

OPINIÓN. VACÍOS EN DEFINICIÓN CREA CONFUSIONES.

Los beneficios sociales en la legislación

◆ En lo legal, doctrinario y conceptual lo identifican con un derecho laboral

◆ Situación distinta a la remuneración que se le abona al trabajador

PEDRO MORALES C.
Abogado laboralista (*)



El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción.

Así, existe un antecedente legislativo que ya no está vigente, pero que sin duda ilustra sobre el contenido del concepto beneficio social, pues éste continúa usándose desde prácticamente el inicio del Derecho del Trabajo en el país. Nos referimos al reglamento de la Ley N° 4916. La norma reguló la CTS en su fase primigenia y el seguro de vida, que según la definición reglamentaria no hay duda que tenían la calidad de "beneficios", a los que los usos y costumbres plasmados en la legislación, jurisprudencia y también en la doctrina, se le agregó el calificativo de "sociales"; es decir: "beneficios sociales", o como lo definiría Cabanellas: "beneficio laboral o de los trabajadores".

Pues bien, todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de "derechos o beneficios", a los que debe agregarse el calificativo de "sociales", que obviamente tienen una naturaleza distinta a la "remune-

de interés

Terminología peruana

1 El uso de la terminología "beneficios sociales" es muy peruana. Es difícil, si no imposible, encontrar en la doctrina o legislación comparadas una referencia a él, pues en general son identificadas como "derechos".

2 El Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas sobre participación en los beneficios, expresa que "... debe entenderse tanto la convención libremente consentida como la imposición legislativa; por la cual se abona al trabajador, además de su salario, una suma deducida y proporcional de las ganancias de la empresa, y cuya cuantía depende del total provecho obtenido en la producción...".

3 Esta definición se refiere a lo que conocemos en el Perú como participación de los trabajadores en las utilidades, beneficio social que la Sunat desconoce.

4 Para Pedro Flores Polo, este vocablo se usa, en general, para significar el derecho que le corresponde a una persona, por mandato de la ley o liberalidad realizado en su favor por un tercero.

ración", que se abona al trabajador como contraprestación de su labor.

La Ley N° 4916 fue derogada por la Ley N° 26513 en 1995, quedando sin efecto su reglamento. Sin embargo, nadie puede dudar que al año 1995, hace 14 años, se encontraban plenamente regulados en el Perú a favor de los trabajadores derechos o beneficios sociales como los descansos remunerados, asignación familiar para trabajadores no sujetos a

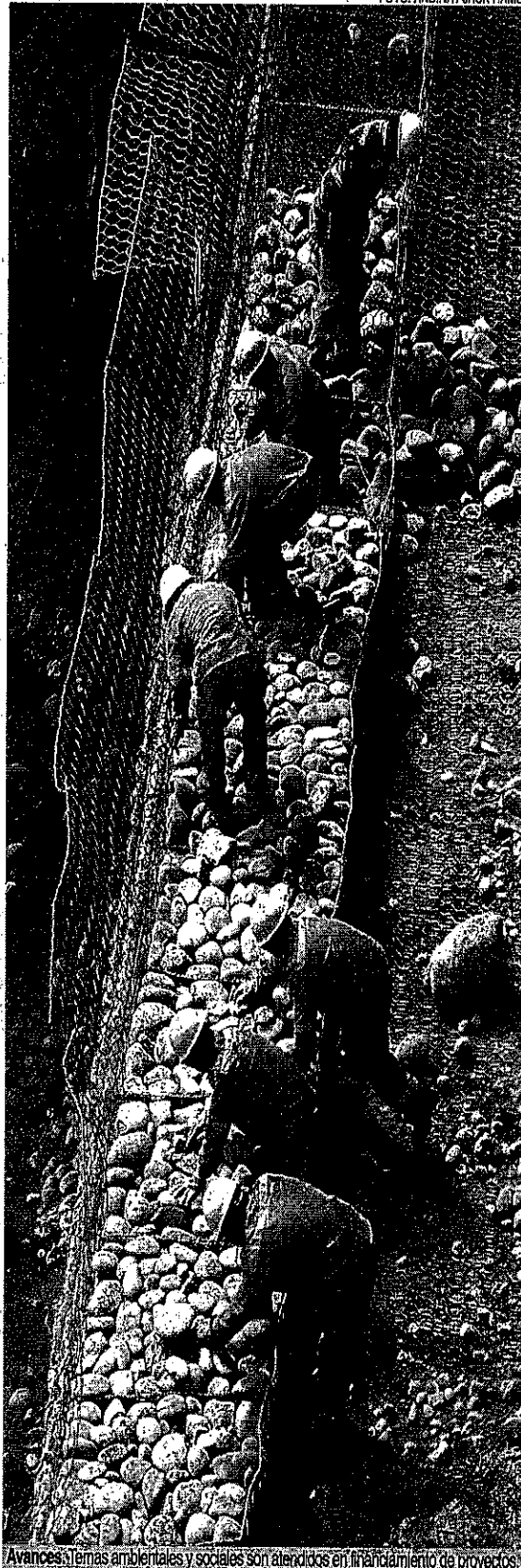
negociación colectiva, seguro de vida, participación de trabajadores en las utilidades, gratificaciones, CTS y descanso pre y posnatal, etcétera.

A manera de conclusión y como veremos a continuación, desde el punto de vista legal, conceptual y doctrinario, los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como

contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

(*) Ex presidente de la Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.

FOTO: ANDINA / JACK RAMÓN



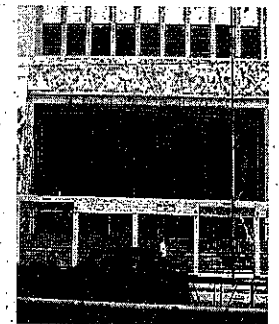
Avances en temas ambientales y sociales son alentados en financiamiento de proyectos.

En la legislación

◆ **A nivel constitucional y legal**, tenemos que la Constitución vigente en el segundo párrafo de su artículo 24 establece que "el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador".

◆ **En lo legislativo**, el D. Leg. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el D. Leg. N° 650. Luego, el D. Leg. N° 713 expresa que "las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas".

◆ **Existen además** otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (D. Leg. N° 892); entre otras.



◆ **La Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, cuyo TUO aprobó el DS N° 003-97-TR (LPCL), al regular el pacto de remuneración integral, fija que en él se pueda comprender "... todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades".

◆ **Y en la norma reglamentaria**, el DS N° 001-96-TR establece que el convenio o pacto de remuneración integral debe precisar si comprende "... todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador...".