

Beneficios convencionales

INFORMATIVO LABORAL N° 05

Introducción

La legislación laboral prevé la entrega de una gratificación legal en diciembre de cada año, con ocasión a la Navidad, a todos los trabajadores que han prestado servicios, cuando menos, un mes completo dentro del segundo semestre del año (julio a diciembre).

Sin perjuicio de ello, nada impide que las empresas puedan evaluar la entrega de otros beneficios convencionales (no legales) a sus trabajadores, aprovechando estas fiestas de Navidad y fin de año.

Considerando lo anterior el presente informativo tiene como finalidad ofrecer algunas alternativas de beneficios convencionales que las empresas pueden otorgar a sus trabajadores con ocasiones de las fiestas de Navidad y fin de año, sin que ello suponga un incremento significativo en sus costos de planilla.

CONTENIDO

01

Naturaleza de beneficios convencionales – Aspecto Normativo

- a. Remunerativos
- b. No remunerativos

02

Beneficios no remunerativos que se pueden otorgar por fiestas

- a. Gratificaciones extraordinarias
- b. Canasta navideña o similares
- c. Asignación por festividades
- d. Adelanto en participación de las utilidades

03

Conclusiones



01. Naturaleza de los beneficios convencionales

Los beneficios sociales convencionales son aquellos beneficios otorgados por el empleador (políticas o reglamentos de la empresa) o acordados por las partes (convenio colectivo, contrato de trabajo, costumbre, etc) que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente.

Conforme lo antes indicado, es posible otorgar a los trabajadores beneficios que tengan como origen la voluntad del empleador, mas allá de los beneficios sociales regulados por ley. La legislación laboral peruana reconoce naturaleza remunerativa o no remunerativa a estos beneficios convencionales de acuerdo a los siguientes criterios:



Son remuneración computable los beneficios **que regularmente perciba** el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, **siempre que sean de su libre disposición.**

La legislación laboral prevé el siguiente listado cerrado de beneficios que no se consideran remunerativos:

- Gratificaciones extraordinarias o pagos ocasionales, entregados a título de liberalidad o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral, incluyendo la bonificación por cierre de pliego.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.

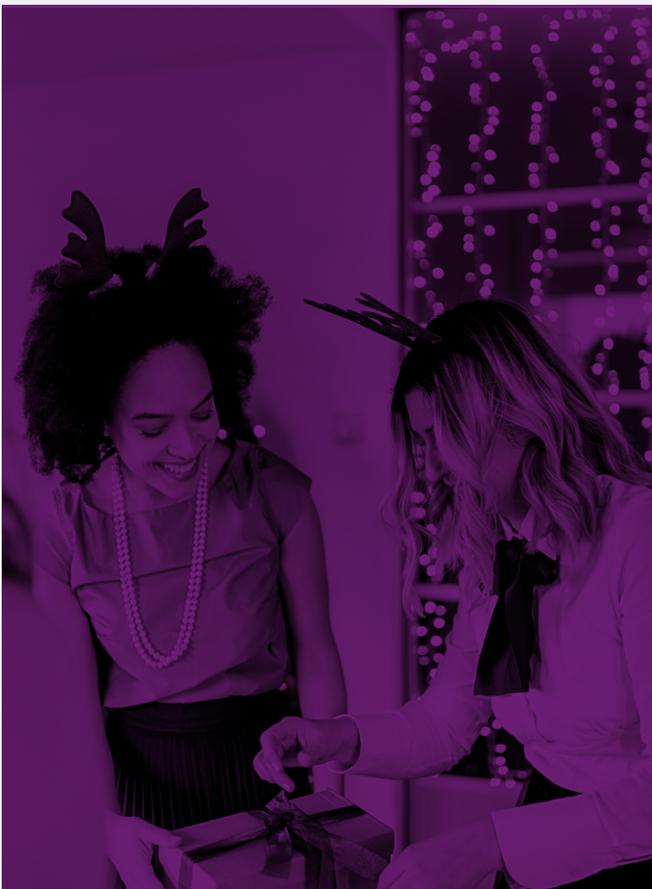


- Valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- Asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento, así como aquellas que se abonen con motivo de determinadas festividades como consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, siempre que no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

A diferencia de los conceptos remunerativos, que ingresan a la base de cálculo para los demás beneficios sociales, los no remunerativos no son considerados dentro de dicha base de cálculo. Así, los conceptos no remunerativos otorgados no generan un incremento en el costo de la planilla con respecto a los demás beneficios.



02. Beneficios no remunerativos que se pueden otorgar por fiestas



Como alternativas durante Navidad y las fiestas de fin de año, las empresas pueden optar por cualquiera de los siguientes beneficios convencionales no remunerativos, con la finalidad de brindar incentivos a sus trabajadores que no representen un mayor costo para su planilla:

a. Gratificaciones extraordinarias

Las empresas pueden otorgar a sus trabajadores una gratificación extraordinaria con ocasión al fin de año y las fiestas de la Navidad. La suma de dinero otorgada dependerá íntegramente de la voluntad del empleador. Sin embargo, para garantizar que esto sea considerado como un concepto no remunerativo, y, por ende, no signifique un incremento en los costos de la planilla, este debe ser otorgado de manera ocasional y a título de liberalidad.

b. Canasta navideña o similares

Tradicionalmente las empresas otorgan a sus trabajadores canastas navideñas o vales para canjear pavos durante las fiestas de Navidad, sin que hacerlo se trate de una obligación legal. La legislación laboral prevé expresamente que estos beneficios no son remunerativos, por lo que su entrega no tiene un impacto en el cálculo de los beneficios sociales legales y tampoco incrementa los costos de la planilla de la empresa.

Como alternativa a la tradicional canasta navideña, recientemente las empresas vienen entregando a sus trabajadores giftcards o vales de consumo en supermercados y tiendas por departamentos.

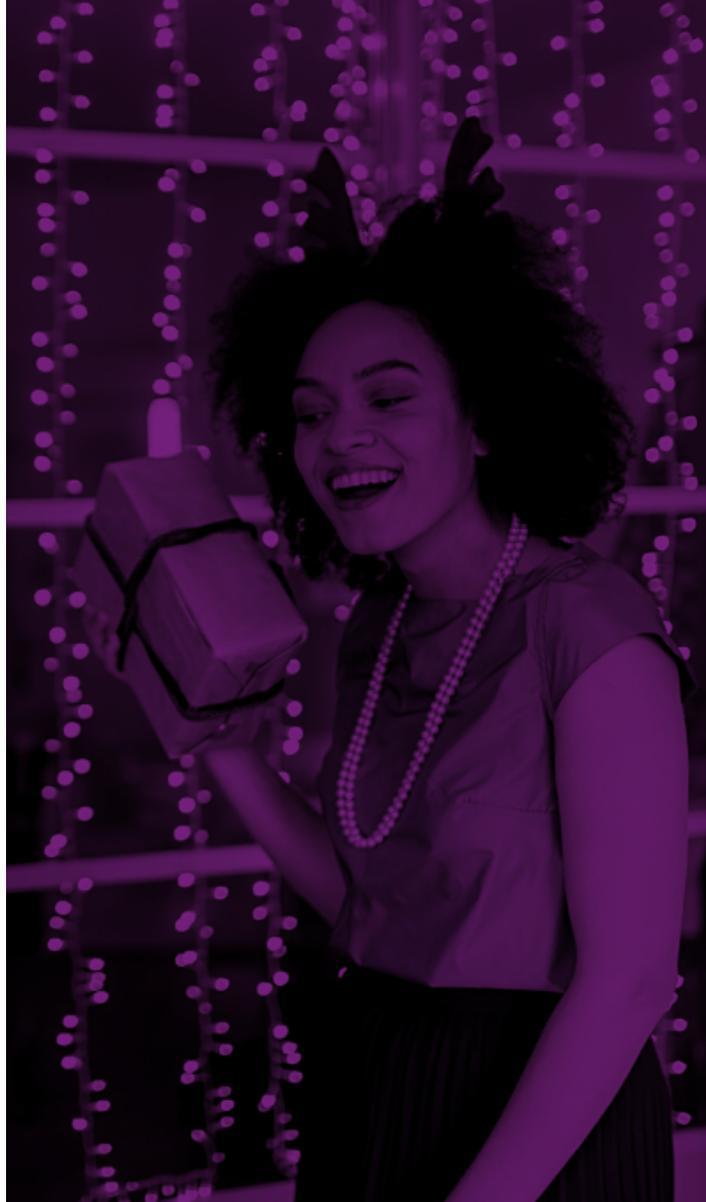
c. Asignación por festividades

En caso de aquellas empresas que cuenten con sindicato de trabajadores, podrán pactar la entrega de una asignación especial con ocasiones a las fiestas de Navidad y fin año mediante convenio colectivo. En este caso, dependiendo de si el sindicato es mayoritario o no, el beneficio podría extenderse a los trabajadores no sindicalizados inclusive.

d. Adelanto de participación en utilidades voluntarias

En caso la empresa ya pueda prever a estas alturas del año que al final del ejercicio anual del impuesto a la renta correspondiente al 2021 tendrá un resultado positivo en la Renta Neta Anual, podría decidir unilateralmente adelantar parte del pago de la participación en las utilidades al que podría tener derecho cada trabajador. El importe que pagado será posteriormente deducido a cada trabajador en la oportunidad que la empresa se vea legalmente obligada al pago total de dicho beneficio.

Las empresas que, si bien contarán con un resultado positivo en la Renta Neta Anual del 2021, pero que no se ven obligadas al pago de la participación en las utilidades debido a que no cuentan con el número mínimo de trabajadores para otorgar dicho beneficio (20 trabajadores); también podrían decidir otorgar un importe en calidad de participación en las utilidades voluntarias, por que tampoco será considerado un concepto remunerativo.



03. Conclusiones

Con la finalidad de celebrar las fiestas de Navidad y fin de año, las empresas pueden otorgar a sus trabajadores beneficios adicionales a la gratificación legal de diciembre. Para ello, se puede optar por beneficios no remunerativos, de tal manera que no se incrementen de manera significativa los costos de la planilla.

Proyectos de
Ley:

Contactos clave



Jaime Zegarra

Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Pamela Duffy

Asociada Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Lucia Varillas

Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)