

INFORME N.º 0184-2015-SUNAT/5D0000

MATERIA:

Se consulta si forma parte de la base imponible de la contribución al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), la gratificación establecida con carácter permanente mediante convenio colectivo, a favor de los trabajadores comprendidos bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N.º 728), por cada cinco años de servicios prestados en forma ininterrumpida, que es de su libre disposición.

BASE LEGAL:

- Texto Único Concordado (TUC) del Decreto Ley N.º 19990 que crea el SNP, cuya publicación fue dispuesta mediante el Decreto Supremo N.º 014-74-TR, publicado el 8.8.1974 y normas modificatorias.
- Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, publicado el 27.3.1997 y normas modificatorias.
- Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR, publicado el 26.1.1996 y normas modificatorias.
- TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR, publicado el 1.3.1997 y normas modificatorias (en adelante, LCTS).

ANÁLISIS:

1. Como para efecto de absolver la consulta bajo análisis, uno de los aspectos que debe tenerse claro es el referido a cuál es la base imponible de la contribución al SNP, es pertinente mencionar que en el Informe N.º 035-2013-SUNAT/4B0000⁽¹⁾ se ha señalado que *la Contribución al SNP se calculará sobre el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición, con excepción de los conceptos excluidos en los artículos 19º y 20º de la LCTS*⁽²⁾.

Así pues, a fin de dar respuesta a la aludida consulta, debe determinarse si la gratificación a la que esta se refiere:

- a) Es parte de la retribución por los servicios que prestan los trabajadores a que se refiere dicha consulta.
- b) No está comprendida en alguno de los supuestos de exclusión previstos en los artículos 19º y 20º de la LCTS.

¹ Disponible en el Portal SUNAT (<http://www.sunat.gob.pe/>).

² Las normas que fueron materia de análisis en dicho informe fueron, entre otras, el TUC del Decreto Ley N.º 19990, el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, y el Reglamento del TUO de dicho decreto legislativo.

2. En cuanto a lo primero, cabe señalar que la razón por la que se otorga a los trabajadores la gratificación permanente bajo análisis es su permanencia ininterrumpida, durante cada periodo de cinco años, en la entidad que la otorga, por lo que se trata de un concepto que compensa el tiempo de servicios prestado por tales trabajadores, vale decir, un reconocimiento a la antigüedad laboral de dichos trabajadores, prestando servicios en forma ininterrumpida, en la misma entidad.

En ese sentido, puede afirmarse que la referida gratificación forma parte de la retribución por los servicios que prestan dichos trabajadores⁽³⁾, la cual es de su libre disposición.

3. Respecto de si la gratificación en cuestión está comprendida en alguno de los supuestos de exclusión previstos en los artículos 19° y 20° de la LCTS, cabe señalar que la única alusión a gratificaciones que se hace en tales artículos es la contenida en el inciso a) del artículo 19° de dicha ley, el cual establece que no se consideran remuneraciones computables las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador 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, incluyéndose a la bonificación por cierre de pliego.

De la norma citada fluye que no califican como remuneraciones las gratificaciones extraordinarias, así como los otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente sea que se hayan entregado a título de liberalidad del empleador, 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.

Además, en relación con las gratificaciones extraordinarias, la doctrina señala que *son montos que la empresa otorga, ocasionalmente y a título de liberalidad, a sus trabajadores. Para entender mejor, son las sumas de dinero que el trabajador percibe sin que tenga que cumplir alguna condición o requisito para gozarlas. Es un concepto no remunerativo porque no es contraprestativo ya que no retribuye o premia las labores del trabajador. El carácter contraprestativo es un elemento propio de la remuneración⁽⁴⁾.*

³ Cabe indicar que, en general, la *gratificación* representa una forma de retribución que el empleador proporciona por encima del salario y a título de recompensa o remuneración excepcional, lo haga voluntariamente o en virtud de práctica establecida (Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres, edición 2003. Citado en la RTF N.º 18554-1-2011, pág. 6).

Además, en la misma RTF se ha señalado que *toda vez que las gratificaciones por quinquenio tienen la particularidad de que son entregados en el lapso de un tiempo que siempre es el mismo, 5 años, y que se ha previsto con carácter permanente en el tiempo, lo que los hace regulares, devienen en gratificaciones de tipo ordinario, y, por tanto, califican como conceptos remunerativos* (págs. 7 y 8).

⁴ García Manrique, Álvaro. ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Gaceta Jurídica S.A. Lima, 2010. Pág. 41.

En la misma línea, en relación con la naturaleza jurídica de las gratificaciones extraordinarias, Jorge Toyama Miyagusuku señala que *las gratificaciones extraordinarias, para ser tales, deben responder a*

De lo antes señalado queda claro que la gratificación bajo análisis no está comprendida en los supuestos de exclusión previstos en el inciso a) del artículo 19° de la LCTS, dado que no cumple una de las condiciones para ello, cual es, que sea percibida por el trabajador *ocasionalmente*, sino que lo es, con carácter permanente (por cada cinco años de permanencia en la misma entidad prestando servicios ininterrumpidos).

4. De lo expuesto se tiene que la gratificación a la que se refiere la presente consulta forma parte de la retribución por los servicios que prestan los trabajadores a que se refiere esta; es de su libre disposición; y no está comprendida en alguno de los supuestos de exclusión previstos en los artículos 19° y 20° de la LCTS.

Por lo tanto, la gratificación establecida con carácter permanente mediante convenio colectivo, a favor de los trabajadores comprendidos bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N.° 728), por cada cinco años de servicios prestados en forma ininterrumpida, que es de su libre disposición, forma parte de la base imponible de la contribución al SNP.

CONCLUSIÓN:

La gratificación establecida con carácter permanente mediante convenio colectivo, a favor de los trabajadores comprendidos bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N.° 728), por cada cinco años de servicios prestados en forma ininterrumpida, que es de su libre disposición, forma parte de la base imponible de la contribución al SNP.

Lima, 23 de diciembre de 2015

Original firmado por

ENRIQUE PINTADO ESPINOZA

Intendente Nacional (e)

Intendencia Nacional Jurídica

**SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE DESARROLLO
ESTRATÉGICO**

rap

CT0767-2015

CONTRIBUCIÓN AL SNP – Gratificación establecida por convenio colectivo.

un acto de liberalidad del empleador y entregarse de manera excepcional u ocasional. Evidentemente, si el empleador entrega una suma de dinero llamada gratificación extraordinaria pero como contraprestación por los servicios del trabajador o, en reiteradas oportunidades, entrega tal gratificación, no estamos ante una gratificación extraordinaria sino ante una remuneración (Los contratos de trabajo. Gaceta Jurídica S.A. Lima, 2008. Pág. 542).