

# GUÍA SOBRE LOS PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIALES

Consideraciones para su determinación y correcto pago al trabajador



Javier Hurtado Alendez  
Carina Dávila Cardich  
**2018**



# CONTENIDO

**I. GRATIFICACIONES LEGALES**

**II. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

**III. DESCANSO VACACIONAL ANUAL**

**IV. ASIGNACIÓN FAMILIAR**

**V. SEGURO DE VIDA LEY**

**VI. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES**



## Sobre la Firma

### BDO en el Perú

Somos un grupo de Firmas miembro de BDO Global, una de las organizaciones en auditoría y consultoría más importantes a nivel local y mundial.

Desde nuestra constitución, hace más de 25 años, venimos brindando servicios de alta calidad a organizaciones peruanas e internacionales de distintas actividades empresariales y gubernamentales; muchas de ellas pertenecientes a los principales grupos empresariales del Perú.

Ofrecemos una amplia gama de servicios de auditoría y consultoría de alto valor agregado para cubrir diversas necesidades y superar las expectativas de nuestros clientes.

Nuestro compromiso es contribuir al éxito de nuestros clientes, identificándonos con sus objetivos y brindándoles un aporte profesional efectivo para alcanzarlos.

### BDO en el Mundo

BDO se creó en 1963 en Europa, cuando firmas contables del Reino Unido, Alemania, Holanda, EEUU y Canadá se unieron para atender clientes con operaciones internacionales y conformaron el Grupo Binder Seidman International.

Años más tarde, la organización adoptó como denominación la sigla BDO, que identificaba a "los Socios fundadores" (Binder, Dijker y Otte).

Hoy BDO es una red de firmas de auditoría y consultoría considerada entre las cinco más importantes a nivel mundial, con más de 1,500 oficinas en 162 países.

Atendemos a clientes locales e internacionales a través de una amplia gama de servicios profesionales.

Nuestra diversidad de clientes abarca tanto el sector público como el privado, de diversas industrias y a todo nivel de empresas. Asesoramos desde grandes corporaciones, hasta medianas y pequeñas empresas a las que acompañamos en su desarrollo y crecimiento.

Guía elaborada por BDO Outsourcing S.A.C. Queda expresamente prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin la autorización del autor.

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente; sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Outsourcing S.A.C. para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares.

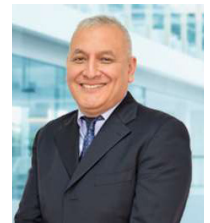
BDO Outsourcing S.A.C., sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Outsourcing S.A.C., una sociedad anónima cerrada peruana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas. BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

## Sobre los autores

### Javier Hurtado Alendez

Javier es Contador Público Colegiado graduado de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tiene una Maestría en Administración de Negocios (MBA) en la Universidad San Ignacio de Loyola con especialización en negociaciones transfronterizas en Tampa University (Florida-EEUU). Javier cuenta con más de 20 años de experiencia profesional asesorando a empresas en aspectos financieros, contables, tributarios y de planificación empresarial. Es docente universitario en cursos relacionados a contabilidad y finanzas, participando como jurado en obtención de títulos y asesor de tesis universitarias.



### Carina Dávila Cardich

Carina es abogada colegiada y titulada por la Pontificia Universidad Católica del Perú y cuenta con 12 años de experiencia en el mundo corporativo asesorando empresas. Inicialmente, tuvo como área de especialización el Derecho Laboral, Seguridad Social y Migratorio; posteriormente, ha logrado especializarse en el área de Derecho de la Empresa. En su desarrollo profesional, ha llevado especializaciones de diferente índole entre las cuales se encuentra el Programa de Especialización para Ejecutivos (PEE) en Derecho Corporativo en la Universidad ESAN, obteniendo la especialización en Derecho Laboral; asimismo, ha afianzado sus conocimientos en el idioma inglés culminando el curso de Inglés Jurídico en el Instituto de Idiomas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asimismo, cuenta con estudios de Maestría de Derecho de la Empresa por la Pontificia Universidad Católica del Perú.





# INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por finalidad brindar los lineamientos y pautas generales que toda entidad empleadora debe tener en consideración al momento de determinar los beneficios sociales a cuyo pago se encuentra obligada.

A continuación, podrá encontrarse información referida al monto, requisitos, oportunidad de pago, sanciones administrativas relacionadas y demás aspectos vinculados a los siguientes beneficios sociales:

- Gratificaciones Legales
- Compensación por Tiempo de Servicios
- Descanso Vacacional Anual
- Asignación Familiar
- Seguro de Vida Ley
- Participación en las Utilidades

# I. GRATIFICACIONES LEGALES

## A. Aspectos Generales

Las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

En dichas normas se establece el otorgamiento de 2 gratificaciones al año con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Dicho derecho es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato de trabajo ni del tiempo de prestación de servicios del trabajador (contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, o a tiempo parcial).

## B. Gratificaciones Ordinarias

### 1. Requisitos

Para que el trabajador pueda percibir sus gratificaciones ordinarias, deberá contar con 1 mes de servicios como mínimo antes del mes en que corresponde efectuar el abono de la gratificación.

Además, el trabajador deberá encontrarse laborando efectivamente durante la primera quincena de julio o diciembre de cada año, respectivamente.

### 2. Tiempo de Servicios

Las gratificaciones ordinarias se pagan de acuerdo al tiempo de trabajo efectivo. Siendo ello así, aquellos días que no se consideren como efectivamente laborados se deducirán a razón de treintavos de la fracción correspondiente a pagar por dicho concepto.

Excepcionalmente, se considerarán como tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos:

- Periodo de descanso vacacional.
- Licencias con goce de haberes.
- Descansos o licencias que originen el pago de subsidios.
- Días considerados como laborados para todo efecto legal.

### 3. Monto de la Gratificación

Cumplidos los requisitos y considerando el tiempo computable correspondiente, se puede observar que existen 2 supuestos de pago de las gratificaciones ordinarias:

- Gratificación ordinaria íntegra: cumplidos los requisitos para la percepción de las gratificaciones, se otorgarán las gratificaciones ordinarias. Éstas equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre (enero - junio, julio - diciembre).
- Gratificación ordinaria proporcional: si el trabajador ha laborado por un período menor a un semestre, las gratificaciones se reducirán proporcionalmente. Para ello, es indispensable que el trabajador haya laborado, como mínimo, 1 mes en el semestre correspondiente.

### 4. Remuneración Computable

En relación a la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, la Ley N° 27735 dispone que será la vigente a la fecha en la que corresponde otorgar el beneficio

en cuestión, esto es, en la primera quincena de julio o diciembre; en tanto que el Reglamento del mismo, por el contrario, establece que la remuneración de referencia será la que el trabajador se encuentre percibiendo al 30 de junio y 30 de noviembre, según se trate de la remuneración de Fiestas Patrias o Navidad, respectivamente.

Para dichos efectos, se considerará como remuneración computable a la remuneración básica y todos aquellos conceptos remunerativos que perciba el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación por sus servicios.

Ante los supuestos de remuneraciones principales y variables, se considerará como remuneración computable al promedio de las remuneraciones percibidas en el semestre correspondiente, sin perjuicio que las mismas hayan sido percibidas en menos de 3 oportunidades en el periodo correspondiente.

Por otro lado, en caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable, las mismas serán consideradas en el cálculo de la remuneración computable siempre que hayan sido percibidas en 3 oportunidades como mínimo en el periodo de 6 meses computables. Siendo así, se incorporarán al monto a percibir como gratificación a razón de 1/6 de la suma de las mismas.

### 5. Oportunidad de Pago

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad deben ser pagadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Dicho plazo es indisponible para cualquiera de las partes en la relación laboral.

## C. Gratificaciones Truncas

### 1. Requisitos para su Percepción

El derecho a percibir las gratificaciones truncas se genera al momento de cese del trabajador, siempre que el mismo hubiese laborado como mínimo 1 mes en el semestre respectivo.

### 2. Monto de la Gratificación

El monto de la gratificación trunca se determinará de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo en que se produzca el cese.

### 3. Remuneración Computable

La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones será la remuneración vigente al mes inmediato anterior a la fecha de cese del trabajador.

### 4. Oportunidad de Pago

La gratificación trunca se pagará de manera conjunta con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

## D. Inafectación de las Gratificaciones Legales y Bonificación Extraordinaria

Según lo dispuesto en la Ley N° 30334 y el Decreto Supremo N° 012-2016-TR que la reglamenta, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad (íntegras o proporcionales) se encuentran inafectas de toda aportación, contribución o descuento; sin embargo, dicha inafectación no comprende a las retenciones por concepto de Impuesto a la

Renta ni a los descuentos autorizados por el mismo trabajador, sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial.

Asimismo, en la referida norma también se dispuso que el monto de aportación de las entidades empleadoras a EsSalud, con respecto a las gratificaciones, deberá ser pagada al trabajador en calidad de "Bonificación Extraordinaria" junto con la gratificación ordinaria o trunca a entregarle. Es importante tener en cuenta que, de tratarse de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud (EPS), la Bonificación Extraordinaria equivale al 6.75% del aporte a EsSalud que hubiese correspondido efectuar a la entidad empleadora por concepto de gratificaciones.

### E. Infracciones Administrativas

Las entidades empleadoras deberán considerar que no cumplir con cualquiera de las disposiciones referidas a las gratificaciones legales contenidas en la normativa de la materia podrían constituir infracciones calificadas como leves o graves, siendo con ello pasibles de ser sancionadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL) con multas que oscilarían entre las 0.23 UIT (S/ 954.50) y 22.50 UIT (S/ 93,375.00), de acuerdo al número de trabajadores afectados\*.

## II. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

### A. Aspectos Generales

La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.

Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un "seguro de desempleo", en tanto constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo.

### B. Requisitos

Tendrá derecho a dicho beneficio el trabajador sujeto al régimen laboral común de la actividad privada que cumpla cuando menos, en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas; y que haya laborado como mínimo 1 mes en el semestre correspondiente.

### C. Monto de la CTS

La CTS será equivalente a tantos dozavos de la remuneración del trabajador como meses completos haya laborado en el semestre respectivo (noviembre-abril, mayo-octubre). De esta forma, si el trabajador laboró el semestre completo, la entidad empleadora deberá depositarle media remuneración; de no haberlo laborado completamente, las fracciones de mes deberán ser depositadas por treintavos.

Es de precisar que la remuneración antes mencionada será la vigente en los meses de abril y octubre, respectivamente.

### D. Tiempo de Servicios

Para el cálculo de la CTS se debe considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador dentro del territorio peruano o en el extranjero, cuando el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con la entidad empleadora que lo contrata en Perú.

Son computables solo los días de trabajo efectivo. Los días de inasistencias injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.

Por excepción, deberán ser considerados como días efectivamente laborados a efectos del cálculo de la CTS los siguientes:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o por enfermedades debidamente comprobadas serán consideradas como efectivamente laboradas en todos los casos hasta por 60 días al año, los cuales deberán computarse en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año al 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y posnatal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por la entidad empleadora.

\*Montos determinados según UIT vigente al año 2018, siendo la misma ascendente a S/ 4,150.00.

- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido, ya sea por reposición o nulidad.

### E. Remuneración Computable

Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), siempre que sean de su libre disposición.

También forma parte de la remuneración computable, el valor de la alimentación principal (el desayuno, almuerzo, y la cena o comida) proporcionada en dinero o en especie por la entidad empleadora. Es importante señalar que el refrigerio que no constituye alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.

Asimismo, el TUO de la LCTS ha desarrollado una lista de conceptos considerados como no remunerativos para el pago de la CTS, los cuales se señalan a continuación:

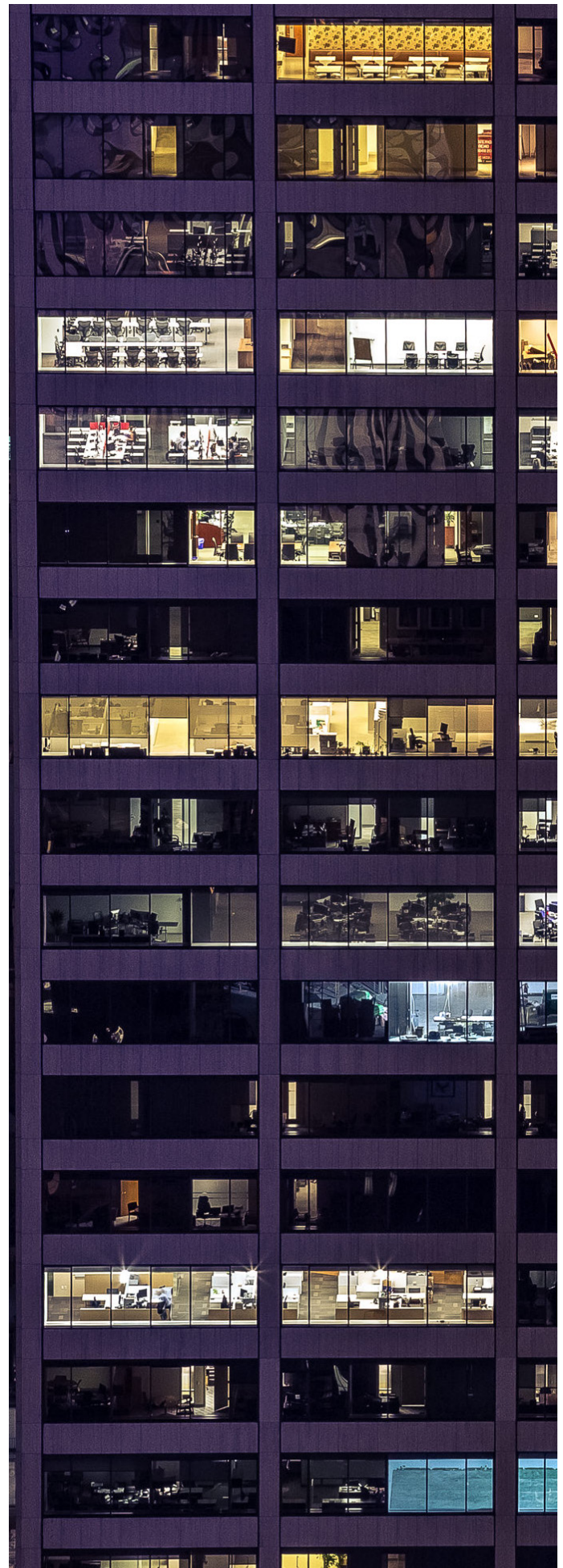
- Las gratificaciones extraordinarias.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la entidad empleadora.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que la entidad empleadora otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la entidad empleadora otorgue al trabajador, 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, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- La alimentación proporcionada directamente por la entidad empleadora que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

### F. Oportunidad de Pago

La entidad empleadora debe realizar el depósito de la CTS en la institución financiera elegida por el trabajador (en adelante, entidad depositaria), dos veces al año, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre.

### G. Hoja de Liquidación de la CTS

Efectuado el depósito de la CTS, dentro de los 5 días hábiles siguientes, la entidad empleadora debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, una liquidación debidamente firmada por el representante legal



de la entidad empleadora.

## H. Libre Disponibilidad de los Depósitos de CTS

Con la finalidad de reactivar la economía y promover el consumo, se han dado normas que facultan a los trabajadores disponer de parte de sus depósitos acumulados de CTS.

Es así que, en virtud a la Ley N° 30334 y el Decreto Supremo N° 012-2016-TR que la reglamenta, los trabajadores pueden disponer, libremente y de forma permanente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

## I. Comunicación a las Entidades Depositarias de la CTS

Únicamente en los casos en los que el trabajador decida disponer de sus depósitos de CTS, la entidad empleadora estará obligada a comunicar a las entidades depositarias de la CTS el monto intangible del trabajador (monto no disponible), esto es, el equivalente a 4 veces su última remuneración bruta mensual; debiendo realizar dicha comunicación dentro de los 3 días hábiles contados a partir del requerimiento del trabajador.

## J. CTS ante Casos de Desvinculación Laboral

### 1. Pago directo de la CTS trunca

La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por la entidad empleadora en calidad de CTS trunca dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

### 2. Deduciones de Sumas Graciosas

Si al momento del cese o con posterioridad a este, el trabajador recibe por parte de la entidad empleadora una cantidad a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, ésta podrá ser deducida de aquellas sumas que la autoridad judicial ordene pagar a la entidad empleadora a consecuencia de una demanda que interponga el trabajador exigiendo el reintegro de cualquier monto adeudado en el marco de la relación laboral.

Para que proceda lo mencionado, deberá constar expresamente en documento de fecha cierta (por ejemplo, en una Hoja de Liquidación de Beneficios Sociales) que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el TUO de la LCTS o en las normas correspondientes a la compensación contempladas en el Código Civil.

### 3. Certificado de Cese

La entidad empleadora entregará al trabajador la certificación que acredite el término de la relación laboral dentro de las 48 horas de producido el cese.

La negativa injustificada, la demora de la entidad empleadora, el abandono de la misma por parte de sus titulares o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de dicha certificación, sea cual fuere su causa, dentro del plazo previsto, dará lugar a que acreditado tal cese, la Autoridad Administrativa de Trabajo, sustituyendo a la entidad empleadora, extienda tal certificación a efectos de permitir al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

Ante el supuesto que el trabajador no hiciera cobro de la CTS en poder de la entidad empleadora ni recogiera el certificado de cese, ésta podrá ser consignada.







**4. Retención por Falta Grave**

Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico a la entidad empleadora, ésta deberá notificar al depositario para que la CTS y sus intereses queden retenidos bajo su custodia por el monto que corresponda, acreditando el inicio de acciones por daños y perjuicios.

Al respecto, la entidad empleadora deberá interponer una demanda por daños y perjuicios dentro de los 30 días naturales de producido el cese; con lo cual, el derecho de retención caducará una vez vencido dicho plazo sin que ésta presente la demanda respectiva, pudiendo el trabajador disponer libremente de su CTS e intereses.

Si la entidad empleadora no presentase la demanda dentro del plazo señalado, quedará obligada a pagar, en calidad de indemnización, los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS, así como a entregar la certificación de cese de la relación laboral.

**K. Infracciones Administrativas**

Las entidades empleadoras deberán considerar que no cumplir con cualquiera de las disposiciones referidas a la CTS contenidas en la normativa de la materia podrían constituir infracciones calificadas como leves o graves, siendo con ello posibles de ser sancionadas por la SUNAFIL con multas que oscilarían entre las 0.23 UIT (S/ 954.50) y 22.50 UIT (S/ 93,375.00), de acuerdo al número de trabajadores afectados\*.

# III. DESCANSO VACACIONAL ANUAL

**A. Aspectos Generales**

El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. De conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

**B. Requisitos**

El trabajador podrá hacer uso de su descanso vacacional siempre que cumpla con 1 año completo de servicios (primera condición) y que haya cumplido el récord vacacional correspondiente (segunda condición), según fuere su jornada de trabajo semanal.

Esquemáticamente lo indicado en la norma correspondiente tenemos el siguiente cuadro:

<b>Derecho al descanso vacacional</b>	<b>Cumplimiento de 1 año de servicios</b>		
	+		
	<b>Cumplimiento del récord vacacional</b>		
	Jornada de 6 días semanales	>	Labor efectiva de 260 días en el período
	Jornada de 5 días semanales	>	Labor efectiva de 210 días en el período
	Jornada de 4 o 3 días semanales y otros supuestos	>	Faltas injustificadas no excedan a 10 días

Para dichos efectos, serán considerados como días efectivamente laborados los siguientes supuestos:

- La jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- La jornada cumplida en días de descanso sea cual fuere el número de horas laboradas.
- Las horas de sobretiempo en número de 4 o más en un día de labores.
- Los primeros 60 días de inasistencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional en cada año de servicios.
- El descanso pre y post natal.

\*Montos determinados según UIT vigente al año 2018, siendo la misma ascendente a S/ 4,150.00.



- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual, convenio colectivo o decisión unilateral de la entidad empleadora.
- Los días del periodo vacacional correspondientes al año anterior.
- Los días de huelga declarada procedente o legal.

### C. Monto de la Remuneración Vacacional

La remuneración vacacional será equivalente a aquella que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración computable a aquella considerada para efectos del cálculo correspondiente de la CTS.

Por otro lado, la remuneración vacacional deberá ser abonada al trabajador antes del inicio de su periodo de descanso vacacional programado.

### D. Oportunidad de Goce del Descanso Vacacional Anual

La oportunidad en que el trabajador puede hacer uso de su periodo de descanso vacacional deberá ser fijada de común acuerdo con su entidad empleadora, teniendo en consideración aspectos como las necesidades de funcionamiento de la entidad empleadora e intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo, la entidad empleadora, en uso de su facultad directriz, decidirá sobre la oportunidad de goce.

### E. Fraccionamiento, Acumulación o Reducción de Vacaciones

Una vez el trabajador adquiera su derecho al descanso vacacional, podrá gozar del mismo por el total de 30 días calendario de forma ininterrumpida, o a su solicitud escrita o por convenio celebrado por escrito con su entidad empleadora, de manera fraccionada, reducida o acumulada.

#### 1. Solicitud de Fraccionamiento de Vacaciones

El trabajador puede solicitar a su entidad empleadora el goce vacacional en periodos fraccionados no menores a 7 días naturales por cada periodo. Dicha solicitud deberá constar por medio escrito.

#### 2. Convenio de Acumulación de Vacaciones

El trabajador podrán acordar con su entidad empleadora la acumulación de hasta 2 periodos de descanso vacacional de manera consecutiva siempre que, cumplido el año de servicios continuos, el trabajador disfrute de descanso vacacional por un periodo mínimo de 7 días naturales. Al igual que en el punto anterior, dicho acuerdo deberá constar por medio escrito.

#### 3. Convenio de Reducción de Vacaciones

El periodo de un descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días naturales, compensando los 15 días de descanso vacacional disminuidos; a cuyos efectos, se requiere la existencia de un acuerdo escrito entre el trabajador y la entidad empleadora.

### F. Vacaciones Truncas

Ante el supuesto de desvinculación de un trabajador, la entidad empleadora deberá considerar, al momento de la liquidación de beneficios sociales a ser entregados al trabajador, lo siguiente:

- Los pagos pendientes por concepto de vacaciones ordinarias.
- El pago por concepto de vacaciones truncas generado por el récord vacacional no alcanzado dentro del periodo anual, mismo que deberá ser abonado a razón de tantos dozavos y treintavos de

remuneración computable como meses y días haya laborado, respectivamente.

Cabe precisar que se podrá abonar la suma de vacaciones truncas siempre que el trabajador acredite como mínimo 1 mes de servicios a su entidad empleadora.

## G. Indemnización Vacacional

### 1. Concepto

En caso el trabajador que, cumpliendo con los requisitos para gozar del derecho a descanso vacacional, no disfrute del mismo durante la vigencia de su relación laboral o no lo haga dentro de los 12 meses siguientes a haber adquirido el derecho, la entidad empleadora deberá considerar el abono correspondiente de los siguientes conceptos, los cuales reciben el nombre de "triple remuneración" o "triple vacacional":

- 1 remuneración por el trabajo realizado, misma que ya habría sido pagada en tanto el trabajador no habría gozado de su descanso vacacional.
- 1 remuneración vacacional, por el descanso vacacional devengado y no gozado.
- 1 indemnización vacacional, equivalente a 1 remuneración por no haber gozado de su periodo vacacional en la oportunidad correspondiente. Es de precisar que este concepto no se encuentra sujeto a pago o retención alguna por aportaciones, contribuciones o tributos.

### 2. Precisiones a tener en cuenta

La obligación de pago de la indemnización vacacional se generará desde el primer día del año siguiente al periodo en el que el trabajador debió hacer uso de su descanso vacacional y no lo hizo; no siendo requisito necesario, a efectos de la obligatoriedad de su pago, la vigencia de la relación laboral.

Es de precisar que no corresponderá el otorgamiento de indemnización vacacional a aquel trabajador que cese dentro del periodo en el que podría haber gozado de su periodo de descanso vacacional, sin perjuicio del abono correspondiente de sus vacaciones ordinarias.

### 3. Descanso Vacacional del Personal de Dirección

El abono de la indemnización por falta de descanso vacacional no será aplicable al caso de gerentes o representantes de las entidades empleadoras que, en capacidad de decidir sobre el particular, hayan optado por no gozar de su descanso vacacional.

## H. Infracciones Administrativas

Las entidades empleadoras deberán considerar que no cumplir con cualquiera de las disposiciones referidas al descanso vacacional anual contenidas en la normativa de la materia podrían constituir infracciones calificadas como leves, graves o muy graves, siendo con ello posibles de ser sancionadas por la SUNAFIL con multas que oscilarían entre las 0.23 UIT (S/ 954.50) y 45 UIT (S/ 186,750.00), de acuerdo al número de trabajadores afectados\*.

\*Montos determinados según UIT vigente al año 2018, siendo la misma ascendente a S/4,150.00.



# IV. ASIGNACIÓN FAMILIAR

## A. Aspectos Generales

La asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios.

Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Así, considerando que, desde el 1 de abril de 2018, la RMV vigente asciende a S/ 930.00, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 93.00. Es de precisar que la asignación familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador.

Por otro lado, en caso ambos padres sean trabajadores de una misma entidad empleadora, cada uno de ellos tendrá el derecho de percibir dicho beneficio. Asimismo, en caso un trabajador labore para más de una entidad empleadora, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por parte de cada una de estas.

## B. Requisitos

La entidad empleadora deberá considerar los siguientes requisitos a efectos del otorgamiento de la asignación familiar:

- Que exista un vínculo laboral vigente con el trabajador.
- Que el trabajador mantenga a su cargo uno o más hijos menores de edad o, siendo mayores de edad, que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios. En este último caso, el beneficio se otorgará por un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad por parte del referido dependiente.

## C. Naturaleza y Carácter Remunerativo

La asignación familiar tiene como finalidad ayudar al trabajador a afrontar la situación de responsabilidad respecto a su carga familiar. Es por ello que, aun cuando se otorga a la asignación familiar un carácter y naturaleza remunerativa, se deberá considerar a todos los efectos la finalidad social y no contraprestativa a la que obedece su otorgamiento. En ese sentido, no se deberá vincular o supeditar su pago al número de días laborados por el trabajador en el mes.

Finalmente, considerando lo anteriormente mencionado, podemos concluir que la asignación familiar es computable para el cálculo de derechos laborales y beneficios sociales tales como trabajo en sobretiempo, feriados no laborables, descanso semanal, subsidios, remuneración vacacional, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, entre otros.

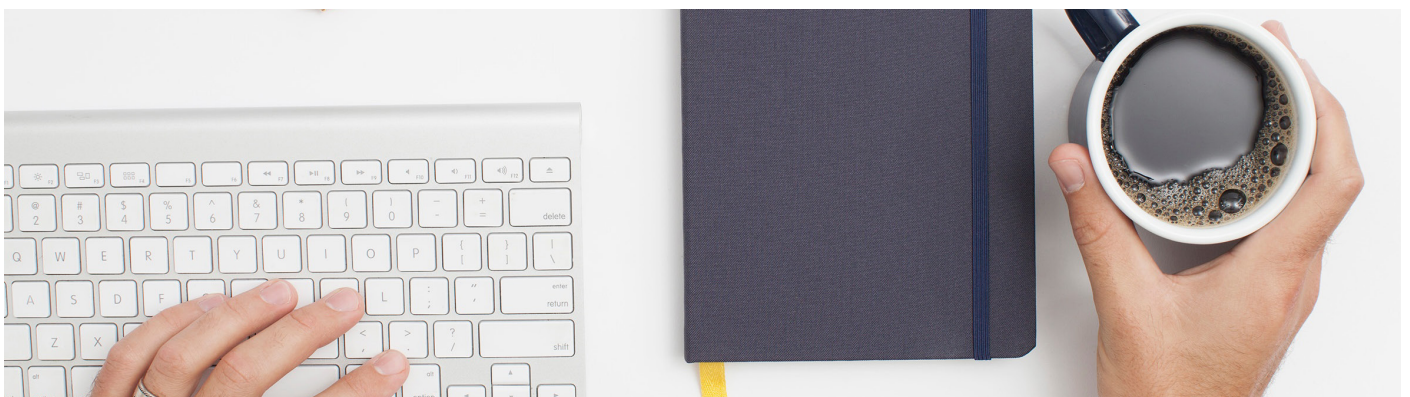
## D. Acreditación del Derecho

El trabajador tendrá derecho a la asignación familiar desde su fecha de ingreso y/o desde la oportunidad en que acredite la existencia de hijos menores o mayores de edad con estudios continuados a su cargo, lo cual podrá ser realizado mediante comunicación a su entidad empleadora con copia de los documentos de identidad de sus hijos menores de edad y las constancias o certificados de estudios, respectivamente.

## E. Infracciones Administrativas

Las entidades empleadoras deberán considerar que no cumplir con cualquiera de las disposiciones referidas a la asignación familiar contenidas en la normativa de la materia podrían constituir infracciones calificadas como leves o graves, siendo con ello pasibles de ser sancionadas por la SUNAFIL con multas que oscilarían entre las 0.23 UIT (S/ 954.50) y 22.50 UIT (S/ 93,375.00), de acuerdo al número de trabajadores afectados\*.

\*Montos determinados según UIT vigente al año 2018, siendo la misma ascendente a S/ 4,150.00.



# V. SEGURO DE VIDA LEY

## A. Aspectos Generales

El derecho de los trabajadores a un Seguro de Vida Ley se encuentra regulado por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en el cual se señala que todo trabajador que preste servicios a un mismo empleador por 4 años tendrá derecho al referido seguro, pudiendo otorgarse el mismo a partir del tercer mes de relación laboral.

Así, las entidades empleadoras deberán contratar a una empresa de seguros pagando el importe correspondiente de una prima por cada trabajador que haya adquirido dicho derecho o le haya sido otorgado facultativamente.

## B. Prima de Seguro e Indemnización

La prima de seguro es el pago que debe efectuar la entidad empleadora a efectos que una compañía aseguradora asuma el pago de la indemnización correspondiente a las consecuencias dañinas del riesgo cubierto, tales como el fallecimiento natural o a consecuencia de un accidente y la invalidez total o permanente.

El importe de dicha indemnización será el siguiente:

Indemnización por fallecimiento natural	Los beneficiarios recibirán 16 veces el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el último trimestre previo a su fallecimiento.
Indemnización por fallecimiento a consecuencia de un accidente	Los beneficiarios recibirán el equivalente a 32 remuneraciones mensuales percibidas por el trabajador en la fecha previa al accidente.
Indemnización por invalidez total o permanente originada por accidente	El trabajador recibirá el equivalente a 32 remuneraciones mensuales que haya percibido antes del accidente.

## C. Obligaciones de la Entidad Empleadora

El trabajador deberá entregar a su entidad empleadora una declaración jurada, con firma legalizada, indicando a los beneficiarios del seguro en el siguiente orden: cónyuge o conviviente y descendientes y, sólo a falta de éstos, ascendientes y hermanos menores de 18 años; señalando además el domicilio de cada uno de estos. Asimismo, deberá comunicar las modificaciones en el contenido de dicha declaración.

## D. Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley

La entidad empleadora deberá registrar los contratos de Seguro de Vida Ley suscritos con la empresa de seguros, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los 30 días calendario de suscritos.

Asimismo, deberán actualizar dicho registro en los siguientes casos, dentro de los 5 días hábiles de producidos:

- Modificación en la inclusión o exclusión de los beneficiarios.
- Inclusión o exclusión de un trabajador de la póliza contratada.
- Modificación de los datos que se encuentren en el registro.

## E. Infracciones Administrativas

Las entidades empleadoras deberán considerar que no cumplir con cualquiera de las disposiciones referidas al Seguro de Vida Ley contenidas en la normativa de la materia podrían constituir infracciones calificadas como leves o graves, siendo con ello pasibles de ser sancionadas por la SUNAFIL con multas que oscilarían entre las 0.23 UIT (S/ 954.50) y 22.50 UIT (S/ 93,375.00), de acuerdo al número de trabajadores afectados\*.

\*Montos determinados según UIT vigente al año 2016, siendo la misma ascendente a S/ 4,150.00.



# VI. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

## A. Aspectos Generales

La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en detraer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores. Se encuentra regulada por las normas del Decreto Legislativo N° 892, por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, y por las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N° 677.

## B. Requisitos

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuya entidad empleadora desarrolle actividades generadoras de rentas de tercera categoría tienen derecho a participar de las utilidades de la misma.

Asimismo, a efectos que la entidad empleadora se encuentre obligada a repartir utilidades, debe contar como mínimo con 21 trabajadores contratados; para ello, se deberá sumar la cantidad total de trabajadores que hubiesen laborado en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12. Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados, se tomará en cuenta el número mayor, redondeando a la unidad superior siempre y cuando la fracción que resultara fuera igual o mayor a 0.5.

## C. Procedimiento de Distribución

La participación en las utilidades se calcula sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

En el caso de las entidades empleadoras que se encuentren obligadas a repartir utilidades, el porcentaje de reparto está condicionado a la actividad principal que desarrollen, el mismo que será aplicado a la Renta Anual obtenida, antes de impuestos. Así tenemos:

Actividad económica	Porcentaje
Empresas pesqueras	10%
Empresas de telecomunicaciones	10%
Empresas industriales	10%
Empresas mineras	8%
Empresas de comercio al por mayor y menor y restaurantes	8%
Empresas que realizan otras actividades	5%



Al respecto, la determinación de las utilidades a repartir a los trabajadores deberá realizarse en función a los días laborados y a las remuneraciones percibidas, de acuerdo a lo siguiente:

- 50% del monto de la participación se liquida a prorrata entre los trabajadores, dividiendo dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores en el ejercicio, y el resultado se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador.
- 50% del monto de la participación se liquida a prorrata entre los trabajadores, dividiendo dicho monto entre la suma total de las remuneraciones que hayan percibido todos los trabajadores en el ejercicio, y el resultado se multiplica por el total de las remuneraciones percibidas por cada trabajador.

A efectos del cálculo de la participación del trabajador en las utilidades, se considerarán como "días laborados" los siguientes:

- Los días en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa.
- Las ausencias consideradas como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso.
- Los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora.

Asimismo, resulta pertinente señalar que el monto de la participación a distribuir a cada trabajador tendrá un límite máximo de 18 remuneraciones mensuales, para lo cual deberá considerarse el promedio mensual de las remuneraciones percibidas por cada trabajador en el ejercicio que corresponda.

#### **D. Oportunidad de Pago**

Una vez obtenido el monto a distribuir, la participación deberá ser distribuida entre los trabajadores dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

De otra parte, los trabajadores que hubieran cesado en su labor antes de la fecha en que se distribuyen las utilidades tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley, a partir del momento en que debió efectuarse la distribución, sin que se generen los intereses legales laborales.

Al respecto, las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 años, contados desde que ésta se extingue; por lo tanto, los trabajadores cesados tienen este plazo para reclamar su derecho a participar en las utilidades de la empresa a partir de la fecha en que debió efectuarse el reparto de éstas. Vencido el plazo, la participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en que se cumpla dicho plazo.

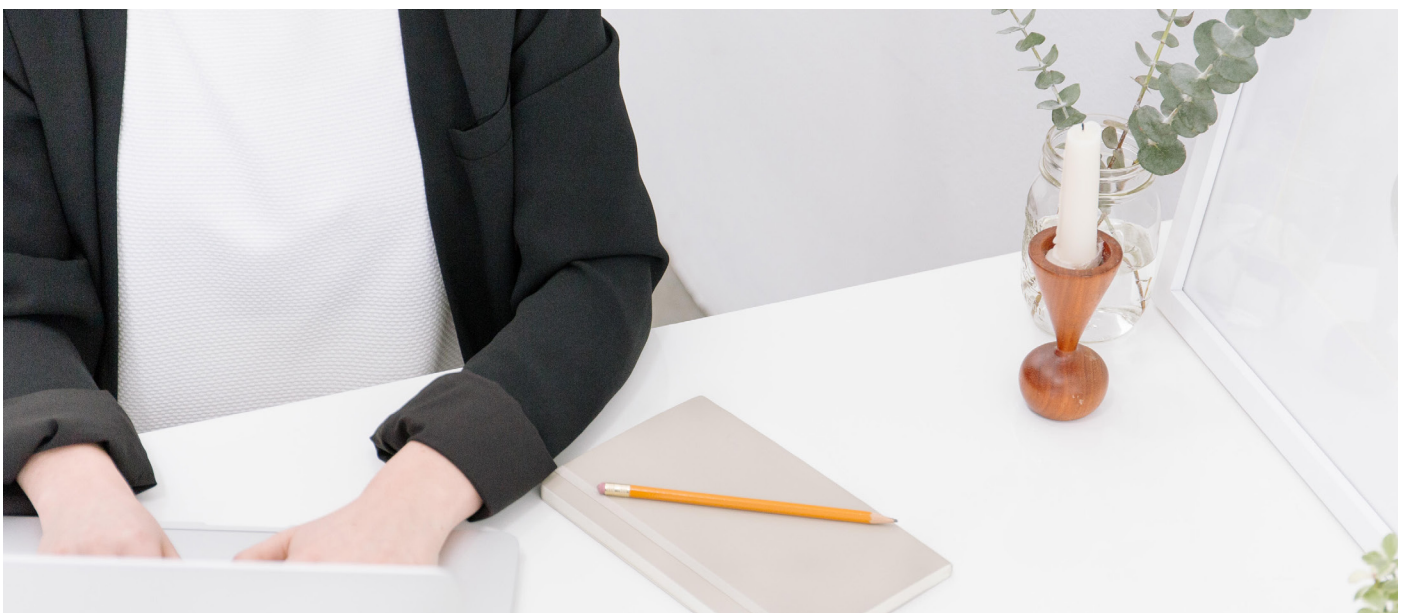
#### **E. Hoja de liquidación de la Participación en las Utilidades**

Al momento del pago de la participación en las utilidades, las entidades empleadoras deben entregar a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.

#### **F. Infracciones Administrativas**

Las entidades empleadoras deberán considerar que no cumplir con cualquiera de las disposiciones referidas a participación en las utilidades contenidas en la normativa de la materia podrían constituir infracciones calificadas como leves o graves, siendo con ello pasibles de ser sancionadas por la SUNAFIL con multas que oscilarían entre las 0.23 UIT (S/ 954.50) y 22.50 UIT (S/ 93,375.00), de acuerdo al número de trabajadores afectados\*.

*\*Montos determinados según UIT vigente al año 2018, siendo la misma ascendente a S/ 4,150.00.*



# CONTACTO

Javier Hurtado Alendez  
Socio  
[jhurtado@bdo.com.pe](mailto:jhurtado@bdo.com.pe)

Carina Dávila Cardich  
Gerente Legal  
[cdavila@bdo.com.pe](mailto:cdavila@bdo.com.pe)

[www.bdo.com.pe](http://www.bdo.com.pe)  
+51 1 7053535

