

## CONTENIDO

## Informe especial

G1 Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

## Comentario

G7 Feriados de los meses de diciembre 2015 y enero 2016

## INFORME ESPECIAL

## LAS GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

## I. DETERMINACIÓN Y PAGO DE LAS GRATIFICACIONES

**Voces:** Gratificaciones – Gratificación legal – Gratificación proporcional – Remuneración – Remuneración computable.

## 1. Trabajadores con derecho

Tienen derecho a estas gratificaciones todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador; es decir aquellos que se encuentran contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad y a tiempo parcial. También tienen derecho los socios - trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Artículo 1º, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 1º, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

## 2. Beneficio

Consiste en el pago de dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, es decir en la primera quincena de julio o diciembre, aunque el reglamento señala que la remuneración de referencia será la que el trabajador percibió al 30 de junio y 30 de noviembre, según se trate de la remuneración de Fiestas Patrias o Navidad, respectivamente. Para los trabajadores con remuneración imprecisa, el monto de las gratificaciones se calculará sobre la base del promedio de la remuneración percibida en los últimos 6 meses anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre, según corresponda.

Artículos 2º y 4º, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 3º, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

## 3. Remuneración computable

Se considera como remuneración computable, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación por su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19º del D.S. N° 001-97-TR (01.03.97).

Artículo 2º, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 3.2º, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)

TRABAJADOR CON DERECHO A GRATIFICACIÓN		
Personal	Beneficio	Gratificaciones
TRABAJADORES	Empleados	SÍ
	Obreros	SÍ
	Personal no sujeto a fiscalización inmediata	SÍ
	Socios trabajadores de cooperativas	SÍ
	De entidades de intermediación	SÍ
EXCLUSIONES	Beneficiarios de modalidades formativas	NO
	Aprendices del SENATI	NO
CATEGORÍA	De dirección	SÍ
	De confianza	SÍ
JORNADA	Menos de 4 horas	SÍ
	4 o más horas	SÍ
DURACIÓN DEL CONTRATO	A plazo fijo	SÍ
	A plazo indeterminado	SÍ
REMUNERACIÓN	En moneda nacional	SÍ
	En moneda extranjera	SÍ
	Remuneración integral	SÍ (puede ir incluida en su remuneración mensual)
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Con negociación colectiva	SÍ
	Sin negociación colectiva	SÍ
REGÍMENES ESPECIALES	Trabajadores del hogar	SÍ (50% de la remuneración)
	Trabajador de microempresa	NO
	Trabajador de pequeña empresa	SÍ (1/2 remuneración)
	Trabajadores agrarios	NO (incorporada a su remuneración)
	Trabajador extranjero	SÍ
ANTIGÜEDAD	En período de prueba	SÍ (superado el mes de labor)
	Superado el período de prueba	SÍ
	Menos de 1 mes de labor	NO
SITUACIÓN DEL TRABAJADOR	En descanso vacacional	SÍ
	De licencia con goce de remuneraciones	SÍ
	Percibiendo subsidios por: - Enfermedad - Accidente de trabajo	SÍ
	- Maternidad	SÍ
	De licencia sin goce de haber	NO

Tiempo de servicios computables para las gratificaciones	
Descanso vacacional	SÍ
Descanso semanal obligatorio	SÍ
Descanso en día feriado	SÍ
Licencia con goce de remuneraciones	SÍ
Licencia sin goce de remuneraciones	NO
Licencia sindical	SÍ
Descanso pre y post natal	SÍ
Licencia por incapacidad para el trabajo (enfermedad o accidente)	SÍ
Inasistencia por cierre de local por infracción tributaria	SÍ
Días no laborados por despido después declarado nulo	SÍ
Días no laborados por suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, que luego hayan sido observados por la Autoridad de Trabajo	SÍ
Días posteriores al pre aviso de despido en los que el empleador dispone no se labore, pero se percibe remuneración	SÍ
En la renuncia, los días de anticipación que son laborados por el trabajador	SÍ
En la renuncia, los días de anticipación que no son laborados por el trabajador	NO
Inasistencias injustificadas	NO
Al inicio de la relación de trabajo, los días dedicados a la capacitación del personal	SÍ
En los casos de jornadas atípicas, los días en que la jornada es menor	SÍ
Los sábados en que se labora medio día	SÍ
La suspensión del trabajador por medida disciplinaria	NO
Los días de huelga	NO
Los días de huelga declarada ilegal o improcedente	NO
El trabajo prestado en el extranjero, siempre que el trabajador haya sido contratado en el Perú	NO
Período de prueba	SÍ

- **Remuneración básica:** Remuneración fija y constante, no sujeta a condición alguna en cuanto a su percepción o monto.
- **Remuneración regular:** Se considera remuneración regular a aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Se distinguen dos casos:
  - Remuneraciones principales y variables (comisiones y destajo), se aplicará lo dispuesto en el artículo 17º del D.S. Nº 001-97-TR; la remuneración computable se halla promediando el monto de estas remuneraciones percibidas durante el semestre, aún cuando hayan sido percibidas en por lo menos 1 oportunidad dentro de dicho período, considerando los períodos conformados por cada mes calendario completo laborado en el semestre correspondiente.
  - En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable se considera regular cuando el trabajador las ha percibido cuando menos en 3 meses en el período de 6 meses computable para el cálculo de la gratificación correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre 6 o los meses laborados en el período correspondiente.

CONCEPTOS COMPUTABLES PARA LA GRATIFICACIÓN		
INGRESOS Y REMUNERACIONES	BENEFICIOS	GRATIFICACIONES
<b>REMUNERACIONES</b>		
• Sueldos y salarios básicos		✓
• Comisiones o destajo		✓
• Horas extras		✓
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados		✓
• Remuneración vacacional		✓
• Remuneración por vacaciones trabajadas		X
• Récord trunco vacacional		X
• Premios por ventas		✓
• Alimentación en dinero		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro directo		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro indirecto		X
• Incremento 10.23% AFP		✓
• Incremento 3.00% AFP		✓
• Remuneración en especie		✓
• Incremento 3.3% SNP		✓
• Remuneración por la hora de permiso por lactancia		✓
<b>ASIGNACIONES</b>		
• Asignación familiar		✓
• Asignación o bonificación por educación		X
• Asignación por fallecimiento de familiares		X
• Asignación por nacimiento de hijos		X
• Asignación por matrimonio		X
• Asignación por cumpleaños		X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias		X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades		X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente		✓
<b>BONIFICACIONES</b>		
• Bonificaciones por tiempo de servicios		✓
• Bonificación por riesgo de caja		✓
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.		✓
• Bonificación por cierre de pliego		X
• Otras bonificaciones regulares		✓
• Bonificación extraordinaria temporal - Ley Nº 30334		
• Bonificación extraordinaria proporcional - Ley Nº 30334		
<b>GRATIFICACIONES</b>		
• Gratificaciones de julio y diciembre		✓
• Gratificación trunca		X
• Otras gratificaciones ordinarias		✓
• Gratificaciones extraordinarias		X
• Gratificación proporcional - Ley Nº 30334		
<b>INDEMNIZACIONES</b>		
• Indemnización por vacaciones no gozadas		X
• Indemnización por retención indebida de CTS		X
• Indemnización por despido arbitrario u hostilidad		X
• Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo		X
• Indemnización por horas extras impuestas por el empleador		X
<b>OTROS</b>		
• Pensiones de jubilación o cesantía, montepío e invalidez		X
• CTS		X
• Gastos de representación		X
• Refrigerio que no es alimentación principal		X
• Sumas o bienes que no son de libre disposición		X
• Participación en las utilidades		X
• Recargo al consumo		X
• Licencia con goce de haber		✓
• Condiciones de trabajo		X
• Canasta de navidad o similares		X
• Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado		X
• Bienes y servicios de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador		X
• Incentivo por cese del trabajador		X
• Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador		✓
• Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad - Ley Nº 30334		

#### 4. Oportunidad de pago

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según el caso. Este plazo es indisponible para las partes (no se puede pactar en contrario).

*Artículo 5°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 4°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

#### 5. Condiciones para la percepción de la gratificación

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de julio o diciembre, respectivamente; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2° del Reglamento D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado, los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

*Artículo 6°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 2°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

#### 6. Monto

Para determinar el monto a pagar por la gratificación hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Determinada la remuneración computable, las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio - diciembre, respectivamente.
- Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre.
- Si se ha laborado menos de un semestre, las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto.

- El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo efectivamente laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren efectivamente laborados se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

*Artículo 6°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículos 3°3. y 3°4., D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), modificado por el D.S. N° 017-2002-TR (05.12.2003)*

Si bien la regla general es el pago de la gratificación en función de los meses completos efectivamente laborados, la modificación del Reglamento que hemos señalado, permitiría pagar en forma proporcional por meses y días laborados. Así, una vez establecido el tiempo efectivamente laborado el pago se hará en la proporción siguiente:

- Un sexto de remuneración computable por cada mes completo laborado.
- Un treintavo de sexto de remuneración computable por cada día laborado.

#### 7. Gratificación proporcional (trunca)

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. Para estos efectos, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes completo de servicios.
- El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el período (enero-junio o julio-diciembre) en el que se produzca el cese.
- La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 1.3. del presente informe.
- La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

*Artículo 7°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 5°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

## II. INAFECTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES Y PAGO DE LA BONIFICACIÓN DEL 9%

**Voces:** Remuneración – Remuneración computable – Gratificación legal – Gratificación proporcional – Inafectación – Inafectación de las gratificaciones – Bonificación extraordinaria temporal.

Norma	Sumilla	Fecha
Ley N° 29351	Ley que reduce los costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	01.05.2009
D.S. N° 007-2009-TR	Reglamento de la Ley N° 29351	20.06.2009
Ley N° 29714	Ley que prorroga la vigencia de la Ley N° 29351	19.06.2011
Ley N° 30334	Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015	24.06.2015
(Pendiente)	Reglamento de la Ley N° 30334	—

#### 1. La nueva regulación

La vigencia de los beneficios establecidos por la Ley N° 29351 (01.05.2009) y 29714 (19.06.2011) terminó el 31 de diciembre de 2014,

de tal manera que las gratificaciones ordinarias y trucas generadas a partir del 1 de enero de 2015 volvieron a estar afectas a todos los tributos que gravan remuneraciones, sean a cargo del empleador o del trabajador, y tampoco se genera la bonificación extraordinaria respecto de las gratificaciones generadas a partir del 1 de enero de 2015.

Los beneficios de la inafectación de las gratificaciones y el pago de la bonificación extraordinaria del 9% a través de un reciente dispositivo legal: la ley aprobada tiene el título de Ley N° 30334 (24.06.2015), "ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015".

La norma entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano; es decir, el 25 de junio.

Aplicación temporal de la inafectación de las gratificaciones y pago de la bonificación del 9%		
Entre el 02.05.2009 y el 31.12.2010 Ley N° 29351 (01.05.2015)	Inafectación	Se aplica sobre las gratificaciones ordinarias y trucas generadas durante dicho período.
	Bonificación 9%	

### Aplicación temporal de la inafectación de las gratificaciones y pago de la bonificación del 9%

A partir del 01.01.2011 hasta el 19.06.2011	Inafectación	No se aplica a las gratificaciones pagadas durante este período, aún cuando luego se haya aprobado la norma.
	Bonificación 9%	
Entre el 20.06.2011 hasta el 31.12.2014 Ley N° 29714 (19.06.2011)	Inafectación	Se aplica a las gratificaciones generadas a partir de la vigencia de la nueva norma. No se aplica retroactivamente.
	Bonificación 9%	
A partir del 01.01.2015 hasta el 24.06.2015	Inafectación	No se aplica a las gratificaciones pagadas durante este período, aún cuando se haya aprobado la norma.
	Bonificación 9%	
A partir del 25.06.2015 Ley N° 30334 (24.06.2015)	Inafectación	Se aplica a las gratificaciones generadas a partir de la vigencia de la nueva norma. No se aplica retroactivamente.
	Bonificación 9%	

- Los trabajadores de las pequeñas empresas acogidas al Régimen Laboral Especial de las MYPE, tienen derecho a una gratificación equivalente a media remuneración.
- En cuanto a la remuneración mínima asegurable, para la aportación del Essalud del trabajador a tiempo parcial que percibe ingresos menores a la remuneración mínima vital, se presenta una paradoja. Es el caso de un trabajador que por ganar menos de la remuneración mínima vital, la suma de la remuneración ordinaria más la gratificación, podría ser menor a la remuneración mínima asegurable; con lo cual el empleador debe aportar necesariamente sobre la remuneración mínima vital, según lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 26790 (17.05.97), de tal manera que no se verificará en términos efectivos la inafectación de la gratificación. De ahí que no habría bonificación temporal extraordinaria para el trabajador a tiempo parcial, que por ganar menos del mínimo, la suma de su remuneración mensual y la gratificación sea menor a la remuneración mínima asegurable.

## 2. Aplicación de la inafectación: sobre qué conceptos se aplica

### a. Gratificaciones del sector privado

Esta ley ha dispuesto que las gratificaciones abonadas por los empleadores de la actividad privada, por Fiestas Patrias y Navidad, correspondientes a ser pagadas en los meses de julio y diciembre, respectivamente, no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones, ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. Así también, se establece que estas gratificaciones serán entregadas sin descuentos de Essalud y ONP o AFP.

### b. Regímenes especiales

La inafectación operaría no solo respecto de las gratificaciones reguladas en la Ley N° 27735 y las previstas para el sector público en la Ley N° 28411 (08.12.2004), sino también para las gratificaciones de regímenes especiales, tanto de origen legal como colectivo:

- Construcción civil.
- Trabajadores del hogar (Ley N° 27986).
- Trabajadores artistas (Ley N° 28131).
- Trabajadores portuarios (Ley N° 27866).
- Trabajadores pesqueros (D.S. N° 014-2004-TR).
- Trabajadores de pequeña empresa (D.S. N° 007-2008-TR).
- Respecto del régimen agrario se tiene que tener en cuenta que la Ley N° 27360 (31.10.2000) establece que los trabajadores de este régimen tienen una remuneración mínima especial que incluye la CTS y las gratificaciones. Dicha remuneración mínima especial contendría la remuneración mínima vital más la proporción de CTS y gratificación, que daría como resultado una RMV menor a la establecida para el resto de trabajadores, por lo que resultaba discutible considerar que efectivamente habría un pago de gratificación y de CTS en este régimen.

En todo caso, aún cuando la norma aún no se ha reglamentado (y que es necesario que el MTPE precise), el Ministerio de Trabajo respecto de la inafectación que estableció la norma anterior, a través del Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009) ha asumido que la remuneración especial para el sector Agrario "en estricto no otorga gratificaciones ni compensación por tiempo de servicios, sino que se encuentra obligado al pago de un concepto con existencia diferente a aquellos, que los sustituye totalmente". Por ello, concluye el Ministerio que la Ley N° 29351 no es de aplicación al régimen agrario y acuícola, "no por una dificultad práctica, ni por una exclusión legal o reglamentaria, sino por la naturaleza especial del aspecto remunerativo de aquellas".

Régimen Laboral		Se aplica la inafectación y se goza de la bonificación	
Sector Privado	Trabajadores del régimen de la actividad privada.	Sí	
	Trabajadores de regímenes especiales	Construcción civil.	Sí
		Trabajadores artistas.	Sí
		Trabajadores portuarios.	Sí
		Trabajadores pesqueros.	Sí
		Trabajadores pequeña empresa.	Sí
		Trabajadores del hogar.	Sí
Trabajadores del régimen de promoción agrario y acuícola.	NO <sup>(*)</sup>		

(\*) Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009)

### INFORME N° 456-2009-MTPE/9.110

La Ley N° 29351 no es de aplicación a los trabajadores del régimen de promoción de la agricultura.

1. La Ley N° 27360 dispone en el literal a), de su artículo 7.1° que los trabajadores de la actividad agraria comprendidos en de su ámbito, se sujetan a un régimen que tiene como característica el derecho a percibir una remuneración diaria, siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio, que incluye a la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, que se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima vital.
2. Por su parte, la Ley N° 27460, de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, establece en su artículo 28° que los beneficios laborales establecidos en los artículos 7° y 10° de la norma anterior, son aplicables a los productores acuícolas.
3. El haberse previsto en dichos regímenes el pago de una remuneración diaria que incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad; implica que en ellos el empleador, en estricto, no otorga gratificaciones ni compensación por tiempo de servicios, sino que se encuentra obligado al pago un concepto con existencia diferente a aquellos, que los sustituye totalmente.
4. Conviene precisar que dicha remuneración es distinta a la remuneración integral a que alude el cuarto párrafo del artículo 8° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La configuración de ésta supone que las partes, convencionalmente, han decidido agrupar en un solo concepto los beneficios legales y convencionales que corresponden al trabajador (todos o algunos de ellos, con

excepción de la participación en las utilidades) sin que los mismos pierdan individualidad. La remuneración diaria de los regímenes mencionados, en cambio, existe por un mandato legal, que dispone además que ella incluye las gratificaciones y la CTS.

5. Siendo así, puede concluirse que la Ley N° 29351 no es de aplicación a los citados regímenes, no por una dificultad práctica, ni por una exclusión legal o reglamentaria; sino por la naturaleza especial del aspecto remunerativo de aquellos.

Oficina de Asesoría Jurídica  
Lima, 15 de julio de 2009

**c. Aguinaldos o gratificaciones de trabajadores del sector público**

Esta Ley, establece que los trabajadores del sector público, como los trabajadores comprendidos bajo el régimen del D. Leg. N° 276, la Ley N° 30057, del Servicio Civil, entre otros; que estos aguinaldos o gratificaciones no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones, ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Régimen Laboral		Se aplica la inafectación y se goza de la bonificación
Sector Público	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional de Perú.</li> <li>- Pensionistas a cargo del Estado, comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los D. Leyes N° 19846 y 20530, el D.S. N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091.</li> <li>- Magisterio nacional e internos de medicina humana y odontología.</li> <li>- Pensionistas regulados por la Caja Pensiones Militar-Policial.</li> <li>- Trabajadores de reparticiones sujetas al régimen laboral de la actividad privada.</li> </ul>	Sí

**d. Pensionistas y jubilados**

El artículo 4° de la Ley N° 30334 extiende esta eliminación de descuentos a los pensionistas y jubilados, por lo que, los beneficiarios de pensión que reciban aguinaldos o gratificaciones en Fiestas Patrias y Navidad los percibirán sin descuentos de ningún tipo.

**3. Sobre qué tributos opera la inafectación**

La aplicación práctica de esta inafectación, nos plantea la necesidad de precisar sobre qué conceptos se aplica la inafectación y respecto de qué tributos.

**3.1. Conceptos sobre los que se aplica**

La inafectación de las gratificaciones y aguinaldos se aplican sobre:

- Gratificaciones de la Ley N° 27735:
  - Ordinarias (íntegra y proporcional).
  - Truncas.
- Gratificaciones y aguinaldos del sector público:
  - Pago íntegro.
  - Pago proporcional.

**3.2. Respecto de qué tributos opera la inafectación**

**a. Las gratificaciones y aguinaldos mencionados no estarán afectos a:**

- Aportaciones a ESSALUD.
- Aportaciones al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), tanto la parte de la cobertura pensionaria como la de

prestaciones de salud. Al respecto, el Ministerio de Trabajo, a través del Informe N° 505-2009-MTPE/9.110 (22.07.2009), ha reafirmado que los aportes al SCTR, sea para la cobertura asistencial o para la pensionaria, no afectan las gratificaciones.

- Aportaciones a los sistemas pensionarios; tanto las que corresponden al Sistema Nacional de Pensiones, como las del Sistema Privado de Pensiones, y los que se hacen para el fondo de pensiones del D. Ley N° 20530 (27.02.74).
- Contribución al Senati.

**b. Las gratificaciones y aguinaldos sí están afectos a:**

- Impuesto a la Renta de quinta categoría.

INAFECTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES Y LOS AGUINALDOS											
Beneficio	Tributo	A cargo del empleado						A cargo del trabajador			
		Senati	Essalud		SCTR		SNP	SPP	Impuesto a la renta	Descuentos	
			Essalud	EPS	Pensiones	Salud				Judiciales	Sindicales
Gratificación Ley N° 27735	Ordinaria	NO	NO	SÍ	NO <sup>(*)</sup>	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
	Trunca	NO	NO	SÍ	NO <sup>(*)</sup>	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Gratificaciones y aguinaldos del sector público	Pago íntegro	NO	NO	SÍ	NO <sup>(*)</sup>	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
	Pago proporcional	NO	NO	SÍ	NO <sup>(*)</sup>	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ

(\*) INFORME N° 505-2009-MTPE/9.110 (22.07.2009).

**INFORME N° 505-2009-MTPE/9.110**

La inafectación de la Ley N° 29351 comprende al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Con relación a las primas del seguro complementario de trabajo de riesgo, la mencionada ley ha establecido que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna, excepto aquellos establecidos por ley o autorizados por el trabajador; en tanto que el reglamento ha precisado que dicha excepción incluye a las retenciones por concepto de impuesto a la renta y a los descuentos autorizados por el trabajador, sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial.

Del análisis sistemático de ambas disposiciones, puede inferirse, más allá de su literalidad, que su sentido ha sido liberar a las gratificaciones de toda carga que hubiese pesado sobre ellas, con las únicas excepciones expresamente señaladas. En esta medida, se desprende que el término "contribución" no ha sido empleado en su connotación tributaria, sino con un alcance amplio, que lo asume como toda cantidad o cuota pagada para un fin determinado, y no sólo para las cargas del Estado.

Siendo así, la inafectación dispuesta por la Ley N° 29351 comprende dentro de su ámbito a los pagos correspondientes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Esta posición ha sido asumida en el diseño de la versión 1.4 de la planilla electrónica (aprobada por Resolución de Superintendencia N° 159-2009/SUNAT), la que considera que los conceptos 406 y 407, "gratificaciones de fiestas patrias y navidad - Ley N° 29351" y "gratificación proporcional - Ley N° 29351", sólo se encuentran afectos al impuesto a la renta de quinta categoría.

Oficina de Asesoría Jurídica  
Lima, 30 de julio de 2009

**3.3. Caso de remuneración integral anual**

En el caso de remuneración integral anual (Art. 8 D.S. N° 003-97-TR, (27.03.97), en la que se haya incorporado el pago de la gratificación:

- ✓ Se deberá distinguir la alícuota mensual para dejarla de afectar con las aportaciones.
- ✓ La bonificación extraordinaria que se genera por la inafectación deberá ser igualmente abonada y expresada en forma separada para que goce también de la inafectación.

- ✓ Se aplicará respecto de la remuneración integral mensual que se abone a partir del 25 de junio de 2015.
- ✓ La proporción de la gratificación que se ha pagado entre el 01.01.2015 y el 24.06.2015 sí ha estado grabada con todos los tributos y aportaciones.

#### 4. Bonificación extraordinaria

La norma también ha dispuesto que el aporte que dejan de abonar los empleadores, como efecto de la inafectación mencionada, al Seguro Social de Salud (Essalud) será entregada a los trabajadores bajo la modalidad de una bonificación extraordinaria no remunerativa ni pensionable.

- ✓ El monto que dejan de abonar los empleadores por concepto de aportación a Essalud sobre las gratificaciones de julio y diciembre, les será abonado a los trabajadores como bonificación extraordinaria temporal.
- ✓ El porcentaje de aporte a Essalud no significará un ahorro para el empleador, sino que por el contrario será un beneficio para el trabajador.
- ✓ Así, la bonificación deberá representar el 9% del monto de la gratificación.
- ✓ En el caso de trabajadores afiliados a una entidad prestadora de salud - EPS, la bonificación sería solo el 6.75 % de la gratificación (deberá ser precisado en el reglamento).
- ✓ Se genera tanto respecto de la gratificación ordinaria, como de la gratificación trunca.
- ✓ Las gratificaciones trucas generadas entre el 01.01.2015 y el 24.06.2015, no generan pago de bonificación.
- ✓ Este monto no tendrá carácter remunerativo ni pensionable.
- ✓ Aunque se perciba durante dos años consecutivos no significa que se habrá desnaturalizado la extraordinariedad y por ello no se "ordinariza".
- ✓ Este es un beneficio que se ha otorgado por ley con carácter permanente.
- ✓ Se debe pagar en la misma oportunidad en que se abonan las gratificaciones.

##### Características de la bonificación:

- ✓ Es una bonificación extraordinaria.
- ✓ No tiene carácter remunerativo ni pensionable, por lo tanto:
  - No está afecta a ningún tributo ni aportación que grave remuneraciones, salvo renta de quinta categoría.
  - No se tomará en cuenta para definir derechos pensionarios.
  - No servirá de base de cálculo para el pago de ningún beneficio social.

INAFECTACIÓN DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA											
Beneficio	Tributo	A cargo del empleado					A cargo del trabajador				
		Senati	Essalud		SCTR		SNP	SPP	Impuesto a la renta	Descuentos	
			Essalud	EPS	Pensiones	Salud				Judiciales	Sindicales
Bonificación extraordinaria	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ	

CÓMPUTO DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA PARA BENEFICIOS SOCIALES								
Beneficio	CTS	Vacaciones	Gratificaciones	Horas extras	Descanso semanal	Feriados	Utilidades	Indemnizaciones
Bonificación extraordinaria Ley N° 30334	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

#### 5. Preguntas frecuentes sobre el restablecimiento inafectación de las gratificaciones y pago de la bonificación especial

##### • ¿Qué dispone la Ley N° 30334?

La Ley N° 30334 esencialmente establece tres cosas:

- La inafectación permanente de las gratificaciones y aguinaldos de aportes, contribuciones y descuentos.

- El otorgamiento al trabajador de una bonificación permanente, derivada de lo que el empleador deja de aportar al Essalud respecto de la gratificación o aguinaldo.
- El incremento permanente de la libre disponibilidad de los depósitos de CTS.

##### • ¿Desde cuándo está vigente el beneficio?

La norma no supedita su vigencia a la dación de un posterior reglamento, ni impide que se aplique (en cuanto inafectación y el pago de la correspondiente bonificación) sobre las gratificaciones trucas que se paguen a partir del 25 de junio de 2015 o sobre las gratificaciones ordinarias de Fiestas Patrias que se pagarán a partir del 1 de julio de 2015, así como tampoco debe impedir que los trabajadores puedan realizar retiros de su CTS depositada bajo las nuevas reglas de disposición, a partir del 25 de junio de 2015.

##### • ¿Desde cuándo se aplica la inafectación de las gratificaciones?

- Las gratificaciones trucas generadas entre el 01.01.2015 y el 24.06.2015 estuvieron afectas a todos los tributos y aportaciones (no operó la inafectación).
- La proporción de las gratificaciones, en caso de remuneración integral anual, generadas entre el 01.01.2015 y el 24.06.2015, estuvieron afectas a todos los tributos y aportaciones (no operó la inafectación).
- Las gratificaciones trucas generadas a partir del 25.06.2015 gozan de la inafectación.
- La proporción de las gratificaciones, en caso de remuneración integral anual, generadas a partir del 25.06.2015, gozan de la inafectación.
- Las gratificaciones ordinarias de Fiestas Patrias de julio 2015 (íntegras o proporcionales) gozan de la inafectación.

##### • ¿Se aplica a los trabajadores del sector público?

Sí, se aplica a los trabajadores y pensionistas del sector público, tanto los que laboran bajo el régimen de la carrera administrativa, Ley del Servicio Civil, régimen CAS, así como bajo el régimen común de la actividad privada.

##### • ¿A qué trabajadores del sector privado beneficia?

La inafectación beneficia a los trabajadores del sector privado cuyas gratificaciones son reguladas por la Ley N° 27735 (28.05.2002), y también a aquellos contratados bajo regímenes especiales, cuyas gratificaciones se regulan por normas especiales.

##### • ¿A qué trabajadores de regímenes especiales del sector privado beneficia?

Si bien se aplica a los trabajadores de regímenes especiales (construcción civil, portuarios, pesqueros, artistas, del hogar), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo interpreta que no es de aplicación a los trabajadores del régimen agrario.

##### • ¿Respecto de qué tributos opera la gratificación?

Las gratificaciones y aguinaldos no estarán afectos a:

- Aportaciones a ESSALUD.
- Aportaciones al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR (tanto la parte de la cobertura pensionaria como la de prestaciones de salud).
- Aportaciones a los sistemas pensionarios (tanto las que corresponden al Sistema Nacional de Pensiones - SNP, como las del Sistema Privado de Pensiones - SPP, y los que se hacen para el fondo de pensiones del D. Ley N° 20530).
- Contribución al SENATI.

##### • ¿A qué tributos estarán afectos las gratificaciones y los aguinaldos?

Las gratificaciones y aguinaldos solo están afectos al impuesto de renta de quinta categoría.