Análisis Laboral-Tributario de los Pagos en Especie

Jorge A. **LARREA DE ROSSI**[1]

Introducción

La remuneración es uno de los elementos esenciales de la relación laboral (junto a la prestación personal y la subordinación) y es la retribución que recibe como contraprestación, en la relación contractual laboral, quien brinda trabajo productivo por cuenta ajena a un tercero –el empleador- quien se hace titular de lo que, a consecuencia del trabajo, se produce.

Sin embargo, y pese a su importancia como elemento esencial de la relación laboral, poco se ha dicho sobre la remuneración en el Perú y menos aún sobre la remuneración que –en lugar de dinero- es pagada en especie al trabajador. No es un supuesto de poca importancia, por el contrario la remuneración en especie acarrea complejidades jurídico-laborales y tributario-laborales, en tanto se requiere dilucidar cuando un bien entregado a un trabajador o un ahorro o ventaja patrimonial en beneficio de éste, resulta un concepto remunerativo o no, si es pasible de considerarse base de calculo para beneficios sociales o si esta gravado por el impuesto a la renta o si resulta un gasto fiscalmente deducible para el empleador.

Además, conceptos como la remuneración flexible o remuneración "a la carta", resultan siendo -hoy por hoy- herramientas comunes y cada vez más utilizadas en políticas de recursos humanos, por las que se busca mejorar la opinión de los empleados sobre la organización en la que trabajan.

Así, puede que en lugar de otorgar una gratificación extraordinaria en efectivo a los empleados, resulte más apreciada la entrega de una computadora; o que el suministro directo de almuerzos nutritivos resulte para los obreros en un mejor "clima laboral", preferible antes que recibir el equivalente en efectivo; o que a un ejecutivo le pueda resultar más beneficioso, sustituir parte de su pago en efectivo por el que la empresa le asigne una -exclusiva y siempre disponible- plaza de estacionamiento privada cercana a su oficina, evitándole la tortuosa búsqueda de estacionamiento publico en zonas congestionadas.

Y es que, si en lugar de que el trabajador reciba "1,000" como remuneración y de ello deba destinar "200" -parte de su sueldo- a costear un seguro médico privado, resulta que la empresa paga "800" a sus trabajadores y además les otorga directamente ese seguro de "200", no se le está pagando "más" al trabajador pero se le está pagando "mejor", siendo que los trabajadores perciben que su empresa se interesa por ellos, protege su salud y les otorga ventajas frente a los trabajadores de empresas competidoras.

Por otro lado, en las fórmulas de remuneración "a la carta", los gestores de recursos humanos buscan identificar las principales necesidades de sus trabajadores y ofrecen al empleado la posibilidad de elegir la composición de su salario según esas necesidades especificas, pudiendo estructurarse una remuneración que combine el efectivo con otras

---

[1] *Consultor en Temas Laborales. Ha sido Adjunto de Docencia en la Cátedra de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Diplomado en Relaciones Laborales en la Universidad Complutense de Madrid y cursa estudios del Diploma en Derecho del Trabajo de la PUCP*

ventajas como vivienda, vehículo, pago de colegios, capacitación profesional, cuota del club social, etc. donde la finalidad no es complementar el sueldo en metálico con beneficios adicionales, es decir, no se trata de un aumento de sueldo sino de sustituir parte del pago en dinero por pago en especie.

Este trabajo no busca agotar el tema de la Remuneración en Especie, que en nuestro país carece de regulación legal directa y tiene escaso desarrollo jurisprudencial o doctrinario, pero sí procuraremos hacer una revisión del tratamiento que, desde la perspectiva de la Remuneración Laboral y de la Renta Tributaria del Trabajo, tienen algunos de los supuestos de Remuneración en Especie más comunes en nuestro entorno.

I. Remuneración en especie: Antecedentes

La verdad es que los antecedentes históricos del pago en especie son un tanto obscuros y están vinculados a formulas abusivas de trueque (truck-system) y de las llamadas "Tommy Shop" en las que, por ejemplo, dentro de un campamento minero era el empleador quien actuaba como único vendedor –a precios exagerados- de los bienes que sus trabajadores pudieran requerir, por lo que estos terminaban trabajando sólo para poder cumplir con pagar las deudas contraídas en dichos bazares.

Así, el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones[2] -en adelante el Informe- sobre el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la Protección del Salario, de 1949 (No ratificado por Perú), señala que históricamente, el pago del salario en especie ha dado lugar a numerosos abusos, pues este medio de pago fue utilizado por los empleadores para aprovecharse de la miseria y la ignorancia de sus trabajadores y, sirvió para mantenerlos en una condición muy parecida a la esclavitud.

Explica el Informe que las "Tommy Shop" eran un almacén de propiedad del empleador en el que se vendían bienes tales como alimentos, vestido y artículos del hogar, generalmente de baja calidad, a precios a menudo superiores a los del mercado. El empleador se aseguraba que el trabajador dependiera económicamente de su almacén pagando los salarios con periodicidad prolongada, de manera que el único medio de subsistir fuera la obtención de adelantos de parte del empleador. Estos adelantos se efectuaban mediante la entrega del artículo solicitado por el trabajador en el almacén y cuando correspondía el día de pago de remuneraciones, el trabajador recibía el saldo restante. Como el saldo era generalmente negativo, volvía a repetirse una y otra vez la falta de medios, la necesidad de adelantos y la entrega de artículos, de manera que en la práctica, los trabajadores no podían dejar de estar endeudados frente a su empleador.

En la actualidad, ya superadas esas situaciones de abuso, lo real es que –como reconoce el Informe- en las sociedades modernas, el pago en especie cumple una función inversa y forma parte de lo que se ha denominado "prestaciones suplementarias" o "complementos salariales" que se otorgan por encima de los niveles salariales básicos, como una forma de actualización de salarios, incrementos o incentivos remunerativos.

En general se reconoce que en los países más industrializados las prestaciones suplementarias tienden a formar una parte cada vez más importante del monto total de

[2] Informe III (1B)-2003-Capitulo II 2003 del Convenio 95 OIT, puede consultarse en: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/rep-iii-1b.htm

las ganancias de los trabajadores y que las prestaciones distintas del dinero en efectivo se han incrementado a lo largo de las últimas décadas en las políticas de recursos humanos, sean prestaciones de bienes o servicios, los que generan en los trabajadores la idea de que su empleador se interesa por sus necesidades concretas; resultando ello, ventajoso para ambas partes, pues se genera un buen clima laboral y el empleador suele estar en posibilidad de adquirir bienes o servicios a precios por debajo del mercado en virtud a compras por volumen o acuerdos institucionales con diversos establecimientos.

En España según estudio[3] de Garrigues (del 2005), el 80% de las empresas analizadas ofrecen a sus trabajadores vales de comida, el 72% guardería, el 68% alquiler de vivienda, el 64% seguro de salud, el 64% entrega computadoras, el 60% entrega acciones de la empresa y el 48% otorgan formación profesional.

II. La Remuneración en Especie de acuerdo al Convenio sobre la Protección del Salario (Convenio 95 de la OIT)

A partir del Convenio 95 de la OIT –pese a no estar ratificado por el Perú- y de acuerdo al Informe, hecho en el 2003, por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, la remuneración en especie debería sujetarse a las siguientes consideraciones:

- El Convenio no permite que las partes puedan pactar libremente acuerdos individuales de pago en especie sin que hubiese una norma que lo habilite y las prestaciones en especie no deberían estar reguladas en los reglamentos internos de forma unilateral por el empleador.
- El Convenio prohibiría todo pago en especie no autorizado expresamente por la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales. Cuando se autoriza el pago parcial de salarios en especie, deben existir disposiciones apropiadas que lo reglamenten.
- Aunque el Convenio no establece un límite específico ni contiene lineamientos sobre ello, debería prohibirse que el pago en especie reemplace completamente a la remuneración en efectivo y sólo se le debería aceptar como excepción bajo una naturaleza de pago complementario al efectivo.
- Debería regularse específicamente los tipos de prestaciones en especie que pueden ser suministradas y los principios y métodos para determinar el valor atribuido a las mismas.
- La especie, con que se paga, debe ser de uso corriente o conveniente.
- Las prestaciones deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, es decir deben tener una utilidad práctica.
- La valuación de las prestaciones en especie debe ser justa y razonable, no debe exceder del valor que normalmente tienen en el mercado.
- Queda prohibido del pago de salarios con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

El Informe señala que al 2003, el pago en especie era permitido en –por ejemplo- los siguientes países:

---

[3] Puede consultarse en: http://www.cincodias.com/articulo/Sentidos/imparable/despegue/salarios/carta/cdscdi/20051229cdscdicst_1/Tes/

Se permite de forma general	Se permite sólo para determinados trabajadores	Se permite bajo condiciones específicas como excepción a la prohibición general	Se prohíbe de manera general
Argentina, Azerbaiyán, Bélgica, República Checa, España, Hungría, Mauricio, México, Panamá y Túnez, entre otros.	Bolivia, República Dominicana, Nicaragua, entre otros.	Benin, Camerún, Cuba, República Democrática del Congo, Mauritania, Níger, Togo, entre otros.	Argelia, China, Kirguistán, Croacia, El Salvador, Qatar, Tailandia, Viet Nam y algunos Estados de Australia.

El Informe señala que al 2003, la proporción máxima del salario que puede ser pagada en especie, usualmente varía entre un 20% y un 40%, pero en algunos países, llega hasta el 50% e incluso el 100% del monto de los salarios:

20%	Argentina, Hungría y Panamá
25%	Ecuador e Indonesia
30%	España, Guatemala, Paraguay y Rumania
40%	Botswana
50%	Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Nicaragua, Ucrania, Cabo Verde, Guinea-Bissau, Azerbaiyán y Moldova
100%	India y algunos estados de EE.UU. (Iowa y Texas)

III. Regulación de la Remuneración en Especie en el Perú

En el Perú, no contamos con una regulación expresa sobre la remuneración en especie ni estamos sujetos al comentado Convenio 95 de la OIT, por lo que sólo nos queda –por extensión- echar mano a unas pocas referencias legales:

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR:

- Artículo 6º.- Constituye 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 le dé, siempre que sea 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.

- Artículo 7º.- **No constituye remuneración** para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 650.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), aprobado mediante Decreto Supremo Nº 001-97-TR:

- Artículo 15º.- **Cuando se pacte el pago de la remuneración en especie**, entendiéndose por tal los bienes que recibe el trabajador como contraprestación del servicio, **se valorizará de común acuerdo o, a falta de éste, por el valor de mercado** y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago.

Así tendríamos que lo único regulado, actualmente, por nuestro ordenamiento laboral sobre remuneración en especie, estaría referido a señalar que es una forma de pago de la remuneración; que incluye la alimentación principal otorgada al trabajador; que no tienen carácter remunerativo computable aquellos conceptos de pagos en especie señalados en los Artículos 19 y 20 de la Ley de CTS (como canasta de Navidad, transporte, bienes de la propia producción de la empresa, vestuario, etc.); y que –cuando menos para el calculo de la CTS- se valorizara de común acuerdo entre el trabajador y empleador o, a falta de acuerdo, por el valor de mercado.

Para NEVES[4], dado que la norma no establece mayores pautas acerca de la remuneración en especie, pero se señala su libre disposición, se debe concluir que el bien predominante debe ser el dinero y que los otros objetos sólo deben aceptarse si sirven para el consumo del trabajador o si puede venderlos sin dificultad en el mercado a un precio equivalente a la suma que el empleador le adeuda.

ARCE[5] puntualiza que ambos medios de pago (dinero y especie) generan un aumento del patrimonio del trabajador mientras que el salario en especie no se restringe a la entrega de bienes sino a todo valor no dinerario y por ello el pago en especie es el que más complicaciones puede presentar a efecto de ser calificado como remuneración pues un mismo bien o servicio puede entenderse en unos casos remunerativos y en otros no.

Cierto es que, como bien señala ARCE[6], la LPCL no señala limite cuantitativo alguno al pago de la remuneración en especie, ni da mayores luces sobre una formula para su valorización y no se proscribe ningún tipo de bienes o servicios para el pago en especie.

Sin embargo, PIZARRO[7] subraya que si bien nuestra normativa no contiene restricciones generales con relación al pago de remuneraciones en especie, debe advertirse que en el caso de la remuneración mínima vital sí se presenta una restricción que, a pesar de su antigüedad, no ha perdido vigencia. Así, el artículo 8º del Decreto Supremo Nº 007 del 21 de julio de 1965, indica que la remuneración mínima puede estar compuesta hasta en un 25% por pagos en especie; con la única condición de que

[4] NEVES, Javier. Introducción al Derecho Laboral, PUCP, Lima, 2000.
[5] ARCE, Elmer. Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Palestra, Lima, 2008.
[6] Ibídem.
[7] PIZARRO, Mónica. "Problemas y soluciones en la aplicación de la remuneración mínima vital" En: Actualidad Jurídica N° 134, Enero del 2005.

éstos: (i) sean apropiados para el uso personal del trabajador y su familia y redunden en su beneficio y (ii) tengan un valor atribuido justo y razonable.

El Proyecto de Ley General del Trabajo en lo que –quizás- algún día seria nuestra regulación nacional sobre la remuneración en especie, señalaría lo siguiente:

"Articulo 199°: La remuneración debe pagarse en moneda de curso legal. ***Una porción no superior a veinte por ciento (20%) 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 fabricación o adquisición****."*

IV. Concepto Propuesto y Características de la Remuneración en Especie

La remuneración en especie sería, entonces, toda prestación -distinta al dinero- que el trabajador reciba -de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado- como contraprestación por su trabajo, que le genere una ventaja patrimonial y le sea de libre disponibilidad; y que a su vez implique el disfrute, utilización, consumo u obtención -para fines propios o de su familia- de bienes, derechos o servicios que sean individualizables, cuantificables, de uso común y fácil circulación en el mercado.

En efecto, el pago en especie tendría que cumplir con las características generales de la remuneración laboral, que serían:

- Ser **contraprestación** de los servicios; tanto los efectivamente prestados como el sólo hecho de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo.
- Debe generar una **ventaja patrimonial** al trabajador; sea por incrementar su patrimonio en virtud a un beneficio o por evitar que su patrimonio disminuya mediante un ahorro.
- Debe ser de **libre disponibilidad** del trabajador; para que este pueda disponer bajo su libre criterio de la especie otorgada, para un fin distinto del trabajo, sin condicionamiento del empleador y buscando satisfacer necesidades personales y no las de la empresa.
- Responder a una **presunción remunerativa** respecto a todo lo que reciba el trabajador con ocasión de sus servicios; **debiendo exceptuarse** únicamente **lo expresamente excluido por norma** y los conceptos otorgados al trabajador que, por su naturaleza o falta de regularidad, claramente no respondan a una voluntad contraprestativa del empleador y sean meras **condiciones o herramientas de trabajo, liberalidades, facilidades u obsequios no vinculados a la relación laboral.**

Así, en el Perú –bajo la normativa vigente- la remuneración en especie tendría las siguientes características:

- ✓ Debe cumplir con las características de la "remuneración" (Contraprestativo, Libre Disponibilidad, Ventaja Patrimonial), NO estar excluido legalmente como remunerativo y se puede usar la regularidad como indicio del carácter remunerativo, para diferenciarlo de los pagos extraordinarios o liberalidades.

- ✓ Sólo resultaría exigible en dinero el equivalente al 75% de la remuneración mínima vital[8], siendo que no existe ninguna disposición que impida que el pago del resto del salario se otorgue íntegramente en especie[9].
- ✓ Deben ser bienes valorizables y cuantificables monetariamente, de fácil circulación dentro del mercado, factibles de hacerse "líquidos" (transformase en dinero) y útiles para el trabajador o su familia.
- ✓ Se valoriza de común acuerdo o, a falta de éste, por el valor de mercado.
- ✓ Debe ser individualizable, es decir, atribuible a un trabajador concreto.
- ✓ Debe consistir en el disfrute, adquisición, obtención o consumo de bienes, servicios o derechos para fines particulares.
- ✓ Deben entregarse al trabajador en razón a su relación laboral y de forma gratuita o por un precio inferior al normal del mercado (sólo el saldo de la diferencia ahorrada respecto al valor normal de mercado, sería el concepto remunerativo).
- ✓ Cuando responda a sustituir parte del salario en efectivo o a reemplazar un pago complementario que antes se otorgaba en efectivo, deberá mediar acuerdo con el trabajador. Mientras que, cuando sean nuevos pagos complementarios que incrementen la remuneración y que no sustituyan (en todo o parte) al efectivo dependerán –en principio- de la voluntad del empleador.

V. ¿Qué es qué?, entre lo Laboral y lo Tributario: Algunas Precisiones

Las prestaciones que otorga el empleador a sus trabajadores se ven reguladas por dos regimenes jurídicos –el laboral y el tributario- totalmente diferentes, con criterios y conceptos propios que no responden a una misma lógica.

Así mientras que la Remuneración Laboral esta regulada, entre otros, por los artículos 6° y 7° de la LPCL y los –así llamados- "conceptos no remunerativos" están detallados en los artículos 19° y 20° de la Ley de CTS; la Renta Tributaria del Trabajo –por su parte- esta regulada, entre otros, por el artículo 34° de la Ley del Impuesto a la Renta[10] (LIR) y el artículo 20° del Reglamento[11] que señalan cuales prestaciones se consideran, y cuales no, como renta de quinta categoría; mientras que el artículo 18° de la LIR señala que prestaciones no constituyen rentas de quinta categoría por estar inafectas.

Por otro lado, el artículo 37° de la LIR señala los supuestos en los que el empleador puede deducir como "gasto" los pagos hechos en beneficio de sus trabajadores, los cuales deben responder a tres criterios:

1. **Causalidad del gasto**, entendido como gastos "necesarios" para que el empleador pueda producir rentas y mantener su fuente y que dichos gastos sean "normales" (en los que las empresas incurren cotidiana y recurrentemente).
2. **Razonabilidad**, entendido como proporcional en razón a los ingresos, el volumen de operaciones y el giro del negocio del empleador.

---

[8] En virtud al artículo 8º del Decreto Supremo Nº 007 del 21 de julio de 1965, la remuneración mínima puede estar compuesta hasta en un 25% por pagos en especie, como máximo.

[9] El único pago en especie que tiene un tope legal (de 20% del total de la remuneración y hasta el equivalente a dos remuneraciones minimas vitales) es el hecho mediante las prestaciones alimentarias otorgadas bajo suministro indirecto, conforme a la Ley Nº 28051.

[10] Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 774, Ley del Impuesto a la Renta, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 179-2004-EF.

[11] Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado mediante Decreto Supremo 122-94-EF.

3. **Generalidad**, entendido como situaciones no particulares ni personalísimas sino como prestaciones que se otorgan de forma común a trabajadores equiparables, sea por estar en una misma categoría, jerarquía, antigüedad, zona geográfica, etc.

Así tenemos que diferenciar tres conceptos:

<table>
<tr><th>LABORAL</th><th>TRIBUTARIO</th></tr>
<tr><td>Remuneración</td><td>Renta de Quinta Categoría (para el trabajador)</td></tr>
<tr><td rowspan="3">El íntegro de lo que el trabajador recibe (con animo de contraprestación) por sus servicios (tanto los efectivamente prestados como el sólo hecho de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo), en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que le generé una ventaja patrimonial (sea por incrementar su patrimonio en virtud a un beneficio o por evitar que su patrimonio disminuya mediante un ahorro) y que le resulte de libre disponibilidad (al poder disponer bajo su libre criterio del dinero o la especie otorgada, para un fin distinto del trabajo, sin condicionamiento del empleador y buscando satisfacer necesidades personales y no las de la empresa), el mismo que será “computable” o no para efectos de beneficios sociales siempre que NO este excluido, por Norma expresa, del carácter “Remunerativo”.</td><td>Toda retribución por servicios personales, que constituya una ventaja patrimonial, obtenida como producto del trabajo personal prestado en relación de dependencia, y que no este exceptuada por la norma tributaria.</td></tr>
<tr><td>Deducible de la Renta de Tercera Categoría (para el empleador)</td></tr>
<tr><td>Las prestaciones otorgadas por el empleador cuyos gastos y costos puedan deducirse de su Renta de Tercera Categoría, por responder a pagos que -por cualquier concepto- se hagan a sus trabajadores en virtud al vínculo laboral, al cese o a algún supuesto especifico señalado en el Art. 37° de la LIR, siempre que se cumplan con los criterios de 1. Causalidad del gasto, 2. Razonabilidad y 3.Generalidad.</td></tr>
</table>

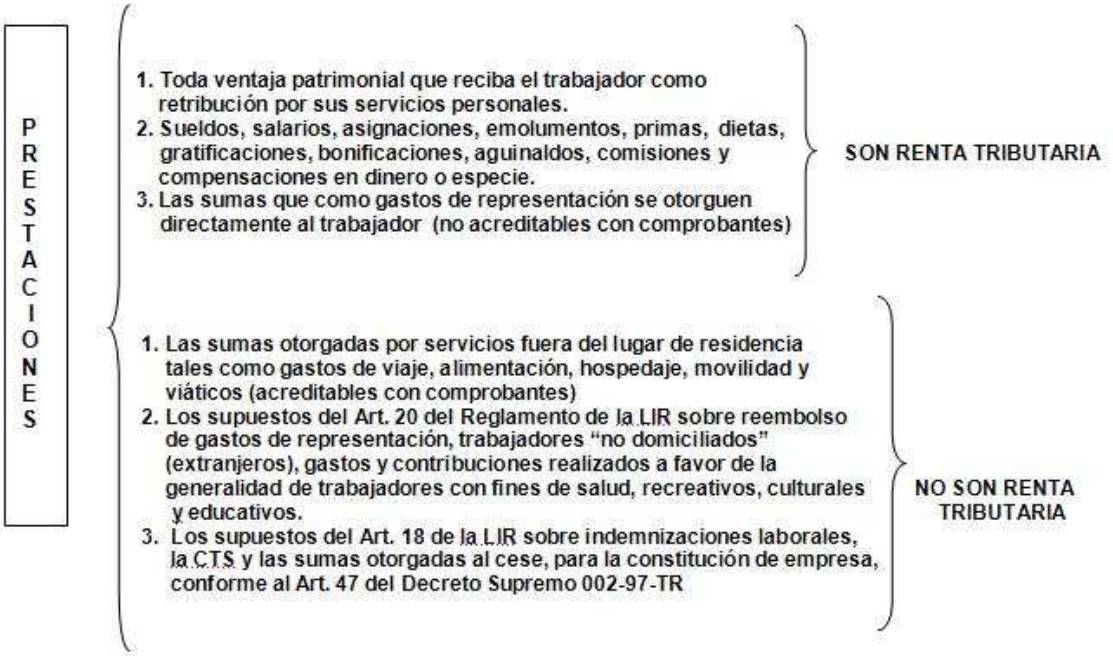
Desde la perspectiva del Derecho Laboral, tenemos que las prestaciones que otorga el empleador podrían ser:

Donde habría que atender a las siguientes definiciones propuestas:

1. **Condiciones y/o herramientas de trabajo:** Aquellas prestaciones que el empleador proporciona al trabajador ya sea por ser necesarias e indispensables para el adecuado desempeño de sus labores o porque facilitan la ejecución de estas, siendo entregadas para cumplir con el trabajo en respuesta a las necesidades del empleador y no como contraprestación por el trabajo a fin de satisfacer necesidades del trabajador. Ejemplos: Los útiles y materiales de oficina; los equipos de protección personal de los trabajadores en actividades de riesgo; el hospedaje y alimentación de los trabajadores en zonas remotas y alejadas donde no sea posible acceder a estos por cuenta propia, etc
2. **Liberalidades u obsequios del empleador:** Aquellas prestaciones extraordinarias otorgadas por el empleador sin ningún ánimo contraprestativo, no vinculadas directamente con la relación de trabajo, que se dan de forma esporádica en el tiempo y sin generar costumbre jurídica. Ejemplos: Un lapicero dorado, un reloj o un vale de consumo otorgado por única vez como "premio" a un trabajador por cumplir 10 años de labores.
3. **Facilidades que permite el empleador:** Aquellas prestaciones a las que tiene acceso el trabajador sin que estas respondan a ninguna voluntad contraprestativa del empleador y que estén vinculadas a –por ejemplo- facilidades de salud, cultura, recreo, integración y/o esparcimiento de los trabajadores. Ejemplos: el uso libre y sin costo (fuera de la jornada) de instalaciones deportivas dentro de la empresa; una campaña de vacunación gratuita o de despistaje odontológico en las instalaciones del empleador; los almuerzos o celebraciones organizados por la empresa, así como paseos, actividades, espectáculos u otros que promueva el empleador en beneficio de la generalidad de sus trabajadores.
4. **Pagos No Contraprestativos:** Aquellas prestaciones NO destinadas a retribuir el trabajo, sino que se basan en cualidades o necesidades "personales" del trabajador no vinculadas directamente con sus labores; dónde el motivador que genera el pago es un hecho externo a la relación laboral (cumpleaños, matrimonio, fallecimiento, etc.) Se suelen presentar bajo la forma de "Asignaciones" y/o "Gratificaciones Extraordinarias" Ejemplos: las asignaciones personales con ocasión del cumpleaños que se hayan establecido por Convenio Colectivo.
5. **Concepto Remunerativo Computable:** Lo serán sólo aquellas prestaciones que siendo pagos otorgados con voluntad contraprestativa, que –además- cumplan

las características de la remuneración y que NO se encuentren expresamente excluidos –por la norma pertinente- como base de cálculo computable para efectos de CTS, Gratificaciones de Julio y Diciembre o cualquier Beneficio Social u otra obligación del empleador. Así como aquellas prestaciones que sin ser "Pagos Contraprestativos" ni "Remuneraciones" hayan sido incluidos por norma expresa como base de cálculo computable. Esto sucede, por ejemplo, con la norma de CTS que llama (mal) "Conceptos No Remunerativos", en general, a todas las prestaciones señaladas en su listado de exclusiones, las que deberían denominarse sólo "Conceptos No Computables", pues se han incluido algunas prestaciones que sí responden al concepto ya esbozado de "Remuneración"[12].

Mientras que desde la perspectiva del Derecho Tributario, tenemos que las prestaciones recibidas por el trabajador serán Renta Tributaria cuando:



[12] Como bien lo diferencia PIZARRO (PIZARRO, Mónica. La Remuneración en el Perú. González & Asociados, Lima, 2006.) aquí la norma de CTS genera entre los operadores del derecho, una "confusión" entre lo que sería "remuneración-concepto" y "remuneración-base de cálculo computable" y ello se demuestra en que las exclusiones determinadas por la norma de CTS incluyen tanto percepciones de naturaleza no remunerativa (condiciones de trabajo, gratificaciones extraordinarias a titulo de liberalidad, asignaciones conmemorativas) como percepciones de naturaleza remunerativa (participación en las utilidades, prestaciones alimentarias en modalidad de suministro indirecto). Lo que ocurre es que la Ley ha querido inicialmente señalar conceptos que no son base de calculo para la CTS ni otros beneficios sociales, pero luego llama "no remunerativo" a aquello que sólo debería llamar "no computable", por tratarse –en algunos casos- de una ventaja patrimonial, contraprestativa y de libre disponibilidad; siendo realmente "no remunerativos" sólo algunos de los conceptos excluidos.

VI. Algunos Supuestos de Uso Común

Las prestaciones a través de las cuales se brinda a los trabajadores pagos en especie, pueden ser tan variadas como la creatividad empresarial lo permita; como ya se había señalado, no todo concepto que –en especie- el empleador entregue al trabajador será un "pago", así validamente podría antes ser una condición de trabajo o una mera liberalidad sin animo contraprestativo; luego, un mismo concepto puede resultar remuneración en un caso atendiendo a ciertas circunstancias y en otro no; y como también ya se ha explicado no siempre los conceptos en especie que sean remunerativos serán también renta de quinta categoría ni deducibles para el empleador. En este trabajo procuraremos analizar brevemente algunos de los supuestos (remunerativos o no) de uso común en nuestro entorno.

6.1. Alimentos

a) **Suministro Directo:** Cuando el empleador, valiéndose de los servicios de comedor o concesionario en el centro de trabajo, o entregando los bienes en crudo, cocido o su equivalente en dinero, proporciona directamente al trabajador alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena.
b) **Suministro Indirecto**: Las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (vales de alimentación) de acuerdo a la Ley Nº 28051[13]
c) **Condición de Trabajo:** La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios.

Norma Laboral:
Art. 6 LPCL
Literal j) del Art. 19 de la Ley de CTS
Art. 2 y 3 de la Ley Nº 28051

Norma Tributaria:
Literal a) del Artículo 34 de la LIR
Literal l) del Artículo 37 de la LIR

RTF N° 11704-2-2007
La alimentación proporcionada por el empleador a sus trabajadores que, por la naturaleza de sus servicios fuera del radio urbano, no pueden rechazar su otorgamiento puesto que es Imposible tomar sus alimentos en sus domicilios o restaurantes cercanos y en razón de ello la empresa lo otorga bajo la calidad de suministro directo, constituyen Condición de trabajo, no estando por ello dicho concepto gravado a la Ley del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría.

---

[13] Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

CONCEPTO EN ESPECIE	LABORAL			TRIBUTARIO	
ALIMENTOS	Condición de Trabajo	Entregado con Fin Contraprestativo	Concepto Remunerativo Computable	Paga Imp. a la Renta de 5ta. Categoría	Gasto deducible del Empleador
Suministro Directo	NO	SI	SI	SI	SI
Suministro Indirecto	NO	SI	NO	SI	SI
Condición de Trabajo	SI	NO	NO	NO	SI

6.2 Vivienda

a) **Condición de Trabajo:** Necesario para el cabal desempeño de su labor. No exista posibilidad de que el mercado satisfaga la necesidad del trabajador. Se convierte en una obligación del Empleador. No es remunerativo (Art. 19.c Ley de CTS)
b) **Alojamiento/hospedaje (viáticos):** Necesario para el cabal desempeño de su labor. Aunque exista oferta en el mercado, el empleador decide asumir este costo (viáticos) pues la necesidad de hospedaje del trabajador esta generada por una orden del empleador. No es remunerativo (Art. 19.i Ley de CTS) el Reglamento lo asimila a la Condición de Trabajo.
c) **Traslado Definitivo (largo plazo) / Nuevo lugar de Residencia:** Responde a un Ius Variandi Geográfico por el que el trabajador tiene una nueva residencia habitual. Existe oferta en el mercado que satisfaga la necesidad del trabajador. No existe obligación legal de que el empleador "indemnice" el costo que se le genera al trabajador. Cuando se otorga vivienda se le genera una ventaja patrimonial al trabajador.
d) **Desplazamiento / Destaque Temporal (corto plazo):** Ius Variandi Geográfico. Existe oferta en el mercado. No existe obligación legal de que el empleador "indemnice" el costo. Se genera una ventaja patrimonial. Es una residencia temporal condicionada a la prestación de los servicios en dicha zona.
e) **Expatriados (Extranjeros No Domiciliados):** Ley de IR (art. 20° inc. B, 1.2): No constituye renta de quinta categoría, el pago al servidor contratado fuera del país (no domiciliado), del hospedaje durante los tres primeros meses de residencia en el país; luego de ese plazo, se volvería una nueva casa-habitación en el lugar de residencia. Se vuelve una residencia habitual.
f) **Casa-Habitación en el lugar de residencia:** Existe oferta en el mercado. Cuando el empleador asume el costo se genera una ventaja patrimonial al trabajador. Es remunerativo. Es una residencia habitual.

Norma Laboral:

Art. 6 LPCL
Literal c) e i) del Art. 19 de la Ley de CTS
Art. 8 del Reglamento de la Ley de CTS

Norma Tributaria:
Literal a) del Artículo 34 de la LIR
Art. 20° del Reglamento de la LIR
Literal l) del Artículo 37 de la LIR

RTF N° 0054-4-2005
[...] el efectivo entregado por la empresa a favor de sus trabajadores de dirección y de confianza por concepto de alquileres de vivienda califica como parte de la renta gravada para los trabajadores [...]

[...] los gastos que le demande vivir en determinada localidad (al trabajador), provienen de consideraciones personales ajenas a la actividad gravada, mas bien representa un beneficio patrimonial proveniente de la relación laboral que forma parte de las contraprestaciones por los servicios prestados y por lo tanto constituyen renta de quinta categoría.

RTF N° 05217-4-2002
[...] no es posible afirmar que el gasto relativo a la vivienda constituya una condición de trabajo, pues éste no constituye un elemento necesario para el desempeño de su función, sino un gasto de índole personal en que dicho trabajador debía incurrir, independiente de la relación contractual, por lo que la empresa no se encontraba obligada a asumirlo; [...]

CONCEPTO EN ESPECIE	**LABORAL**			**TRIBUTARIO**	
VIVIENDA	**Condición de Trabajo**	**Entregado con Fin Contraprestativo**	**Concepto Remunerativo Computable**	**Paga Imp. a la Renta de 5ta. Categoría**	**Gasto deducible del Empleador**
Condición de Trabajo	SI	NO	NO	NO	SI
Alojamiento/hospedaje (viáticos)	SI	NO	NO	NO	SI
Traslado Definitivo (largo plazo) Nuevo lugar de	NO	SI	SI	SI	SI

Residencia					
Desplazamiento / Destaque Temporal (corto plazo)	SI	NO	NO	NO	SI
Expatriados sólo por los primeros tres meses. (Extranjeros No Domiciliados)	NO	SI	SI	NO	SI
Casa-Habitación en el lugar de residencia	NO	SI	SI	SI	SI

6.3 Seguros privados

a) **Prima de Seguro Individualizado:** que el empleador paga en beneficio del trabajador o su familia. Hay ventaja patrimonial y por tanto es remunerativo y no asistencial (asignaciones que no tienen carácter contraprestativo).
b) **Prima de Seguro Colectivo:** que cubra a toda la planilla pero sin otorgar primas individualizadas, se trataría de una Prestación Asistencial No Remunerativa, pues no sería identificable ni individualizable la ventaja patrimonial
c) **Costo de las mayores coberturas del plan de EPS:** al afiliarse a una EPS el trabajador tiene cubiertos todos los diagnósticos de capa simple, pudiendo obtener mayores coberturas de acuerdo al plan que voluntariamente decida tomar en la EPS con un costo adicional, si es asumido por el empleador es un concepto remunerativo.

Norma Laboral:
Art. 6 LPCL

Norma Tributaria:
Literal a) del Artículo 34 de la LIR
Literal ll) del Artículo 37 de la LIR

RTF N° 07209-4-2002
[...] la recurrente indica que los desembolsos por concepto de seguro médico [...] constituye obligaciones de carácter laboral asumidas por ella en virtud de los convenios colectivos celebrados, siendo por lo tanto gastos obligatorios y necesarios para la generación de rentas; La Administración señala los mencionados gastos asistenciales carece de todo fundamento, puesto que el Laudo Arbitral [...] no se pronuncia respecto a la naturaleza remunerativa de aquellos; [...] los desembolsos que efectuó la recurrente por concepto de seguro médico familiar y odontológico a favor de los familiares de sus trabajadores, fueron realizados a consecuencia del cumplimiento de un acuerdo suscrito mediante convenio colectivo ratificado por laudo arbitral; [...] tratándose de una

contraprestación que recibe el trabajador, es evidente que existe una relación causal con la generación de la renta [...]

CONCEPTO EN ESPECIE	LABORAL			TRIBUTARIO	
SEGUROS PRIVADOS	Condición de Trabajo	Entregado con Fin Contraprestativo	Concepto Remunerativo Computable	Paga Imp. a la Renta de 5ta. Categoría	Gasto deducible del Empleador
Individualizado	NO	SI	SI	SI	SI
Colectivo	NO	NO	NO	NO	SI
mayores coberturas EPS	NO	SI	SI	SI	SI

6.4 Gastos de salud

a) El empleador se compromete (a priori) contractual o convencionalmente a asumir –en cualquier eventualidad- los gastos de los tratamientos médicos de su trabajador y/o sus familiares.
b) Ante una situación concreta –no prevista- sin mediar acuerdo previo, el empleador de forma extraordinaria y por única vez otorga una "asignación" para cubrir los gastos de los tratamientos médicos de su trabajador y/o sus familiares.

Norma Laboral:
Art. 6 LPCL

Norma Tributaria:
Numeral 3) del inciso c) del Art. 20 del Reglamento de la LIR
Literal ll) del Artículo 37 de la LIR

RTF N° 5909-4-07
(...) el Sr. X es gerente y trabajador de la empresa, se aprecia que tiene una remuneración bastante superior a los demás trabajadores, lo cual verifica que es el único en su categoría, cumpliendo con el requisito de generalidad. En tal sentido, el gasto efectuado por atención médica cumple con lo establecido en el inciso ll) Artículo 37 de la LIR, siendo un gasto deducible"

CONCEPTO EN ESPECIE	LABORAL			TRIBUTARIO	
GASTOS DE SALUD DEL TRABAJADOR Y/O FAMILIARES	Condición de Trabajo	Entregado con Fin Contraprestativo	Concepto Remunerativo Computable	Paga Imp. a la Renta de 5ta. Categoría	Gasto deducible del Empleador
Acordado previamente	NO	SI	SI	NO	SI
Bajo forma de asignación extraordinaria	NO	NO	NO	NO	SI

6.5 Gastos de representación

a) Gastos libres sin necesidades de acreditación frente al empleador.
b) Reembolso de gastos debidamente acreditados.

Norma Laboral:
Art. 6 LPCL
Literal i) del Art. 19 de la Ley de CTS
Art. 8 del Reglamento de la Ley de CTS

Norma Tributaria:
Literal a) del Artículo 34 de la LIR
Art. 20 del Reglamento de la LIR
Literal ll) del Artículo 37 de la LIR

RTF N° 3619-5-2005
"(…) los gastos efectuados fueron en representación del Notariado en calidad de Decana del CNLL y si bien dicho cargo lo ejercía por su condición de notaria, ello no Implica que al evento al cual acudió por el que se generaron los gastos, hayan estado vinculados con el mantenimiento de su actividad considerada como generadoras de rentas, habiendo sido su decisión acudir solventando por lo que no son deducibles como gastos de representación (...)"

CONCEPTO EN ESPECIE	LABORAL			TRIBUTARIO	
GASTOS DE REPRESENTACIÓN	Condición de Trabajo	Entregado con Fin Contraprestativo	Concepto Remunerativo Computable	Paga Imp. a la Renta de 5ta. Categoría	Gasto deducible del Empleador
Gastos libres	NO	SI	SI	SI	NO
Reembolso de gastos	SI	NO	NO	NO	SI

6.6 Movilidad

Supuestos:

a) Movilidad supeditada a la asistencia al centro de trabajo
b) Movilidad para el desempeño de las labores

Norma Laboral:
Art. 6 LPCL
Literal e) y literal i) del Art. 19 de la Ley de CTS
Art. 8 del Reglamento de la Ley de CTS

Norma Tributaria:
Literal a) del Artículo 34 de la LIR
Literal ll) del Artículo 37 de la LIR

RTF N° 0234-5-2000
[...] la recurrente manifiesta que los montos entregados a sus trabajadores responden a los conceptos de movilidad, refrigerios para el personal de tienda [...]. Sin embargo, no logra demostrar fehacientemente que efectivamente el dinero entregado ha sido dado para cubrir esos conceptos, que los mismos no hayan sido de libre disposición de los trabajadores, o que éstos hayan estado obligados a una rendición de cuentas por los montos entregados. [...] [Asimismo,] los pagos que figuran en caja, demuestran frecuencia y regularidad, igualdad y permanencia.

RTF N° 02226-1-2004
[...] los montos por refrigerio y movilidad no están afectos al impuesto [...] siempre que constituyan condiciones de trabajo, debiendo precisarse que se considera condición de trabajo a todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, siempre que cumpla el objeto para el cual se entregan y no constituyan beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

CONCEPTO EN ESPECIE	LABORAL			TRIBUTARIO	
MOVILIDAD	Condición de Trabajo	Entregado con Fin Contraprestativo	Concepto Remunerativo Computable	Paga Imp. a la Renta de 5ta. Categoría	Gasto deducible del Empleador
Mov. supeditada	NO	SI	NO	SI	SI
Mov. Para el desempeño	SI	NO	NO	NO	SI