

# Calculadora de gratificación de diciembre 2023: calcula AQUÍ el monto exacto de tu pago por Navidad

Conforme a la Ley de Gratificaciones 27735 y su reglamento, Decreto Supremo 005-2002-TR, el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada, debe percibir en diciembre del 2020 un sueldo íntegro por concepto de gratificaciones, siempre que haya laborado el semestre completo de julio a diciembre de 2020.

Además, hay que tener en cuenta que el 9% sobre el monto de la gratificación que el empleador dejará de aportar al EsSalud será entregado al trabajador como una bonificación extraordinaria, con lo cual, considerando que el trabajador dejará de aportar a la ONP u AFP, según sea el caso, 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 de diciembre.

En base a preguntas y respuestas, a continuación, le explicamos las disposiciones legales que los empleadores deben de tener en cuenta al calcular y pagar las próximas gratificaciones a sus trabajadores.

Asimismo, se incluye una lista de casos concretos que se pueden presentar al pagar este beneficio en diciembre.

**¿Quiénes tienen derecho?.-** Tienen derecho a la próxima gratificación por Navidad 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 cuatro 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 micro empresa que hayan sido contratados antes que la microempresa se inscriba en el Remype.

Los trabajadores del hogar, conforme a la nueva Ley 31047 (01.10.20), tienen derecho a la gratificación por Navidad equivalente a un sueldo completo.

**¿Quiénes no tienen derecho a la gratificación?.-** 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 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), ya están incluidas en la remuneración integral anual acordada con el empleador.

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

Los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Agrario – Ley 27360, modificado por DU 043- 2019, tampoco tienen derecho a gratificación, por cuanto en la remuneración diaria integral que perciben, ya incluye el 16,66% de gratificaciones.

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 2020. El aumento de sueldos a partir del 01 de diciembre 2020 no se toma en cuenta para el pago de la próxima gratificación de diciembre.

**¿Qué se entiende cómo 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 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– a aquella percibida “habitualmente” por el trabajador, aun cuando los montos sean variables (que hayan sido percibidos un mínimo de tres meses en el semestre de julio a diciembre 2020).

**¿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 seis 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 esté 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% deben de pagarse hasta el martes 15 de diciembre 2020. 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 2020 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.

# Casos concretos a tomar en cuenta

**Gratificación completa.-** Perciben la gratificación de un sueldo completo, los trabajadores que han laborado durante los seis meses de julio a diciembre 2020.

**Trabajo remoto.-** El tiempo laborado bajo la modalidad de trabajo remoto es computable para fines de la gratificación.  
**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 MTPE conforme al DU 038-2020 y modificatorias, no se computan como periodo laborado para percibir las gratificaciones. 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.-** Los empleadores y trabajadores que han acordado suspender temporalmente las labores, con cargo al reingreso posterior del trabajador, en dicho periodo de suspensión de labores, no debe considerarse como trabajador 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 afectados con la COVID-19.-** Los días de descanso médico de trabajadores infectados con la COVID-19 se consideran como días trabajados para el pago de la gratificación.

**Trabajadores que laboraron menos de cuatro horas diarias.-** Los trabajadores que laboraron a tiempo parcial, es decir, menos de cuatro 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 cuatro horas diarias para percibir el beneficio.

**Trabajadores con menos de un mes completo de servicios.-** Los trabajadores que, al 31 de diciembre 2020 tengan menos de un mes completo de servicios, no tienen derecho a percibir la gratificación de diciembre 2020. Tributos.- La gratificación no está afecta al EsSalud, ONP, AFP, salvo al impuesto a la renta de quinta categoría que se le retiene al trabajador.

**Gratificaciones extraordinarias.-** Las gratificaciones distintas a las de julio y diciembre se consideran gratificaciones extraordinarias, en tanto no hayan sido otorgadas por más de dos años consecutivos, sino esporádicamente.

**Multas SUNAFIL.-** 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/ 473 y la máxima S/ 1.935; en la pequeña empresa la multa mínima es S/ 1.935 y la máxima S/ 19.350; y en la mediana y gran empresa la multa mínima es S/ 6.751 y la máxima S/ 112.316.

