

Gratificación por Navidad 2021

TODO SOBRE EL TRATAMIENTO LABORAL VIGENTE PARA LA ENTREGA DEL BENEFICIO MÁS ESPERADO POR LOS TRABAJADORES. PÁGS. 4-5 CÉSAR PUNTRIANO ROSAS

LINEAMIENTOS DE INTERÉS PARA TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Tratamiento laboral aplicable al pago de la gratificación por Navidad 2021

Todos los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada que hayan prestado servicios por lo menos un mes en el semestre julio-diciembre de este año tienen derecho a este beneficio. Los empleadores tienen plazo hasta el miércoles 15 de este mes para cumplir con la obligación.





CÉSAR **PUNTRIANO ROSAS**

MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. MIEMBRO DE LA SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. DOCENTE UNIVERSITARIO.

Este miércoles 15 de diciembre vence el plazo para el pago de la gratificación por Navidad, beneficio regulado por la Ley Nº 27735 y su Reglamento, el Decreto Supremo Nº 005-2002-TR.

Su antecedente es la Ley Nº 25139, emitida en diciembre de 1989.

Trabajadores con derecho

Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen privado contratados a tiempo indefinido, plazo fijo, tiempo parcial, siempre y cuando hayan laborado por lo menos un mes en el semestre que va del 1 de julio hasta el 30 de diciembre del 2021. Para tener derecho a la gratificación el trabajador debe encontrarse laborando en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio, estar en uso de su descanso vacacional, con licencia con goce de remuneraciones, o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidente de trabajo.

Cálculo

Para efectos de calcular el monto de la gratificación deberá determinarse a cuánto ascendió la remuneración del trabajador el 30 de noviembre (remuneración computable). Constituye remuneración para este efecto, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo Nº 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. En esa medida, no se incluirán en el cálculo los ingresos no remunerativos listados en la norma mencionada como, las gratificaciones extraordinarias, participación en las utilidades, asignación por educación, bonificación por transporte condiciona a la asistencia al centro de trabajo, condiciones de trabajo, prestaciones alimentarias, bienes de propia de producción del empleador, entre otros.

Asimismo, tratándose de remuneraciones complementarias variables o imprecisas, como es el caso del pago por trabajo en sobretiempo, bonificaciones por cumplimiento de objetivos, entre otros, para su incorporación en la remuneración computable deberán sumarse sus montos y estos ser divididos entre seis.

Respecto al tiempo de servicios, la gratificación por Navidad equivaldrá a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado todo el semestre (julio-diciembre) y se reducirá proporcionalmente en su monto si el tiempo de servicios es menor, debiendo tenerse en cuenta para su cálculo los meses y días laborados en el semestre. Dado que el pago ocurrirá como máximo en la quincena de diciembre, se parte asumiendo que se laborará hasta el 30 de dicho mes para efectuar el pago completo de la gratificación.

Se considera excepcionalmente como tiempo efectivamente laborado para efectos del cálculo de las gratificaciones al descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, descansos por accidente de trabajo remunerado o subsidiado, entre otros.

Si el trabajador ha venido percibiendo comisiones, el monto de la gratificación se calcula sobre la base del promedio percibido en los últimos seis meses anteriores al 15 de diciembre. No es requisito que las comisiones hubieran sido percibidas durante 3 veces en el semestre.

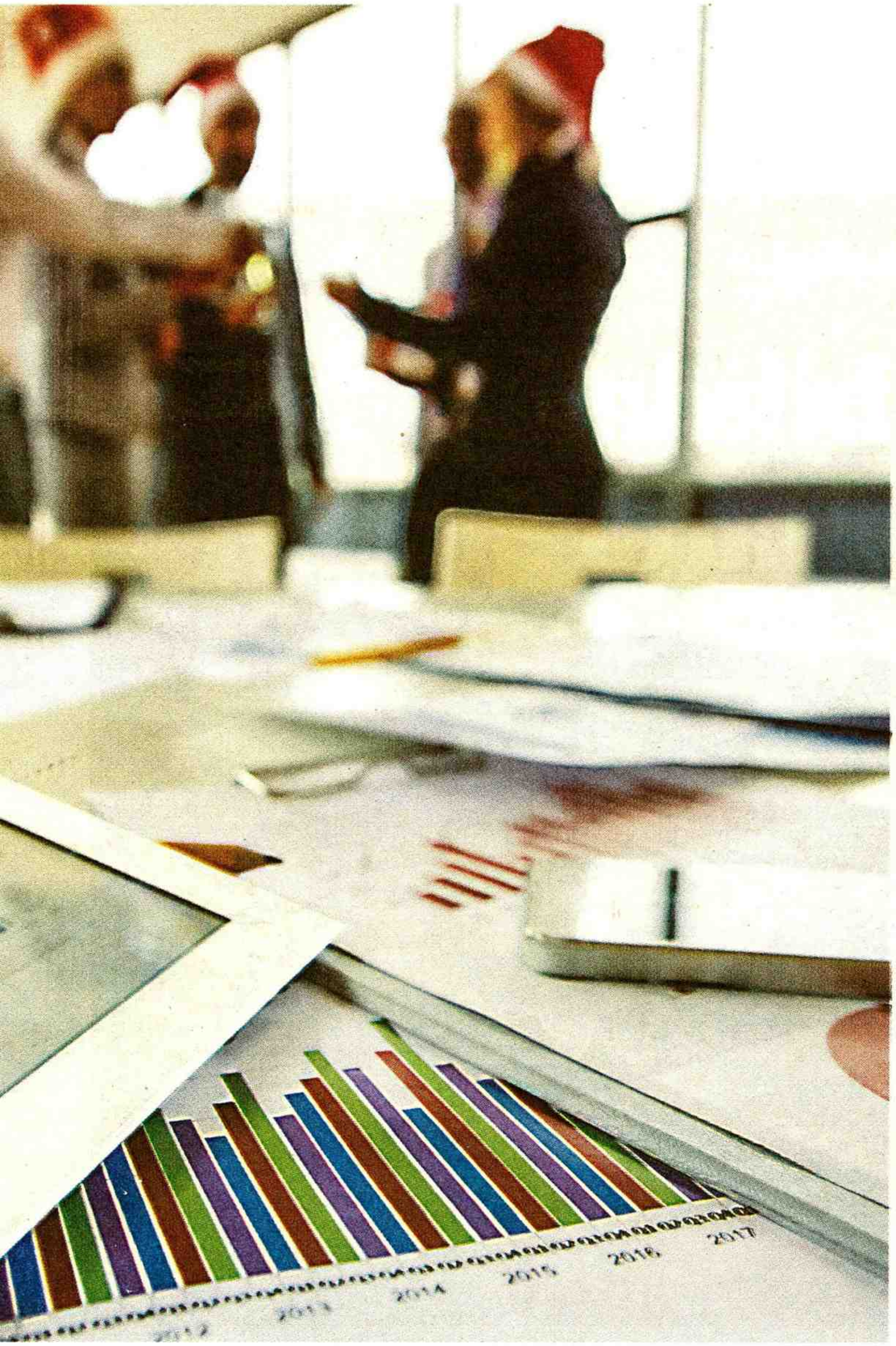
Trabajadores que perciben remuneración de forma integral anual

La regulación vigente permite que el empleador pacte con aquellos trabajadores

REGÍMENES ESPECIALES

En lo que se refiere a regímenes especiales laborales podemos indicar:

Régimen especial	Monto gratificación
Trabajadores del hogar	Una remuneración mensual
Sector agrario	Comprendida en la remuneración diaria
Pequeñas empresas	Media remuneración
Microempresas	No aplica
Portuario	16.67% de la remuneración diaria, pagada de manera semanal



Para tener derecho a la gratificación el trabajador debe encontrarse laborando en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio, estar en uso de su descanso vacacional, con licencia con goce de remuneraciones, o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidente de trabajo.

que perciban una remuneración básica equivalente al menos a 2 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), es decir, 8,800 soles, que la misma sea abonada de manera integral anual, pudiendo incluir dentro de la misma a las gratificaciones y a cualquier otro beneficio social, salvo la participación legal en las utilidades. La remuneración integral anual usualmente se abona en doce cuotas mensuales.

Entonces, aquellos trabajadores que han acordado con su empleador que su remuneración se abone de manera integral anual, no tienen derecho a una remuneración mensual adicional por concepto de gratificación por Fiestas Patrias pues la misma se abona en forma mensual juntamente con la remuneración básica.

CASOS PRÁCTICOS

EJEMPLO PRÁCTICO 1

Trabajador ingresó el 1 de julio de 2021
Remuneración mensual: S/ 2,000
Asignación Familiar: S/ 93
Gratificación por Navidad: S/ 2,093

EJEMPLO PRÁCTICO 2

Trabajador ingresó el 15 de setiembre de 2021
Remuneración mensual: S/ 2,500
Asignación Familiar: S/ 93
Gratificación por Navidad: Se considera 1/6 de (remuneración + asignación familiar) por cada mes calendario completo laborado en el semestre julio-diciembre 2021 más 1/30 de 1/6 por cada día.
En este caso tiene 3 meses (octubre, noviembre, diciembre) y 15 días.
Monto por pagar: 3/6 de 2,593 + 15/360 de 2,593.
Resultado: 1,404.54

Suspensión perfecta de labores

Si bien la Suspensión Perfecta de Labores (SPL) regulada por el D.U. Nº 038-2020 no se encuentra vigente a la fecha, si lo estuvo hasta el 2 de octubre del 2021, tal y como lo dispuso el D.U. Nº 087-2021. Lo anterior ocasiona que algún trabajador hubiera estado bajo SPL en algún mes previo durante el semestre y que su vínculo laboral se encuentre activo al momento de pago de la gratificación. En ese caso, el trabajador percibirá la gratificación de manera proporcional, sin considerar el tiempo suspendido en su cálculo.

Personal con licencia con goce de haberes compensable

Recordemos que de acuerdo con el Decreto de Urgencia Nº 026-2020, el personal comprendido en el grupo de riesgo determinado por el Ministerio de Salud debe laborar de manera remota obligatoriamente o, si ello no es posible por el tipo de labores que realiza, gozar de una licencia con goce de remuneraciones compensable. Esto rige durante la emergencia sanitaria, la cual se extiende hasta el 1 de marzo del 2022. El tiempo de licencia con goce de haberes es considerado como tiempo de trabajo para el cálculo de la gratificación por Navidad, por lo que el personal que se encuentra en dicha condición tendrá derecho a percibir su gratificación completa.

Rebaja remunerativa

Otra situación que ha venido ocurriendo en razón al impacto negativo de la pandemia del covid-19 en nuestra economía es la rebaja remunerativa, la cual como sabemos, requiere acuerdo. Si dicho pacto entró en rigor en forma previa al 30 de noviembre, la gratificación se calculará con el nuevo monto reducido. Si el pacto de rebaja es efectivo luego de dicha fecha, la gratificación deberá calcularse con la remuneración previa a la reducción.

Pago trunco

Si el trabajador cesó durante el semestre percibirá la denominada gratificación trunca, la cual asciende a 1/6 de la remuneración computable por mes calendario completo laborado en el semestre. Los días de labor no se pagan. Por ejemplo, si cesó el 30 de octubre, debió percibir 4/6 de su remuneración en su liquidación de beneficios sociales, pero si cesó el 15 de octubre solamente 3/6 (julio, agosto y setiembre).

El pago trunco debe abonarse con prescindencia del motivo de cese del trabajador, por lo que lo percibirá aun cuando el trabajador hubiese renunciado, acordado su cese con el empleador, despedido, vencido el plazo pactado en su contrato a plazo fijo, se hubiese jubilado o fallecido.

Monto

La gratificación por Navidad no está sujeta a aportes, contribuciones y descuentos, con lo cual el empleador no pagará la contribución a EsSalud sobre la gratificación (9%), ni descontará los aportes a los fondos pensionarios (AFP/SNP). Se exceptúa de dicha inafectación al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría (IR5ta), los descuentos autorizados por el trabajador y los descuentos judiciales (como los de alimentos o deudas civiles o comerciales).

En cuanto a la contribución a EsSalud por la gratificación, esta deberá abonarse a los trabajadores bajo el concepto de bonificación extraordinaria no remunerativa ni pensionable por lo que solo se encuentra afecta al IR5ta. Tratándose de trabajadores cubiertos por una EPS, la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte a EsSalud.

Falta de pago

La falta de pago íntegro y oportuno de la gratificación supone una infracción grave en materia de relaciones laborales, pudiendo los empleadores ser multados por la Sunafil hasta por la suma de 114,928 soles. Adicionalmente, se generan automáticamente los intereses legales laborales por la falta de pago del beneficio desde el día 16 de diciembre hasta la fecha efectiva de su abono. Su tasa se publica en el portal web de la SBS (http://www.sbs.gob.pe/app/pp/EstadisticasSAEEPortal/Paginas/TILegalLaboral.aspx).

Servidores públicos

Los servidores públicos, incluyendo a trabajadores contratados por el régimen CAS, tienen derecho a aguinaldo, el cual fue fijado en 300 soles por la Ley Nº 31084, y no a la gratificación por Navidad.