislatura del 2.007 (luego del 28 de julio) miembros de la Comisión de Trabajo, entre ellos su presidente - ahora primer vicepresidente del Congreso que preside un parlamentario aprista - abogado Alado Estrada Choque, tenían la esperanza que en agosto entraría su proyecto al Pleno para «aprobarse» la ley.

El presidente de la República, Alan García Pérez, el presidente del Consejo de Ministros de entonces, Jorge del Castillo Gálvez, la ministra de Trabajo de ese tiempo, Susana Pinilla, entre otras personalidades del Poder Ejecutivo, se pronunciaron en el sentido que de aprobarse por el Pleno el proyecto elaborado por la Comisión del Trabajo del Congreso, observarían la ley por considerarse que en algunos temas afectaba al interés de los empleadores. De inmediato la bancada gobiernista en el Parlamento y aun de sectores proclives al empresariado, consideraron que el Proyecto de ley en cuestión, debía devolverse a la Comisión de Trabajo para nueva revisión. Con ocasión del mensaje a la Nación desde el Congreso de la República, el 28 de julio del 2.007, el presidente Alan García ha propuesto un «Pacto Social» entre los trabajadores y empleadores para «resolver sus diferencias. Casi de inmediato, en los primeros días de agosto, el

Poder Ejecutivo designo al ex miembro del Tribunal Constitucional, Álvarez Toma, para que presida el ente que se encargará de debatir y aprobar el Pacto Social. a éste se acreditaron representantes de los empleadores y de un sector de los trabajadores, pues el representado por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) se abstuvo de participar. De esta manera ha quedado postergado por tiempo indefinido tanto la elaboración de un nuevo proyecto de la Ley General del Trabajo como la posibilidad que en breve término pueda debatirse en el Congreso de la República.

Con ocasión del mencionado debate, hubo opiniones discrepantes sobre si en las circunstancias actuales es o no conveniente que se de una Ley General del Trabajo. Se ha argumentado, no sin razón, que actualmente los derechos y beneficios sociales de los trabajadores están más o menos consolidados con disposiciones legales que son de aplicación general. Quedan algunas cuestiones objetadas por los trabajadores como son las normas que permiten a los empleadores el despido injustificado de los trabajadores del empleo, la contratación de personal por tercerización, el pleno derecho de practicar la actividad sindical, parte de la normatividad sobre negociación colectiva de trabajo y el derecho de huelga.

En este trabajo proponemos lo siguiente sobre la remuneración y los beneficios sociales en una Ley General de Trabajo. Nos referimos al orden como trabajo la Comisión de Trabajo del Congreso de la República sobre su proyecto. En parte coincidimos con el texto del Proyecto de la citada Comisión de Trabajo del Congreso. En lo siguiente de este trabajo proponemos el texto que en nuestro criterio debe contener esa parte de la citada Ley General de Trabajo, esto sobre la remuneración y los beneficios sociales en el proyecto de la ley general del trabajo. Veamos:

TÍTULO III

DE LA REMUNERACIÓN Y LOS BENEFICIOS SOCIALES

CAPÍTULO I

2.- REMUNERACIÓN

Artículo 151° Definición

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que originen una ventaja patrimonial. 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 similares que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la renta que se rige por sus propias normas.

Artículo 152° Conceptos que no constituyen remuneración

No constituyen remuneración para ningún efecto legal los siguientes conceptos:

1. Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos eventuales, otorgados a título de liberalidad por el empleador, o que hayan sido establecidos como tales por convenio colectivo o instrumento sucedáneo, y que no se abonen en forma fraccionada, incluida la bonificación pactada por término de la negociación colectiva o cierre de pliego;
2. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
3. El refrigerio;
4. El valor de la movilidad al centro de trabajo, supeditada a la asistencia efectiva y a que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convenio colectivo, si cumple con los requisitos antes mencionados;
5. La asignación o bonificación por educación, que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. Del mismo modo, el pago total o parcial de cursos de capacitación o perfeccionamiento del trabajador, que se relacionen con la actividad de éste en la empresa o con futuros ascensos o promociones;
6. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza; igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades y provengan de convenio colectivo;
7. La canasta de Navidad y similares, así como también los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
8. Las primas por seguros contra accidentes o para cobertura de salud del trabajador y sus familiares directos; asimismo, las de seguro de vida, siempre que se trate de póliza temporal y no universal.
9. La compensación por reducción del descanso vacacional y toda indemnización derivada de la relación laboral;
10. Las condiciones de trabajo, entendidas como aquellos pagos o entregas al trabajador para el *cabal desempeño* de su labor o con ocasión de sus funciones, *tales como transporte, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que, en forma y monto razonables, cumpla tal objeto.*

Sub-capítulo I

Remuneraciones en general

Artículo 153° 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.

Artículo 154° Estructura de la remuneración

Las remuneraciones pueden ser básica o complementarias. Las remuneraciones complementarias responden a las características del trabajo realizado, a las condiciones personales o a la situación de la empresa.

Artículo 155° Remuneraciones fijas, variables y ocasionales

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.

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.

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.

Artículo 156° Cómputo de pagos anuales o semestrales

Para el cómputo de remuneraciones o beneficios de periodicidad anual o semestral, al haber básico deben adicionarse las otras remuneraciones fijas, así como un dozavo (1/12) o un sexto (1/6), respectivamente, de las remuneraciones variables u ocasionales

percibidas en dicho lapso. No se incluyen en el cómputo aquellas otras de periodicidad anual o semestral.

Artículo 157° 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.

Artículo 129° 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.

Artículo 158° Alimentación principal

La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o cena.

Se excluye aquella que sea indispensable para la prestación de los servicios o derive de mandato legal o del uso y costumbre.

Artículo 159° Vivienda

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.

Artículo 160° Remuneración indirecta

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.

Artículo 161° Remuneración integral

El empleador puede pactar con el trabajador una remuneración integral, computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, con excepción de la participación en las utilidades, a condición de que el monto no sea inferior a doscientas cincuenta (250) remuneraciones mínimas vitales mensuales.

Artículo 162° Bono salarial

Por convenio colectivo, estando los trabajadores representados por los sindicatos o por los delegados en las empleadoras en las que no existan sindicatos, 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. Los límites del bono se establecen en la ley especial correspondiente.

Sub-capítulo II

Remuneraciones mínimas vitales

Artículo 163° Definición

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.

Artículo 164° Forman parte de la remuneración mínima vital

todos los pagos o entregas que, conforme a la presente Ley, tienen naturaleza de remuneración. Sin embargo, los alimentos y entregas en especie no pueden representar en conjunto más del veinte por ciento (20%) del total.

Artículo 165° Las remuneraciones mínimas son fijadas y

reajustadas, a propuesta del Consejo Nacional del Trabajo, mediante decreto supremo, el cual no puede modificarla cuando es adoptada en forma unánime.

A efectos de fijar y reajustar las remuneraciones mínimas, el Consejo Nacional del Trabajo deberá atender a los siguientes criterios:

- a. Las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.
- b. Los factores económicos nacionales, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 166° Salarios mínimos diferenciados

Por norma reglamentaria se pueden determinar las regiones o áreas del territorio nacional, las actividades económicas y la dimensión de las empresas cuyas características permiten considerarlas separadamente para la fijación de la respectiva remuneración mínima.

El Consejo Nacional del Trabajo puede establecer consejos regionales o por actividades productivas, integrados en forma tripartita, para que dictaminen en forma previa las propuestas que les correspondan.

Sub-capítulo III

Gratificaciones de fiestas patrias y Navidad

Artículo 167° Contenido

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de Navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual, en la forma prevista en la ley.

Artículo 168° Periodo adquisitivo y remuneración variable

El periodo adquisitivo y las remuneraciones variables y ocasionales se computan de enero a junio, respecto de la gratificación por Fiestas Patrias, y de julio a diciembre, de la de Navidad. En este último caso, el pago de la parte correspondiente al último mes tiene carácter de adelanto y debe ser objeto de compensación o reajuste al término de dicho mes.

Artículo 169° Oportunidad de pago y monto proporcional

La gratificación se abona dentro de la primera quincena del mes correspondiente.

En caso de haberse trabajado en forma parcial o incompleta dentro del periodo adquisitivo, la gratificación se abona en monto proporcional a los meses completos trabajados. A tal efecto, se considera mes completo aquel en que se laboró más de la mitad de los días hábiles. El mes incompleto no es computable.

Igual regla se aplica en caso de cese producido antes de la oportunidad del pago, en que se abonará conjuntamente con los demás beneficios.

Sub-capítulo IV

Asignación familiar

Artículo 170° Procedencia y monto

A falta de previsión expresa en el convenio colectivo, que establezca un beneficio superior, el trabajador con uno o más hijos menores de edad o que cursan estudios superiores y hasta la edad máxima de veinticuatro (24) años, tiene derecho a una asignación familiar, adicional a las otras remuneraciones.

El monto de la asignación familiar es equivalente a diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital. Para quien percibe menos de la remuneración mínima vital por no trabajar en jornada ordinaria completa, la asignación es equivalente a diez por ciento (10%) de su remuneración.

CAPÍTULO II

3.- BENEFICIOS SOCIALES

Sub-capítulo I

Seguro de vida

Artículo 171° Derecho al seguro de vida

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. En caso de reingreso, se computa acumulativamente el tiempo de servicios prestado con anterioridad.

El empleador está facultado a contratar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.

Artículo 172° Modalidad de la póliza y beneficiarios

El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en favor de los herederos legales del trabajador, y a falta de éstos, de la persona a quien el trabajador designe como beneficiario, por declaración jurada, con firma legalizada.

Artículo 173° Cobertura

La póliza debe cubrir lo siguiente:

1. Un importe equivalente a dieciséis (16) remuneraciones mensuales, en caso de fallecimiento natural del trabajador;
2. Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales, en caso de fallecimiento por causa de accidente;
3. Un importe equivalente a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales, que será abonado directamente al trabajador o, por impedimento de él, a su cónyuge, curador o apoderado especial, en caso de invalidez total y permanente originada por accidente.

En todos los casos, el cómputo de las remuneraciones variables u ocasionales se determina en función de los últimos doce meses de servicios.

Artículo 174° Remuneraciones computables

El monto de las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza se establece con base en lo señalado por el artículo 0° y comprende todas las percibidas de manera regular, con exclusión de gratificaciones, compensación vacacional adicional y cualesquiera otras de abono no mensualizado.

Artículo 175° Sanción por incumplimiento

Si el empleador no hubiera cumplido con contratar la póliza o incurriera en incumplimiento en el pago de las primas, queda obligado directamente al pago que corresponda conforme al artículo 0°.

Artículo 176° Sustitución de beneficiario

Producido el fallecimiento del trabajador, el empleador comunica a los beneficiarios que la póliza está a su disposición. Si transcurre un año y ninguno de éstos hubiera ejercido su derecho, el empleador puede cobrar el capital asegurado. A falta de aviso, se aplica lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 177° Responsabilidad y solidaridad

Los beneficiarios que cobren la póliza son responsables mancomunadamente por el pago de la alicuota correspondiente en caso aparecieran otros beneficiarios.

Artículo 178° Intereses

La compañía de seguros queda obligada al pago de los intereses legales vencidos cinco (5) días de presentada la solicitud por los beneficiarios y, de no haberse presentado ésta, desde los quince (15) días de la ocurrencia del fallecimiento, salvo que consigne su importe, lo que no podrá ejecutar antes de transcurridos treinta (30) días del deceso. La consignación se efectúa a nombre del empleador, quien, llegado el caso, debe endosar la consignación a favor de los beneficiarios.

Artículo 179° Continuación del seguro

El trabajador que cese en el empleo y decida mantener en vigor su seguro asume por su cuenta el pago de la prima, en la parte proporcional que le corresponda. Este pago puede ser hecho al empleador o a la compañía de seguros.

Sub-capítulo II

Compensación por tiempo de servicios o CTS

Artículo 180° Contenido

La compensación por tiempo de servicios o CTS tiene por objeto prioritario la previsión de las contingencias que origina el cese del trabajador, y es equivalente al ocho y treinta y tres centésimas por ciento (8.33%) de lo percibido por el trabajador en cada semestre, incluyendo el total de las remuneraciones fijas, variables y ocasionales pagadas.

El empleador debe depositar este importe, dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente, en la entidad bancaria o financiera designada por el trabajador y puede ser efectuado, a elección de éste, en moneda nacional o extranjera.

El depósito tiene efecto cancelatorio del tiempo de servicios al que corresponde, sin perjuicio del derecho al reintegro en caso de pago diminuto.

Artículo 181° Sanción por incumplimiento

En caso de omisión o retardo en el depósito, el empleador queda obligado al pago de intereses, con la tasa activa promedio del sistema financiero, según las tablas que publica la Superintendencia de Banca y Seguros y de acuerdo al tipo de moneda elegido por el trabajador.

Artículo 182° Interés con tasa preferencial

Para poder recibir depósitos CTS, los bancos y entidades financieras deben otorgar una tasa de interés superior en por lo menos dos puntos a la que confieren al depósito a plazo fijo de un año.

Artículo 183° Inembargabilidad

Los depósitos CTS, incluidos sus intereses, son inembargables, excepto por alimentos, en que son embargables hasta el 60%.

Artículo 184° Intangibilidad y retiros autorizados

La CTS sólo puede ser cobrada al cese del trabajador. El depósito respectivo y sus intereses son absolutamente intangibles en cincuenta por ciento (50%). El trabajador podrá disponer hasta del cincuenta por ciento (50%) restante del depósito, únicamente en los casos y con los límites siguientes:

1. Por contraer matrimonio, hasta cincuenta por ciento (50%) de la porción disponible;
2. Por razón de enfermedad grave del propio trabajador, de su cónyuge, ascendientes o descendientes, hasta sesenta por ciento (60%) de la porción disponible;
3. Para financiar estudios básicos, técnicos o profesionales, hasta cincuenta por ciento (50%) de la porción disponible;
4. Para financiar total o parcialmente la adquisición, construcción o ampliación de vivienda propia, el ciento por ciento (100%) de la porción disponible.

Los porcentajes indicados no son acumulativos. Si se han efectuado retiros o afectado fondos por alguno de tales conceptos, para efectuar nuevos retiros o afectar el depósito por otro motivo debe respetarse el límite máximo que a éste corresponde.

La porción disponible se calcula en base a la integridad del depósito correspondiente a Artículo 129° todo el tiempo de servicios del trabajador y los intereses efectivamente generados.

Artículo 185° Compensación de sumas adeudadas

Las cantidades que deba el trabajador a su empleador por concepto de préstamos, adelantos de remuneraciones, venta o suministro de mercaderías pueden ser compensadas con el depósito CTS, siempre que no excedan del saldo remanente después de aplicar el artículo anterior y en ningún caso del ciento por ciento (100%) de la porción disponible del depósito.

Artículo 186° Inafectabilidad

Los depósitos CTS no pueden ser afectados para garantizar deudas del trabajador frente a terceros ni frente al depositario. Sólo pueden serlo respecto de las contraídas con el empleador por concepto de préstamos, adelantos de remuneración y adquisición de bienes producidos por éste dentro del límite establecido. Todo pacto en contrario es nulo.

Artículo 187° Retenciones indebidas

Si el empleador ordenara retener cantidades distintas de las taxativamente previstas en los artículos 0° y 0°, debe reintegrar al trabajador la suma retenida o cobrada en exceso, con el interés señalado en el artículo 0° y, adicionalmente, un interés moratorio calculado con la misma tasa, por concepto de indemnización por el daño ocasionado.

Artículo 188° Constancia de cese

El empleador debe otorgar la constancia de cese dentro de los cinco (5) días de producido el mismo, el que constituye el único documento válido para el retiro del depósito.

Artículo 189° Retención por falta grave

Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste puede retener la emisión de la constancia de cese y notificar al depositario para que la CTS y sus intereses queden retenidos en su custodia, por el monto que corresponda, a las resultas del juicio que promueva al empleador. La acción legal de daños y perjuicios debe interponerse dentro de los treinta (30) días naturales de producido el cese ante el juzgado especializado de trabajo respectivo conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial con copia de la demanda. Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caduca el derecho de retención del empleador.

Artículo 190° Demanda por daños y perjuicios

Si el empleador no presenta la demanda dentro del plazo indicado, queda obligado, en calidad de indemnización, al pago de remuneración por el tiempo que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS, así como a entregar la constancia de cese de la relación laboral. De no efectuarse el pago o no entregarse la certificación se procede de acuerdo a lo previsto en el artículo 0°.

Sub-capítulo III

Participación en las utilidades

Artículo 191° Empresas obligadas a distribuir utilidades entre sus trabajadores

Están obligadas a otorgar participación en las utilidades a sus trabajadores las empresas generadoras de rentas de tercera categoría, con las excepciones siguientes:

1. Las que tengan menos de veinte (20) trabajadores a su servicio;
2. Las de carácter cooperativo y autogestionario, que se regirán al respecto por sus propias normas;
3. Las sociedades civiles o de personas; y,
4. Las empresas excluidas por disposición legal expresa.
5. Porcentajes de participación

Los porcentajes de participación, según tipo de actividad, son los siguientes: Diez por ciento (10%) en las empresas industriales, pesqueras y de telecomunicaciones;

6. Ocho por ciento (8%) en las empresas mineras, financieras, bancarias y de seguros, de comercio al por mayor y por menor, y restaurantes; y,
7. Cinco por ciento (5%) en las empresas que realizan otras actividades.

La determinación de la actividad se realiza de conformidad con la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas vigente al inicio de cada ejercicio.

Artículo 192° Renta neta

La participación de los trabajadores se aplica sobre la renta neta del ejercicio antes del impuesto a la renta.

En caso de existir pérdidas de ejercicios anteriores, el monto de la suma a distribuir conforme al artículo anterior se reduce en cincuenta por ciento (50%), hasta que las pérdidas sean compensadas aplicando los plazos y reglas que regulan el impuesto a la renta.

Artículo 193° Forma de distribución

La participación en las utilidades se distribuye en la forma siguiente:

8. Cincuenta por ciento (50%) en proporción al número total de horas trabajadas de manera real y efectiva en el respectivo ejercicio; y,
9. Cincuenta por ciento (50%) en proporción a las remuneraciones individuales.

Artículo 194° Cómputo en caso de readmisión

En caso de impugnación de un despido por causa de nulidad, la empresa está obligada a computar transitoriamente, como trabajadas, las horas correspondientes al tiempo del litigio y efectuar la respectiva provisión en la participación. Concluido el proceso y según su resultado, efectúa el pago o redistribución de la suma provisionada.

Artículo 195° Participación adicional

Los porcentajes señalados en el artículo 5° pueden ser incrementados por convenio colectivo o decisión unilateral del empleador. En tal caso, la participación adicional puede ser distribuida con base en otros factores tales como rendimiento o productividad individuales, a condición de que tales factores no resulten discriminatorios.

Artículo 196° Límite proporcional a la participación individual

Ningún trabajador puede recibir, como participación, un monto mayor a quince (15) veces la de otro trabajador que haya laborado igual número de horas ordinarias en el respectivo ejercicio. El exceso acrece la masa y se redistribuye con base en la misma forma que la participación inicial.

Artículo 197° Límite individual a la participación

La participación individual no puede exceder de doce (12) veces la remuneración ordinaria mensual.

El exceso resultante en cada caso individual se incorpora, como aporte adicional con fin previsional, en la cuenta individual de capitalización que el trabajador posea en la administradora de fondos de pensiones a la que está afiliado. De no estar afiliado a ninguna, se incorpora a su depósito CTS como una porción independiente, de carácter no disponible y absolutamente intangible.

Artículo 198° Oportunidad del pago

La participación de los trabajadores debe ser pagada dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo establecido legalmente para presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta.

En caso de mora, el pago devengará un interés calculado con la tasa activa promedio en moneda nacional del sistema financiero, según tablas de la Superintendencia de Banca y Seguros.

Artículo 199° Sucesión de empresas

En caso de fusión o escisión de empresas, se efectúa un corte a la fecha del otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas. Por el periodo posterior la participación se calcula sobre la base de la nueva situación empresarial resultante.

Artículo 200° Participación no cobrada

Al vencer el plazo de prescripción, la participación no cobrada por algún trabajador se agrega al monto a distribuir del ejercicio en que venció dicho plazo.

Artículo 201° Tratamiento tributario

La participación en las utilidades otorgada en cumplimiento de esta Ley o de un convenio colectivo o individual es deducible como gasto a efectos del impuesto a la renta.

CAPÍTULO III

4.- PAGO DE LA REMUNERACIÓN Y LOS BENEFICIOS

Artículo 202° Pago directo y personal

El pago de remuneraciones, reintegros y beneficios debe efectuarse al trabajador en forma personal y directa, en el centro de trabajo y en día laborable. También puede hacerse a través del sistema bancario, siempre y cuando el trabajador pueda disponer de inmediato y sin costo alguno de la suma depositada.

Es válido el pago a mandatario con poder específico al respecto siempre que tenga la calidad de padre o madre, cónyuge o concubino, hijo o hermano del trabajador mayores de edad.

Carece de valor cancelatorio el pago efectuado en contravención de estas disposiciones.

Artículo 203° Oportunidad de pago en caso de cese

Los beneficios derivados de la terminación de la relación de trabajo y, en general, toda obligación económica pendiente a favor del trabajador deben ser pagados dentro de los cinco (5) días de producido el cese. Si el trabajador no se apersona a cobrarlos, el importe debe ser consignado a su nombre dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento del señalado plazo.

Artículo 204°

Salvo norma expresa en esta Ley que determine una tasa de interés distinta, el crédito laboral no pagado oportunamente devenga, de modo automático, el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva; dicho interés no es capitalizable.

Artículo 205°

El pago de las remuneraciones y demás derechos económicos del trabajador se registra en las planillas, debidamente autorizadas en la forma establecida por las normas reglamentarias. En las mismas se registra, además, el pago de cualesquiera otros conceptos abonados al trabajador, aunque no tengan carácter remuneratorio. El empleador entrega al trabajador una boleta con los mismos datos que figuran en las planillas, y recaba de éste un duplicado firmado, en constancia del pago.

Artículo 206°

Los pagos efectuados al trabajador que no son registrados en las planillas no son deducibles como gasto para efectos tributarios.

CAPÍTULO IV**5.- PROTECCIÓN Y PRIVILEGIOS****Artículo 207° Protección de las remuneraciones y beneficios**

La remuneración y los beneficios contemplados en la presente Ley son embargables sólo en los casos y con los límites siguientes:

1. Por obligaciones alimentarias, hasta un máximo de sesenta por ciento (60%); y,
2. Por deudas comunes, sólo hasta una cuarta parte de lo que exceda de cinco (5) remuneraciones mínimas vitales y después de aplicar la retención alimentaria.

En uno y otro caso, los porcentajes se aplican una vez deducidos los descuentos establecidos por ley, incluido el impuesto a la renta.

Artículo 208° Prohibición de reducción injustificada

No es válida la reducción directa o indirecta de la remuneración, salvo acuerdo expreso y por escrito con el trabajador, el que no puede afectar las remuneraciones otorgadas por norma imperativa, ni tener efecto retroactivo.

Artículo 209° Descuentos en las remuneraciones

La remuneración no puede ser objeto de retenciones o descuentos, salvo por mandato judicial en caso de deuda alimentaria, o disposición legal por concepto de aportación a un sistema de pensiones, impuesto a la renta, cuota sindical, devolución de adelantos o préstamos efectuados por el empleador, y pago del valor de compra de artículos producidos o comercializados por éste y los que, previa autorización del trabajador, se realicen por concepto de cuotas a cooperativas, mutuales o entidades con fines análogos.

Artículo 210° Devolución de faltantes

La devolución de faltantes en dinero o de bienes o productos bajo responsabilidad directa del trabajador no puede afectar más de diez por ciento (10%) de las remuneraciones de éste. Si el trabajador impugna tal retención, el empleador está obligado a consignar las sumas retenidas, a las resultas del litigio y como requisito para su apersonamiento en el proceso.

Artículo 211° Compensación de sumas otorgadas como liberalidad

Las sumas entregadas por el empleador a título de liberalidad, con ocasión o posteriormente al cese del trabajador, son compensables con cualquier obligación que pudiera declararse posteriormente a favor del trabajador, siempre que hayan sido otorgadas expresamente con tal carácter y no como contraprestación o incentivo por el cese.

Artículo 212° Privilegio absoluto

Las remuneraciones ordinarias impagas correspondientes a un (1) año de trabajo gozan de privilegio absoluto hasta por un importe que, en total, no sobrepase de ciento cincuenta (150) remuneraciones mínimas vitales en total por trabajador. Gozan de idéntico privilegio las demás remuneraciones, derechos y beneficios económicos no

remuneratorios, nacidos de disposición legal o de convenio colectivo, hasta por un importe igual al antes señalado.

En caso de insolvencia, los créditos con privilegio absoluto son calificados en el primer orden de prelación y deben pagarse íntegramente, incluyendo sus intereses, antes que los demás créditos.

Artículo 212° Privilegio relativo

Las remuneraciones y otros derechos y beneficios no remunerativos que excedan los montos indicados en el artículo anterior gozan de privilegio relativo. En caso de insolvencia, son calificados en el tercer orden de prelación.

Artículo 213° Afectación de bienes

Los bienes que integran el activo del empleador o que están en posesión o uso de éste y son de propiedad de sus socios o accionistas o pertenecen al mismo grupo de empresas, están afectos al pago preferente de sus deudas laborales; así mismo, lo están los que se encuentren aplicados al desarrollo de sus actividades, cuya posesión o uso sea superior a seis (6) meses, salvo que se acredite, con documento de fecha legalmente certificada, que pertenecen a un tercero no vinculado.

Artículo 214° Carácter persecutorio

El privilegio de los créditos laborales se ejerce con carácter persecutorio de los bienes del negocio en los siguientes casos:

1. Cuando el empleador ha sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra. La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor;
2. En los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, al comprobarse que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro de trabajo;
3. Cuando los acreedores del empleador hayan embargado un tercio o más de los activos de éste o solicitado la ejecución de garantías respecto de igual proporción de los activos;

4. Cuando el empleador adeuda cincuenta por ciento (50%) o más de las remuneraciones y beneficios de sus trabajadores durante más de tres meses consecutivos; y,
5. Cuando en un proceso judicial el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda.

En los casos de reestructuración empresarial, el convenio deberá garantizar el respeto al privilegio de los créditos laborales.

Artículo 215° Liquidación y reconocimiento del crédito laboral

En los casos previstos en el artículo anterior, así como en todo caso de liquidación judicial o extrajudicial, ni el empleador ni los liquidadores pueden realizar los bienes sociales sin reconocer previamente los créditos laborales, en su orden de prelación. La liquidación de tales créditos es efectuada por la autoridad administrativa de trabajo, tiene mérito ejecutivo y es suficiente para sustentar la tercería de derecho preferente de pago que pudieran interponer los trabajadores.