

Análisis Laboral

SUPLEMENTO ESPECIAL DE  
**Análisis  
Laboral**

05 / Noviembre  
2014

# Gratificación Legal de Navidad

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27735 y su Reglamento, el D.S. N° 005-2002-TR, las empresas deben cumplir con abonar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince días naturales del mes de diciembre próximo, la Gratificación Legal de Navidad 2014. Presentamos a continuación el análisis legal de este beneficio, el mismo que se complementa con cuadros y casos prácticos de interés.

## 1. ANTECEDENTES

En diciembre de 1989 se reguló, mediante dispositivos legales y por vez primera, un beneficio laboral que se venía otorgando, en mayor o menor grado, por una costumbre de antigua raigambre cuyos orígenes estuvieron en actos de liberalidad del empleador o en convenciones colectivas. Nos estamos refiriendo a las llamadas gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

La Ley N° 25139 de 14.12.1989, publicada el 15.12.1989, dispuso que los empleadores otorgaran con carácter obligatorio a sus trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, dos gratificaciones al año, en la oportunidad que la propia ley fijaba y en un monto equivalente a un sueldo mensual en cada oportunidad.

Posteriormente, por D.S. N° 061-89-TR de 20.12.1989 se aprobó el Reglamento de la Ley de Gratificaciones.

Con fecha 27 de mayo de 2002 se promulgó la Ley N° 27735 (en adelante la Ley) publicada el 28 del mismo mes, que en esencia incorpora una serie de disposiciones específicas que eliminan las desigualdades que se habían convertido en claros perjuicios para los trabajadores, aun cuando cumplieran con los requisitos de las mencionadas gratificaciones. Es el caso de quienes habiendo laborado casi todo el semestre eran cesados antes de la oportunidad de pago de la gratificación, con lo cual perdían su derecho a percibirla.

La nueva norma equilibra el cálculo de la gratificación al sujetarlo a los criterios de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), eliminando alcances que respondían más a la antigua Ley N° 12015 y que obviamente significaban, en múltiples casos, irracionalidad.

La Ley fue reglamentada por el D.S. N° 005-2002-TR de 03.07.2002 -modificado por el D.S. N° 017-2002-TR de 04.12.2002-, en adelante el Reglamento.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada; en consecuencia, comprende a los trabajadores que laboren para un empleador privado o para una empresa, institución o entidad pública que, por norma expresa, se encuentre sujeta al Régimen Laboral de la Actividad Privada. En este sentido, todos los trabajadores, sea cual fuere la modalidad de contratación laboral y el tiempo de servicios recibirán este beneficio, no alcanzando, en cambio, a quienes son ajenos a una relación laboral, como sería el caso de quienes tienen suscrito un verdadero contrato de locación de servicios.

### SUJETOS COMPRENDIDOS

- Trabajadores con contrato a plazo indefinido.
- Trabajadores con contrato sujeto a modalidad.
- Trabajadores con contrato a jornada parcial inclusive si esta es inferior a 4 horas diarias de labor<sup>(1)</sup>.
- Trabajadores con Contrato a Plazo Fijo del Régimen de Exportación No Tradicional.
- Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajadores.

(1) Ya que la ley no establece como requisito para la percepción de este beneficio laborar una jornada de 4 o más horas diarias como sí resulta exigible para el derecho vacacional y para la CTS.

## SUJETOS EXCLUIDOS

- Los trabajadores a quienes se aplican Regímenes Laborales Especiales y aquellos que perciban cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, se reconozca al trabajador, en cumplimiento de disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre.
- Los funcionarios y servidores públicos que se sujetan a sus regímenes laborales especiales.
- Los trabajadores a domicilio, los que al parecer no estarían comprendidos en la Ley, pues están sujetos a un régimen especial señalado en el Título IV de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y no al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

## 3. CONTENIDO Y MONTO DEL BENEFICIO

Por la Ley se determina que los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito percibirán dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad, equivalentes a una remuneración cada una.

Con este alcance se mantienen los mismos efectos contemplados en la Ley N° 25139 de 1989, pero, tal como lo apreciaremos más adelante, se incluyen variaciones sustanciales.

## 4. REMUNERACIÓN A CONSIDERAR PARA EL CÁLCULO DE GRATIFICACIONES

De acuerdo a lo establecido en el art. 2° de la Ley, el monto de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio, vale decir, en la primera quincena de julio y/o diciembre. Sin embargo, el Reglamento en su art. 3°, numeral 3.2, indica que "la remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente". Como se puede apreciar lo establecido en esa norma reglamentaria transgrede la Ley, al disponer que el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se realice con la remuneración al mes de junio y noviembre respectivamente, a pesar de que la Ley determina que sea la que corresponde a la primera quincena de julio o diciembre según sea el caso.

Pero, por jerarquía de normas, un Reglamento no puede rebasar los alcances de la Ley, por lo que se aplica esta última.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) mediante Informe ha establecido lo siguiente:

- **Informe N° 385-2011-MTPE/4/8.-** El MTPE a través del Informe de la referencia se ha pronunciado acerca de la remuneración computable para el cálculo de las Gratificaciones Legales de julio o diciembre, señalando que debe aplicarse lo establecido en el Reglamento, por ser más específico respecto a la remuneración a tener en cuenta. Vale decir que, de acuerdo al MTPE, la remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones es la que perciba el trabajador al 30 de junio o 30 de noviembre, respectivamente.

### 4.1 Remuneración Computable

Se considera como remuneración la que tiene carácter de básico así como todas las otras cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición.

En ese sentido, el art. 3° de la Ley ha definido que remuneración regular es aquella percibida habitualmente por el trabajador "aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos". En este contexto es remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones legales:

- **Remuneraciones Principales.-** Son aquellas que abona el empleador al trabajador como contraprestación por la labor para la cual se le requirió a través del contrato de trabajo. Comprende tanto las fijas (por ejemplo, el sueldo básico), así como las remuneraciones principales variables o imprecisas, (comisiones o destajo). En este último caso, por tratarse de remuneraciones principales, se sacará el promedio de lo percibido en el semestre a liquidar sin que exista la exigencia del cumplimiento del factor de regularidad que aplica para remuneraciones complementarias variables o imprecisas, como veremos a continuación.
- **Remuneraciones Complementarias.-** Son remuneraciones adicionales que percibe el trabajador y que por lo general están sujetas a una condicionalidad. Comprende tanto las otorgadas en forma fija (por ejemplo, una Asignación al Cargo) como las variables o imprecisas.  
Respecto a estas últimas la norma señala que tratándose de "remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en tres meses durante el semestre correspondiente". Podrá comprender, por lo tanto, horas extras, bonificación por turno, remuneración mínima nocturna, incentivos por producción, etc.  
Aunque no se establece diferencia expresa, lo que se denomina "remuneraciones regulares" en la Ley son en verdad conceptos complementarios que tienen la particularidad de presentar el "factor de regularidad" de "tres meses en seis", establecido originalmente en la Ley de CTS.
- **Situaciones controvertidas.-** Como se ha podido apreciar integran el monto a otorgarse por gratificación no solo la remuneración básica y las de carácter permanente sino también cualquier otra cantidad que regularmente perciba el trabajador como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición. Sin embargo, sobre este último aspecto surgen algunas dudas. Nos referimos concretamente a aquellas sumas que fueron otorgadas en su oportunidad (10%) para que el trabajador pudiera cubrir el mayor costo del FONAVI (D.L. N° 25981 de 07.12.1992) o de cualquiera otra cobertura, generalmente de seguridad social, como sucedió con la Ley N° 26504 de 17.07.1995, que dispuso un incremento de 3.3% a favor de los trabajadores en razón de que tenían que asumir la totalidad de las aportaciones (11%)

al Sistema Nacional de Pensiones. Acerca de estos casos existe pronunciamiento de la Corte Suprema (Casación N° 775-97-LIMA, de 26.02.1999) negando carácter de remuneración a estos montos, precisamente por no ser de libre disposición.

Falta precisar si la Asignación Familiar debe o no constituir elemento integrante de la Gratificación. En nuestro concepto no correspondería considerarla, precisamente por no responder a contraprestación de servicios, exigencia ésta determinada en el artículo 2° de la Ley.

El hecho de que el Reglamento de la Ley N° 25129 sobre Asignación Familiar le haya dado carácter y naturaleza remunerativa en su artículo 3°, no resulta suficiente para conferirle tal calidad, ya que la asignación no responde a una labor efectiva realizada por el trabajador, dado que puede darse el caso que de dos personas que cumplen la misma labor, una obtenga esta asignación por el hecho de tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y el otro, por carecer de ellos, no la perciba. Esta singular realidad resultaría explicable por el hecho de que la Asignación Familiar, más que "remuneración", converge hacia una prestación propia de la Seguridad Social.

Sin embargo, cabe precisar que el MTPE le otorga carácter y naturaleza remunerativa y la incluye en el cálculo de todos los beneficios laborales, tal como lo indican los Informes N° 385-2011-MTPE/4/8 ya reseñado y N° 028-2012-MTPE/2/14, del 21.08.2012, que señala el carácter social de la Asignación Familiar.

#### 4.2 Remuneración no Computable

Las remuneraciones no computables están expresamente contempladas en los artículos 19° y 20° del TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en concordancia con los artículos 6° y 7° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, que se detallan en el cuadro "Conceptos no Remunerativos".

## 5. LA GRATIFICACIÓN Y EL TIEMPO DE SERVICIOS

### 5.1 Tiempo de Servicios Computable

Se considera tiempo computable aquel en el cual el trabajador ha prestado labor efectiva. Excepcionalmente, se considera tiempo efectivamente laborado, de acuerdo al art. 2° del Reglamento de la Ley, los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones. Esto comprende también a las licencias sindicales que determinan pago de retribuciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de Seguridad Social y que originan el pago de subsidios, como es el caso del Subsidio por Maternidad o Enfermedad, donde todo el tiempo subsidiado se considera como efectivamente laborado, para efectos de la Gratificación.

- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la Seguridad Social.
- Aquellos que sean considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal.

### CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS<sup>(2)</sup>

- Gratificaciones extraordinarias<sup>(3)</sup> u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa<sup>(4)</sup>.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo<sup>(5)</sup>.
- La Canasta de Navidad o similares<sup>(6)</sup>.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- La Asignación o Bonificación por Educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada<sup>(7)</sup>.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad<sup>(8)</sup>, viáticos<sup>(9)</sup>, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal<sup>(10)</sup>.

(2) Para mayor información véase el artículo "Conceptos No Remunerativos" elaborado por la Dra. Anna Vilela, publicado en ANÁLISIS LABORAL, julio de 2008, pág. 21, INFORME LABORAL, agosto de 2008, pág. 9 y ANÁLISIS LABORAL, agosto de 2008, pág. 23, respectivamente; y el cuadro "Conceptos No Remunerativos" en INFORME LABORAL, diciembre 2011, pág. 13.

(3) Mayor información sobre la Gratificación Extraordinaria en INFORME LABORAL, abril 2013, pág. 13.

(4) Mayor información sobre la Participación en las Utilidades en ANÁLISIS LABORAL, febrero 2012, pág. 9.

(5) Mayor información sobre Condiciones de Trabajo en INFORME LABORAL, agosto 2008, pág. 10.

(6) Mayor información sobre Canasta de Navidad o similares en ANÁLISIS LABORAL, noviembre 2012, pág. 28.

(7) Mayor información sobre la Bonificación por Educación en ANÁLISIS LABORAL, febrero 2012, pág. 28.

(8) Mayor información sobre la Asignación por Movilidad en ANÁLISIS LABORAL, noviembre 2013, pág. 31.

(9) Mayor información sobre Viáticos en ANÁLISIS LABORAL, mayo 2013, pág. 12.

(10) Mayor información en INFORME LABORAL, febrero 2009, pág. 6.

Se ha omitido considerar el descanso por enfermedad que es cubierto por el empleador (20 primeros días) en los que si bien el trabajador no recibe un subsidio, sí percibe su remuneración. A pesar de ello debe ser considerado, ya que finalmente entra en el supuesto de ser un descanso remunerado.

Cabe precisar que la Ley establece que para percibir las gratificaciones los trabajadores deben encontrarse laborando en la primera quincena de julio o diciembre (obviamente en la medida que no nos encontremos frente al supuesto del pago de una Gratificación Trunca), o en alguno de los supuestos de excepción antes mencionados.

### 5.2 Períodos a considerar

Para el cálculo de las Gratificaciones Legales el Reglamento consideró inicialmente los períodos comprendidos entre enero-junio (Gratificación de Fiestas Patrias) y junio-noviembre (Gratificación de Navidad). Por Fe de Erratas publicada el 05.07.2002 fueron variados sus alcances, debiendo considerarse como válidos los períodos enero-junio y julio-diciembre.

En el nuevo criterio adoptado, si bien se incorpora el mes de diciembre para efectos del tiempo de servicios computable para el cálculo de la Gratificación de Navidad, surge la inquietud sobre cómo dimensionar su aplicación práctica para conformar el semestre, máxime teniendo en consideración que el pago de esta gratificación puede hacerse, inclusive, el primer día de diciembre, sin que, en tal caso, se dé cumplimiento al requisito de labor efectiva en dicho mes.

En el contexto antes reseñado, para determinar la base de cálculo de las Gratificaciones se deberá considerar:

- a. **En el caso de las remuneraciones que se perciben en forma fija**, enero a junio para el cálculo de la Gratificación de Fiestas Patrias y para la de Navidad de julio a diciembre.
- b. **En el caso de las remuneraciones variables o imprecisas**, como las comisiones, horas extras, bonificaciones por turno, bonificaciones por cumplimiento de metas, etc., el cálculo para determinar el promedio de los últimos seis meses se efectuará, tal como lo indica el artículo 4° de la Ley, en base al promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, es decir, de enero a junio para Fiestas Patrias y de junio a noviembre para la Gratificación de Navidad.

#### PERÍODOS A CONSIDERAR

- 1) En el caso de Remuneraciones Fijas: Sueldo Básico, Jornal Básico, Bonificación al cargo, Alimentación Principal fija, etc.

ENERO A JUNIO → Gratificación de Fiestas Patrias

JULIO A DICIEMBRE → Gratificación de Navidad

- 2) En el caso de Remuneraciones Variables o Imprecisas -Comisiones, Destajo, Horas Extras, Bonificaciones por Cumplimiento de Metas, Incentivos de Producción, etc.- y solo para efectos de sacar el promedio correspondiente:

ENERO A JUNIO → Gratificación de Fiestas Patrias

JUNIO A NOVIEMBRE → Gratificación de Navidad

## 6. OPORTUNIDAD DE PAGO

El art. 5° de la Ley determina que las gratificaciones deben ser abonadas en la primera quincena de julio y diciembre, según el caso.

De otro lado, el art. 4° de la norma reglamentaria establece que el plazo de pago de las gratificaciones (señalado en la Ley) es indisponible para las partes, vale decir que debe efectuarse en dicha fecha, con lo cual carecerían de valor todos aquellos acuerdos que contemplan la dilación del pago de la gratificación e inclusive su pago fraccionado.

## 7. GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL

La Ley considera dos posibilidades:

- a. **En razón del ingreso del trabajador.**- Aplicable cuando este cuenta con menos de seis meses al servicio del empleador y sigue laborando en la oportunidad de pago del beneficio. De conformidad a lo señalado en las normas reglamentarias, cuando el trabajador ha laborado parte del semestre, la gratificación se reducirá proporcionalmente en su monto, ya que el segundo párrafo del artículo 6° de la Ley no establece el condicionante de mes calendario completo para tener derecho a la proporcionalidad.
- b. **En razón del cese del trabajador (Gratificación Trunca).**- Este aspecto constituye una novedad en la Ley, aunque el criterio de la proporcionalidad en razón del cese fue de aplicación normal y constante en la jurisprudencia anterior a la Ley N° 25139 que fue precisamente la que cercenó el derecho a la gratificación para quienes cesaban antes del 1 de julio o 1 de diciembre.

De acuerdo al art. 7° de la Ley, se reconoce también derecho a la gratificación proporcional llamada en el Reglamento "Gratificación Trunca" a quienes cesen con anterioridad a la oportunidad de su percepción, siempre que "hubieran laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente", es decir en los períodos enero-junio y julio-diciembre.

El monto de la gratificación trunca se deberá calcular en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, obviamente no indica la Ley que se trata de meses calendarios completos, por lo tanto, para que sea proporcional debe considerarse también la fracción de mes (días) pues de lo contrario no existiría verdadera proporción.

Se indica -como realmente corresponde- que el derecho a la gratificación trunca se genera con ocasión de la extinción de la relación laboral, por lo que el pago correspondiente debe efectuarse, conjuntamente con todos los otros beneficios laborales, dentro de las 48 horas siguientes al cese. Así lo determinan expresamente los numerales 5.1 y 5.4 del art. 5° del Reglamento. No cabe, en consecuencia, dilatar el pago hasta los meses de julio o diciembre.

## GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD: REMUNERACIONES COMPUTABLES

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	BASE LEGAL
ALIMENTACIÓN PRINCIPAL	SÍ · Desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día, comida o cena (en dinero o especie; con o sin rendición de cuenta). Sólo comprende alimentación principal que constituye prestación alimentaria por suministro directo (Ley N° 28051).	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
ALIMENTACIÓN (Como condición de trabajo)	NO · Cuando es proporcionada directamente por el empleador y tenga la calidad de <b>condición de trabajo</b> por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN	NO · No es concepto computable siempre que sea en monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO (Padres, cónyuges e hijos)	NO · Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN FAMILIAR MENSUAL <sup>(1)</sup> (Ley N° 25129 o por convenio)	SÍ · Posición del MTPE y SUNAT.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR CÓNYUGE <sup>(1)</sup>	SÍ · Posición del MTPE y SUNAT.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN MENSUAL POR HIJO <sup>(1)</sup>	SÍ · Posición del MTPE y SUNAT.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS	NO · Se otorga por una sola vez al año. Comprende también otras similares (Día de la Madre, del Padre, etc.). No es remuneración.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD O TRANSPORTE (Pasajes o monto fijo)	NO · Siempre que esté supeditada a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO	NO · Por constituir un pago por única vez y no ser concepto computable.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ASIGNACIÓN POR RETORNO DE VACACIONES	NO · Por no constituir remuneración regular ya que es periódica.	Ley N° 27735, Art. 3°; Regl. Art. 3°, 3.1. NTE.
BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO	NO · Por constituir un pago que se concede por única vez.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES	NO · Por constituir un beneficio recibido por una vez y no ser concepto computable.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO	NO · Se trata de sumas que tienen una naturaleza similar a las gratificaciones extraordinarias. No es remuneración.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO	NO · Suma que se otorga por una vez cada 5 años. Tiene naturaleza similar a la gratificación extraordinaria y no se otorga regularmente.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA (manejo de fondos)	SÍ · Compensación por riesgo que se corre en el tipo de labor que se desempeña. Si es de libre disposición. El monto otorgado en el mes de cómputo.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (BT)	SÍ · Comprende la BT que se percibe mensual o semanalmente en forma regular. El monto pagado en el mes de cómputo.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO FIJO (BTNF)	SÍ · La BTNF se refiere a la que se percibe por laborar permanentemente en un turno determinado. El monto del mes de cómputo.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR 25 O 30 AÑOS DE SERVICIOS	SÍ · Se refiere a la legal establecida por Dec. Leg. N° 688 o a la convencional con similares alcances.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO (BTR)	SÍ · BTR cuyo monto está en función al turno laboral trabajado. Sujeto al factor de regularidad mínimo de 3 en 6 meses.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
BONIFICACIÓN POR ZONA	SÍ · Percibido regularmente (mensual o diario) de libre disposición, por laborar en una determinada zona geográfica. Monto percibido en el mes de cómputo.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
COMISIONES	SÍ · Se considera el total percibido en el semestre (enero-junio; junio-noviembre) dividido entre el número de meses de servicios.	Ley N° 27735, Art. 4°. NTE.

NTE: Arts. 3° y 5° del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.

(1) Consideramos que en una interpretación estrictamente legal la Asignación Familiar no constituye remuneración por cuanto no es un pago como contraprestación de servicios y porque la Ley N° 25129 en ninguno de sus artículos así lo precisa. Sin embargo, conviene tener presente que tanto el MTPE como la SUNAT sí le otorgan a este beneficio carácter y naturaleza remunerativa.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	BASE LEGAL
DESTAJO	SÍ · Se considera el total percibido en el semestre dividido entre el número de meses de servicios en el semestre respectivo.	Ley N° 27735, Art. 4°. NTE.
OTRAS GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES	NO · Por no constituir remuneración regular ya que se trata de una remuneración periódica.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	NO · Se refiere a las que se dan por una sola vez y por alguna razón específica. Comprende otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador. No tienen frecuencia anual ni menor a un año.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
GRATIFICACIONES ORDINARIAS ANUALES	NO · Por no constituir remuneración ordinaria regular ya que se trata de una remuneración periódica.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
HORAS EXTRAS	SÍ · Deberá cumplirse con el factor de regularidad, es decir haberlo percibido cuando menos en tres meses del semestre respectivo (enero-junio; junio-noviembre). Se suman los montos y se dividen entre seis o entre el número de meses de servicio.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO FONAVI 10% Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima(*)	NO · Es un incremento por trasladarse al trabajador la totalidad de la Contribución al FONAVI. No constituye remuneración.	D.L. N° 25981 (Anteriormente por Res. de 2da. instancia de la Sala Laboral Expd. N° 4313-94-BS-(S) de 16.01.95 se consideraba computable). NTE.
INCREMENTO AFP: 10.23%	NO · Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO AFP: 3%	NO · Por cuanto no es una remuneración por contraprestación de labor.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
INCREMENTO 3.3% (SNP)	NO · Por similares alcances a Sentencia Casatoria N° 775-97 Lima sobre incremento FONAVI.	Ley N° 27735, Arts. 2° y 3°. NTE.
JORNAL BÁSICO	SÍ · El monto percibido en el mes de junio para la Gratificación de Fiestas Patrias y de noviembre para la de Navidad, según criterio del MTPE (Informe N° 385-2011-MTPE/4/8) que recoge lo establecido en el art. 3°, numeral 3.2 del Reglamento.	Rgto. de la Ley N° 27735, Art. 3°, num. 3.2 NTE.
MOVILIDAD, VIÁTICOS, GASTOS DE REPRESENTACIÓN, VESTUARIO	NO · No son remuneraciones. · Siempre que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones. En general comprende todo lo que razonablemente cumpla el objetivo antes señalado y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
PARTICIPACIÓN LEGAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892)	NO · No son remuneraciones. · Se refiere a la participación líquida en las utilidades por un determinado ejercicio gravable que se distribuye en el siguiente de acuerdo a ley.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
PARTICIPACIÓN ADICIONAL EN LAS UTILIDADES (Dec. Leg. N° 892, Art. 10°)	NO · No son remuneraciones. · Se refiere a la otorgada por acto unilateral, en convenio individual o colectivo.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
RACIÓN DE PRODUCTOS	NO · Bienes que la empresa otorga a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
REFRIGERIO	NO · Cuando no constituya Alimentación Principal según el Art. 12° del TUO del Dec. Leg. N° 650. Ej.: refrigerio por sobretiempo.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
SUELDO BÁSICO	SÍ · El monto percibido en el mes de junio para la Gratificación de Fiestas Patrias y de noviembre para la de Navidad, según criterio del MTPE (Informe N° 385-2011-MTPE/4/8) que recoge lo establecido en el art. 3°, numeral 3.2 del Reglamento.	Rgto. de la Ley N° 27735, Art. 3°, num. 3.2 NTE.
UNIFORMES	NO · Por constituir condición de trabajo.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
VIVIENDA (MINERÍA)	NO · Por ser condición de trabajo en la actividad minera.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.
ZAPATOS DE TRABAJO Y/O DE SEGURIDAD	NO · Por ser condición de trabajo.	Ley N° 27735, Art. 2°. NTE.

NTE: Arts. 3° y 5° del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.

(\*) Publicada en Análisis Laboral, setiembre 1999, págs. 41 y 42.

## CASOS ESPECIALES

### ¿EL PAGO DE LA GRATIFICACIÓN SE HACE POR MESES COMPLETOS O SE DEBEN TAMBIÉN CONSIDERAR FRACCIONES DE MES?

Respecto a si las gratificaciones legales de Fiestas Patrias o Navidad se abonan por meses completos o considerando fracciones de mes, si tomamos en cuenta lo señalado en el artículo 1º de la Ley N° 27735 que establece que las gratificaciones se abonan cualquiera sea el tiempo de servicios laborado por el trabajador en la empresa y, adicionalmente lo dispuesto en el artículo 3º.4 de su Reglamento aprobado por D.S. N° 005-2002-TR, podemos precisar que el cálculo de las gratificaciones debe hacerse en base a los meses y días laborados por el trabajador en el semestre respectivo.

Así, el numeral 3.4 del artículo 3º del citado Reglamento, modificado por D.S. N° 017-2002-TR indica que "el tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente".

Consecuentemente, los días que no resultan laborados por el trabajador dentro del mes, se deducen en la forma antes mencionada.

Bajo estas condiciones, quien ingresó a laborar ya iniciado un mes calendario (entendiendo como tal cada uno de los meses del año: enero, febrero, marzo, etc.) tiene derecho a que se le consideren dichos días para el cálculo de la gratificación.

El mismo criterio se aplica para el caso de cese de un trabajador que conlleva el pago de gratificación trunca (en la medida que hubiera laborado cuando menos un mes en el semestre respectivo) y también en la aplicación de una sanción disciplinaria de suspensión a un servidor que acarrearía la pérdida de la remuneración diaria correspondiente. Se descontarán los días no laborados a razón de 1/30 de un sexto de la remuneración mensual por cada día.

### LAS GRATIFICACIONES Y LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER

El texto de la Ley N° 27735 ha omitido considerar el caso de aquellos trabajadores que se encuentran con licencia sin goce de haber en la oportunidad en que corresponda su percepción.

Si nos atenemos al texto del primer párrafo del artículo 6º de la Ley, podría concluirse que tales trabajadores no cumplirían las condiciones para obtener la gratificación del semestre correspondiente, dado

que no se ha considerado esta situación dentro de las posibilidades contenidas en dicho artículo.

Sin embargo sería por demás conveniente que normas complementarias precisen el tratamiento aplicable a esta situación sobre todo teniendo en cuenta que cuando un trabajador cesa se le reconoce la parte proporcional al tiempo de servicios acumulado en el semestre, por lo que podría resultar discutible no conceder similares alcances a quien se encuentre en la situación antes prevista.

### CÁLCULO DE LAS GRATIFICACIONES DE LOS COMISIONISTAS

Con respecto al trabajador que percibe comisiones se originan dos supuestos:

- Comisionista "mixto", que es aquel que percibe como contraprestación de sus servicios una remuneración básica más comisiones.
- Comisionista "puro", que percibe solamente comisiones como contraprestación por sus servicios.

Cada uno de ellos tiene las siguientes particularidades:

- a. **Comisionista mixto.**- En este caso, la remuneración computable para determinar el monto de su gratificación comprenderá la remuneración básica que percibe más el resultado de dividir entre seis (6) o entre el número de los meses efectivamente laborados, la sumatoria de las comisiones mensuales del semestre. Sin embargo existe un sector de laboralistas que opinan que para este supuesto se deben incluir las comisiones en el cálculo de las Gratificaciones Legales siempre y cuando cumplan con el factor de regularidad, es decir que hayan sido percibidas en tres meses dentro del semestre, ya que consideran que en este caso específico las comisiones son remuneración complementaria. En nuestra opinión las comisiones son remuneración principal de naturaleza variable o imprecisa siempre, se trate de un comisionista puro o de un comisionista mixto, por lo que no se requiere el cumplimiento del factor de regularidad para su inclusión en el cálculo de las gratificaciones legales o cualquier otro beneficio laboral.
- b. **Comisionista puro.**- En este caso, el trabajador no percibe una retribución fija, sino que recibe únicamente comisiones. Para la inclusión de estas cantidades en las gratificaciones legales hay que sacar el promedio de las percibidas en los últimos seis (6) meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, o si se hubiera laborado un período menor, el promedio de las comisiones percibidas en dicho período.



# Inafectación de Gratificaciones Legales

La Ley N° 29714, publicada el 19.06.2011, prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2014 la vigencia de la Ley N° 29351 que estableció temporalmente por los años 2009 y 2010 la inafectación de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad a aportes, contribuciones sociales, y descuentos de toda índole, excepto, según lo dispuesto en su Reglamento aprobado por D.S. N° 007-2009-TR, las retenciones por Impuesto a la Renta y los descuentos autorizados por el trabajador, sin perjuicio de los descuentos ordenados por mandato judicial. Presentamos a continuación sus alcances.

## 1. LEY N° 29714

En su artículo único, establece la modificación del art. 4° de la Ley N° 29351 en los términos siguientes:

- a. **Vigencia:** Se prorroga la Ley N° 29351, desde el 20 de junio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.
- b. **Sujetos incluidos:** Se incluye dentro de este beneficio a los jubilados y pensionistas.

## 2. LEY N° 29351

El art. 1° de la Ley N° 29351, adicionó el artículo 8°-A al artículo 8° de la Ley N° 27735 que regula el tema de las gratificaciones. En este sentido, se establece su inafectación de las cargas que signifiquen aportaciones, contribuciones y descuentos de toda índole, excepto, según lo dispuesto en su Reglamento aprobado por D.S. N° 007-2009-TR, las retenciones por Impuesto a la Renta y los descuentos autorizados por el trabajador, sin perjuicio de los descuentos ordenados por mandato judicial.

### 2.1 Inafectación de las Gratificaciones a aportes:

- **A la Seguridad Social en Salud**, que son de cargo del empleador, a razón del 9% del monto otorgado como Gratificación. Para el caso de los trabajadores que se encuentran en una EPS, la inafectación es sobre el 6.75% que el empleador hubiese aportado a ESSALUD.
- **A la Oficina de Normalización Previsional (ONP)**, de cargo del trabajador si se encuentra afiliado al Sistema Nacional de Pensiones, a razón del 13% del monto otorgado por concepto de gratificación.
- **Al Sistema Privado de Pensiones- AFP**, el aporte liberado a favor de los trabajadores comprende tanto el 10% de la remuneración asegurable como el porcentaje destinado a financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio; e, inclusive, el porcentaje por comisión que cobran las AFP por la prestación de sus servicios.

- **Al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Salud) a cargo de EsSalud.**

### 2.2 Inafectación de las Gratificaciones a las contribuciones:

- **AI SENATI**, regulada por la Ley N° 26272 y que es aplicable actualmente con la tasa del 0,75% sobre el total de las remuneraciones que corresponde abonar a la empresa que desarrolla actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU) (Revisión 3) y circunscrita a las Industrias Manufactureras.
- **AI SENCICO** (Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción).
- **AI CONAFOVICER** (Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales), que hacen los trabajadores de construcción civil a razón del 2% sobre el jornal básico aplicable en construcción civil.

**2.3 Bonificación Extraordinaria**, la Ley N° 29351 establece una "Bonificación Extraordinaria" equivalente al monto que la empresa hubiera aportado a Essalud sobre las Gratificaciones Legales, es decir, en el caso de los trabajadores afiliados a Essalud, sería el 9% y, en el caso de los trabajadores afiliados a una EPS, sería el 6.75%. Esta Bonificación Extraordinaria tiene carácter no remunerativo, por lo que solo está afecta al Impuesto a la Renta de 5ta. categoría.

**2.4 Regímenes especiales**, el Reglamento de la Ley señala que las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad otorgadas por empresas sujetas a regímenes especiales también se encuentran inafectas a aportes y contribuciones sociales. Cabe precisar que en el Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 de la Oficina de Asesoría Jurídica del MTPE se establece que la Ley N° 29351 no es de aplicación a los trabajadores del Régimen Laboral Agrario y Acuicola.

**2.5 Trabajadores con Convenio de Remuneración Integral Anual (RIA)**, en caso de Convenios de RIA, la inafectación alcanza a la parte proporcional que corresponda a las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, la misma que deberá estar separada en la Planilla Electrónica.

# Reflejo en la PLAME

El registro y declaración de la Gratificación Legal de Navidad se efectúa en la Planilla Electrónica - PLAME del mes de diciembre de 2014, de acuerdo al procedimiento que presentamos a continuación.

## 1. REFLEJO EN LA PLAME

Para efectos de declarar en la PLAME la Gratificación Legal de Navidad el empleador deberá ingresar al sistema con su Clave Sol otorgada por SUNAT y realizar la sincronización del T- REGISTRO al PLAME, lo que le permitirá obtener la información necesaria de los trabajadores registrados.

Una vez realizada la sincronización reseñada se podrá visualizar la lista de los trabajadores activos, debiéndose seguir los pasos que explicamos a continuación:

1. Ubicar al trabajador respecto del cual se van a registrar los datos y presionar el ícono "Editar detalle", tal como se aprecia en la siguiente imagen:

Información General		Detalle de Declaración			Determinación de la Deuda				
RUC: xxxxxxxxxxxx									
Trabajadores		Pensionistas		Personal en Form...		Personal Tercer...		PS 4ta. Categoría	
Filtrar por: Nombre ▼ <input type="text"/> Buscar <input type="button"/> Mostrar todos <input type="button"/>									
Tip. Doc. Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días Lab.	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Editar detalle	Est.
								<input type="button"/>	

2. A continuación ingresar los datos que solicita la PLAME en cada una de las Secciones siguientes: Datos del Trabajador, Jornada Laboral, Ingresos, Descuentos, y Tributos y Aportes.
3. La declaración de la Gratificación se realiza en la pestaña de "Ingresos" consignándose en el código 0406 "Gratificaciones Fiestas Patrias y Navidad - Ley N° 29351" el monto a pagar en las casillas "Devengado" y "Pagado" si es que el concepto será cancelado el mismo mes y en su totalidad, en caso contrario se deberá colocar el monto total en la casilla de "Devengado" y en el casillero de "Pagado" se colocará "0" o el monto que se pagará a cuenta de la Gratificación<sup>(1)</sup> procediéndose a "grabar" esta información.

Datos del Trabaj...	Jornada Laboral	Ingresos	Descuentos	Tributos y Aport...
Ingresos:				
Código	Descripción	Devengado (S./.)	Pagado (S./.)	
0406	GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD - LEY 29351	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
0407	GRATIFICACIONES PROPORCIONAL - LEY 29351	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
0312	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA TEMPORAL - LEY 29351	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
0313	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA PROPORCIONAL - LEY 29351	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Grabar		Total ingresos		<input type="text"/>

4. Finalmente, una vez grabados todos los datos, el aplicativo mostrará si éstos son consistentes o no.

## 2. CONSIDERACIONES

En caso no figure en el rubro de "ingresos" el código de la Gratificación, como paso previo se deberá activar este concepto; para tal efecto, se ingresará a la sección del "Empleador" y se seleccionará la pestaña de "Mantenimiento de Conceptos" donde se deberán activar los siguientes conceptos:

Código	Descripción
0406	GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD - LEY 29351
0407	GRATIFICACIONES PROPORCIONAL - LEY 29351
0312	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA TEMPORAL - LEY 29351
0313	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA PROPORCIONAL - LEY 29351

(1) En este supuesto, en el mes en que se regularice el pago total o parcial, según sea el caso, se deberá declarar en la casilla "Devengado" el importe de "0" y en la de "Pagado" el monto total o parcial que no se pagó en el mes de devengue.

# Incumplimientos y Sanciones

Los empleadores deben tener en cuenta que tanto el incumplimiento en el pago de la Gratificación de Navidad así como su pago fuera del plazo previsto por ley se consideran Infracciones Graves en Materia de Relaciones Laborales que dan lugar a la imposición de sanciones. En el último caso reseñado, adicionalmente se genera el pago de intereses. Veamos a continuación estos alcances.

## 1. INFRACCIONES

El artículo 24°.4 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo señala que constituye Infracción Grave en Materia de Relaciones Laborales el siguiente incumplimiento: "No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales; así como la reducción de los mismos en fraude a la Ley".

## 2. SANCIONES

Las sanciones se aplican de acuerdo a la siguiente tabla:

PEQUEÑA EMPRESA										
Gravedad de la infracción	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00

  

NO MYPE										
Gravedad de la infracción	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00

Nota: Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT). UIT 2014 = S/. 3,800.

## 3. INTERESES POR NO PAGAR OPORTUNAMENTE LA GRATIFICACIÓN

A partir de la entrada en vigencia del D.L. N° 25920 de 27.11.92, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, el cual no es capitalizable.

El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.

Por lo tanto, si el empleador no paga oportunamente la gratificación de Navidad tendrá que hacerlo con los intereses correspondientes al día en que se efectúe el depósito.

La tasa de Interés Legal Laboral a utilizarse puede ser obtenida de las siguientes maneras:

- En la página web de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP ([www.sbs.gob.pe](http://www.sbs.gob.pe)), accediendo a los siguientes datos:

INGRESE FECHA	/	/	(DD/MM/AAAA)	CONSULTAR
Tasa de Interés Legal Laboral al ...../...../2014 <sup>(1)</sup>				
Moneda	.....%	.....	Factor Diario	.....
Nacional	.....%	.....	* Factor Acumulado <sup>(2)</sup>	.....
Moneda	.....%	.....	Factor Diario	.....
Extranjera	.....%	.....	* Factor Acumulado <sup>(2)</sup>	.....

(1) Circular N° 021-2007-BCRP (2) Acumulado desde el 3 de diciembre de 1992.

- En la página web del MTPE ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)) a través del Sistema de Cálculo de Interés Legal Laboral que permite que las personas interesadas (trabajadores o empresas) puedan obtener el monto del interés legal laboral por los conceptos que se adeuden a la fecha en que se haga efectivo el pago de los mismos.

Para acceder al Programa se deberán realizar los siguientes pasos:

- Ingresar al banner de "SERVICIOS"/"ACCESOS DIRECTOS A LOS SERVICIOS EN LÍNEA", y seleccionar el enlace "Cálculo de Interés Legal Laboral", donde se deberá ingresar los siguientes datos: DNI del trabajador, Apellidos y Nombres, Categoría (Empleado, Obrero, Mixto), Fecha que ingresó a laborar, Fecha de Cese y seleccionar SI o NO a la pregunta ¿Estuvo en planilla durante el período?
- Luego el programa le pedirá que complete los siguientes datos:
  - La fecha que desee que se calcule los intereses (máximo la fecha del día).
  - Indicar qué es lo que le adeudan: Gratif. Navidad.
  - Fecha que debió pagarse (la fecha es automática).
  - Ingresar el monto adeudado y presionar "Calcular".
- Por último se podrá imprimir un Reporte con los siguientes datos:
  - Descripción de la deuda, fecha de cálculo, monto adeudado, factor de interés legal laboral, monto de interés, monto total.

# CASUÍSTICA LABORAL

## 1. Un trabajador ingresó a laborar el 1 de enero de 2014 y cesó el 15 de julio de 2014. ¿Cuánto le corresponde percibir por Gratificación de Navidad 2014?

Como el trabajador cesó el día 15 de julio (antes de cumplir un mes completo laborado en el semestre julio-diciembre) se le pagará la Gratificación de Fiestas Patrias 2014, pero no tendrá derecho a la Gratificación Trunca de Navidad 2014 al no tener un mes completo laborado en el semestre correspondiente.

## 2. Un trabajador afiliado a una EPS Ingresó a laborar el 8 de noviembre de 2014 y continúa laborando al 15 de diciembre de 2014. ¿Le corresponde algún abono por la Gratificación de Navidad 2014?

Sí, le corresponde el pago de la gratificación proporcional por cuanto ésta se abona cualquiera sea el tiempo de prestación del servicio en la medida que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad de pago del beneficio. Le corresponderá 23 treintavos de 1/6 de su remuneración por el mes de noviembre y por el mes de diciembre tendrá derecho a 1/6 de la remuneración computable siempre que trabaje dicho mes en forma íntegra. A ello habrá que sumarle el Bono Extraordinario equivalente al 6.75%.

## 3. Si un trabajador ingresa a laborar el 16 de diciembre de 2014. ¿Le corresponde percibir Gratificación de Navidad 2014?

No, porque no ha laborado en la oportunidad en que corresponde percibir el beneficio (1ra. quincena de diciembre), ni se encuentra en uso del descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, con descanso o licencias establecidas por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios, con descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social, o en algún otro supuesto de suspensión de labores considerado por ley expresa como laborado para todo efecto legal.

## 4. Un trabajador tiene una remuneración computable para gratificaciones al momento de su cese de S/. 1,500. En agosto de 2014 tuvo 3 faltas injustificadas; julio, setiembre y octubre del mismo año estuvo subsidiado por EsSalud y cesó el 30 de noviembre de 2014. ¿Cuánto se le debe abonar por gratificación trunca de Navidad 2014 y por el bono extraordinario si está afiliado a EsSalud?

Remuneración Computable - S/. 1,500

Período a computar: Julio 2014 - Diciembre 2014

Meses efectivamente laborados:

- Julio, setiembre, octubre (subsidiados, pero por excepción se consideran como efectivamente laborados): Total 3 meses
- Mes de agosto: Días efectivamente laborados = 27
- Mes de noviembre: Días efectivamente laborados = 30
- Total tiempo de servicios computable: 4 meses, 27 días.
- Cálculo:
  - Meses:  $4 \times 1/6 \times S/. 1,500 = 1,000$
  - Días:  $27 \times 1/6 \times 1/30 \times 1,500 = S/. 225$
- Gratificación Trunca de Navidad 2014:  
 $S/. 1000 + S/. 225 = S/. 1,225$
- Bono Extraordinario (9%) = S/. 110.25

## 5. Un trabajador ha laborado el semestre julio-diciembre 2014 y percibe los siguientes conceptos remunerativos y no remunerativos:

- Sueldo Básico: S/. 650
- Incentivos por producción en los meses de agosto y setiembre 2014: S/. 300 y S/. 350 respectivamente
- Asignación por matrimonio: S/. 260
- Comisiones los meses de octubre y noviembre 2014: S/. 400 y S/. 500 respectivamente
- Bonificación por cierre de pliego: S/. 1,000

¿Qué conceptos resultan computables para el pago de Gratificación de Navidad 2014?

- Sueldo Básico: Sí
- Incentivo por producción: No<sup>(1)</sup>
- Asignación por matrimonio: No<sup>(2)</sup>
- Comisiones de octubre y noviembre: Sí<sup>(3)</sup> (S/. 400 + S/. 500)/6
- Bonificación por cierre de pliego: No

## 6. El 15 de agosto de 2014 un trabajador sufre un accidente y al 15 de diciembre de 2014 sigue subsidiado ¿Le corresponde percibir Gratificación de Navidad?

De conformidad con el art. 2º del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735, Ley de Gratificaciones Legales, todo el tiempo que el trabajador se encuentre subsidiado se deberá considerar por excepción tiempo efectivamente laborado y corresponde a la empresa abonar las gratificaciones legales.

(1) Los incentivos por producción son remuneraciones complementarias variables que se encuentran sujetas al cumplimiento del requisito de regularidad (3 meses en 6 o en el número de meses efectivamente laborados).

(2) Concepto no remunerativo expresamente establecido en el art. 19º del TUO del Dec. Leg. N° 650.

(3) Las comisiones son remuneraciones principales imprecisas que no requieren el cumplimiento del factor de regularidad. Se considerará lo percibido entre 6 o entre el número de meses efectivamente laborado, de ser el caso.