

# Cálculo de gratificación por Navidad: ¿cómo calcular mi pago en diciembre?

En el presente informe puntualizamos las reglas básicas que deben de tener en cuenta los empleadores y trabajadores del régimen laboral privado, con derecho a percibir gratificaciones por Navidad, cuyo plazo para el pago vencerá el **viernes 15 de diciembre próximo**.

**Lee también: Gratificación de diciembre 2023: ¿cuándo depositan, cómo calcular y a quiénes le corresponde?**

Según la *Ley de Gratificaciones 27735*, el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada, debe percibir en diciembre un sueldo íntegro por concepto de **gratificaciones**, siempre que haya laborado el semestre completo de julio a diciembre. Además, el trabajador percibirá el 9% como bonificación extraordinaria, con lo cual, considerando que dejará de aportar a la ONP/AFP, se beneficiará con un 22%, aproximadamente.

Para el caso de trabajadores afiliados a una Empresa Prestadora de Salud (EPS), la bonificación extraordinaria no será el 9% si no el 6,75% del monto de la gratificación.

## ¿Quiénes tienen derecho a la gratificación de diciembre?

Tienen derecho a la gratificación los trabajadores subordinados de la actividad privada con contrato indefinido, a plazo fijo y a tiempo parcial; pues, para percibir este beneficio no se requiere que el trabajador haya laborado la

jornada mínima de 4 horas diarias.

Los trabajadores de las pequeñas empresas, contratados después de que la empresa se inscribió en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), percibirán medio sueldo de gratificación conforme a la *Ley MYPE-TUO DS 013-2013-Produce*.

Asimismo, tienen derecho a medio sueldo de gratificación, los trabajadores de la microempresa que hayan sido contratados antes de que la microempresa se inscriba en el Remype.

Los trabajadores comprendidos en el *Régimen Laboral Agrario – Ley 31110* tendrán derecho a percibir las gratificaciones por Navidad, siempre que dentro de los 5 días de haber iniciado la relación laboral hayan comunicado a sus empleadores que sus gratificaciones semestrales serán percibidas en la misma oportunidad que se paga a los trabajadores del régimen laboral común, y no conjuntamente con su remuneración diaria.

Los trabajadores del hogar, conforme a la *Ley 31047* tienen derecho a la gratificación equivalente a un sueldo completo que perciban.

## **¿Quiénes no tienen derecho a la gratificación por Navidad?**

No tienen derecho a percibir la gratificación de diciembre, los trabajadores que por convenio con la empresa perciben *Remuneración anual integral*, por cuanto en este caso, **la gratificación y la CTS**, ya están incluidas en la remuneración integral anual acordada con el empleador.

Los trabajadores de microempresas, contratados después que la microempresa se inscribió en el Remype, no tienen derecho a la gratificación de diciembre.

Los trabajadores independientes (no sujetos a subordinación laboral con la empresa), no perciben la gratificación por

cuanto no son trabajadores de planilla; pues, están regulados por el *Código Civil – locación de servicios*.



## **¿Cuál es la remuneración para el pago de la gratificación?**

La remuneración que se debe tener en cuenta para el pago de la gratificación, es la que haya tenido el trabajador al 30 de noviembre de 2023. El aumento de sueldos a partir del 1 de diciembre de 2023 no se toma en cuenta para el pago de la próxima gratificación.

## **¿Cómo calcular la gratificación de diciembre 2023?**

Para calcular el monto de la gratificación, se debe tomar en cuenta la remuneración del trabajador, sin descuentos de AFP u ONP. A este monto se le suma la bonificación extraordinaria que corresponde al concepto del aporte a EsSalud (9%) o alguna empresa prestadora de salud (6,75%). De esta forma, el cálculo

sería bajo la siguiente fórmula: **sueldo mensual + asignación familiar + bono por EsSalud o EPS.**

## **¿Qué se entiende como remuneración?**

Para el pago de la gratificación se entiende como remuneración a toda retribución que percibe el trabajador en dinero o en especie, bajo cualquier denominación, percibida de modo regular y siempre que sea de la libre disposición del trabajador. Comprende el sueldo, salario, comisiones, destajo y otros conceptos remunerativos que se pagan regularmente, como la asignación familiar, por ejemplo.



## **¿Cuáles son los conceptos no computables?**

Para el pago de la gratificación no se consideran las utilidades, las gratificaciones extraordinarias, las asignaciones por movilidad, educación, viáticos y los demás conceptos “no remunerativos”, previstos en el Art. 19 de la Ley de CTS.

## **¿Cuándo se considera que la remuneración es 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 3 meses en el semestre).

## **¿Cuál es la remuneración del**

## **comisionista?**

Para el caso de comisionistas y destajeros el monto de la remuneración para el pago de su gratificación, se obtiene en base al promedio de comisiones percibidas en los 6 meses anteriores al 15 de diciembre.

## **¿La gratificación se paga por mes completo?**

Sí, los trabajadores que hayan laborado durante todo el semestre (julio-diciembre) perciben un sueldo completo de gratificación. Los que han laborado algunos meses, la gratificación será equivalente a un sexto del sueldo por cada mes laborado. Sin embargo, si en un mes el trabajador tuviera inasistencias injustificadas, por cada inasistencia se descontará un treintavo del sexto a percibir.



## **¿Cuál es el requisito para percibir la gratificación?**

Según la *Ley de Gratificaciones*, el derecho a percibir este beneficio se obtiene siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de diciembre. Excepcionalmente, se considera tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos de suspensión de labores: (i) El descanso vacacional, (ii) la licencia con goce de remuneraciones, (iii) el descanso médico por incapacidad para el trabajo que genera el pago de subsidios, (iv) el descanso por accidente de trabajo que este remunerado o pagado con subsidios y (v) aquellos considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal.

## **¿Cuál es la fecha de pago de la gratificación?**

La gratificación y la bonificación extraordinaria del 9% debe pagarse hasta el viernes 15 de diciembre. Ambos conceptos

deben de figurar en la planilla electrónica del mes de diciembre.

## **¿Cuándo se paga la gratificación trunca?**

El derecho a la **gratificación trunca** se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes completo de servicios. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario laborados en el periodo desde julio a la fecha de cese.

La remuneración computable para el pago de la gratificación trunca es la vigente en el mes inmediato anterior al cese. La gratificación trunca se paga conjuntamente con los beneficios sociales dentro de las **48 horas** siguientes de producido el cese.

## **¿Qué tributos gravan las gratificaciones?**

Las gratificaciones de julio y diciembre no están afectas al EsSalud, ONP, AFP, salvo al Impuesto a la Renta de Quinta categoría que se le retiene al trabajador, cuando corresponda.

## **¿Cuál es la multa por no pagar las gratificaciones?**

La multa que puede aplicar la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) por no pagar la gratificación, varía según el régimen laboral de la empresa. En la microempresa la multa mínima es **S/ 484 y la máxima S/ 1.980**; en la pequeña empresa la multa mínima es **S/ 1.980 y la máxima S/ 19.800**; y en la mediana y gran empresa la multa mínima es **S/ 6.908 y la máxima S/ 114.928**.



## A tener en cuenta

**Trabajo remoto.-** El tiempo laborado bajo la modalidad de trabajo remoto es computable para el pago de las gratificaciones ordinarias.

**Licencia remunerada.-** El periodo de licencia remunerada compensable, dispuesta por el DU 029-2020 y modificatorias, debe considerarse como trabajado, sin perjuicio de la posterior compensación con vacaciones ya adquiridas o futuras o mediante horas extras convenidas con el empleador.

**Reducción de remuneraciones.-** Para trabajadores que, conforme a la *Ley 9462*, acordaron con su empleador la reducción de sus remuneraciones, las gratificaciones deben calcularse proporcionalmente, considerando los días y meses laborados con el sueldo anterior y los días y meses laborados con el nuevo sueldo. Cabe advertir que la *Ley 9462*, que permite acordar la reducción de remuneraciones, dispone que este acuerdo no puede afectar el sueldo mínimo ni los derechos adquiridos por los trabajadores.

**Suspensión perfecta de labores.-** Los meses y días que no se

laboraron por suspensión perfecta de labores, autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) conforme al *DU 038-2020* y modificatorias, no se computan como periodo laborado para percibir las gratificaciones. Recuerde que la suspensión perfecta de labores caducó el 3 de octubre.

En todo caso, la gratificación será proporcional, considerando los meses y días trabajados, excluyendo el periodo de la suspensión perfecta de labores.

**Acuerdos de suspensión temporal del contrato de trabajo.-** Para los empleadores y trabajadores que han acordado suspender temporalmente las labores, con cargo al reingreso posterior del trabajador, dicho periodo de suspensión de labores no debe considerarse como trabajado para el pago de la gratificación. En todo caso, la gratificación se calculará proporcionalmente excluyendo el periodo de suspensión de labores –sin remuneración– establecido por ambas partes.

**Trabajadores que cesaron hasta el 30 de noviembre-** La gratificación trunca de estos trabajadores debió pagarse conjuntamente con la liquidación de sus beneficios sociales, considerando los meses completos laborados durante el semestre, desde el mes de julio a la fecha de cese.

**Trabajadores que laboraron menos de 4 horas diarias.-** Los trabajadores que laboraron a tiempo parcial, es decir, menos de 4 horas diarias, tienen derecho a la gratificación en función de los meses completos laborados durante el semestre; pues, la *Ley de Gratificaciones* no exige el mínimo de 4 horas diarias para percibir el beneficio.

**Trabajadores con menos de un mes completo de servicios.-** Los trabajadores que, al 31 de diciembre del presente año, tengan menos de un mes completo de servicios, no tienen derecho a percibir la próxima gratificación por Navidad.

**LEER MÁS:**

*¿Cómo sacarle el máximo provecho a la gratificación de Navidad?: los mejores consejos para invertir*