

# Reglas para el pago de gratificaciones por Fiestas Patrias

En el presente informe puntualizamos las reglas básicas que deben de tener en cuenta los empleadores y trabajadores del régimen laboral privado, con derecho a percibir gratificaciones por Fiestas Patrias, cuyo plazo para el pago vencerá el próximo jueves 15 de julio.

Según la Ley de Gratificaciones 27735, el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada debe percibir, en julio del 2021, un sueldo íntegro por concepto de gratificaciones, siempre que haya laborado el semestre completo de enero a junio del 2021.

**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% si no el 6,75% del monto de la gratificación.



Gratificación por Fiestas Patrias será un sueldo más 9% adicional



Guía básica para celebrar contratos de trabajo a plazo fijo



Una mirada al comercio entre Latinoamérica y Estados Unidos y China

## Normas generales a tomar en cuenta

**¿Quiénes tienen derecho?.-** 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 cuatro horas diarias.

Los trabajadores de las pequeñas empresas, contratados después de que la empresa se inscribió en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), percibirán medio sueldo de gratificación conforme a la Ley MYPETUO DS 013-2013-PRODUCE.

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

**Los trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral Agrario – Ley 31110** tendrán derecho a percibir las gratificaciones por Fiestas Patrias, siempre que, dentro de los cinco días de

haber iniciado la relación laboral, hayan comunicado a sus empleadores que sus gratificaciones semestrales serán percibidas en la misma oportunidad que se paga a los trabajadores del régimen laboral común, y no conjuntamente con su remuneración diaria.

Los trabajadores del hogar, conforme a la Ley 31047, tienen derecho a la gratificación equivalente un sueldo completo que perciban.

**¿Quiénes no tienen derecho a la gratificación?.-** 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 de que la microempresa se inscribió en el Remype, no tienen derecho a la gratificación de julio. Los trabajadores independientes (no sujetos a subordinación laboral con la empresa), no perciben la gratificación por cuanto no son trabajadores de planilla, pues están regulados por el Código Civil-locación de servicios.

**¿Cuál es la remuneración para el pago de la gratificación?.-** La remuneración que haya tenido el trabajador al 30 de junio de 2021. El aumento de sueldos a partir del 1 de julio de 2021, no se toma en cuenta para el pago de la gratificación de julio próximo.

**¿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 tres 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 con base en promedio de comisiones percibidas en los seis meses anteriores al 15 de julio del 2021.

**¿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?.-** El derecho a percibir este beneficio se obtiene siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de julio.

Excepcionalmente, se considera tiempo efectivamente laborados 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?.-** Debe pagarse hasta el jueves 15 de julio de 2021; 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 2021 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.

## **Recuerde que...**

- Las gratificaciones se pagan durante la primera quincena de julio, que vence el jueves 15 de julio de 2021.
- Las gratificaciones se pagan aun cuando los trabajadores laboren menos de cuatro horas diarias.
- Para el pago de la gratificación se toma en cuenta el sueldo vigente al 30 de junio 2021. 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 afecta 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 dos 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/484 y la máxima S/1.980; en la pequeña empresa la multa mínima es S/1.980 y la máxima S/19.800; y en la mediana y gran empresa la multa mínima es S/6.908 y la máxima S/114.928.

## **Casos concretos que se pueden presentar**

**Gratificación completa.-** Perciben gratificación completa los trabajadores que laboraron durante los seis meses de enero a junio del 2021.

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

**Licencia remunerada.-** El periodo de licencia remunerada compensable, dispuesta por el DU 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.

**Reducción de remuneraciones.-** Para trabajadores que, conforme

a la Ley 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 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.

**Suspensión perfecta de labores.-** Los meses y días que no se laboraron por suspensión perfecta de labores, autorizada por el MTPE conforme al DU 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.

**Acuerdos de suspensión temporal del contrato de trabajo.-** Con respecto a los empleadores y trabajadores que han acordado suspender temporalmente las labores, con cargo al reintegro posterior del trabajador, es importante precisar que dicho periodo acordado no debe considerarse como trabajado para el pago de la gratificación.

En todo caso, la gratificación se calculará proporcionalmente excluyendo el periodo de suspensión de labores establecido por

ambas partes.

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

**Trabajadores que cesaron hasta el 30 de junio.-** La gratificación trunca de estos trabajadores debió pagarse conjuntamente con la liquidación de sus beneficios sociales, considerando los meses completos laborados durante el semestre, desde enero 2021 a la fecha de cese.

**Trabajadores que laboraron menos de cuatro horas diarias.-** Los trabajadores que laboraron a tiempo parcial, es decir, menos de cuatro 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 cuatro horas diarias para percibir el beneficio.

**Trabajadores con menos de un mes completo de servicios.-** Los trabajadores que al 30 de junio del 2021 tengan menos de un mes completo de servicios, no tienen derecho a percibir la gratificación de julio 2021.