

Gratificación por Navidad: pautas para el pago

Los trabajadores de la actividad privada, además de su **gratificación por Navidad**, percibirán como bonificación extraordinaria el 9% sobre dicho beneficio, monto que los empleadores dejan de aportar a EsSalud de conformidad con la Ley N° 30334, norma que desgravó las gratificaciones.

Según la Ley de Gratificaciones N° 27735, cada trabajador de la actividad privada recibirá un sueldo íntegro, siempre que haya laborado el semestre completo (julio-diciembre 2019). También percibirá el 9% como bonificación extraordinaria, con lo cual, considerando el 13% que dejarán de aportar por concepto de pensiones a la **Oficina de Normalización Previsional (ONP)** o a las Administradoras de Fondos de Pensiones (**AFP**), los trabajadores se beneficiarán con el 22% aproximadamente. En el caso de trabajadores afiliados a una Empresa Prestadora de Salud (**EPS**), la bonificación extraordinaria no será el 9% sino el 6,75% del monto de la gratificación.

Las empresas deben tener en cuenta que el plazo para efectuar el pago de la gratificación vence el 15 de diciembre de 2019 que cae día domingo, por lo que recomendamos tomar las precauciones del caso. El pago de la gratificación y de la bonificación extraordinaria deben constar en la planilla electrónica de diciembre de 2019.

¿Quiénes pueden cobrar?

Los que tienen derecho a la gratificación son los colaboradores subordinados a la actividad privada bajo contrato indefinido, a plazo fijo y a tiempo parcial, así

también trabajadores-socios de cooperativas de trabajadores. Los empleados de las pequeñas empresas, contratados después que la empresa se inscribió en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (**Remype**), recibirán medio sueldo de gratificación conforme el D.S. N° 013-2013-PRODUCE.

No se requiere que el trabajador labore un mínimo de cuatro horas diarias para tener derecho a la gratificación. En tanto, los trabajadores del hogar tienen derecho a una gratificación equivalente a medio sueldo (Ley N° 27986).

Por otro lado, no tendrán derecho al pago de las gratificaciones el personal de las microempresas contratado después de la inscripción de la empresa en el Remype; así como los que presten servicios independientes regulados por el **Código Civil** (locación de servicios).

Asimismo, no tienen derecho a la gratificación los trabajadores de la actividad agraria que perciben "remuneración diaria integral" y los que por convenio perciben "remuneración integral anual", por cuanto en estos casos, la gratificación y la **CTS** ya están incluidas en la remuneración diaria o anual integral.

La gratificación por Navidad será equivalente al íntegro de la remuneración que el trabajador percibió al 30 de noviembre de 2019. Para el caso de los empleados de las pequeñas empresas, contratados después de haberse inscrito en el Remype, tienen derecho a medio sueldo de gratificación.

Se entiende como remuneración a toda retribución que percibe el trabajador en dinero o en especie, bajo cualquier denominación, de modo regular y siempre que sea de su libre disposición, y comprende el sueldo, salario, comisiones, destajo, etc. y otros conceptos que se pagan de modo regular.

Remuneración regular

Se considera remuneración regular –por tanto computable para la gratificación– aquella percibida “habitualmente” por el trabajador, aun cuando los montos sean variables (que hayan sido percibidos un mínimo de tres meses en el semestre). Además, la ley establece que tratándose de remuneraciones variables (comisiones, destajo, etc.) se considera cumplido el requisito de regularidad “si el trabajador las ha percibido, cuando menos en tres meses, durante el semestre correspondiente”.

Para los trabajadores que perciben comisiones o a destajo, la remuneración para el pago de las gratificaciones se obtendrá en base al promedio de los seis meses anteriores al 15 de diciembre.

Conforme al D.S. N° 017-2002-TR, publicado el 4 de diciembre de 2002, los trabajadores que hubieran laborado un mes calendario completo, por dicho mes tienen derecho a un sexto de su remuneración. Sin embargo, si en dicho mes tuvieran inasistencias injustificadas, por cada inasistencia se descontará un treintavo del sexto a percibir.

En consecuencia, si el trabajador ingresa o cesa en el transcurso del mes, los días de dicho mes incompleto no son computables para el cálculo de la gratificación.

Conceptos no computables

No se consideran remuneraciones computables para el pago de las gratificaciones: (i) las gratificaciones extraordinarias; (ii) la participación en las utilidades; (iii) el costo o valor de las condiciones de trabajo; (iv) la canasta por navidad o similares; (v) el valor del transporte para el traslado a la empresa y viceversa; (vi) la asignación por educación, cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos y

fallecimiento; (vii) la entrega de bienes que produce la empresa en monto razonable; (viii) movilidad, viáticos y gastos de representación; (ix) la alimentación necesaria proporcionada por el empleador para continuar laborando. El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de julio o diciembre, respectivamente.

Excepcionalmente, se consideran tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores: (i) el descanso vacacional; (ii) la licencia con goce de remuneraciones; (iii) los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios; (iv) el descanso por accidente de trabajo que este remunerado o pagado con subsidios; (v) aquellos que sean considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Gratificación trunca

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador siempre que tenga cuando menos un mes integro de servicios. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario laborados en el periodo en el que se produzca el cese. La remuneración computable para el pago de la gratificación trunca es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese. Ello se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese y ambos conceptos deben de figurar en la planilla electrónica que corresponde a diciembre de 2019.