

GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS

Ludmin G. Jiménez Coronado

Asesor Legal Laboral y Previsional
Revista Actualidad Empresarial

1. Introducción

En el régimen laboral de la actividad privada, dentro de la primera quincena del mes de Julio y con ocasión de Fiestas Patrias debe otorgarse a los trabajadores la Gratificación por Fiestas Patrias.

Esta gratificación es de carácter legal, y está normado por la Ley de Gratificaciones, Ley N° 27735(28 -05- 2002); su Reglamento, aprobado por el D.S. N° 005- 2002-TR (04-07-2002, la cual fue objeto de modificación por el D.S. N° 017-2002-TR de 05-12-02; asimismo de manera temporal se ha expedido la Ley N° 29351(01-05-2009) y su reglamento el D.S.N° 007-2009-TR(20-06-2009), las mismas que reduce de costos laborales a las gratificaciones respecto a los años 2009 y 2010.

2. Trabajadores con Derecho

Tienen derecho a percibir las Gratificaciones por Fiestas Patrias; los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores; independientemente del tipo de contratación laboral que puedan tener; tal es así por ejemplo lo percibirá un trabajador con contrato a tiempo indeterminado, como aquel que tenga un contrato a plazo fijo o con un contrato a tiempo parcial, se incluye también a los trabajadores extranjeros, etc.

En tal sentido no gozan del beneficio:

- a. Los que brindan servicios bajo condición de locación de servicios, la comisión mercantil,

y demás formas civiles o mercantiles, ajenas al Derecho Laboral.

- b. Los sujetos a algún tipo de convenio regulado por la Ley de Modalidades Formativas laborales-Ley N° 28518; que si bien es cierto ésta norma refiere que perciben media subvención mensual, al cumplir seis meses, pero ésta no es una gratificación.
- c. Los trabajadores que pertenecen a un régimen laboral especial, como es el caso de los trabajadores domésticos, los trabajadores agrarios, acuícolas, de las microempresas, etc.
- d. Los trabajadores que han pactado la Remuneración Integral Anual. Si bien los trabajadores que han pactado la Remuneración Integral Anual, están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por esta modalidad de remuneración no tienen derecho a las gratificaciones, pues en esta Remuneración Integral Anual están incluidos. todos los beneficios sociales, incluidas las gratificaciones, y sólo están excluidas las utilidades.

3. Requisitos para percibir el Derecho

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando efectivamente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio (quincena de julio).

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 2 del D.S. N° 005-2002-TR; establece que excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.

- La licencia con goce de remuneraciones (la licencia sindical, la licencia por adopción, etc.).
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios (el subsidio por maternidad, enfermedad o accidente común).
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquéllos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

4. Remuneración Computable

4.1 Remuneración base de cálculo

La remuneración que sirve de base de cálculo para la gratificación es la remuneración

mensual que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio. Es decir, para la gratificación por Fiestas Patrias es la remuneración del mes de julio; pese a que el periodo a computar sea de enero a junio, porque puede darse el caso en que un trabajador que haya trabajado todo el semestre pero antes de la quincena de julio pueda incrementarse sus remuneraciones en éste supuesto y como habíamos referido anteriormente se le deberá de dar su gratificación en virtud de su última remuneración.

4.2 Conceptos remunerativos computables

Se considera remuneración a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación por su labor, cualquiera que sea su origen o de la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19 del TUO del D. Leg.N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, en dinero o en especie, de manera mensual, aún cuando sus montos puedan variar en razón de

incrementos u otros motivos. Así, toda remuneración que se perciba regularmente, aunque sea de monto variable, es computable para el pago de la gratificación.

Se incluyen los pagos en especie, como la alimentación principal (desayuno, almuerzo o cena proporcionada por el empleador) y los bienes y servicios que se otorgan al trabajador como contraprestación por su labor.

También son computables la asignación familiar, los incrementos por afiliación al Sistema Privado de Pensiones, los incrementos a favor de los trabajadores del Sistema Nacional de Pensiones, la bonificación por tiempo de servicios, las bonificaciones al cargo, las bonificaciones por turno nocturno, etc.

4.3 Las remuneraciones de naturaleza variable e imprecisa

Estas remuneraciones son de dos clases: de carácter principal (cuando constituyen la forma habitual de retribuir al trabajador.; por ejemplo los comisionistas y destajeros) y de carácter complementario (cuando su percepción es un adicional a la remuneración principal y habitual del trabajador, y que su percepción es aleatoria, como el caso de las horas extras).

a. Las remuneraciones variables e imprecisas de carácter principal.

El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda. En el caso de la gratificación por fiestas patrias, será el promedio del semestre de enero a junio. Cuando el trabajador ha laborado menos de seis meses, la remuneración computable se calculará sobre la base del promedio diario del período laborado. El promedio consiste, primero en sumar las remuneraciones percibidas en el período y dividirlo entre el total de días laborados (para ello debe tenerse en cuenta que cada mes equivale a 30 días), el resultado es la remuneración de un día, y ésta se multiplica por 30.



b. Las Remuneraciones de naturaleza imprecisa o variable de carácter complementario.

En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable se considera regular cuando el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en el período de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente.

Si cumplen el requisito de regularidad, se incluyen en la base de cálculo, para ello, se considerará el promedio del semestre (junio - noviembre) si el trabajador laboró todo el semestre, de haber

laborado menos de seis meses, será el promedio del período laborado. Se aplican las mismas normas que para el caso de las remuneraciones variables o imprecisas de carácter principal.

4.4 Conceptos no computables

No se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el artículo 19 del TUO del D. Leg. N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

5. Cómputo del Tiempo de Servicios

El período de servicios que generan derecho a gratificación son los semestres de enero a junio.

Para que se genere derecho a la gratificación, el trabajador debe haber laborado efectivamente cada mes calendario del semestre. Ello lleva a interpretar que en el caso de un trabajador que ingresa a laborar en alguno de los meses del semestre, y dicho mes no laboró íntegramente, esa fracción de mes no da derecho a gratificación.

Pero, si el trabajador tuviera inasistencias injustificadas, éstas se descuentan por treintavos; ello en virtud de lo dispuesto por el artículo 3 del D.S. N.º 005-2002-TR.

6. Monto de la Gratificación

El monto de cada una de las gratificaciones

es equivalente a una remuneración mensual que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio. En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

Por tanto, si el trabajador laboró todo el semestre, tiene una gratificación completa, que será una remuneración mensual, pero si el trabajador no ha laborado todo el semestre, percibirá la gratificación en forma proporcional al período laborado, dicha proporción se establece a razón de tantos sextos como meses completos haya laborado en los semestres de enero a junio y de julio a diciembre.

No se toman en cuenta las fracciones de mes. Por ejemplo, si un trabajador ingresó el 15 de enero, el período laborado del 15 al 31 de enero, no genera derecho a pago.

7. Oportunidad del Pago

Las gratificaciones por fiestas patrias serán abonadas en la primera quincena del mes de julio. Es decir, el empleador puede pagar la gratificación entre el día 1 y el 15, en la oportunidad que él desee. El pago realizado dentro de ese margen, es válido. Si el día 15 fuese inhábil, el pago deberá efectuarse el día hábil anterior. El plazo fijado para el pago de las gratificaciones no es modificable, ni siquiera por acuerdo de las partes.

8. Gratificaciones Truncas

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses ca-

lendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. En el caso de la gratificación trunca de Navidad, se pagará a razón de tantos sextos como meses completos se hubiera laborado de julio a diciembre, aunque en realidad sería hasta noviembre, porque si se labora hasta diciembre íntegramente,

ya corresponde el pago regular de la gratificación y no la porción.

La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese y se determina de la misma manera que para el pago de la gratificación normal.

La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

9.- Alcances de la Ley N° 29351 y su reglamento el D.S.N° 007-2009-TR

En principio lo que establece estas normas es que para las gratificaciones del año 2009 y 2010, no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. no se encuentran afectas a las retenciones. Asimismo establece que respecto al aporte de Essalud el empleador ya no paga el 9%; pero éste porcentaje deberá de pagarle al trabajador como bonificación extraordinaria, el mismo que solo estará afecto a renta de quinta categoría.

Estas disposiciones es de aplicación tanto para el régimen de la actividad privada como para los trabajadores del sector público y asimismo para los regimenes especiales laborales.

Caso práctico sobre Gratificación

La empresa María Auxiliadora S..R.L. cuenta con un personal, que tiene una remuneración mensual fija y varios conceptos, nos preguntan como debería de calcular su gratificación por fiestas patrias.

Remuneración mensual	S/ 4000.00
Asignación familiar	S/ 55.00
Horas extras por 2 meses	S/ 150.00
Particip. en las utilidades 2008	S/ 5000.00
Asignación por educación	S/ 300.00

Se pide

- a. Calcular el monto de la gratificación del trabajador.

La participación de utilidades y la asignación por educación, no son base de cálculo para las gratificaciones, respecto a las horas extras, éstas se consideran remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa y variable pero para que sean base de cálculo deberían de haberse percibido tres meses como mínimo.

Calculo de la remuneración computable

Remuneración mensual	S/ 4000.00
Asignación familiar	S/ 55.00

	S/ 4055.00

Remun. Comp.	N.º de meses	Total
S/ 4055.00	÷ 6x6	= S/ 4055.00
Essalud 9%	: S/ 4055.00	= S/ 364.95 ; por lo tanto la bonificación extraordinaria equivale a éste monto es decir :

Gratificación Fiestas Patrias:	S/ 4055.00
Bonificación Extraordinaria :	S/ 364.95