

5ta. Clase

GRATIFICACIONES ORDINARIAS



ANTECEDENTES

Hasta el mes de diciembre de 1989, no había norma o dispositivo legal que regule el pago de gratificaciones, por lo que el abono de este beneficio respondía a la costumbre, política interna de la empresa o por convenio en el pacto individual o colectivo.

Mediante Ley Nro. 25139 y D.S. Nro. 061-89-TR se establece el pago obligatorio de la gratificación en los meses de Julio y Diciembre de cada año.

OPORTUNIDAD DE PAGO

La norma legal dispone que las gratificaciones deben abonarse en la primera quincena del mes de Julio y Diciembre de todos los Años.

El plazo determinado como oportunidad de pago es indisponible para las partes.

TRABAJADORES CON DERECHO A LAS GRATIFICACIONES.

A este beneficio laboral tienen acceso todos los trabajadores sin excepción, siendo el único requisito para su abono que el servidor se encuentre laborando en la oportunidad de su pago. En consecuencia, tienen derecho los trabajadores comprendidos en el régimen de la actividad privada, contratados a plazo fijo o indeterminado, pero que en todos los casos deben haber superado el mes de servicios.

MONTOS QUE DEBEN CONSIDERARSE PARA SU PAGO

El monto de cada uno de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

La remuneración computable para las gratificaciones ordinarias es la vigente al 30 de Junio y 30 de Noviembre, respectivamente.

Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y 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.

TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO AL MONTO INTEGRO DE LAS GRATIFICACIONES.

Para que el trabajador tenga derecho al monto integro de la gratificación debe encontrarse laborando en forma efectiva en la oportunidad del pago, como requisito indispensable, (Primera quincena de Julio y/o Primera quincena de diciembre) y haber mantenido una labor efectiva continua de seis meses anteriores a la oportunidad de pago de la Gratificación Ordinaria.

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 subsidio de la seguridad social.
- ❖ Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Caso práctico:

Un trabajador empleado que a la oportunidad de pago de la gratificación ha acumulado 06 meses de trabajo efectivo y está percibiendo una remuneración de S/ 930.00. *En consecuencia, el trabajador materia del ejemplo percibirá por gratificación la cantidad equivalente de S/ 930.00*

PAGO DE LAS GRATIFICACIONES EN FUNCIÓN A LOS MESES TRABAJADOS

El trabajador que se encuentra laborando en forma efectiva en la oportunidad de pago de la gratificación, pero que ha dicha fecha no reúne el requisito de 06 meses retroactivo de trabajo efectivo para tener derecho al integro de la gratificación, sólo tendrá derecho a que se le abone su gratificación en forma proporcional a los meses trabajados o acumulados hasta la oportunidad de pago de la gratificación ordinaria.

En otras palabras; por decir, el trabajador que ingresa a laborar faltando 04 meses a la oportunidad de pago de este beneficio, percibirá un sexto de gratificación por cada mes completo laborado

Caso Práctico:

Tomando como referencia el caso anterior. Si dicho trabajador sólo acumuló 04 meses de trabajo efectivo a la oportunidad de pago de la gratificación ordinaria, entonces el monto a pagarse por gratificación ordinaria será:

(Remuneración equivalente / 06 meses) x Meses trabajados en el semestre

Es decir: $(930 / 6) \times 4 = 620.00$

En consecuencia, el trabajador materia de este ejemplo percibirá por gratificación la cantidad de S/ 620.00

GRATIFICACIÓN TRUNCA

El trabajador que cesa en sus labores ante de la oportunidad de pago de este beneficio, que es la primera quincena de los meses de julio y diciembre de todos los años, tiene derecho a

un sexto de gratificación por meses íntegros acumulados en el semestre correspondiente. A este derecho también se denomina "Gratificación Trunca"

Para este derecho se debe considerar:

- ❖ La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese.
- ❖ La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro del 48 horas siguientes de producido el cese.

Caso Práctico:

Si un trabajador cesó el 31 de marzo del 2019, luego de varios años de servicios, habrá acumulado 03 meses en el semestre correspondiente a la gratificación por Fiestas Patrias. Si la remuneración computable vigente al mes de Marzo fue de S/. 960.00; entonces el monto a pagarse por gratificación ordinaria será:

(Remuneración computable / 06 meses) x Meses trabajados

Es decir: $(960 / 6) \times 3 = 480.00$

En consecuencia, el trabajador materia de este ejemplo percibirá por gratificación la cantidad de S/ 480.00

Referencias legales:

Derecho a las Gratificaciones de los Trabajadores en la Actividad Privada. Ley N° 27735 (08.05.02)

Reglamento de la ley de Gratificaciones D.S N° 005-2002-TR (04.07.2002).

REPARTO DE UTILIDADES



A. DEFINICIÓN

Derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas.

B. OBJETO

Que, la participación en la distribución de las utilidades tiene por objeto buscar la identificación de los trabajadores con la empresa y por ende en el aumento de la producción y productividad de sus centros de trabajo.

C. QUIENES TIENEN DERECHO

Tienen derecho a participar todos los trabajadores de las empresas con más de 20 trabajadores y cuyas actividades generaran rentas de tercera categoría, y que hayan cumplido las jornadas máximas de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contractual contempladas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

Los trabajadores que hubieren cesado antes de la fecha en la que se distribuya la participación en la renta, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda, en forma proporcional.

D. MONTOS EN EL REPARTO DE UTILIDADES

Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa comprendida, mediante la distribución de un porcentaje de la renta anual. El porcentaje referido es como sigue:

- ❖ Empresas Pesqueras 10%
- ❖ Empresas de Telecomunicaciones 10%
- ❖ Empresas Industriales 10%
- ❖ Empresas Mineras 8%
- ❖ Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
- ❖ Empresas que realizan otras actividades 5%

E. E. DISTRIBUCIÓN DE LOS PORCENTAJES

- a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días reales y efectivamente trabajados.

A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.

- b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación de las utilidades por trabajador, se aplicará a la capacitación de trabajadores y la promoción del empleo.

F. OPORTUNIDAD DE PAGO

La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

Vencido el plazo que contempla este artículo y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio.

CASO PRÁCTICO

Empresa : Villamariana SAC
 Actividad : Telecomunicaciones
 Utilidad 2018 : 2'285,000.00
 Trabajadores : 20

| Nro | Trabajador | Ejercicio 2018 | |
|----------------|------------|-----------------|-----------------|
| | | Días trabajados | Rem. Percibidas |
| 1 | AAA | 260.00 | 22,800.00 |
| 2 | BBB | 262.00 | 24,200.00 |
| 3 | CCC | 264.00 | 24,600.00 |
| | (*) | 4,420.00 | 408,000.00 |
| TOTALES | | 5,206.00 | 479,600.00 |

(*) Los montos corresponden a los 17 trabajadores restantes.

1ro. Determinamos la utilidad a repartir entre los trabajadores. Corresponderá el 10% de la utilidad anual; dado que, es de la actividad de Telecomunicaciones. Así el 10% de 2'285,000.00 será 228,500.00.

2do. Seguidamente dividimos en 02 partes iguales el porcentaje a repartir: 228,500.00. Así obtendremos 02 cantidades de: 114,250.00. Uno para repartir por el total de días trabajados y el otro por el total de remuneraciones percibidas. Es decir: 114,250.00 para ser repartidos a los 5,206.00 días trabajados y 114,250.00 para ser repartidos a los 479,600.00 nuevos soles de las remuneraciones percibidas.

3ro. Para determinar el monto de cada trabajador debemos obtener el valor de la unidad de los días laborados y el valor de la unidad de los nuevos soles percibidos por remuneraciones. Para ello, divididos cada monto determinado (114,250.00) por el total de días trabajados o remuneraciones percibidas:

$$\text{Unidad Día} : 114,250.00 / 5,206.00 = 21.95$$

$$\text{Unidad Rem} : 114,250.00 / 479,600.00 = 0.24$$

Luego se procede a multiplicar las unidades obtenidas por los días trabajados y remuneraciones percibidas de cada trabajador para determinar el monto de cada uno de ellos. Ejemplo:

Trabajador: AAA Días trabajados: 260 Remuneraciones percibidas: 22,800.00

$$\text{Por días trabajados} : 260 \times 21.95 = 5,707.00$$

$$\text{Por Rem. Percibidas} : 22,800.00 \times 0.24 = 5,472.00$$

$$\text{TOTAL DE AAA} : 11,179.00$$

NOTA: El tope en la repartición de utilidades es de 18 remuneraciones (promedio anual). Si AAA percibió 22,800.00 por concepto de remuneraciones durante el año 2017 ¿Cuál es el promedio anual? Para ello, dicho monto, lo dividimos entre 12; así: $22,800.00 / 12 = 1,900.00$. Ahora este promedio anual remunerativo lo multiplicamos por 18 para obtener el tope: $1,900.00 \times 18 = 34,200.00$. Por lo tanto no hay remanente para el Fondo de Empleo; porque el monto de AAA (11,179.00) es menor al tope (34,200.00).

Referencias legales:

Participación de los trabajadores en las utilidades, gestión y propiedad de las empresas. Decreto Legislativo N° 892 (11.11.96).

Reglamento del Decreto Legislativo N° 892 D.S. N° 009-98-TR (06.08.1998)