



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME N° 67 -2017-MTPE/2/14.1

Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Asunto: Opinión técnica sobre pago de gratificaciones legales

Referencia: H.R. N° E-097255-2017

Fecha: 27 de noviembre de 2017

29 NOV 2017

Bl

09:40

I. ASUNTO

Consulta realizada por Montt & Associates S.A. sobre el pago de gratificaciones legales.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.
- Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR.

III. ANTECEDENTES

Mediante la comunicación de la referencia, Montt & Associates S.A. consulta sobre el tiempo de servicios computable para el pago de las gratificaciones legales.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Siendo ello así, a continuación se absuelve la consulta formulada por la referida empresa. Repárese que esta opinión técnica no significa de modo alguno la resolución de algún caso particular o la determinación de una situación jurídica concreta.

IV. ANÁLISIS

1. Conforme al artículo 3.3 del Reglamento de la Ley N° 27735, el periodo de servicios computable para las gratificaciones legales será el semestre enero-junio (para la gratificación de fiestas patrias) o el semestre julio-diciembre (para la gratificación de





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

navidad). Dentro de aquellos semestres, el trabajador debe haber laborado como mínimo un mes calendario completo para adquirir el derecho a las gratificaciones, de acuerdo a lo previsto en el artículo 3.4 del referido reglamento.

Así, por ejemplo, si al final del mes de junio o al final del mes de diciembre, el trabajador no llega a acumular un mes calendario completo de servicios, no adquiere el derecho al pago de gratificaciones.

2. Adquirir el derecho al pago de las gratificaciones legales no asegura el pago íntegro de éstas. En efecto, una característica establecida por la Ley N° 27735 y su Reglamento es la proporcionalidad de las gratificaciones, de acuerdo a los meses calendario completos laborados. Por ello, el artículo 6 de la referida Ley indica que "[e]n caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados".

Cabe resaltar que esta regla de proporcionalidad también se aplica para el caso de las gratificaciones truncas. En efecto, el artículo 5.2 del Reglamento de la Ley N° 27735 señala que "[e]l monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese". Nuevamente aquí, los periodos a que se refiere este artículo son el semestre enero - junio o el semestre julio-diciembre.



3. Como se aprecia, para efectos del pago de las gratificaciones (ya sean éstas totales, proporcionales o truncas), resulta clave establecer si el trabajador cuenta con un mes calendario completo laborado en el semestre respectivo. Tener un mes laborado en dichas condiciones significa contar con una relación laboral vigente durante el mes completo de cada año (enero, febrero, etc.), independientemente de las suspensiones del vínculo laboral que puedan ocurrir en dicho lapso de tiempo.

Es decir, estas suspensiones no afectan el cumplimiento del requisito de laborar un mes calendario completo, aunque, desde luego, sí tienen la vocación de reducir la remuneración a pagar por concepto de gratificaciones.

Cabe resaltar que, de manera excepcional, existen suspensiones de labores que no tienen tal vocación de reducción del monto de las gratificaciones. Por expreso mandato del Reglamento de la Ley N° 27735 (artículo 2), se considera tiempo efectivamente laborado lo siguientes supuestos de suspensión de labores: a) el descanso vacacional; b) la licencia con goce de remuneraciones; c) los descansos o licencias establecidas por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios; d) el descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social; y e) aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Desde luego, fuera de los supuestos antes mencionados, los días de suspensión de labores se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente, según lo dispuesto en el artículo 3.4 del Reglamento de la Ley N° 27735.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

De acuerdo a lo expuesto en este punto, por ejemplo, si un trabajador ingresa a laborar en la segunda quincena del mes de mayo, el pago de la gratificación proporcional por fiestas patrias no considera los días de trabajo correspondientes al mes de mayo, pues en dicho mes no existe un vínculo laboral vigente por el mes completo.

4. Finalmente, resulta importante precisar que, salvo para el caso de la gratificación trunca, se exige que el trabajador, para adquirir el derecho a gratificaciones, debe estar laborando durante la primera quincena de julio o la primera quincena de diciembre; o, en todo caso, encontrarse en alguno de los supuestos de suspensión de labores previstos en el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 27735.

V. CONCLUSIÓN

Los semestres que sirven de base para determinar el tiempo de servicios computable para el pago de las gratificaciones legales son el periodo enero-junio (para la gratificación de fiestas patrias) y el periodo julio-diciembre (para la gratificación de navidad).

El tiempo de servicios mínimo que debe cumplirse para la generación del derecho a una gratificación (ya sea ésta total, proporcional o trunca) es un mes calendario completo laborado, dentro de los semestres antes indicados. Se entiende por mes calendario completo laborado a cada mes del año (enero, febrero, etc.) en el cual subsiste el vínculo laboral, independientemente de las suspensiones de la relación de trabajo que puedan suceder.

Finalmente, salvo para el caso de la gratificación trunca, el trabajador también debe cumplir con otro requisito, consistente en estar laborando en la primera quincena de julio o la primera quincena de diciembre, según corresponda; o, en todo caso, encontrarse en alguno de los supuestos de suspensión de labores previstos en el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 27735.

Atentamente,



.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

