



Boletín Legal

Fecha de publicación: 22 de marzo del 2023

El presente boletín ha sido elaborado por los miembros del Estudio Iuris Consulting - Abogados Empresariales y Financieros, esperando que sea de utilidad al público en general.



Por: Estefanía Vásquez

LA REMUNERACIÓN EN EL TRABAJO

Según información del Boletín Estadístico del I Trimestre 2022 de la SUNAFIL, la cuestión de las remuneraciones figuró como una de las materias más multadas en dicho periodo (3,706). Esto no es novedad, pues en el 2020 en Lambayeque se detectó y sancionó a una empresa que no cumplía con el pago de las remuneraciones de 77 trabajadores por los meses de noviembre y diciembre de dicho año. Un año después, la misma empresa lambayecana debía el pago de las remuneraciones a favor de 116 trabajadores por 50 quincenas. Esto constituyó —y constituye— un incumplimiento muy grave de la legislación sociolaboral, por lo que la empresa fue multada por la suma de S/ 176,440.00.

Debemos recordar que la remuneración es un derecho fundamental de grado constitucional, pues el Artículo 24° de nuestra constitución señala: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.”*

Adentrándonos en el derecho laboral, la remuneración es uno de los elementos básicos de la relación laboral, junto con la subordinación y la prestación personal de servicios. La remuneración es, pues, la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por los servicios prestados y por prestar su fuerza de trabajo.

Sin embargo, la remuneración debe cumplir con ciertas características como, por ejemplo, ser otorgada de manera oportuna. Además, el salario debe pagarse a razón del acuerdo entre el empleador y el trabajador y, por otro lado, el salario mínimo no puede ser inferior al mínimo establecido por el Estado, en caso peruano, al 2023, no podrá ser inferior a S/ 1,025.00, según lo establecido en el Decreto Supremo N° 003-2022-TR.





Por ejemplo, la LGIT faculta a la SUNAFIL a “examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; **planillas y boletas de pago de remuneraciones**”, por lo tanto, será obligación del empleador mantener esta documentación, por lo menos, hasta 05 años de antigüedad según el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310.

Otra de las obligaciones respecto de la remuneración consiste en que, en caso la SUNAFIL disponga el cierre temporal del área de una unidad económica o de la unidad económica en su totalidad, el empleador deberá continuar con el pago de la remuneración correspondiente.

Por otra parte, con respecto del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, este señala como infracciones leves el “no entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición” (Art. 23).

Además, se considera como infracción grave el “consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad” —como, por ejemplo, consignar en la boleta de pago de un trabajador un cargo que no le corresponda a la realidad, o una fecha de ingreso distinta—, así también como el “no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los trabajadores” (Art. 24) —por ejemplo, descontar conceptos injustificados de la remuneración del trabajador—.

Finalmente, como infracción muy grave se consigna el “no pagar la remuneración mínima correspondiente” (Art. 25) y, conforme lo señalado, esta no deberá ser menor a S/ 1,025.00.

El incumplimiento de estas obligaciones puede acarrear multas elevadas, por ello para evitar estas situaciones es importante contar con el asesoramiento adecuado, de manera que se asegure la mejor relación laboral tanto para el empleador como el trabajador, y también se prevenga la imposición de exorbitantes multas e incluso demandas laborales, las cuales no solo perjudican económicamente a la empresa, sino también pueden dañar su reputación.

