

3.5.- BENEFICIOS REMUNERATIVOS

I. LAS GRATIFICACIONES

El término gratificación, de acuerdo a la real academia de la lengua, significa recompensar pecuniariamente por un servicio eventual. Hasta antes de la vigencia de la Ley Nº 25139 del 15.12.1989, las empresas en el Perú venían otorgando gratificaciones en forma voluntaria, las que tenían el carácter de no remunerativas y de liberalidad, sin embargo es a partir de la publicación de la Ley en mención, que se regula el otorgamiento de las gratificaciones ordinarias y que tiene la naturaleza de remunerativas, estas se otorgan al trabajador por determinadas festividades.

Estas gratificaciones pueden otorgarse de manera ordinaria y de manera excepcional o extraordinariamente.

GRATIFICACIONES ORDINARIAS.

Las gratificaciones ordinarias, actualmente se encuentra reguladas por la Ley Nº 27735 (28.05.2002) y su Reglamento el D.S. Nº 005-2002-TR; ambas leyes otorgan las gratificaciones, de una parte en la festividad cívica de Fiestas Patrias y la otra en la festividad religiosa de Navidad; éstas, por la oportunidad en la que se otorgan se han convertido en ordinarias, y su otorgamiento tiene el carácter de obligatorio; su incumplimiento puede ser materia de sanción por parte de la AAT y de reclamo judicial vía demanda de pago de beneficios sociales o reintegros, según sea el caso.

1. Requisitos para su percepción.

Para que el trabajador pueda percibir las gratificaciones, es requisito indispensable que se encuentre con vínculo laboral vigente en la oportunidad del pago y que esté efectivamente trabajando; además debe de haber trabajado como mínimo un mes calendario.

2. Tiempo efectivamente trabajado.

Para efectos del pago de las gratificaciones, se considera como tiempo efectivo de trabajo, los siguientes:

- El descanso vacacional.

- Las licencias con goce de remuneraciones, ya sea por motivos sindicales, estudios o capacitación, y en general cualquiera que fuera el motivo de la licencia, pero que sea otorgado por el empleador.
- Los descansos médicos y las licencias, siempre que el trabajador, se encuentre percibiendo subsidio por parte de ESSALUD, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo.
- Los días feriados y todos aquellos que por Ley expresa, se consideran como días efectivamente trabajados y para todos los efectos legales.

3. Oportunidad de pago y periodos.

Las gratificaciones serán abonadas, dentro de la primera quincena del mes de julio y diciembre.

Los periodos que comprenden cada gratificación, son los comprendidos entre los meses de enero y junio, para el de fiestas patrias y de julio a diciembre para el de navidad.

4. Monto de las Gratificaciones total.

La remuneración para el pago de las gratificaciones, es aquella que regularmente ha venido percibiendo el trabajador, al 30 de junio y 30 de noviembre según sea el caso.

Se considerará remuneración conmutable, aquellas percibidas en dinero o especies, y se encuentra regulada por los Artículos 9º y 19º del TUO del D Leg. Nº 650, Decreto Supremo Nº 001-97-TR.

Cuando el trabajador haya laborado la totalidad del periodo, percibirá una remuneración total, que ordinariamente ha venido percibiendo. Sin embargo, si el trabajador percibiera una remuneración imprecisa, los cálculos se efectuarán por en base al promedio de lo percibido en los últimos seis meses.

5. Monto de las Gratificaciones truncas o proporcionales.

Si el trabajador no mantuviera el vínculo laboral en la oportunidad del pago de las gratificaciones, percibirá una gratificación trunca o proporcional, que se determinarán por cada mes calendario completo laborado y los días que no se consideran como tiempo efectivamente trabajados, serán descontados a razón de un treintavo por día.

La gratificación trunca, se origina a partir de que la relación laboral queda extinguida y se considera la remuneración vigente al mes

inmediato anterior a dicho evento; deberá de cancelarse conjuntamente con el pago de los beneficios sociales, esto es, dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

6. Incompatibilidad con otro derecho.

Las gratificaciones son incompatibles con cualquier otro beneficio que de naturaleza económica, tenga igual o diferente denominación, aun cuando ésta haya sido adquirida de manera legal por ley especial, convenio colectivo o que se venga otorgando por costumbre; de ser así, se otorgará el más beneficioso, en aplicación del principio *in dubio pro operario* o más beneficiosa para el trabajador.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias, son aquellas otorgadas por el empleador a título de liberalidad y en forma voluntaria, ya sea de manera excepcional y extraordinariamente; sin embargo, cuando éstas se otorgan por dos años consecutivos, se convierten en ordinarias, tal como se ha determinado jurisprudencialmente, en el Expediente Nº 1844-80 TC.

II. LAS ASIGNACIONES.

Las asignaciones, son derechos remunerativos que se pagan al trabajador por circunstancias ajenas a la relación laboral, como por ejemplo: el nacimiento de un hijo, el fallecimiento de la esposa, hijos o padres, etc., estas pueden obtener a través de la negociación colectiva o mediante ley.

LA ASIGNACIÓN FAMILIAR.

La asignación familiar, es un derecho remunerativo otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, cuya remuneración no se encuentra sujetos a negociación colectiva; se encuentra regulado por Ley Nº 25129 (06.12.1989) y reglamentada por el Decreto Supremo Nº 035-90-TR (07.07.90).

1. Objetivo de este beneficio.

Es objeto del otorgamiento de éste beneficio, el ayudar al trabajador a la manutención de los hijos menores de edad y de aquellos que se encuentran cursando estudios superiores.

2. **Ámbito de aplicación.**

Este beneficio alcanza a todos los trabajadores cuya relación laboral se encuentre regulada dentro del régimen privado y cuya remuneración, no se encuentren sujetos a negociación colectiva, no es imprescindible la fecha de ingreso.

3. **Naturaleza de la asignación.**

El Artículo 3 ° del reglamento, señala que éste beneficios tiene el *carácter y naturaleza remunerativa*, es decir que es de aplicación como remuneración conmutable para efectos de los cálculos de la CTS.

4. **Requisitos para percibirlo.**

- Que el trabajador mantenga su vínculo laboral vigente.
- Que, tanga bajo su cargo a uno o más hijos menores de dieciocho años de edad y cuando se encuentre cursando estudios superiores o universitarios, hasta un máximo de seis años adicionales, es decir hasta que cumpla veinticuatro años de edad. No es indispensable a acreditación de que si dicho estudios son o no satisfactorios.

5. **Acreditación de los requisitos.**

Para percibir el derecho de la asignación familiar, el trabajador se encuentra en la obligación de acreditar la existencia del hijo o hijos, es decir que no basta con acreditar el nacimiento de menor a través de la partida de nacimiento, sino también hay que probar la subsistencia de éste.

De igual modo, en el caso de los estudios del hijo, éste se debe acreditar, con la constancia emitida por el centro de estudios, por cuanto no basta la sola manifestación de que esté realizando estudios superiores o universitarios.

6. **Monto de la asignación.**

Corresponde al trabajador, percibir el 10% de la remuneración mínima vital (RMV), a partir del primer día que ingresa a trabajar, desde que acredita tener carga familiar o desde que nace el menor; no constituye parte de la remuneración básica, sino que debe de considerarse en

columna a parte dentro de la planilla. Ni la Ley, ni el reglamento precisan aquellos casos en que el trabajador labora un periodo menor al de un mes, como tampoco de aquellos que trabajan *apart time*, y su remuneración es menor a la RMV; sin embargo, como quiera que el Artículo 8º del reglamento, señala que el trabajador puede percibir dicho derecho cuando labora para más de un empleador y como quiera que el único requisito que se requiere, es la acreditación de tener hijos menores, en ambos casos debe corresponderle el 10% de la RMV:

Cuando ambos padres trabajan para la misma empresa, ambos percibirán de manera independiente dicho derecho.

Si el trabajador percibiera una doble asignación, una por cónyuge y otra por hijos; la primera asignación, lo seguirá percibiendo, por cuanto la asignación familiar es por los hijos, indistintamente si el trabajador se encuentre casado o sea conviviente; sin embargo, si estuviera percibiendo una doble asignación, uno por hijos y otra la asignación familiar, optará por la que le otorgue mayores beneficios, independiente del origen que tuviera

7. Oportunidad del pago.

El pago de la asignación familiar, se hará conjuntamente con é pago de las remuneraciones.

III. LAS BONIFICACIONES:

Las bonificaciones, a diferencia de las asignaciones, son derechos remunerativos que pagan al trabajador como condiciones de trabajo y mucho tiene que ver con la relación aboral, adicionales a las que establecidas por Ley, también se pueden obtener a través de la negociación colectiva.

3.1. BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

La bonificación por tiempo de servicios, se encuentra regulada por el Decreto Legislativo Nº 688,

1. Objetivo de este beneficio.

La bonificación por tiempo de servicios, es un derecho remunerativo que se le otorga a los trabajadores, con el objeto de compensar el tiempo de servicios prestado a un trabajo, es decir es un reconocimiento a la antigüedad.

2. Ámbito de aplicación.

Esta bonificación alcanza tanto a los empleados, como a los obreros, ya sean varones o mujeres, siempre que se encuentren comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada.

3. Requisitos para percibirlo y tiempo efectivamente trabajado.

Para adquirir el derecho a la bonificación, se requiere que el trabajador, haya cumplido 30 años de servicios, prestados a un mismo empleador; no obstante, para acreditar dicho periodo, se considera como tiempo efectivamente trabajado, las siguientes circunstancias:

- Que el tiempo de servicios prestado, lo haya hecho indistintamente como empleado u obrero, ya sea en forma continuo o no; en caso de haber sido discontinua, se suman todos los periodos trabajados.
- En caso de venta, traspaso fusión, cambio de giro del negocio o cualquier otro análogo, se considera un solo tiempo de servicio prestado para un mismo empleador.
- Se considera sólo el tiempo efectivo trabajado en el Perú y los prestados en el extranjero, siempre que haya sido contratado en e Perú.
- Se computan las inasistencias por enfermedad común, enfermedad profesional o por accidente de trabajo, hasta por el periodo de 60 días al año.
- En el caso de las mujeres, se consideran los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión imperfecta de la relación laboral, como as vacaciones y las licencias con goce de remuneraciones.
- Los días de huelga, siempre que no hayan sido declarados improcedentes o ilegales.
- Los días que devengan remuneraciones, en un proceso de nulidad de despido.

4. Monto de la bonificación y remuneración computable.

El monto de la bonificación, es del 30% de la remuneración computable, la misma que esta compuesta solamente por la remuneración básica y las horas extraordinarias.

5. Incompatibilidad con otro derecho.

La bonificación por tiempo de servicios, es incompatible con cualquiera otro derecho que se le puede estar otorgando, ya sea por decisión unilateral de su empleador o convenio colectivo; sin embargo, de ser así, se otorgará el más beneficioso, en aplicación del principio *in dubio pro operario* o la del beneficio más favorable para el trabajador.

IV.- UTILIDADES

La participación en las utilidades, es un derecho constitucional reconocidos a los trabajadores del régimen laboral privado, que se encuentra previsto en el Artículo 29° de la actual constitución, que ha sido regulado por el Decreto Legislativo N° 892 (11.11.96) y reglamentada el Decreto Supremo N° 009-98-TR (06.08.98).

La constitución de 1979, no solamente reconocía el derecho de la participación en las utilidades, sino que también reconocía el derecho a la participación en la gestión y la propiedad de la empresa

1. REQUISITOS PARA PERCIBIRLO

Los requisitos para percibir las utilidades, son:

- Que, el trabajador se encuentre comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada.
- Que, la empresa desarrolle actividades generadoras de rente de tercera categoría.
- Que, la empresa cuenta con más de 20 trabajadores.
- Que, en la renta anual, antes del pago del impuesto, se determine la obtención de utilidades.
- Que los trabajadores hayan cumplido una con realizar la jornada máxima o a ordinaria establecida en la empresa.

2. PORCENTAJES DE LAS UTILIDADES.

Si, de la declaración jurada anual de impuesto a la renta, se determina que la empresa ha obtenido utilidades antes del pago del impuesto, la empresa se encuentra en la obligación de repartir las utilidades, en los siguientes porcentajes:

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%

3. FORMA DE DISTRIBUCIÓN DE LAS UTILIDADES.

Los porcentajes de las utilidades, se distribuyen de la siguiente manera:

A. En función a los días laborados.- El 50% del porcentaje determinado para cada actividad empresarial, se repartirá de acuerdo al record de asistencias del trabajador, para éste efecto, se considera como días laborados, los que efectivamente se han trabajado.

Para realizar los cálculos respectivos, del monto obtenido se divide entre la totalidad de los días trabajados por todos los trabajadores, dicho resultado se multiplicará por los días trabajados de cada trabajador.

B. En función a las remuneraciones.- El otro 50% del monto del porcentaje a repartir, se distribuirá en función de la remuneración percibida por cada trabajador.

Los cálculos se realizan, dividiendo el monto de las utilidades a repartir, con la suma total de las remuneraciones, para luego multiplicar por la remuneración obtenida por cada trabajador durante el ejercicio económico s los trabajadores, dicho resultado se multiplicará por los días trabajados de cada trabajador.

Los montos de las remuneraciones que pueden percibir los trabajadores, en cada ejercicio económico, no puede exceder de 18 remuneraciones mensuales, vigente al termino de dicho ejercicio.

4. OPORTUNIDAD DEL PAGO.

El pago de las utilidades, se realiza dentro de los treinta días naturales siguientes de realizada la declaración jurada; vencido el plazo, si no se hubiera cumplido con el pago y previo requerimiento escrito de parte del trabajador, genera el intereses laboral

La empresa deberá de entregar una liquidación de la forma de cálculo realizado. El trabajador que haya cesado antes del término del ejercicio

económico o antes de ejecutarse el pago de las utilidades, en el primer caso, le corresponde el derecho en la parte proporcional.