

Pautas para el pago de gratificaciones por Fiestas Patrias

Con arreglo a la Ley de Gratificaciones N° 27735, el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada debe percibir en julio de 2020 un sueldo íntegro por concepto de gratificaciones, siempre que haya laborado el semestre completo; es decir, de enero a junio 2020. Además, percibirá el 9% como bonificación extraordinaria, con lo cual, considerando que dejará de aportar a la ONP/AFP, se beneficiará con un 22% aproximadamente.

Para el caso de trabajadores afiliados a una **Empresa Prestadora de Salud (EPS)**, la bonificación extraordinaria no será el 9% sino el 6,75% del monto de la gratificación.

Normas generales a tomar en cuenta

¿Quiénes tienen derecho? Tienen derecho a la gratificación los trabajadores subordinados de la actividad privada con contrato indefinido, a plazo fijo y a tiempo parcial; pues, para percibir este beneficio no se requiere que el trabajador haya laborado la jornada mínima de 4 horas diarias.

Los trabajadores de las pequeñas empresas, contratados después que la empresa se inscribió en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), percibirán medio sueldo de gratificación

conforme a la Ley MYPE- TUO D.S. N° 013-2013-PRODUCE.

Asimismo, tienen derecho a medio sueldo de gratificación, los trabajadores de la microempresa que hayan sido contratados antes que la misma se inscriba en el REMYPE.

Los trabajadores del hogar, conforme a la Ley N° 27986, tienen derecho a la gratificación equivalente a medio sueldo.

¿Quiénes no tienen derecho a la gratificación? No tienen derecho a percibir la gratificación de julio, los trabajadores que por convenio con la empresa perciben “Remuneración anual integral”, por cuanto en este caso, la gratificación y la CTS ya están incluidas en la remuneración integral anual acordada con el empleador.

Los trabajadores de microempresas, contratados después que la microempresa se inscribió en el REMYPE, no tienen derecho a la gratificación de julio.

Los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Agrario – Ley N° 27360, modificado por D.U. N° 043-2019, tampoco tienen derecho a gratificación, por cuanto en la remuneración diaria integral que perciben, ya incluye el 16,66% de gratificación.

Los trabajadores independientes (no sujetos a subordinación laboral con la empresa) no perciben la gratificación por cuanto no pertenecen a la planilla; pues, están regulados por el Código Civil – locación de servicios.

¿Cuál es la remuneración para el pago de la gratificación? La remuneración que se debe tener en cuenta para el pago de la gratificación, es la que haya tenido el trabajador al 30 de junio de 2020. El aumento de sueldos a partir del 01 de julio de 2020, no se toma en cuenta para el pago de la gratificación de julio.

¿Qué se entiende como remuneración? Para el pago de la gratificación se entiende como remuneración a toda retribución que percibe el trabajador en dinero o en especie, bajo cualquier denominación, percibida de modo regular y siempre que sea de la libre disposición del trabajador. Comprende el sueldo, salario, comisiones, destajo y otros conceptos remunerativos que se pagan regularmente, como la asignación familiar, por ejemplo.

¿Cuáles son los conceptos no computables? Para el pago de la gratificación no se consideran las utilidades, las gratificaciones extraordinarias, las asignaciones por movilidad, educación, viáticos y los demás conceptos “no remunerativos”, previstos en el Art. 19 de la Ley de CTS.

¿Cuándo se considera que la remuneración es regular? Se considera remuneración regular – por tanto computable para la gratificación – aquella percibida “habitualmente” por el trabajador, aun cuando los montos sean variables (que hayan sido percibidos un mínimo de 3 meses en el semestre).

¿Cuál es la remuneración del comisionista? Para el caso de comisionistas y destajeros el monto de la remuneración para el

pago de su gratificación, se obtiene en base al promedio de comisiones percibidas en los 6 meses anteriores al 15 de julio.

¿La gratificación se paga por mes completo? Sí, los trabajadores que hayan laborado durante todo el semestre (enero – junio) perciben un sueldo completo de gratificación. Los que han laborado algunos meses, la gratificación será equivalente a un sexto del sueldo por cada mes laborado. Sin embargo, si en un mes el trabajador tuviera inasistencias injustificadas, por cada inasistencia se descontará un treintavo del sexto a percibir.

¿Cuál es el requisito para percibir la gratificación? Según la Ley de Gratificaciones, el derecho a percibir este beneficio se obtiene siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de julio.

Excepcionalmente, se consideran como “tiempo efectivamente laborado” los siguientes supuestos de suspensión de labores: (i) El descanso vacacional, (ii) la licencia con goce de remuneraciones, (iii) el descanso médico por incapacidad para el trabajo que genera el pago de subsidios, (iv) el descanso por accidente de trabajo que este remunerado o pagado con subsidios y (v) aquellos considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal.

¿Cuál es la fecha de pago de la gratificación? La gratificación y la bonificación extraordinaria del 9% deben pagarse hasta el miércoles 15 de julio de 2020. Ambos conceptos deben de figurar en la planilla electrónica del mes

de julio.

¿Cuándo se paga la gratificación trunca? 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 laborados en el periodo desde enero de 2020 a la fecha de cese.

La remuneración computable para el pago de la gratificación trunca es la vigente en el mes inmediato anterior al cese. La gratificación trunca se paga conjuntamente con los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Recuerda que:

- Las gratificaciones se pagan durante la primera quincena de julio, que vence el miércoles 15 de julio de 2020.
- Las gratificaciones se pagan aun cuando los trabajadores laboren menos de 4 horas diarias
- Para el pago de la gratificación se toma en cuenta el sueldo vigente al 30 de junio de 2020, el aumento a partir de julio, no se toma en cuenta.

- Para percibir la gratificación el trabajador debe contar cuando menos con un mes calendario completo de servicios.
- La gratificación no está afectada al EsSalud, ONP, AFP, salvo al impuesto a la renta de quinta categoría que se le retiene al trabajador.
- Las gratificaciones distintas a las de julio y diciembre, se consideran gratificaciones extraordinarias, en tanto no hayan sido otorgadas por más de 2 años consecutivos, sino esporádicamente.
- La multa que puede aplicar la Sunafil por no pagar la gratificación varía según el régimen laboral de la empresa. En la microempresa la multa mínima es S/ 473 y la máxima S/ 1.935; en la pequeña empresa la multa mínima es S/1.935 y la máxima S/19.350; y en la mediana y gran empresa la multa mínima es S/6.751 y la máxima S/112.316.

Casos concretos que se pueden presentar

1. Gratificación completa.- Perciben gratificación completa, los trabajadores que laboraron durante los 6 meses de enero a junio de 2020.

2. Trabajo remoto.- El tiempo laborado bajo la modalidad de trabajo remoto es computable para fines de la gratificación .

3. Licencia remunerada.- El periodo de licencia remunerada compensable, dispuesta por el D.U. N° 029- 2020 y modificatorias, debe considerarse como trabajado sin perjuicio de la posterior compensación con vacaciones ya adquiridas o futuras o mediante horas extras convenidas con el empleador.

4. Reducción de remuneraciones.- Para trabajadores que conforme a la Ley N° 9462, acordaron con su empleador la reducción de sus remuneraciones, las gratificaciones deben calcularse proporcionalmente, considerando los días y meses laborados con el sueldo anterior y los días y meses laborados con el nuevo sueldo. Cabe advertir que la Ley N° 9462, que permite acordar la reducción de remuneraciones, dispone que este acuerdo, no puede afectar el sueldo mínimo ni los derechos adquiridos por los trabajadores.

5. Suspensión perfecta de labores.- Los meses y días que no se laboraron por suspensión perfecta de labores, autorizada por el MTPE conforme al D.U. N° 038-2020 y modificatorias, no se computan como periodo laborado para percibir las gratificaciones. En todo caso, la gratificación será proporcional, considerando los meses y días trabajados, excluyendo el periodo de la suspensión perfecta de labores.

6. Acuerdos de suspensión temporal del contrato de trabajo.- Cuando empleadores y trabajadores han acordado suspender temporalmente las labores, con cargo al reingreso posterior del trabajador, dicho periodo de suspensión de labores no debe

considerarse como trabajado para el pago de la gratificación. La gratificación se calculará proporcionalmente excluyendo el periodo de suspensión de labores –sin remuneración– establecido por ambas partes.

7. Trabajadores afectados con la COVID-19.- Los días de descanso médico de trabajadores infectados con la COVID-19 se consideran como días trabajados para el pago de la gratificación.

8. Trabajadores que cesaron hasta el 30 de junio.- La gratificación trunca de estos trabajadores debió de pagarse conjuntamente con la liquidación de sus beneficios sociales, considerando los meses completos laborados durante el semestre, desde enero de 2020 a la fecha de cese.

9. Trabajadores que laboraron menos de 4 horas diarias.- Los trabajadores que laboraron a tiempo parcial, es decir, menos de 4 horas diarias, tienen derecho a la gratificación en función de los meses completos laborados durante el semestre; pues, la Ley de Gratificaciones no exige el mínimo de 4 horas diarias para percibir el beneficio.

10. Trabajadores con menos de un mes completo de servicios.- Los trabajadores que al 30 de junio de 2020 tengan menos de un mes completo de servicios, no tienen derecho a percibir la gratificación de julio de 2020.