

Cálculo de gratificaciones

Jornada laboral ordinaria

Caso práctico N.º 1

Joaquín Delgado, trabajador de la empresa **Ares SA**, fue dado de alta el 16 de setiembre del 2019. Nos cuenta que tiene jornada laboral ordinaria, percibiendo una remuneración básica de S/ 1,200.00.

Nos realiza las siguientes consultas:

- ¿Le corresponde el pago proporcional de gratificaciones?
- Siendo ello así, ¿cuánto será el tiempo computable?
- ¿Qué monto le corresponde?

Información

- Remuneración computable (RC): S/ 1,293.00
- Asignación familiar: S/ 93.00
- Remuneración mensual: S/ 1,200.00

Solución

El artículo 3 numeral 3.4 del Decreto Supremo N.º 005-2002-TR establece que “3.4. El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborados se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.”

En consecuencia, no se consideran aquellos meses en los cuales la relación laboral no se ha sostenido por todo el mes calendario.

Teniendo la información correspondiente, desarrollamos lo siguiente:

Remuneración mensual	Asignación familiar	Periodo computable
S/ 1,200.00	S/ 93.00	Tres (3) meses

- Cálculo de valor mensual

(RC/6 meses)

RCM: reemplazamos: $1293.00/6 = 215.50$

- Cálculo de la gratificación

(RCM x N.º días de vacaciones)

Reemplazamos: $215.50 \times 3 = 646.50$

En ese sentido, la empresa **Ares SA** deberá otorgar, al trabajador, una gratificación proporcional por el periodo computable de tres meses, equivalente a **S/ 646.50**.

Caso práctico N.º 2

El señor Elliot Temoche, asesor planillas de la empresa **Eureka EIRL**, necesita calcular la gratificación de sus trabajadores. Estos cumplen una jornada laboral ordinaria. Nos comenta que la remuneración básica de estos trabajadores es de S/ 1,500.00.

¿Cuánto le corresponde a cada trabajador por concepto de gratificaciones?

Información

- Remuneración computable (RC): S/ 1,593.00
- Remuneración mensual: S/ 1,500.00
- Asignación familiar: S/ 93.00

Solución

El artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR señala que “los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”.

De esta forma, podemos entender que cuentan con el derecho a percibir gratificaciones de acuerdo a su remuneración percibida, lo cual detallamos a continuación:

Remuneración mensual	Asignación familiar	Periodo computable
S/ 1500.00	S/ 93.00	Seis (6) meses

De esta manera, procedemos a desarrollar:

- Cálculo de valor mensual

(RC/6 meses)

RCM: reemplazamos: $1593.00/6 = 265.50$

- Cálculo de la gratificación

(RCM x N.º días de vacaciones)

Reemplazamos: $215.50 \times 6 = 1,593.00$

De esta forma, la empresa **Eureka EIRL** deberá otorgar, al trabajador, una gratificación proporcional por el periodo computable de julio a diciembre, equivalente a **S/ 1593.00**.

Jornada laboral a tiempo parcial

Caso práctico N.º 3

La empresa **Zasko Master SAC** necesita calcular la gratificación de algunos colaboradores, quienes cumplen una jornada laboral de tiempo parcial. Nos comenta que la remuneración básica de estos trabajadores es de S/ 700.00. y no perciben asignación familiar.

¿Cuánto le corresponde a cada trabajador por concepto de gratificaciones?

Información

- Remuneración computable (RC): S/ 600.00
- Remuneración mensual: S/ 600.00
- Asignación familiar: S/ 00.00

Solución

El artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR señala que “los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”.

De esta forma, podemos entender que cuentan con el derecho a percibir gratificaciones de acuerdo a su remuneración percibida, lo cual detallamos a continuación:

Remuneración mensual	Asignación familiar	Periodo computable
S/ 600.00	S/ 00.00	Seis (6) meses

De esta manera, procedemos a desarrollar lo siguiente:

- Cálculo de valor mensual

(RC/6 meses)

RCM: reemplazamos: $600.00/6 = 100.00$

- Cálculo de la gratificación

(RCM x N.º días de vacaciones)

Reemplazamos: $100.00 \times 6 = 600.00$

De esta forma, la empresa **Eureka EIRL** deberá otorgar, al trabajador, una gratificación proporcional por el periodo computable de julio a diciembre, equivalente a **S/ 600.00**.

Caso práctico N.º 4

El Señor Daniel Rimarachín, analista de recursos humanos de la empresa **Cquito SCRL**, necesita saber cómo realizar el cálculo de la gratificación a pagar en el mes de diciembre de un trabajador, quien ha tenido 10 faltas injustificadas durante todo el semestre computable. Este trabajador cumple una jornada laboral ordinaria. Nos comenta que la remuneración básica de dicho trabajador es de S/ 2000.00 y no percibe asignación familiar.

¿Le corresponde gratificación pese a las faltas advertidas?

Información:

- Remuneración computable (RC): S/ 1,500.00
- Remuneración mensual: S/ 1,500.00
- Asignación familiar: S/ 00.00

Solución

El artículo 3, numeral 3.4 del Decreto Supremo N.º 005-2002-TR señala que “el tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente”.

Así pues, podemos entender que el trabajador ostenta el derecho a percibir gratificaciones por todo el semestre, salvo por el hecho que debe descontarse aquellos días que no han sido laborados efectivamente.

Para estimar los datos obtenidos, presentamos la siguiente tabla:

Remuneración mensual	Asignación familiar	Periodo computable
S/ 2,000.00	S/ 00.00	Cinco (5) meses y veinte (20) días

En efecto, a dicho trabajador le corresponde el cálculo de gratificaciones por cinco (5) meses y veinte (20) días, descontando los diez (10) días de faltas del trabajador.

Es importante entender que, cuando la norma refiere que para la percepción de la gratificación se debe haber laborado el mes completo, no implica que no existan días o periodos que no se

laboraron efectivamente —para ello ya prevé la norma cómo se va a descontar en estos casos—, sino que está prevista ante el hecho que la relación laboral no se haya sostenido durante todo el mes calendario.

Caso práctico N.º 5

Microempresa y gratificación

La empresa **De Colores** está acreditada como Remype Laboral. Nos consulta si está en la obligación de pagar gratificación a sus trabajadores o, de ser el caso, si es que no existe obligación; nos pregunta si por liberalidad del empleador se puede otorgar este beneficio a sus colaboradores.

Solución

De acuerdo al Régimen Especial de Microempresa, aquellos trabajadores afiliados a este régimen no tienen derecho al pago de las gratificaciones, solo cuentan con 15 días de vacaciones al año. Sin embargo, el empleador de acuerdo a su criterio puede optar por entregar el beneficio de gratificaciones a sus trabajadores sin que ello cause contingencia alguna.

Siendo así, el empleador solo deberá firmar un acuerdo con sus trabajadores beneficiados, indicando que a modo de liberalidad el empleador otorgará un mejor beneficio laboral distinto de los propios del Régimen Mype y que dicho beneficio (gratificación) se entrega por única vez a favor del trabajador, por lo que no constituye obligación del empleador volverlo a otorgar.

También es necesario recalcar que el empleador, si bien es cierto puede otorgar mejores beneficios, estos deberán ser entregados a la totalidad de sus trabajadores para no caer en temas de discriminación, o en todo caso deberá establecer un criterio de generalidad para no caer en contingencia. De esta manera, puede indicar, por ejemplo, que solo los jefes de área recibirán dicho beneficio, o en todo caso todos aquellos trabajadores que cuentan con dos (2) años en la empresa. La idea es que exista un denominador común entre todos los trabajadores beneficiados.

Recordemos que de no tomar en cuenta las consideraciones anteriores, el empleador podría ser sancionado económicamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo por discriminación hacia los trabajadores.

Caso práctico N.º 6

Conceptos afectos al cálculo de la gratificación

La empresa **Chocolates Finos SA** sabe que próximamente debe pagar la gratificación a sus trabajadores. Nos consulta qué conceptos debe considerar para el cálculo de este beneficio.

Solución

El artículo 2 de la Ley N.º 27735 señala lo siguiente:

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de 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 del Decreto Legislativo N.° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En ese sentido, la misma norma de gratificaciones hace referencia a la norma de la CTS, por lo que se entenderá que aquellos conceptos establecidos en el artículo 19 del Decreto Supremo N.° 001-97-TR no forman parte del cálculo de las gratificaciones y, por ende, aquello no mencionado en dicho artículo forma base de cálculo para este último beneficio social.

De esta manera, no entra al cálculo lo siguiente:

- a) gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador [...];
- b) cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) el costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) la canasta de Navidad o similares;
- e) el valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado [...];
- f) la asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza [...];
- h) los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador; y
- j) la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

Caso práctico N.° 7

Tiempo a considerar para el cálculo de la gratificación

La señorita Karina Pérez, trabajadora de la empresa **Trendy SA**, tiene conocimiento que en diciembre se hace el pago de la gratificación. Ella nos indica que desde el 1 de agosto del 2019 inició su descanso por maternidad (98 días), reincorporándose a su centro de labores el día 7 de noviembre del mismo año. De acuerdo a ello, nos consulta si el periodo en el cual estuvo subsidiada por la maternidad se considera para el cálculo de la gratificación o si el mismo no entra al cálculo.

Solución

El artículo 2 del Decreto Supremo N.º 005-2002-TR señala lo siguiente:

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- *El descanso vacacional.*
- *La licencia con goce de remuneraciones.*
- **Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.**
- *El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.*
- *Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.*

En ese sentido, el descanso por maternidad (98 días) se considera para el cálculo de la gratificación correspondiente al semestre 1 de julio al 31 de diciembre del 2019.

Caso práctico N.º 8

Infracción por el no pago de la gratificación

La empresa **Abc SA** nos indica que cuenta con 38 trabajadores y pertenece al régimen general laboral. Nos detalla además que por problemas de liquidez ha estimado que la gratificación no podrá ser pagada a sus trabajadores en el plazo establecido por la norma, por lo que nos consulta cuál es la contingencia laboral sobre dicha situación.

Solución

De acuerdo al Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, se menciona que es considerado como falta grave el no pago íntegro y oportuno de los beneficios sociales.¹

¹ Artículo 24 inciso 4).

De acuerdo a ello, si la empresa llega a tener una fiscalización laboral (ya sea de oficio o por denuncia de parte), podría ser sancionada con una multa económica ascendente a 4.50 de la UIT:

$$4200 * 4.50 = S/18,900$$

Asimismo, se debe recordar que, adicionalmente al pago de la multa, el empleador estará obligado a pagar los intereses correspondientes, ya que de acuerdo al artículo 3 de la Ley N.º 25920 “el interés laboral se devenga sobre el monto adeudado a partir del día siguiente de vencida la obligación hasta el día del pago, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente”.