



UNIVERSIDAD
DE LIMA

GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

Legislación Laboral

Undécima Semana

Jornada y Horario de Trabajo

Aspectos laborales

Jornada de Trabajo

Es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual, el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija.

La jornada no podrá ser mayor a 8 horas diarias o 48 horas a la semana

Personal excluido del control de asistencia

Personal de Dirección: Gerente General y Gerentes Funcionales

Personal de confianza, salvo que se encuentre sujeto a un control efectivo del tiempo de trabajo.

Personal que no se encuentra sujeto a fiscalización inmediata.

Personal que presta servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia.

Normas sobre la Jornada

Son facultades del empleador:

Establecer la jornada ordinaria de trabajo diaria o semanal.


Establecer jornadas compensatorias de trabajo, pudiendo prorratear las horas sin exceder las 48 horas semanales.

Establecer turnos de trabajo fijos o rotativos.

Establecer y modificar el horario de trabajo.

Extender unilateralmente la jornada de trabajo, con la consiguiente compensación de remuneración.

Jornadas atípicas



Se consideran como tales a aquellas que establecen un horario diferente a las 8 horas diarias, sin exceder las 48 horas de ley.

Tiene como fundamento aprovechar mejor la fuerza de trabajo en determinados procesos de producción o prestación de servicios que implican el trabajo continuado de jornadas de trabajo con períodos acumulados de descanso.

Se debe observar las normas sobre descanso semanal obligatorio.

Refrigerio

Es el período de tiempo establecido para que el trabajador tome su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho.

El tiempo de refrigerio deberá establecerse dentro del horario de trabajo no pudiendo otorgarlo antes o después del mismo.

El tiempo no podrá ser menor a 45 minutos y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario.

Trabajo Nocturno



Es el que se realiza entre las 10.00 p.m. y las 6.00 a.m.



La remuneración mínima correspondiente a los trabajadores que laboren en este horario no podrá ser menor a la RMV incrementada en 35%.



De realizar trabajos en horario diurno y nocturno, se aplica solo respecto al tiempo laborado en horario nocturno.

Descanso Semanal Obligatorio

Es el derecho que tiene todo trabajador de descansar en forma semanal y con derecho a pago similar a la jornada ordinaria.

Debe ser de 24 horas semanales consecutivas como mínimo, preferentemente el domingo.

El empleador puede cambiarlo por otro día.

Si trabaja en su día de descanso recibe 100% de sobretasa.

DERECHO A DESCANSO PAGADO EN DÍAS FERIADOS

¿A QUÉ SE DENOMINA FERIADO NO LABORABLE?

Al día en que se celebra alguna festividad nacional o religiosa, el trabajador descansará obligatoriamente en esa fecha, percibiendo la remuneración correspondiente.

¿QUIÉN FIJA LOS FERIADOS?

Le corresponde al Gobierno y están indicados en el D.Leg. 713, art. 5 al 9.

Descanso en días feriados

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados por la ley.

Son días feriados (12 en el año):

- Año nuevo (1ro de enero)
- Jueves y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (1ro de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas patrias (28 y 29 de julio)
- San Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (1ro de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Natividad del Señor (25 de diciembre)

Jubilación para recibir pensión



La jubilación se tramita normalmente a los 65 años de edad y se recibe la pensión completa (en la ONP) correspondiente con 30 años de aportes.



Se puede tramitar anticipadamente desde los 55 años pero con una menor pensión a la que le correspondería.



La jubilación es obligatoria y automática cuando el trabajador cumple 70 años, salvo pacto en contrario.

PLANILLA DE PAGO

BOLETA DE PAGO

¿QUÉ ES UNA BOLETA DE PAGO?

Es el comprobante que en forma obligatoria, debe ser entregado al trabajador y en la cual constan los pagos, descuentos y retenciones de ley que se hacen. Es la copia fiel e individual de la Planilla de Pago

¿QUÉ SUCEDE SI NO SE ENTREGA?

La Autoridad de Trabajo le impone una multa al Empleador.
Es permitido poner a disposición la Boleta Electrónica.

CONCEPTOS A INCLUIR EN LA PLANILLA

1. DATOS DEL EMPLEADOR

Razón social, Registro patronal, RUC, Dirección

2. DATOS DEL TRABAJADOR

Nombres y Apellidos, Registro Social, Registro Privado de Pensiones (de ser el caso), Título de Puesto, Fecha de Ingreso, Calificación del Puesto, Tipo de Contrato, Remuneración Fija o Teórica (xHora, xDía o xMes)

3. PERIODO DE PAGO

Semana (Obreros), Mes (Empleados y Obreros) indicando de que día a que día corresponde el periodo a pagar.

CONCEPTOS A INCLUIR EN LA PLANILLA

INGRESOS DEL PERIODO DE PAGO

Es el pago en dinero y/o especie que el Empleador otorga al Trabajador por la labor desempeñada y para su libre disponibilidad.

Es cuando para la realización de las labores de un trabajador, se acuerda con el empleador una contraprestación dentro de las condiciones de la contratación.

CONCEPTOS A INCLUIR EN LA PLANILLA

INGRESOS DEL PERIODO DE PAGO

Dentro de los mismos se consideran:

- Ingresos por días laborados
- Ingresos por días de descanso semanal obligatorio
- Ingresos por días de feriados no laborables
- Asignación familiar (10% Sueldo Mínimo Vital)
- Ingresos por días de enfermedad (20 1eros. días)
- Ingresos por hrs. de sobretiempo
- Ingresos por hrs. laboradas en días de descanso y feriados no laborables
- Ingresos corrientes (Incentivos, comisiones, premios, bonos de turno, movilidad, refrigerio principal, escolaridad, etc.)
- Ingresos no corrientes (Gratificaciones, Vacaciones, Utilidades)

Horas extras



Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que excede de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.



Las horas extras son voluntarias, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable.

Recargo en horas extras



Las 2 primeras horas extras se pagan con un recargo del 25% por hora y las siguientes con 35%, tomando como base el valor hora de la remuneración .



El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecidas. Si es menor a una hora se paga en forma proporcional.



El valor hora es igual a la remuneración diaria dividida entre el número de horas de la jornada del trabajador.



El trabajador y el empleador pueden acordar compensar el trabajo en sobretiempo por un periodo de descanso equivalente

Cálculo de Horas Extras

Caso: 4 horas extras un día

Valor hora: 10 soles

Horas extras al 25% = $2 \times 10 \times 1.25 = 25.00$ soles

Horas extras al 35% = $2 \times 10 \times 1.35 = 27.00$ soles

Total Horas Extras = 52.00 soles

Caso: 5 horas extras en Domingo o Feriado

Valor hora: 10 soles

Horas extras Dom/Fer = $5 \times 10 \times 2 = 100.00$ soles

CONCEPTOS A INCLUIR EN LA PLANILLA

DESCUENTOS AL TRABAJADOR

Sistema de Pensiones: AFP (aproximadamente 13%) con fondos individuales o la ONP (13%) con fondos comunes.

Impuesto a la Renta: llamado de 5° Categoría, es a partir de la renta anual que excede a 7 UIT (UIT 2,021=S/.4,400), La tasa del Impuesto es por tramos y siempre sobre el exceso entre 8 y 30%.

Descuentos autorizados por trabajador, como préstamos y compra de productos de la empresa.

Descuentos Judiciales por alimentos hasta el 60%.

CONCEPTOS A INCLUIR EN LA PLANILLA APORTES DEL EMPLEADOR

Sistema de Salud: 9% a ESSALUD para Atenciones médicas al trabajador y sus dependientes y Prestaciones económicas como subsidios por enfermedad, accidentes, licencia de maternidad, etc. al trabajador, se puede derivar el 2.25% a una EPS para atención básica de salud.

Seguro Complementario por actividades de alto riesgo, con tasa variable (solo para las empresas con dichas actividades)

Seguro Vida Ley, tasa variable y cubre a los dependientes por fallecimiento del trabajador. Cobertura: 16 sueldos por muerte natural y 32 sueldos por muerte accidental

Contribución al Senati 0.75% (solo Industrias Manufactureras)

INGRESOS NO CORRIENTES

VACACIONES

Descanso Vacacional

- 30 días calendario por cada año completo de servicios.
- Se computa desde la fecha de ingreso.
- Se toma de común acuerdo entre las partes, a falta de acuerdo lo decide el empleador.
- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

Vacaciones ...

- Para efectos del record vacacional se computa como días efectivos:
 - Jornada mínima de 4 horas diarias.
 - Trabajo en el día del descanso.
 - 4 o más horas extras en el día.
 - Inasistencias por enfermedad o accidente hasta 60 días al año.
 - Descanso por maternidad.
 - Permiso sindical.
 - Inasistencias autorizadas por ley o pacto sindical.
 - Período vacacional del año anterior.
 - Días de huelga, salvo la declarada ilegal.

Vacaciones...

- No podrá ser otorgado cuando el trabajador está enfermo o incapacitado por accidente, salvo si la incapacidad le sobreviene cuando está de vacaciones.
- La remuneración vacacional debe ser pagada al inicio del descanso.
- Debe gozarse en forma ininterrumpida. A solicitud del trabajador pueden gozarse fraccionado:
 1. Quince días calendario, pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos;
 2. El resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimo de un día calendario.

Vacaciones...

- Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.
- El récord trunco será compensado. (dozavos y treintavos)

Vacaciones

- El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.
- El descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Indemnización Vacacional

- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:
 - Una remuneración por el trabajo realizado;
 - Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
 - Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

Indemnización Vacacional

- La indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.
- El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

¿CUAL ES EL MÍNIMO DE DIAS LABORADOS PARA TENER ESTE DERECHO?

Si el trabajador labora:

- Seis días a la semana, mínimo 260 días.
- Cinco días a la semana, mínimo 210 días.
- Si son cuatro o tres días a la semana, o existen paralizaciones autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, sus faltas injustificadas en el periodo no deberán de exceder de diez.

¿QUIÉN FIJA LA OPORTUNIDAD DEL DESCANSO?

Es por mutuo acuerdo y a falta de éste por decisión del empleador.

¿SE PUEDEN VENDER O ACUMULAR?

El trabajador puede vender hasta 15 días de cada periodo y se pueden acumular por convenio escrito hasta dos periodos vacacionales.

Casos

Vacaciones no gozadas y

Vacaciones truncas

Conceptos básicos

Las Vacaciones pendientes a la fecha de cese:

- **Vacaciones no gozadas:** días de vacaciones que el trabajador ganó por lo años calendario completos que ha trabajado, pero que están pendientes de ser gozados.
- **Vacaciones Truncas:** comprenden los períodos incompletos (meses y días) que el trabajador ha acumulado hasta su fecha de cese.
 - Se pagarán según dozavos (meses) y treintavos (días) del record trunco.

CASO: CÁLCULO DE VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS

El señor Roberto Pérez, ha sido cesado con fecha 15 de marzo de 2020 en la empresa donde trabaja. Con los datos que se proporcionan a continuación, calcular el monto de Vacaciones pendientes:

- Fecha de Ingreso : 01 de diciembre de 2012
- Fecha de cese : 15 de marzo de 2020
- Motivo de cese : Renuncia
- Sueldo básico : S/. 16,000.00 mensuales
- Asignación familiar : Tiene 2 hijos menores de edad
- Cargo : Analista de Marketing
- Vacaciones pendientes : 15 días del período 2018-2019
Record trunco 2019/2020
- El señor Roberto Pérez, recibe una remuneración variable que se muestra a continuación:

Remuneración variable e imprecisa:

MES	AÑO	Bonificación por Productividad (S/.)
Enero	2019	3,000
Febrero	2019	3,500
Marzo	2019	4,250
Abril	2019	4,000
Mayo	2019	4,000
Junio	2019	3,500
Julio	2019	3,800
Agosto	2019	4,100
Septiembre	2019	3,800
Octubre	2019	4,100
Noviembre	2019	5,100
Diciembre	2019	3,400
Enero	2020	4,200
Febrero	2020	3,650

Cálculo Vacaciones truncas

Record trunco: 3 meses y 15 días (01/12 AL 15/03)

- $(3/12+15/30/12) \times (16,000+93+ (3,800+4,100+5,100+3,400+4,200+3,650)/6) =$

- $(3/12+15/30/12) \times (16,093+4,041.67) =$

- $(3/12+15/30/12) \times (20,134.67) = 5,872.67$

Remuneración Computable:
Sueldo Básico
Asignación Familiar
Promedio de Rem. Variable

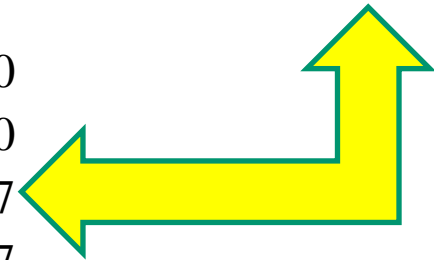
Septiembre	2019	3,800
Octubre	2019	4,100
Noviembre	2019	5,100
Diciembre	2019	3,400
Enero	2020	4,200
Febrero	2020	3,650

Cálculo Vacaciones no gozadas

- Remuneración computable

Septiembre	2019	3,800
Octubre	2019	4,100
Noviembre	2019	5,100
Diciembre	2019	3,400
Enero	2020	4,200
Febrero	2020	3,650

– Sueldo básico	16,000.00
– Asignación familiar	93.00
– Promedio Remuneración variable	4,041.67
Total remuneración computable	20,134.67



Promedio Remuneración variable=

$$(3,800+4,100+5,100+3,400+4,200+3,650)/6 = 4,041.67$$

Vacaciones no gozadas = 15 días

$$\text{Vacaciones no gozadas} = (15/30) \times 20,134.67 = 10,067.34 \text{ soles}$$

GRATIFICACIONES

GRATIFICACIONES ORDINARIAS

Es el pago por planilla que se otorga en las siguientes oportunidades:

- Julio de cada año
 - 1 sueldo mensual en forma proporcional al periodo laborado dentro de Enero y Junio de cada año.
- Diciembre de cada año
 - 1 sueldo mensual en forma proporcional al periodo laborado dentro de Julio a Diciembre de cada año.

NOTA: Si no se laboró todo el periodo se percibe por sextos correspondientes (meses completos).

GRATIFICACIONES ORDINARIAS

Ley No. 30334 y su reglamentación

Inafectación de las gratificaciones legales

Inafectación

- Essalud
- Sistema de pensiones
- entre otros aportes y contribuciones

Gratificaciones comprendidas

- Fiestas Patrias y Navidad
- Gratificación trunca
- Gratificación proporcional en la remuneración integran anual

GRATIFICACIONES ORDINARIAS

Ley No. 30334 y su reglamentación

Inafectación de las gratificaciones legales

Bonificación Extraordinaria

- 9% de la remuneración computable, si el trabajador no está en EPS
- 6.75% de la remuneración computable, si el trabajador está en EPS

Descuentos permitidos

- Impuesto a la renta
- Descuentos por mandato judicial
- Descuentos autorizados por el trabajador

Ejemplo ingresos en la boleta de Julio y Diciembre

Trabajador con un Sueldo básico: 1,000 soles

No está en EPS

- Sueldo básico : 1,000
- Gratificación Jul/Dic : 1,000
- Bonificación Extraordinaria
Ley 30334 : 90 (1,000 x 9%)

Si está en EPS

- Sueldo básico : 1,000
- Gratificación Jul/Dic : 1,000
- Bonificación Extraordinaria
Ley 30334 : 67.50 (1,000 x 6.75%)

Gratificaciones Legales: Fiestas Patrias y Navidad

El monto de cada gratificación es igual al sueldo ordinario ganado por el trabajador

Se excluyen conceptos no remunerativos que podrían haber por viáticos, movilidad y refrigerio.

Se pagan en la primera quincena de julio y primera quincena de diciembre.

Remuneración variable o imprecisa

Cuando el trabajador recibe remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa:

- La Ley señala que se considerará cumplido el **requisito de regularidad** si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en 3 meses durante el semestre correspondiente (enero-junio y julio-diciembre).
- Es el caso de las horas extras, comisiones y bonificación por productividad por ejemplo

Gratificación trunca

Es aquella que le corresponde percibir a un trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la oportunidad en que corresponda percibir la gratificación, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes calendario completo en el semestre respectivo.

Este concepto forma parte de la liquidación de beneficios sociales.

La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese.

Régimen de las MYPES

De acuerdo a lo establecido en el régimen laboral especial para las MYPES (D. S. N° 007-2008-TR y D. S. N° 008-2008-TR) se aplica lo siguiente:

- Trabajadores de microempresa: No tienen derecho a gratificaciones
- Trabajadores de pequeña empresa: les corresponde gratificaciones ordinarias a razón de media remuneración en cada oportunidad.

Caso 1: Trabajador con remuneración mensual

En este caso, el trabajador recibe mensualmente la misma remuneración.

- Fecha de ingreso : 15.04.2016
- Sueldo básico : 1,600.00 nuevos soles
- Asignación familiar : Sí

Con estos datos, calcular la gratificación que recibió en Diciembre 2019.

Solución Caso 1

- Remuneración computable
 - Sueldo básico S/. 1,600.00
 - Asignación familiar S/. 93.00
 - Total computable S/. 1,693.00
- Cálculo de la gratificación:
 - Dado que el trabajador ha laborado el semestre completo le corresponde 6/6 por lo que debió recibir S/. **1,693.00** por concepto de gratificación ordinaria.

Caso 2: Trabajador con remuneración variable o imprecisa

Un trabajador con carga familiar percibe una remuneración que está compuesta por un sueldo básico más comisiones por ventas. Asimismo, percibe mensualmente y de manera fija y permanente y con carácter remunerativo un monto correspondiente a alimentación principal.

Datos:

Fecha de ingreso	: 01.04.2016
Sueldo básico	: S/. 2,400.00
Asignación familiar	: S/. 93.00
Alimentación principal	: S/. 200.00
Promedio de comisiones	: S/. 1,200.00

Con estos datos, calcular la Gratificación que recibió en Diciembre 2019.

Solución Caso 2

- Remuneración computable
 - Sueldo básico S/. 2,400.00
 - Asignación familiar S/. 93.00
 - Alimentación principal S/. 200.00
 - Promedio de comisiones S/. 1,200.00
 - Total computable S/. 3,893.00
- Cálculo de la gratificación:
 - Dado que el trabajador ha laborado el semestre completo le corresponde 6/6 por lo que debió recibir S/. **3,893.00** por concepto de gratificación ordinaria.

Caso 3: Trabajador con semestre incompleto

- Fecha de ingreso : 15.08.2019
- Sueldo básico : S/. 3,200.00
- Asignación familiar : S/. 93.00

Con estos datos, calcular la Gratificación que debió recibir en Diciembre 2019.

Solución Caso 3

- Según lo establecido por la ley, las gratificaciones se pagan a razón de $1/6$ por cada mes completo de trabajo, en este caso, dado que sólo tiene 4 meses completos laborados, le corresponderán $4/6$ de la remuneración computable.
- Remuneración computable S/. 3,293.00
- Cálculo de la gratificación por navidad:
 - Gratificación: $3,293/6 \times 4 = 2,195.33$

Caso 4

- Un trabajador ingresó a laborar a la empresa el 15.09.2019 y cesó el 28.10.2019.
Calcular su Gratificación de Navidad 2019, sabiendo que su sueldo es de S/. 2,300.00 y tiene carga familiar por hijos menores de edad.

Solución Caso 4

- Como el trabajador no tiene ningún mes calendario completo de servicios, NO LE CORRESPONDE el pago de gratificación por navidad.
- Como se aprecia, trabajó 15 días del mes de setiembre y 28 días del mes de octubre, no habiendo completado ninguno de los meses calendario.

Caso 5: Gratificación

- José Martínez ingresó a laborar el 17 de mayo de 2006 y ha cesado en su empleo con fecha 18 de octubre de 2019.
- El señor Martínez estaba afiliado a la EPS.
- Datos:
 - Remuneración básica S/. 3,280
 - Asignación familiar S/. 93
 - Promedio de horas extras S/. 245.

Con esta información calcular la Gratificación trunca que le corresponde

Solución Caso 5

- Cálculo de la remuneración computable

- Sueldo básico S/. 3,280.00

- Asignación familiar S/. 93.00

- Promedio horas extras S/. 245.00

- Remuneración computable S/. 3,618.00

- Cálculo de la Gratificación de Navidad.

- Le corresponde 3/6 (julio, agosto y septiembre solamente, ya que no completó el mes de octubre)

- Gratificación= $3,618 / 6 \times 3 =$ S/. 1,809.00

Caso 6: Trabajador con remuneración variable o imprecisa

Un trabajador que percibe una remuneración que está compuesta por un sueldo básico más comisiones por ventas. Asimismo, percibe mensualmente y de manera fija y permanente y con carácter remunerativo un monto correspondiente a alimentación principal.

Datos:

Fecha de ingreso : 01.04.2016
Sueldo básico : S/. 2,500.00
Un hijo menor de 18 años
Alimentación principal : S/. 200.00
Comisiones : S/.

Jul	1,000
Ago	0
Set	1,100
Oct	0
Nov	1,500
Dic	0

Con estos datos, calcular la Gratificación que recibió en Diciembre 2019.

Solución Caso 6

- Remuneración computable

– Sueldo básico	S/. 2,500.00
– Asignación familiar	S/. 93.00
– Alimentación principal	S/. 200.00
– Promedio de comisiones	<u>S/. 600.00</u>
Total computable	S/. 3,393.00

- Cálculo de la gratificación:

- Dado que el trabajador ha laborado el semestre completo le corresponde 6/6 por lo que debió recibir **S/. 3,393.00** por concepto de gratificación ordinaria.

Caso 7: Trabajador con remuneración variable o imprecisa

Un trabajador que percibe una remuneración que está compuesta por un sueldo básico más comisiones por ventas. Asimismo, percibe mensualmente y de manera fija y mientras dure el contrato de Vale de Alimentos, con carácter no remunerativo un monto correspondiente a Vales de Alimentos.

Datos:

Fecha de ingreso : 01.04.2016

Sueldo básico : S/. 2,500.00

Un hijo menor de 18 años

Vales de Alimentos : S/. 250.00

Horas Extras : S/.

Jul	1,000
Ago	0
Set	1,200
Oct	3,200
Nov	1,500
Dic	0

Con estos datos, calcular la Gratificación que recibió en Diciembre 2019.

Solución Caso 7

- Remuneración computable
 - Sueldo básico S/. 2,500.00
 - Asignación familiar S/. 93.00
 - Promedio de Horas Extras S/. 1,150.00
 - Total computable S/. 3,743.00
- Cálculo de la gratificación:
 - Dado que el trabajador ha laborado el semestre completo le corresponde 6/6 por lo que debió recibir S/. **3,743.00** por concepto de gratificación ordinaria.