Tratamiento tributario laboral de los pagos otorgados al personal

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Introducción

Cuando un trabajador recibe una determinada cantidad de dinero no significa que esta constituya, necesariamente, remuneración para efectos laborales, renta gravada con el Impuesto a la Renta o base imponible para las aportaciones a la seguridad social. Por esta razón, debemos distinguir entre:

a. Remuneración. Contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios de libre disposición.

b. Renta tributaria. Ingreso cuya obtención configura un hecho imponible previsto en la legislación del Impuesto a la Renta.

c. Base imponible de aportaciones y contribuciones sociales. Importe sobre el cual se calculan obligaciones vinculadas a ESSALUD y al Sistema Nacional de Pensiones.

1. Conceptos remunerativos y no remunerativos, incluyendo los pagos al personal cesado

¿Qué es la remuneración?

Art. 6 TUO D. Leg. 728 – DS n.° 003-97-TR – indica: “Constituye remuneración para todo efecto legal 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**. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa”.

Elementos de la remuneración

Con relación a la remuneración tenemos tres (3) elementos fundamentales:

a. La existencia de una prestación económica, en dinero o en especie.

b. La vinculación del pago con los servicios prestados por el trabajador.

c. La libre disposición del beneficio recibido.

Principales conceptos remunerativos

Concepto remunerativo	Observación
Remuneración básica	Remunerativo
Comisiones por ventas	Remunerativo
Bonificaciones por productividad	Remunerativa, si retribuyen servicios
Horas extras	Remunerativo
Asignación familiar legal	Remunerativo
Remuneración vacacional	Remunerativo
Gratificaciones legales	Beneficio de naturaleza remunerativa, con exoneración especial de aportaciones

Tratamiento especial de las gratificaciones

Las gratificaciones legales tienen un tratamiento especial conforme al artículo 1 de la Ley 30334 que indica: “Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador”.

- Art. 2 del Decreto Supremo N° 012-2016-TR, publicado el 01 octubre 2016 establece: “La inafectación dispuesta en el artículo 1 de la Ley es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad que correspondan ser pagadas a partir del semestre correspondiente a su entrada en vigencia”.

Conceptos no remunerativos

El artículo 7 del TUO del D. Leg. 728 – Decreto Supremo n.° 003-97-TR – indica: “No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650”.

Conceptos no remunerativos (i)

- a) 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. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) 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 el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados

Conceptos no remunerativos (ii)

- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) 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;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) 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;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador 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 (artículo 19 del TUO del D. Leg. N.° 650).

Conceptos no remunerativos (iii)

El artículo 20 del TUO del D. Leg. N.° 650 – Decreto Supremo n.° 001-97-TR – indica: “Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal”.

Cuadro resumen

Concepto no remunerativo	Base legal	Característica
Gratificaciones extraordinarias	Art. 19.a, D. S. 001-97-TR	Ocasionales y otorgadas a título de liberalidad
Participación en utilidades	Art. 19.b	Cualquiera sea la forma de participación
Condiciones de trabajo	Art. 19.c e i, según el concepto	Destinadas a facilitar el cumplimiento de labores, sin ventaja patrimonial
Canasta de Navidad o similares	Art. 19.d	Beneficio expresamente excluido
Transporte	Art. 19.e	Supeditado a asistencia y razonablemente vinculado al traslado
Asignación por educación	Art. 19.f	Debidamente sustentada y razonable
Asignaciones por matrimonio, nacimiento o fallecimiento	Art. 19.g	Otorgadas por las contingencias previstas
Bienes de producción propia	Art. 19.h	Otorgados en cantidad razonable
Alimentación como condición de trabajo	Art. 20	Bajo los supuestos legales de exclusión

Caso práctico

Una empresa entrega S/. 300 mensuales a un trabajador bajo la denominación “movilidad”. Si el dinero es de libre disposición y no responde a las condiciones exigidas por el artículo 19, no basta su denominación para excluirlo de la remuneración. En cambio, si se trata de un monto razonable destinado al traslado al centro de trabajo y condicionado a la asistencia, puede encontrarse dentro de la exclusión legal.

Tratamiento tributario de los conceptos no remunerativos

- Un concepto no remunerativo para efectos laborales puede constituir renta de quinta categoría para efectos tributarios. El artículo 34.a del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta – Decreto Supremo 179-2004-EF – indica: “Son rentas de quinta categoría las obtenidas por concepto de:
- a) El trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales.
- No se considerarán como tales las cantidades que percibe el servidor por asuntos del servicio en lugar distinto al de su residencia habitual, tales como gastos de viaje, viáticos por gastos de alimentación y hospedaje, gastos de movilidad y otros gastos exigidos por la naturaleza de sus labores, siempre que no constituyan sumas que por su monto revelen el propósito de evadir el impuesto.
- Tratándose de funcionarios públicos que por razón del servicio o comisión especial se encuentren en el exterior y perciban sus haberes en moneda extranjera, se considerará renta gravada de esta categoría, únicamente la que les correspondería percibir en el país en moneda nacional conforme a su grado o categoría”.

Caso práctico

Una empresa entrega S/. 8 000.00 a un trabajador como gratificación extraordinaria por liberalidad. Para efectos laborales, puede constituir un concepto no remunerativo conforme al artículo 19.a del TUO de la Ley de CTS. Para efectos del Impuesto a la Renta, por regla general, integra las rentas de quinta categoría. Para ESSALUD y ONP, no integra ordinariamente la base de aportaciones cuando cumple los requisitos legales de exclusión. La calificación laboral y la calificación tributaria requieren análisis independientes.

Pagos otorgados al personal cesado

Los pagos efectuados después de la extinción de la relación laboral requieren especial atención porque no todos tienen naturaleza indemnizatoria ni reciben el mismo tratamiento tributario. Ergo, es necesario distinguir entre:

- **a. Beneficios sociales pendientes de pago**. Comprenden, según corresponda, remuneraciones devengadas, vacaciones, gratificaciones truncas y compensación por tiempo de servicios. El cese no modifica automáticamente la naturaleza jurídica de cada obligación. El artículo 18, inciso c), del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta establece: "Constituyen ingresos inafectos al impuesto": "c) Las compensaciones por tiempo de servicios, previstas por las disposiciones laborales vigentes".
- **b. Indemnizaciones laborales**. El artículo 18, inciso a), del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta establece: "Constituyen ingresos inafectos al impuesto: a) Las indemnizaciones previstas por las disposiciones laborales vigentes". De esta manera, la indemnización legal por despido arbitrario, prevista en el artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR, se encuentra comprendida en el régimen de inafectación, dentro de los límites legales.
- **c. Incentivos para la constitución de nuevas empresas**. El artículo 18.a de la Ley del Impuesto a la Renta contempla también determinados importes abonados al producirse el cese del trabajador, dentro de las alternativas previstas en el artículo 88 del Decreto Supremo 003-97-TR y bajo las condiciones legalmente establecidas.
- **d. Incentivos extraordinarios por retiro**. Un pago extraordinario por retiro voluntario no se encuentra automáticamente inafecto por recibir la denominación de "incentivo", "compensación" o "indemnización". Debe verificarse si se encuentra efectivamente comprendido en un supuesto de inafectación legal.

Pagos pendientes personal cese

Pago	Tratamiento general en el IR
Remuneraciones pendientes	Gravadas como quinta categoría
Gratificaciones truncas	Gravadas como quinta categoría
Vacaciones truncas	Gravadas como quinta categoría
CTS legal	Inafecta conforme al art. 18.c de la LIR
Indemnización legal por despido arbitrario	Inafecta dentro del límite legal
Incentivo extraordinario por retiro voluntario	Requiere examinar su naturaleza y el supuesto legal aplicable
Indemnización por daños y perjuicios	Depende de la naturaleza del daño y del régimen de inafectación aplicable

2. Diferencia entre remuneración y renta

CORPORACION HIRAM SERVICIOS LEGALES

Diferencia entre remuneración y renta

- La remuneración es una institución del Derecho del Trabajo; la renta constituye una categoría del Derecho Tributario. La remuneración se regula por el artículo 6 del Decreto Supremo 003-97-TR; mientras que la renta se encuentra regulada por los artículos 22 y 34 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta.
- El artículo 22 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta que indica: “Para los efectos del impuesto, las rentas afectas de fuente peruana se califican en las siguientes categorías:
  - a) Primera: Rentas producidas por el arrendamiento, subarrendamiento y cesión de bienes.
  - b) Segunda: Rentas del capital no comprendidas en la primera categoría.
  - c) Tercera: Rentas del comercio, la industria y otras expresamente consideradas por la Ley.
  - d) Cuarta: Rentas del trabajo independiente.
  - e) Quinta: Rentas del trabajo en relación de dependencia, y otras rentas del trabajo independiente expresamente señaladas por la ley”.

Rentas de quinta categoría

- El artículo 34 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta que indica: “Son rentas de quinta categoría las obtenidas por concepto de:
- a) El trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales.
- No se considerarán como tales las cantidades que percibe el servidor por asuntos del servicio en lugar distinto al de su residencia habitual, tales como gastos de viaje, viáticos por gastos de alimentación y hospedaje, gastos de movilidad y otros gastos exigidos por la naturaleza de sus labores, siempre que no constituyan sumas que por su monto revelen el propósito de evadir el impuesto.
- Tratándose de funcionarios públicos que por razón del servicio o comisión especial se encuentren en el exterior y perciban sus haberes en moneda extranjera, se considerará renta gravada de esta categoría, únicamente la que les correspondería percibir en el país en moneda nacional conforme a su grado o categoría.
- b) Rentas vitalicias y pensiones que tengan su origen en el trabajo personal, tales como jubilación, montepío e invalidez, y cualquier otro ingreso que tenga su origen en el trabajo personal.
- c) Las participaciones de los trabajadores, ya sea que provengan de las asignaciones anuales o de cualquier otro beneficio otorgado en sustitución de las mismas.
- d) Los ingresos provenientes de cooperativas de trabajo que perciban los socios.
- e) Los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda.
- f) Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga simultáneamente una relación laboral de dependencia”.

Cuadro diferencial

Criterio	Remuneración laboral	Renta tributaria
Naturaleza	Laboral	Tributaria
Norma principal	Art. 6, D. S. 003-97-TR	Arts. 22 y 34 del TUO de la LIR
Finalidad	Retribuir servicios subordinados	Identificar ingresos sujetos a imposición
Libre disposición	Elemento relevante de la definición	No es requisito universal para todas las rentas
Efectos jurídicos	Beneficios laborales y aportaciones, según corresponda	Determinación del Impuesto a la Renta
Autoridad fiscalizadora	Autoridades laborales, según competencia	SUNAT

Diferencia entre inafectación y exoneración

En materia tributaria, ambas instituciones deben distinguirse:

El artículo 18 de la Ley del Impuesto a la Renta establece determinados ingresos inafectos, entre ellos las indemnizaciones laborales comprendidas en la norma y la CTS legal.

a. Inafectación. El ingreso se encuentra fuera del ámbito de imposición por disposición normativa.

b. Exoneración. Existe un supuesto comprendido en el ámbito del tributo, pero una disposición legal dispensa de su pago.

Caso práctico

Concepto	Importe
Remuneración básica	S/ 4,000
Bonificación por productividad	S/ 1,000
Gratificación extraordinaria por liberalidad	S/ 2,000
Total recibido	S/ 7,000

Bajo el supuesto de que la gratificación extraordinaria cumple los requisitos del artículo 19.a del TUO de la Ley de CTS: i) la remuneración ordinariamente afecta a ESSALUD y ONP sería S/ 5,000; ii) la renta de quinta categoría correspondiente a esos ingresos sería S/ 7,000; y, iii) el Impuesto a la Renta efectivo dependerá de la proyección anual, las deducciones y las retenciones aplicables. La diferencia de S/ 2,000 demuestra que la base del Impuesto a la Renta puede ser superior a la base de aportaciones sociales.

3. Principales tributos laborales fiscalizados por SUNAT

Principales tributos laborales fiscalizados por SUNAT

- La intervención de la SUNAT comprende la administración, recaudación y fiscalización de obligaciones tributarias vinculadas a las remuneraciones y al trabajo dependiente, en el ámbito de las competencias legalmente atribuidas. Las principales obligaciones son:
  - a. Contribuciones a ESSALUD.
  - b. Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones administrado por la ONP.
  - c. Impuesto a la Renta de quinta categoría.
- ESSALUD y ONP no son impuestos, sino obligaciones contributivas de seguridad social; la quinta categoría corresponde al Impuesto a la Renta.

Cuadro de obligaciones

Obligación	Sujeto que soporta el costo	Responsable de declarar y pagar o retener
ESSALUD	Empleador	Empleador
ONP	Trabajador afiliado	Empleador, como agente de retención
IR de quinta categoría	Trabajador contribuyente	Empleador, como agente de retención

4. Seguro Social de Salud – ESSALUD, aportes al sistema nacional de pensiones – ONP y el Impuesto a la Renta de quinta categoría

CORPORACION HIRAM SERVICIOS LEGALES

Contribuciones a ESSALUD

El art. 6.a Ley 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud – indica: "El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, **equivale al 9% de la remuneración o ingreso**. La base imponible mínima mensual no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente".

- Caso práctico. Un trabajador percibe una remuneración afecta de S/ 3,000 mensuales, corresponde al empleador pagar S/ 270 por ESSALUD.

Aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)

Segunda disposición transitoria Ley 26504 establece: "A partir del 1 de enero de 1997 las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley Nº 19990 **no serán menores a 13% de la remuneración asegurable**".

- Caso práctico. Respecto de una remuneración asegurable de S/ 3,000 corresponde retener S/ 390. El empleador debe declarar y pagar el aporte retenido dentro de los plazos legalmente establecidos.

Impuesto a la Renta de quinta categoría

- Este impuesto grava, entre otros ingresos, las rentas obtenidas por el trabajo personal dependiente. El impuesto se determina anualmente y el empleador efectúa retenciones mensuales. Para el ejercicio 2026, la UIT asciende a S/ 5,500 y la deducción fija de 7 UIT equivale a S/ 38,500. Las tasas progresivas acumulativas son:

Tramo de renta neta imponible	Tasa
Hasta 5 UIT	8 %
Más de 5 hasta 20 UIT	14 %
Más de 20 hasta 35 UIT	17 %
Más de 35 hasta 45 UIT	20 %
Más de 45 UIT	30 %

Conclusión

El tratamiento tributario-laboral de los pagos al personal en el Perú exige realizar tres operaciones sucesivas:

i) determinar la naturaleza remunerativa del concepto conforme a la legislación laboral

ii) establecer si constituye renta gravada, inafecta o exonerada conforme a la Ley del Impuesto a la Renta

iii) verificar su inclusión o exclusión de las bases imponibles de ESSALUD y ONP.

Muchas gracias

Abogado José María Pacori Cari

Contacto

corporacionhiramsl@gmail.com

Despacho de Abogados

Corporación Hiram Servicios Legales

Teléfono móvil

959666272