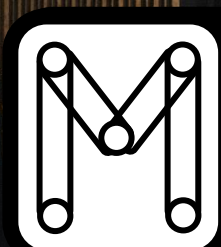
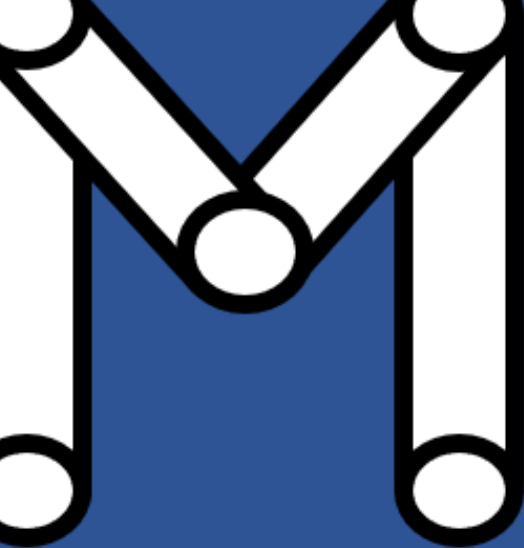


Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

Junio - 2024



Mente
Corporativa



La Presente obra es de distribución gratuita en las diversas modalidad y formatos existente en medios físicos y/o virtuales. Se prohíbe su venta, distribución, difusión y reproducción total o parcialmente, alterando o suprimiendo el contenido de la obra, sin el permiso expreso de Mente Corporativa.

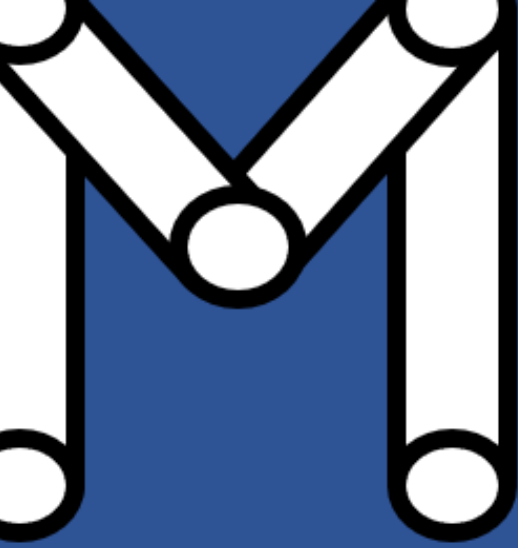
Todos los derechos reservados

Autores (es): Esta es una obra colectiva

Editado por: Mente Corporativa S.A.C

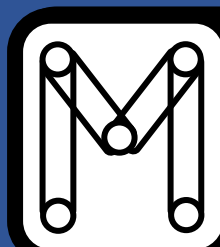
Fotografías: Pexeles

Puedes solicitar una copia en www.mentecorporativa.com



Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

Junio - 2024



Mente
Corporativa

INTRODUCCIÓN

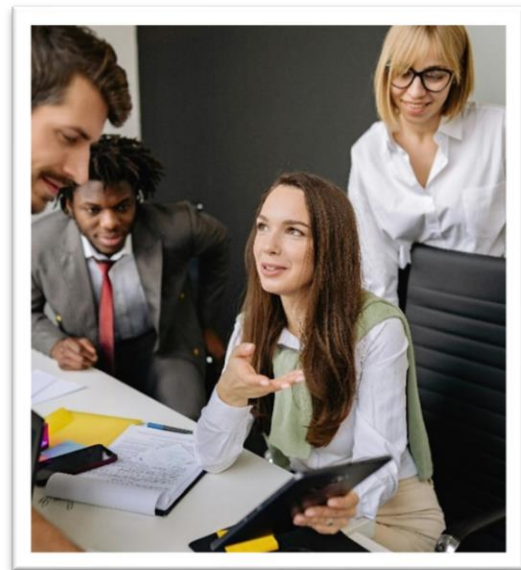
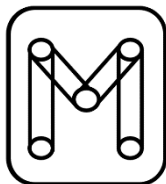
Las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, también conocidas como Gratificaciones Legales por su condición de obligatoriedad legal, son un beneficio laboral que constituyen un componente esencial del sistema de remuneraciones del país que el empleador otorga a sus trabajadores garantizándoles un ingreso adicional a mediados de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Estos pagos adicionales se originan con el propósito de reconocer y compensar el esfuerzo de los trabajadores, así como de contribuir a su bienestar económico durante fechas significativas del calendario.

Este informe tiene como objetivo proporcionar una visión detallada y comprensible de las Gratificaciones

Legales, abordando su marco legal, los requisitos para su percepción, el cálculo del monto correspondiente y otros aspectos relevantes para empleadores y trabajadores.

Se busca que tanto empleadores como trabajadores comprendan mejor sus derechos y obligaciones en relación con estos beneficios, asegurando así el cumplimiento de las normativas vigentes y promoviendo un entorno laboral justo y equitativo.

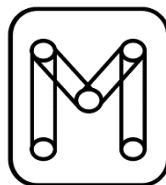




Base Legal Principal

El presente informe se fundamenta esencialmente en la siguiente base legal:

- ✓ Ley N° 27735, Ley de Gratificaciones
- ✓ Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N°27735
- ✓ Ley N° 29351, que reduce los costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- ✓ Decreto Supremo N° 007-2009-TR, Reglamento de la Ley N° 29351
- ✓ Ley N° 29714, Ley que prorroga la vigencia de la Ley 29351



Ámbito de aplicación

Este beneficio social se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada sin importar la condición del contrato laboral, es decir, se encuentran dentro del ámbito de aplicación los trabajadores con contrato:

- ✓ A plazo indefinido,
- ✓ A plazo fijo o sujeto a modalidad,
- ✓ A tiempo completo,
- ✓ A tiempo parcial,
- ✓ Socios trabajadores de cooperativas
- ✓ Los que laboren menos de 4 horas.

Es de resaltar que este último punto suele ser un requisito en muchos otros beneficios sociales como el descanso vacacional o la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

TRABAJADORES EXCLUIDOS

Si bien es cierto las exclusiones planteadas están plasmadas de forma tácita en la norma, es decir, no las expresa, pero se infiere, es inevitable precisarlas con el fin de mejorar el análisis, por lo que están excluidos:

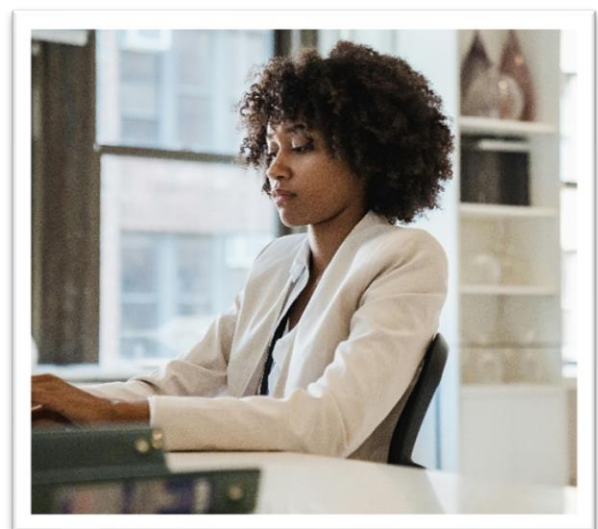
Las personas que presten servicios bajo un contrato de locación de servicios. La razón es simple, no existe una relación laboral. Recordemos que un prestador de servicios de 4ta Categoría tiene una relación comercial

– civil con el usuario de estos servicios quien no es su empleador sino un cliente.

Es verdad que cotidianamente se suele establecer una relación laboral bajo un contrato de locación, sin embargo, esto es encubriendo de un vínculo laboral severamente sancionado.

Además, están excluidos los **jóvenes en formación** bajo cualquier modalidad de convenio, aunque sí perciben media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad que no necesariamente coincidirá con las fechas establecidas para las gratificaciones.

Y finalmente también se encuentran excluidos los trabajadores de microempresa, situación que expandiremos más adelante.



Monto y Periodo Computable

El monto de la gratificación a pagar en cada caso es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

En el caso del pago de la gratificación por ocasión de navidad, la remuneración computable será la vigente en la primera quincena de diciembre.

REMUNERACIÓN COMPUTABLE

La remuneración computable es la remuneración básica y todas aquellas que se perciba regularmente como prestación de sus labores y que sea de libre disposición, en dinero o en especie, aun cuando sus montos puedan variar debido a incrementos u otros motivos.

Remuneraciones Principales Imprecisas

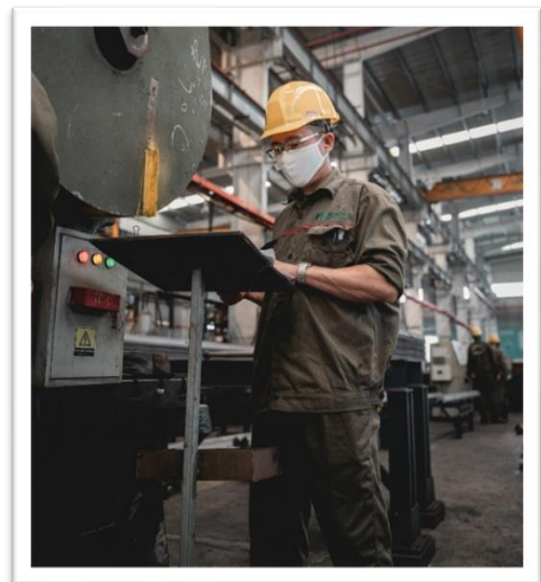
El monto de la gratificación correspondiente a aquellos trabajadores que perciban una remuneración principal variable o imprecisa se calcula en función al promedio del semestre.

Ejemplo:

El Sr. Domingo viene laborando desde inicio de año de manera ininterrumpida, percibiendo una remuneración principal variable. Él desea saber cómo será el pago de su gratificación de julio por lo que nos brinda el siguiente detalle de sus remuneraciones:

- ✓ Enero: S/ 2,300
- ✓ Febrero: S/ 1,800
- ✓ Marzo: S/ 1,650
- ✓ Abril: S/ 2,000
- ✓ Mayo: S/ 2,200
- ✓ Junio: S/ 1,500

De conformidad con el artículo 4 de la Ley N° 277353, el monto de la gratificación es de S/1,908.



Remuneraciones Complementarias Imprecisas

Para el caso de las remuneraciones complementarias variables o imprecisas, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos en 3 meses durante el semestre anterior al goce de beneficio.

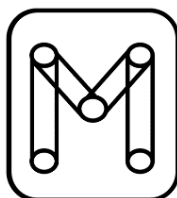
La incorporación será según el promedio semestral o si el trabajador ingresó a laborar empezado el semestre, se dividirá entre el número de meses trabajados.

Ejemplo:

El Sr. Alberto ha percibido pagos por trabajo en sobretiempo según el siguiente detalle:

- ✓ Diciembre: S/300
- ✓ Febrero: S/250
- ✓ Marzo: S/200
- ✓ Mayo: S/300
- ✓ Junio: S/150

Él desea saber si estos conceptos tendrán un impacto en el pago de su gratificación de julio:



Análisis

Lo primero que se debe hacer es determinar si existe regularidad, requisito que se cumple si se percibe el pago (más allá de la variación en su monto) en al menos tres meses del semestre. Condición que se cumple para el semestre de enero a junio.

Ahora bien, el importe que se incorporará es el promedio semestral, es decir, se deberán sumar los montos percibidos y su resultado dividirlo entre 6, dado que laboró todo el semestre.

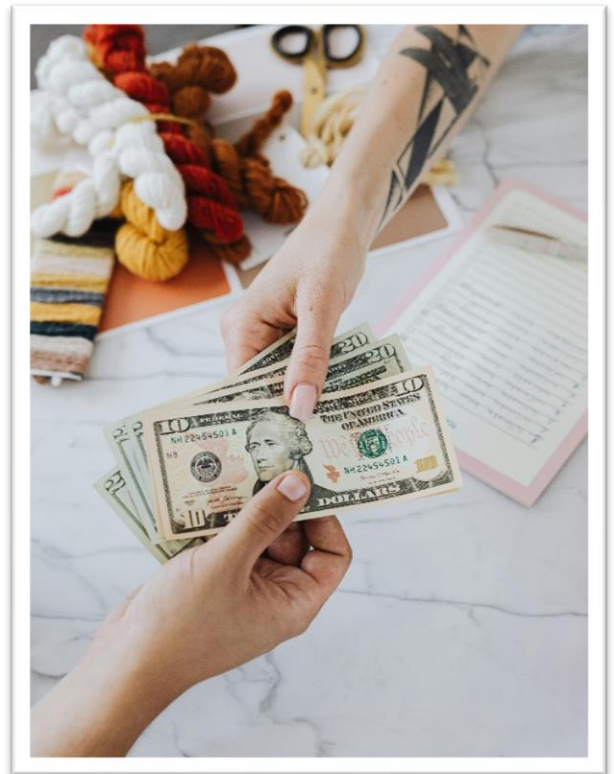
Tomando en cuenta que no se considerará el pago de diciembre, al no pertenecer al semestre, el monto a incorporarse a la gratificación será de: S/150.



INGRESOS NO INCLUIDOS

No constituyen ingresos remunerativos para ningún efecto legal, donde se incluye el cálculo para las gratificaciones, los siguientes conceptos:

- ✓ **Las gratificaciones extraordinarias** u otros pagos que sean entregados por el empleador ocasionalmente y **a título de liberalidad**. Siempre que **no guarde relación con la contraprestación** del trabajo realizado.
- ✓ El costo o valor de las **condiciones de trabajo**. Otorgados en una cantidad razonable, para el cabal desempeño de la labor, sin constituir ninguna ventaja patrimonial.
- ✓ El valor del **transporte supeditado a la asistencia** al centro de trabajo. Siempre que sea razonable con el costo del traslado.
- ✓ La **asignación o bonificación por educación**. Siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- ✓ La **entrega de bienes de la propia producción** de la empresa. Siempre que sean otorgados en cantidad razonable para su consumo directo y el de su familia.
- ✓ Cualquier forma de **participación en las utilidades** de la empresa.
- ✓ La alimentación **proporcionada directamente por el empleador** que tenga la calidad de condición de trabajo y las prestaciones alimentarias de suministro indirecto.
- ✓ La **canasta de Navidad** o similares.
- ✓ Las **asignaciones o bonificaciones** por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejanza naturaleza.





Gratificaciones Truncas

Cuando el trabajador no tiene vínculo laboral con el empleador a la quincena de julio o diciembre, igualmente le corresponde percibir el beneficio de la gratificación.

La condición para percibir la gratificación proporcional usualmente conocida como trunca es haber laborado al menos un mes calendario completo en el semestre correspondiente dado que se calculará en forma proporcional por los meses efectivamente trabajados.

Esto según el artículo 7 de la Ley N°27735.



Ejemplo 1:

María Angélica, una ex trabajadora del departamento de recursos humanos de la empresa “Los Albertos SAC” tuvo vínculo laboral con la entidad desde el 1 de febrero del 2024 y cesó el 27 de junio del 2024. Nos consulta ¿Le corresponde la gratificación trunca? Y en consecuencia ¿A cuánto equivaldría?

Su remuneración era de S/2,400

Análisis

Respondemos a la primera pregunta rápidamente de forma afirmativa pues queda claro que la María a trabajado de forma efectiva más de un mes completo.

En cuanto a la segunda pregunta. El artículo 7 de la Ley N° 27735 detalla que “percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”, es decir, del periodo total laborado no se tomará en cuenta:

- ✓ Enero, al no existir relación laboral.
- ✓ Junio, al no completar el mes efectivo de labores.

Por lo tanto, la gratificación se calcula a razón de 4/6.

- ✓ $S/2,400 / 6 = S/400$
- ✓ $S/400 \times 4 = S/1,600$

La gratificación trunca que le corresponde es equivalente a S/1,600 y deberá ser pagada juntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Ejemplo 2:

La Srta. Mónica, una ex trabajadora de logística de la empresa “Los Cocodrilos SAC” tuvo vínculo laboral con la entidad desde el 17 de marzo del 2024 y cesó el 27 de abril del 2024. Nos consulta ¿Le corresponde la gratificación trunca?

Análisis

El numeral 5.2 del artículo 5 del reglamento de la Ley N° 27735 señala puntualmente: “El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese [...]”

Por lo tanto, en este caso no corresponderá gratificación trunca pues no cumple con tener cuando menos un mes íntegro de servicios. El mes para evaluar es el calendario y en este caso ni marzo ni abril se completaron.

CONSIDERACIONES IMPORTANTES

REMUNERACIÓN INTEGRAL

Los trabajadores que acuerden con su empleador el establecimiento de la remuneración integral anual no percibirán las gratificaciones tal como se han analizado pues el monto ya se considera incluido en el importe total de la remuneración integral al igual que otros beneficios. Es decir, si la perciben, pero no de forma regular.

INAFECTACIONES DE LAS GRATIFICACIONES

Las gratificaciones no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; sin perjuicio de los descuentos establecidos por ley como el Impuesto a la Renta, autorizados por el trabajador o dispuestos por mandato judicial.

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

Es un bono adicional que perciben los trabajadores de forma adicional al pago de las gratificaciones, pero en conjunto con estas, que conforme a la ley es equivalente al 9%, si el trabajador se encuentra afiliado a EsSalud Regular, o al 6.75% si se encuentra afiliado a una Entidad Prestadora de Salud (EPS).

El porcentaje se aplica sobre el monto de la gratificación.

SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento del pago de las gratificaciones es considerado una infracción grave que es sancionada con una multa:

- ✓ **Microempresa:** Desde S/566 (0.23 UIT) hasta S/2,317.50 (0.45 UIT) de acuerdo con la cantidad de trabajadores.
- ✓ **Pequeña Empresa:** Desde S/2,317.50 (0.45 UIT) hasta S/23,175 (4.50 UIT) de acuerdo con la cantidad de trabajadores.
- ✓ **No MYPE:** Desde S/8,085.50 (1.57 UIT) hasta S/134,518 (26.12 UIT) de acuerdo con la cantidad de trabajadores.

ÚNETE A NUESTRA COMUNIDAD

Si deseas estar al tanto de nuestras publicaciones y actualizaciones ingresa a nuestro canal de WhatsApp, podrás encontrarlo en todas nuestras redes sociales o ingresa mediante el siguiente enlace:

<https://whatsapp.com/channel/0029Va5mZil8vd1WXZw8zP0g>



REGÍMENES LABORALES ESPECIALES

Pese a su aparente simplicidad las gratificaciones legales están condicionadas a algunas particularidades importantes que detallaremos a continuación.



PEQUEÑA EMPRESA LABORAL

De acuerdo con el sexto párrafo del Artículo 5 del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE los trabajadores de la pequeña empresa inscritas como tal en el REMYPE y contratados bajo esa modalidad tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, al igual que los trabajadores del régimen general privado siempre que cumplan con lo mencionado páginas arriba.

Lo particular de este régimen es que el monto de las gratificaciones es **equivalente a media remuneración cada una** a diferencia del régimen general privado.

MICROEMPRESA LABORAL

Por su parte, tomando como base también el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE las microempresas inscritas como tal en el REMYPE y que posea trabajadores contratados bajo esa modalidad no están obligadas a pagar las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

CONSTRUCCIÓN CIVIL

Para la situación particular de los trabajadores de construcción civil, estos percibirán 40 jornales básicos como gratificaciones en las dos ocasiones.

Para la Gratificación por Fiestas Patrias se considerará 7 meses y para la de Navidad únicamente 5 meses.

Si el trabajador labora un período menor al establecido, percibirá tantos sétimos o quintos como meses calendarios completos haya laborado y en el caso de ingreso o de cese del trabajador antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales como días haya trabajado. Es importante tener en cuenta que ningún trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones en más de una obra.

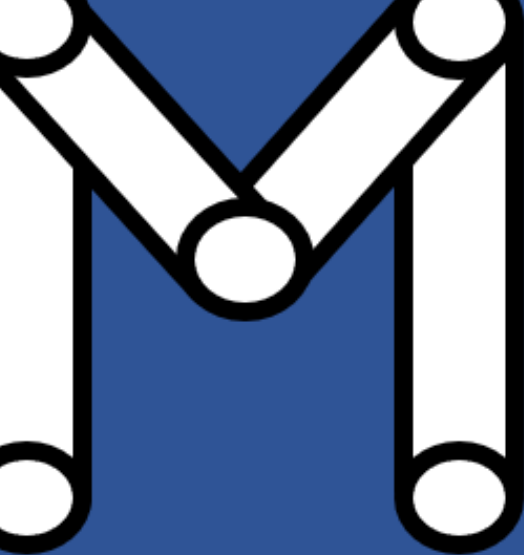
PRÁCTICAS PRE Y PROFESIONALES

Los practicantes en reemplazo de las gratificaciones podrán percibir un ingreso adicional equivalente a media subvención económica mensual por cada 6 meses de duración de la modalidad formativa. Aunque en este caso particular se considera 6 meses cualquiera. Por lo que las fechas no coincidirán necesariamente con la de fiestas patrias y navidad.

ÚNETE A NUESTRA COMUNIDAD

Si deseas estar al tanto de nuestras publicaciones y actualizaciones ingresa a nuestro canal de WhatsApp mediante el siguiente enlace:

<https://whatsapp.com/channel/0029Va5mZil8vd1WXZw8zP0g>



La Presente obra es de distribución gratuita en las diversas modalidad y formatos existente en medios físicos y/o virtuales. Se prohíbe su venta, distribución, difusión y reproducción total o parcialmente, alterando o suprimiendo el contenido de la obra, sin el permiso expreso de Mente Corporativa.

Todos los derechos reservados

Autores (es): Esta es una obra colectiva

Editado por: Mente Corporativa S.A.C.

Fotografías: Pexeles

Puedes solicitar una copia en www.mentecorporativa.com