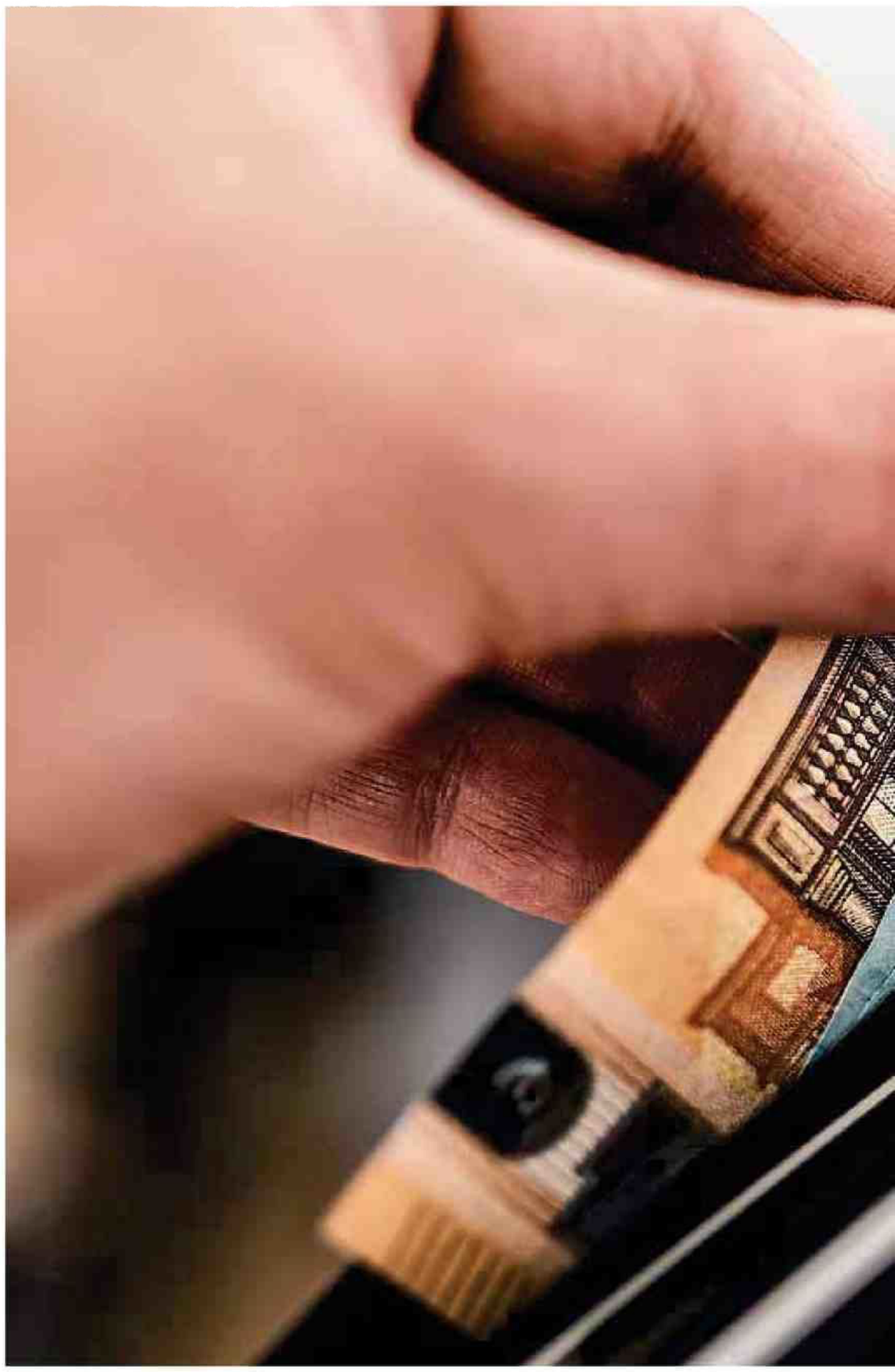
REGLAS PARA EL CÁLCULO CORRECTO

Las gratificaciones por Fiestas Patrias



Este lunes 15 de julio vence el plazo para el pago de la gratificación por Fiestas Patrias, 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 1989.



CÉSAR **PUNTRIANO ROSAS**

ABOGADO LABORALISTA. MIEMBRO DE LA SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Lo elemental es que el trabajador se encuentre en planilla, por lo que quienes presten servicios de manera informal, cuyo número en el país es lamentablemente alto, no accederán a dicho beneficio social.

Respecto al personal que labora de manera formal, 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 enero hasta el 30 de junio de 2024. 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.

En esa medida, si cuando corresponda el pago de la gratificación se encuentra con licencia sin goce de haberes no tendrá derecho a este beneficio.

Determinación

Para efectos de calcular el monto de la gratificación deberá determinarse a cuánto ascendió la remuneración del trabajador el 30 de junio (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, cualquier 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 N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

En esa medida, no ingresarán al 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, bono por cierre de pliego, condiciones de trabajo. Tampoco las indemnizaciones por vacaciones que se paguen durante la relación laboral, entre otros.

Lo anterior es recogido por la Corte Suprema en la Casación N° 2419-2014-LIMA y N° 4764-2016 CUSCO.

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, lo cual supone cumplir con el requisito de regularidad. Por ejemplo, si el trabajador percibió un pago por trabajo en sobretiempo durante enero, marzo y abril, ascendente a S/ 200 durante cada mes, el importe que se incorporará al cálculo de la gratificación por fiestas patrias ascenderá a S/ 100, pero si solo percibió el pago adicional en enero y marzo, no ingresarán al cálculo por no ser regulares.

Respecto al tiempo de servicios, la gratificación por Fiestas Patrias equivaldrá a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado todo el semestre (enero-junio) 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.

Se considera excepcionalmente como tiempo efectivamente laborado para efectos del cálculo de las gratificaciones al descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, 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 julio. No es requisito que las comisiones hubieran sido percibidas durante 3 veces en el semestre, ello en tanto las comisiones constituyen remuneraciones principales variables.

Trabajadores que perciben remuneración de forma integral anual. La regulación vigente permite que el empleador pacte con aquellos trabajadores que perciban una remuneración básica equivalente al menos a 2 UIT, es decir, S/ 10,300, 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 con-



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

juntamente con la remuneración básica.

Este personal también percibe la bonificación extraordinaria (9% de la gratificación) en forma mensual.

Rebaja remunerativa

Es posible que se hubiera acordado la rebaja remunerativa por escrito con el personal. Si dicho pacto entró en rigor en forma previa al 30 de junio, la gratificación se calculará con el nuevo monto reducido. Si el pacto de rebaja es efectivo luego de dicha fecha, reiteramos al 30 de junio, la gratificación deberá calcularse con la remuneración previa a la reducción. Por ejemplo, si el trabajador percibe una remuneración mensual de S/ 5,000 y acuerda con su empleador su reducción a partir del 1 de julio, la gratificación por fiestas patrias ascenderá a S/ 5,000.

Pago trunco

Si el trabajador cesó durante el semestre enero-junio de 2024 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 trabajo no se pagan. Por ejemplo, si cesó el 30 de abril, debió percibir 4/6 de su remuneración en su liquidación de beneficios sociales, pero si cesó el 15 de junio serán 5/6 (enero, febrero, marzo y abril).

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 Fiestas Patrias 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 134,518 soles tal y como lo regula el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Tengamos en cuenta que en el marco del procedimiento inspectivo, el inspector laboral requerirá el pago del beneficio antes de imponer la multa correspondiente. Si el empleador subsana, no habrá lugar a sanción, pero, si no lo hace, será sancionado por no pagar la gratificación y por incumplir con el requerimiento de pago formulado por Sunafil (infracción a labor inspectiva).

Adicionalmente, se generan automáticamente los intereses legales laborales por la falta de pago del beneficio desde el día 16 de julio 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 de contratación administrativa de servicios (CAS), tienen derecho a aguinaldo, el cual fue fijado en 300 soles por la Ley N° 31953, y no a la gratificación por fiestas patrias.

Casos prácticos

- Ejemplo práctico 1

Trabajador ingresó el 1 de julio de 2021
Remuneración mensual: S/ 2,000
Asignación Familiar: S/ 102.50
Gratificación por fiestas patrias: S/ 2,102.50

- Ejemplo práctico 2

Trabajador ingresó el 1 de abril de 2024
Remuneración mensual: S/ 2,500
Asignación Familiar: S/ 102.50
Gratificación por fiestas patrias: Se considera 1/6 de (remuneración + asignación familiar) por cada mes calendario completo laborado en el semestre enero-junio 2024. En este caso tiene 3 meses (abril, mayo y junio).
Monto a pagar: 3/6 de 2,602.50
Resultado: 1,301.25