

## Gratificación por

## Fiestas Patrias

### SUMARIO

#### GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS

- ▲ Explicación legal
- ▲ Casos Prácticos
- ▲ Dinámica contable

### CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS

#### ▲ EXPLICACIÓN LEGAL

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 27735 (28.05.02) y su Reglamento, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), modificado por la Fe de Erratas del 05.07.2002 y el D.S. N° 017-2002-TR (05.12.2002).

##### Requisitos

Para percibir las gratificaciones se debe estar efectivamente laborando en el mes que corresponda su pago, o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneración o percibiendo los subsidios por maternidad o incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

##### Oportunidad de pago y monto

Las gratificaciones se abonarán dentro de la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente y equivale a un sueldo ó 30 jornales, que incluye la remuneración básica y toda otra cantidad que en forma fija y permanente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.

Sin embargo, si se trata de 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 (art. 3° de la Ley N° 27735).

##### Forma de pago

Las gratificaciones se abonarán en forma íntegra a los trabajadores que hayan laborado durante los 6 meses anteriores a la fecha de la oportunidad del goce del beneficio. En caso de no contar con el tiempo requerido, pero mantener vínculo laboral vigente, la gratificación se abonará en forma

proporcional a los meses completos laborados más la proporción por los días que no llegan a conformar un mes calendario completo.

##### Gratificación proporcional

El artículo 7° de la Ley señala que si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha que corresponde percibir el beneficio, pero hubiese laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, deberá percibir la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados.

#### ▲ CASOS PRÁCTICOS

##### I. GRATIFICACIÓN ORDINARIA

##### 1. TRABAJADOR DE REMUNERACIÓN MENSUAL

En el presente caso un trabajador con carga familiar cuenta con más de 6 meses de servicios y percibe mensualmente una bonificación por trabajo de riesgo todos los meses en un monto fijo.

##### a. Datos

- Fecha de ingreso : 04.11.2006
- Tiempo computable : 6 meses
- Remuneración mensual junio 2009 <sup>(1)</sup>
  - Básico : S/. 3 200,00
  - Bonificación por trabajo de riesgo : 150,00
  - Asignación familiar : 55,00
- Total computable : S/. 3 405,00

(1) De acuerdo con el punto 3.2 del artículo 3° del D.S. N° 005-2002-TR, la remuneración computable para la gratificación de Fiestas Patrias es la vigente al 30 de junio.

##### b. Cálculo de la gratificación por Fiestas Patrias

Remuneración junio 2009	N° de meses computables	Total gratificación
S/. 3 405,00	÷ 6 x 6	= S/. 3 405,00

**c. Monto total de la gratificación**

El monto que corresponde pagar por concepto de gratificación de Fiestas Patrias por el período enero - junio será de S/. 3 405,00, el cual deberá ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena del mes de julio.

**d. Bonificación extraordinaria**

Adicionalmente el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3° de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

**2. TRABAJADOR QUE HA LABORADO MENOS DE 6 MESES**

En el presente caso consideramos a un trabajador con carga de familia que ha laborado menos de 6 meses en el período de cómputo del beneficio, por lo cual le corresponderá tantos sextos de la remuneración computable como meses calendario completos haya laborado en el período de enero a junio, más la proporción por los días que no llegan a conformar un mes calendario completo<sup>(1)</sup>.

(1) De conformidad con el D.S. N° 017-2002-TR (05.12.2002), el cual modificó el numeral 3.4 del D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), Reglamento de la Ley de Gratificaciones, se estableció que los días que no se consideren efectivamente laborados, se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

**a. Datos**

- Fecha de ingreso : 16.04.2009
- Tiempo de servicios : 2 meses y 15 días
- Tiempo computable : 2 meses y 15 días (del 16.04.09 al 30.06.09)
- Remuneración mensual junio 2009
  - Básico : S/. 1 000,00
  - Asignación familiar : 55,00
- Total computable : S/. 1 055,00

**b. Cálculo de la gratificación por Fiestas Patrias**

El período a considerar para el pago de la gratificación por Fiestas Patrias es el de la fecha de ingreso hasta el 30 de junio de 2009.

De esta manera debemos verificar cuántos meses calendario completos ha laborado efectivamente el trabajador. En el caso particular, el trabajador ha laborado 2 meses calendario completos y 15 días, por lo que le corresponde el pago proporcional de su gratificación de la siguiente manera:

$$\begin{array}{rcccl} \text{Remuneración} & \text{N° de meses} & & \text{Por los} & \\ \text{computable} & \text{computable} & & \text{meses completos} & \\ \hline \text{S/. 1 055,00} & \div 6 & \times 2 & = & \text{S/. 351,67} \end{array}$$

$$\begin{array}{rcccl} \text{Remuneración} & & \text{Por el núme-} & \text{Por los} & \\ \text{computable} & & \text{ro de días} & \text{días} & \\ \hline \text{S/. 1 055,00} & \div 6 \div 30 & \times 15 & = & \text{S/. 87,92} \end{array}$$

**c. Total de gratificación**

$$\begin{array}{rcl} \text{Por los 2 meses} & : & \text{S/. 351,67} \\ \text{Por los 15 días} & : & 87,92 \\ \hline & & \text{S/. 439,59} \end{array}$$

**d. Monto total de la gratificación**

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación por Fiestas Patrias correspondientes al período de enero - junio será de S/. 439,59. Este último debe ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena de julio.

**e. Bonificación extraordinaria**

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3° de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

**3. TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN VARIABLE E IMPRECISA**

Un trabajador con carga familiar percibe una remuneración que está

TRABAJADOR CON DERECHO A GRATIFICACIÓN		
BENEFICIOS		GRATIFICACIONES
PERSONAL	Empleados	Sí
	Obreros	Sí
TRABAJADORES	Personal no sujeto a fiscalización inmediata	Sí
	Socios trabajadores de cooperativas	Sí
	De entidades de intermediación	Sí
	Beneficiarios de modalidades formativas	NO
EXCLUSIONES	Aprendices del SENATI	NO
CATEGORÍA	De dirección	Sí
	De confianza	Sí
JORNADA	Menos de 4 horas	Sí
	4 o más horas	Sí
DURACIÓN DEL CONTRATO	A plazo fijo	Sí
	A plazo indeterminado	Sí
REMUNERACIÓN	En moneda nacional	Sí
	En moneda extranjera	Sí
	Remuneración integral	Sí
		(puede ir incluida en su remuneración mensual)
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Con negociación colectiva	Sí
	Sin negociación colectiva	Sí
REGÍMENES ESPECIALES	Trabajadores del hogar	Sí (50% de la remuneración)
	Trabajador de microempresa	NO
	Trabajador de pequeña empresa	Sí (1/2 remuneración)
	Trabajadores agrarios	Sí (incorporada en su remuneración)
	Trabajador extranjero	Sí
ANTIGÜEDAD	En período de prueba	Sí
	Superado el período de prueba	Sí
	Menos de 1 mes de labor	NO
SITUACIÓN DEL TRABAJADOR	En descanso vacacional	Sí
	De licencia con goce de remuneraciones	Sí
	Percibiendo subsidios por:	
	– Enfermedad	Sí
	– Accidente de trabajo	Sí
	– Maternidad	Sí
	De licencia sin goce de haber	NO

compuesta por una remuneración básica y comisiones por ventas. Asimismo, percibe mensualmente y de manera fija un monto correspondiente a movilidad de libre disposición.

**a. Datos**

- Fecha de ingreso : 08.07.2003

- Tiempo computable : 6 meses
- Remuneración fija (junio 2009)
  - Básico : S/. 900,00
  - Asignación familiar : 55,00
  - Movilidad de libre disposición<sup>(1)</sup>: 230,00
- Total : S/. 1 185,00

(1) La movilidad de libre disposición es considerada un concepto de carácter remunerativo, toda vez que se otorga al trabajador como contraprestación por la labor realizada. Ésta fue percibida todos los meses en el mismo monto.

#### b. Comisiones

– Enero 2009	: S/. 340,00
– Febrero 2009	: 290,00
– Marzo 2009	: 245,00
– Abril 2009	: 560,00
– Mayo 2009	: 820,00
– Junio 2009	: 670,00
<b>Total</b>	<b>S/. 2 925,00</b>

Promedio de las comisiones  
 $S/. 2\,925,00 \div 6 = S/. 487,50$

#### c. Cálculo de la gratificación

– Remuneración fija	: S/. 1 185,00
– Remuneración variable (promedio de comisiones)	: 487,50
<b>Total de remuneración computable</b>	<b>S/. 1 672,50</b>

Remuneración computable	Nº de meses computables	Total gratificación
$S/. 1\,672,50 \div 6 \times 6$	$=$	<u>S/. 1 672,50</u>

#### d. Monto total de la gratificación

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación de Fiestas Patrias por el período de enero - junio será de S/. 1 672,50. Debe ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena del mes de julio.

#### e. Bonificación extraordinaria

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3º de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajado-

res que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

### 4. TRABAJADOR QUE SÓLO PERCIBE COMISIONES POR SU LABOR

A un trabajador con carga familiar que percibe una remuneración compuesta únicamente por comisiones de ventas, se le ha otorgado en el mes de abril una gratificación extraordinaria.

#### a. Datos

- Fecha de ingreso : 23.02.2009
- Tiempo computable : 4 meses y 6 días
- Remuneración variable (junio 2009)
  - Comisiones : S/. 860,00
  - Gratificación extraordinaria<sup>(1)</sup> : 1 000,00
  - Asignación familiar : 55,00
- Total computable : S/. 1 915,00

(1) La gratificación extraordinaria no se considera como remuneración computable para efectos de la gratificación ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley N° 27735 (28.05.2002) y el inciso a) del artículo 19º del D.S. N° 001-97-TR (01.03.97).

#### b. Comisiones

– Febrero 2009	: S/. 150,00
– Marzo 2009	: 625,00
– Abril 2009	: 890,00
– Mayo 2009	: 770,00
– Junio 2009	: 860,00
<b>Total</b>	<b>S/. 3 295,00</b>

Promedio diario de las comisiones<sup>(2)</sup>  
 $S/. 3\,295,00 \div 128 = S/. 25,74$

(2) Si el período a liquidar es menor a un semestre, la remuneración computable se debe determinar sobre la base del promedio diario de lo percibido durante dicho período.

#### c. Remuneración computable

$25,74 \times 30 = S/. 772,20$

#### d. Cálculo de la gratificación

– Remuneración variable (promedio de comisiones)	: S/. 772,20
– Asignación familiar	: 55,00
<b>Total</b>	<b>S/. 827,20</b>

Promedio de remuneraciones	Nº de meses computables	Total gratificación
$S/. 827,20 \div 6$	$\times 4$	$= S/. 551,47$

Remuneración computable	Nº de días	Total gratificación
$S/. 827,20 \div 6 \div 30 \times 6$	$=$	<u>S/. 27,57</u>

Total gratificación

Por los 4 meses	: S/. 551,47
Por los 6 días	: 27,57
<b>Total</b>	<b>S/. 579,04</b>

#### e. Monto total de la gratificación

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación de Fiestas Patrias por el período enero - junio será de S/. 579,04. Este monto debe ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena del mes de julio.

#### f. Bonificación extraordinaria

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3º de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

### 5. CASO DE UN TRABAJADOR DESTAJERO

Es el caso de un trabajador que recibe su jornal diario a destajo. Para efectos de obtener la remuneración computable para el cálculo de su gratificación, el jornal deberá ser multiplicado por 30. De esta manera, consideramos como jornal aquel monto que resulte de promediar los jornales diarios percibidos por el trabajador durante el semestre respectivo o durante el tiempo de labor con el que cuente, en caso de tener menos de seis meses de labor.

En tal sentido, tomaremos en cuenta para este cálculo los jornales recibidos en el último semestre. Es así que si bien corresponde enumerar los jornales diarios percibidos por el trabajador en dicho semestre, no obstante ello resultaría poco práctico, siendo conveniente que presentemos el monto global percibido por el trabajador en el período computable el cual será dividido entre el número de días comprendidos en el período.

CONCEPTOS COMPUTABLES PARA LA GRATIFICACIÓN		
INGRESOS Y REMUNERACIONES	BENEFICIOS	GRATIFICACIONES
<b>REMUNERACIONES</b>		
• Sueldos y salarios básicos		✓
• Comisiones o destajo		✓
• Horas extras		✓
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados		✓
• Remuneración vacacional		✓
• Remuneración por vacaciones trabajadas		X
• Récord trunco vacacional		X
• Premios por ventas		✓
• Alimentación en dinero		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro directo		✓
• Prestaciones alimentarias: suministro indirecto		X
• Incremento 10.23% AFP		✓
• Incremento 3.00% AFP		✓
• Remuneración en especie		✓
• Incremento 3.3% SNP		✓
• Remuneración por la hora de permiso por lactancia		✓
<b>ASIGNACIONES</b>		
• Asignación familiar		✓
• Asignación o bonificación por educación		X
• Asignación por fallecimiento de familiares		X
• Asignación por nacimiento de hijos		X
• Asignación por matrimonio		X
• Asignación por cumpleaños		X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias		X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades		X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente		✓
<b>BONIFICACIONES</b>		
• Bonificaciones por tiempo de servicios		✓
• Bonificación por riesgo de caja		✓
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.		✓
• Bonificación por cierre de pliego		X
• Otras bonificaciones regulares		✓
<b>GRATIFICACIONES</b>		
• Gratificaciones de julio y diciembre		
• Gratificación trunca		
• Otras gratificaciones ordinarias		
• Gratificaciones extraordinarias		X
<b>INDENIZACIONES</b>		
• Indemnización por vacaciones no gozadas		X
• Indemnización por retención indebida de CTS		X
• Indemnización por despido arbitrario u hostilidad		X
• Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento de cese colectivo		X
• Indemnización por horas extras impuestas por el empleador		X
<b>OTROS</b>		
• Pensiones de jubilación o cesantía, montepío e invalidez		X
• CTS		X
• Gastos de representación		X
• Refrigerio que no es alimentación principal		X
• Sumas o bienes que no son de libre disposición		X
• Participación en las utilidades		X
• Recargo al consumo		X
• Licencia con goce de haber		✓
• Condiciones de trabajo		X
• Canasta de navidad o similares		X
• Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado		X
• Bienes y servicios de la propia empresa otorgados para el consumo del trabajador		X
• Incentivo por cese del trabajador		X
• Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador		✓

#### a. Datos

- Fecha de ingreso : 12.10.98
- Tiempo computable : 6 meses
- Jornal diario
  - Total de jornales percibidos entre el 01.01.2009 y el 30.06.2009 : S/. 23 840,00
  - Número de días del período computable : 180

$$\frac{\text{Total de jornales percibidos}}{\text{Días del período computable}} = \frac{\text{Remuneración computable}}{\text{Días del período computable}}$$

$$\text{S/. 23 840,00} \div 180 = \text{S/. 132,44}$$

El cálculo descrito ha sido efectuado de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, para el caso de las remuneraciones principales y variables; en él se ha establecido que se debe aplicar lo dispuesto en el artículo 17° del Decreto Supremo N° 001-97-TR (01.03.97), es decir, se debe calcular el promedio del último semestre.

#### b. Cálculo de la gratificación de julio

En el semestre del 01.01.2009 al 30.06.2009 el trabajador ha llevado a cabo efectivamente sus labores por lo cual le asiste el derecho a la gratificación de manera íntegra, la misma que será calculada de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Jornal diario}}{\text{Nº de días}} = \frac{\text{Remuneración computable}}{\text{Días del período computable}}$$

$$\text{S/. 132,44} \times 30 = \text{S/. 3 973,20}$$

$$\frac{\text{Remuneración computable}}{\text{Nº de meses}} = \frac{\text{Total gratificación}}{\text{Días del período computable}}$$

$$\text{S/. 3 973,20} \div 6 \times 6 = \text{S/. 3 973,20}$$

#### c. Monto total de la gratificación

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación de Fiestas Patrias por el período enero - junio será de S/. 3 973.20, el cual deberá ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena de julio.

#### d. Bonificación extraordinaria

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3° de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos

y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

### 6. TRABAJADOR QUE HA LABORADO MENOS DE UN MES

#### a. Datos

- Fecha de ingreso : 08.06.2009
- Tiempo de servicios : 23 días (al 30 de junio)
- Remuneración mensual junio 2009
  - Básico : S/. 700,00
  - Asignación familiar <sup>(1)</sup> : 55,00
- Total computable : S/. 755,00

(1) De acuerdo con el criterio adoptado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en las inspecciones de trabajo, la asignación familiar se otorga de manera íntegra, independientemente de los días laborados en el mes.

#### b. Cálculo de la gratificación

En el presente caso, como el trabajador tiene menos de un mes calendario laborado dentro del período enero - junio, no le asiste el derecho al pago de la gratificación.

### 7. TRABAJADOR DE REMUNERACION SEMANAL QUE PERCIBE EL INCREMENTO DEL 3,3% DEL SNP

Un obrero con carga familiar percibe el incremento del 3.3 % por haberse encontrado afiliado en el año 1995 al SNP. Asimismo, cuenta con más de seis meses de servicios por lo que le corresponde los 30 jornales diarios por concepto de gratificación por Fiestas Patrias.

#### a. Datos

- Fecha de ingreso : 20.07.1992
- Remuneración de junio 2009
  - Jornal básico : S/. 34,70
  - Incremento por SNP 3,3% de S/. 13,50 (jornal del trabajador al momento del incremento - agosto 1995): 0,45
  - Asignación familiar (55,00 ÷ 30 = 1,83): 1,83
  - Refrigerio <sup>(1)</sup> : 4,30
- Total jornal diario : S/. 36,98



TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLES PARA LAS GRATIFICACIONES	
Descanso vacacional	SÍ
Descanso semanal obligatorio	SÍ
Descanso en día feriado	SÍ
Licencia con goce de remuneraciones	SÍ
Licencia sin goce de remuneraciones	NO
Licencia sindical	SÍ
Descanso pre y post natal	SÍ
Licencia por incapacidad para el trabajo (enfermedad o accidente)	SÍ
Inasistencia por cierre de local por infracción tributaria	SÍ
Días no laborados por despido después declarado nulo	SÍ
Días no laborados por suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, que luego hayan sido observados por la Autoridad de Trabajo	SÍ
Días posteriores al pre aviso de despido en los que el empleador dispone no se labore, pero se percibe remuneración	SÍ
En la renuncia, los días de anticipación que son laborados por el trabajador	SÍ
En la renuncia, los días de anticipación que no son laborados por el trabajador	NO
Inasistencias injustificadas	NO
Al inicio de la relación de trabajo, los días dedicados a la capacitación del personal	SÍ
En los casos de jornadas atípicas, los días en que la jornada es menor	SÍ
Los sábados en que se labora medio día	SÍ
La suspensión del trabajador por medida disciplinaria	NO
Los días de huelga	NO
Los días de huelga declarada ilegal o improcedente	NO
El trabajo prestado en el extranjero, siempre que el trabajador haya sido contratado en el Perú	SÍ
Período de prueba	SÍ

(1) El refrigerio que no constituye alimentación principal no es considerado como remuneración computable para beneficios sociales, de acuerdo con el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97).

## b. Cálculo de la gratificación

Jornal diario	N° de jornales computables	Total gratificación
S/. 36,98	x 30	= S/. 1 109,40

Remuneración computable	N° de meses	Total gratificación
S/. 1 109,40 ÷ 6 x	6	= S/. 1 109,40

## c. Monto total de la gratificación

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación de Fiestas Patrias por el período enero - junio será de S/. 1 109,40, el cual debe ser abonado al trabajador en la primera quincena del mes de julio de 2009.

## d. Bonificación extraordinaria

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3° de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que reduce costos laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

## II. GRATIFICACIÓN TRUNCA

### 1. CASO DE UN TRABAJADOR CON REMUNERACION DE PERIODICIDAD MENSUAL

En este caso un trabajador con carga familiar cuya relación termina antes del 15 de julio del presente año y que a su vez cuenta con más de un mes calendario completo de labor.

#### a. Datos

• Fecha de ingreso	: 05.05.2007
• Fecha de cese	: 10.04.2009
• Tiempo computable	: 3 meses <sup>(1)</sup>
• Remuneración mensual marzo 2009 <sup>(2)</sup>	
– Básico	: S/. 1 350,00
– Asignación familiar:	55,00
– Bonificación por movilidad <sup>(3)</sup>	: 140,00
Total computable	: S/. 1 405,00

(1) De conformidad con el punto 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (04.07.2002), sólo se consideran los meses calendario completos.

(2) De acuerdo con el punto 5.3 del artículo 5° del Decreto Supremo N°

005-2002-TR (04.07.2002), la remuneración computable para la gratificación trunca es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese.

(3) Según el inciso e) del artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97-TR (01.03.97), el valor del transporte siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado no se considera monto remunerativo.

## b. Cálculo de la gratificación trunca

De conformidad con el numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (04.07.2002) debemos evaluar cuántos meses calendario completos ha laborado el trabajador.

De esta manera, en el caso particular, en el semestre comprendido entre los meses de enero a junio de 2009, el trabajador ha laborado únicamente 3 meses calendario completos (enero, febrero y marzo) por lo que se deberá realizar el pago de manera proporcional, de la siguiente manera:

Remuneración computable marzo 2009	N° de meses computables	Total gratificación trunca
S/. 1 405,00 ÷ 6 x	3	= S/. 702,50

## c. Monto total de la gratificación trunca

El monto que se le debe pagar al trabajador dentro de la liquidación de beneficios sociales por concepto de gratificación trunca corresponde a S/. 702,50.

## d. Bonificación extraordinaria

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3° de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que reduce costos laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

## 2. TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN SEMANAL

Es el caso de un obrero cuya relación

laboral termina antes del 15 de julio del presente año y que a su vez cuenta con más de un mes calendario completo de labor.

**a. Datos**

- Fecha de ingreso : 29.09.2008
- Fecha de cese : 15.02.2009
- Tiempo computable : 1 mes
- Remuneración mensual enero 2009 <sup>(1)</sup>
  - Jornal básico : S/. 53,00
  - Asignación familiar (55,00 ÷ 30) : 1,83
- Total jornal diario : S/. 54,83

(1) De acuerdo con el punto 5.3 del artículo 5° del D.S. N° 005-2002-TR, la remuneración computable para la gratificación trunca es la vigente al mes inmediato anterior al mes en que se produjo el cese.

**b. Cálculo de la gratificación de julio**

Para este caso debemos determinar cuántos meses calendario completos ha laborado efectivamente el trabajador. Es en el semestre enero - junio 2009 el trabajador ha llevado a cabo efectivamente sus labores durante 1 mes calendario completo (enero) por lo que el cálculo de su gratificación trunca debe efectuarse de la siguiente manera:

Jornal diario	N° de jornales computables	Total
S/. 54,83	x 30	= S/. 1 644,90

  

Remuneración computable	N° de meses computables	Total gratificación
S/. 1 644,90	÷ 6 x 1	= S/. 274,15

**c. Monto total de la gratificación trunca**

El monto a pagar dentro de la liquidación de beneficios sociales, por concepto de gratificación trunca es de S/. 274,15.

**d. Bonificación extraordinaria**

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3° de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá

al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

**III. RÉGIMENES ESPECIALES**

**1. TRABAJADORES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

De acuerdo con el D.S. N° 008-2008-TR (30.09.2008) la gratificación de Fiestas Patrias de los trabajadores de la pequeña empresa debe ser abonada en la primera quincena de julio y equivale al 50% de la remuneración mensual. Sin embargo, si el trabajador renunciara o cesara antes de dicho mes se aplicarán en forma supletoria las normas del régimen general, Ley N° 27735 (28.05.2002).

**• TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN DE PERIODICIDAD MENSUAL DE LA MICROEMPRESA**

La norma descrita anteriormente señala que los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a percibir el beneficio de las gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad.

**• TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN DE PERIODICIDAD MENSUAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA**

En el presente caso el trabajador se encuentra laborando al 15 de julio del presente año. La empresa se inscribió en la REMYPE el día 04 de noviembre de 2008, y el trabajador ingresó a laborar el 09 de diciembre del 2008.

**a. Datos**

- Fecha de ingreso : 09.12.2008
- Tiempo computable : 6 meses (01.01.2009 al 30.06.2009)
- Remuneración mensual junio 2009 <sup>(1)</sup>
  - Básico : S/. 920,00
  - Asignación familiar : 55,00
- Total remuneración junio 2009 : S/. 975,00
- Remuneración computable: S/. 975 ÷ 2 = S/. 487,50

(1) De acuerdo con el punto 3.2 del artículo 3° del D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), la remuneración computable para la gratificación de Fiestas Patrias es la vigente al 30 de junio.

**b. Cálculo de la gratificación por Fiestas Patrias**

El semestre a considerar para el pago de la gratificación por Fiestas Patrias es el de enero - junio, período dentro del que debemos evaluar cuantos meses calendarios completos ha laborado efectivamente el trabajador. En el presente caso, en el semestre indicado el trabajador ha llevado a cabo sus labores durante 6 meses, por lo cual le corresponderá su gratificación de la siguiente forma:

Remuneración computable	N° de meses computables	Total gratificación
S/. 487,50	÷ 6 x 6	= S/. 487,50

(50% de su remuneración mensual)

**c. Monto total de la gratificación**

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificaciones de Fiestas Patrias por el período enero - junio será de S/. 487,50. Debe ser abonado al trabajador en la primera quincena del mes de julio.

**d. Bonificación extraordinaria**

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3° de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.

**2. TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL**

De acuerdo con el régimen de construcción civil, la gratificación de Fiestas Patrias de estos trabajadores corresponde a 40 jornales básicos, los cuales están representado por 7/7 (siete séptimos). La oportunidad de pago es la semana anterior a las Fiestas Patrias, salvo que el trabajador se retire o sea despedido antes de la fecha señalada.

**• CASO DE UN TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL QUE HA LABORADO POR 15 DÍAS <sup>(1)</sup>**

Un trabajador operario cuenta en la

fecha que corresponde el pago de la gratificación de julio con 15 días de haber ingresado a la obra; por lo que, corresponde se le considere el monto proporcional de la gratificación de los días laborados. Asimismo, cabe señalar además que el pago de dicho concepto corresponde efectuarlo el 8 de julio de 2009.

(1) De acuerdo con la R.S.D. N° 258-77 (15.03.77), R.S.D. N° 531-81 (24.07.81), R.S.D. N° 479-82 (16.08.82) y Convenio Colectivo del período 94-95.

#### a. Datos

- Fecha de ingreso : 24.06.2009
- Tiempo de servivios : 15 días
- Tiempo computable : 15 días  
(24.06.2009 a 08.07.2009)
- Remuneración diaria
  - Jornal básico : S/. 38,79 <sup>(2)</sup>
  - Bonificación por movilidad : 7,20 <sup>(3)</sup>
- Total remuneración diaria : S/. 38,79

(2) De acuerdo con el Acta Final de Negociación Colectiva 2008 - 2009 entre la Federación de Trabajadores de Construcción Civil y CAPECO (15.07.2008).

(3) La bonificación por movilidad es equivalente a 6 pasajes urbanos diarios, de conformidad con la R.D. N° 777-87-DR-LIM (10.07.87) y no es computable para el pago de gratificaciones ordinarias por lo que no será tomado en cuenta para la gratificación por Fiestas Patrias.

#### b. Cálculo de la gratificación por Fiestas Patrias

En la oportunidad de pago de la gratificación de julio, el trabajador contaba únicamente con 15 días de haber ingresado a la obra, por lo cual le corresponderá el pago proporcional de su gratificación, el mismo que será calculado de la siguiente manera:

Remuneración computable	N° de meses computables	Por los 15 días
S/. 1 551,60 ÷ 7 ÷ 30 x (40 jornales básicos)	15	= S/. 110,83

#### c. Monto total de la gratificación

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación de Fiestas Patrias por el período laborado será S/. 110,83.

#### • CASO DE UN TRABAJADOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL QUE HA LABORADO EN UNA OBRA POR 11 MESES

En el presente caso un trabajador en calidad de peón se encuentra laborando en la oportunidad de pago, no tiene carga familiar e ingresó a laborar a la obra en el mes de agosto de 2008.

#### a. Datos

- Fecha de ingreso : 01.08.2008
- Tiempo computable : 7 meses  
(del 01.01.2009 al 31.07.2009)
- Remuneración computable
  - Jornal básico : S/. 30,93 <sup>(1)</sup>
  - BUC : 9,28 <sup>(2)</sup>
- Total remuneración diaria : S/. 30,93

(1) De conformidad con el convenio colectivo suscrito entre CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil por el período 2008 - 2009 (15.07.2008).

(2) El BUC incluye a varias bonificaciones de acuerdo con la R.S.D. N° 193-91-USD-NEC (21.06.91) y en el caso del peón equivale al 30% del jornal básico, otorgándose de esta manera por día laborado. Cabe precisar además que no es computable para el pago de gratificaciones ordinarias, por lo que no será tomado en cuenta para la gratificación por Fiestas Patrias.

#### b. Cálculo de la gratificación de julio

Para efectos de determinar el cálculo de la gratificación por Fiestas Patrias, se debe considerar el tiempo que transcurre entre enero y julio (7 meses), dentro del cual se debe evaluar cuantos meses calendarios completos efectivamente ha laborado el trabajador.

Es así que en el caso particular el trabajador ha laborado de manera efectiva el período completo por lo que le corresponde el otorgamiento íntegro de su gratificación. A continuación calcularemos cuánto le corresponde por este concepto:

Remuneración julio 2009	N° de meses computables	Total gratificación
S/. 1 237,20 ÷ 7 x (40 jornales básicos)	7	= S/. 1 237,20

#### c. Monto total de la gratificación

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación de Fiestas Patrias por el período enero - julio será de S/. 1 237,20. Debe ser abonado al trabajador en la semana anterior a las Fiestas Patrias.

#### d. Bonificación extraordinaria

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar al trabajador el 9% (correspondiente al aporte a Essalud) del monto total de la gratificación como concepto de bonificación extraordinaria; de acuerdo con el artículo 3° de la Ley N° 29351 (01.05.2009), Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

La bonificación extraordinaria bajo comentario, en caso de los trabajadores que cuenten con EPS, equivaldrá al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud –EsSalud– que hubiere correspondido efectuar al empleador por las gratificaciones de julio y diciembre.



## ▲ DINÁMICA CONTABLE RESPECTO AL REGISTRO DEL GASTO POR CARGAS DEL PERSONAL

En la cuenta 62 "Cargas del Personal", se registran aquellos conceptos que califican como todo tipo de retribución que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios. Ello en concordancia con lo establecido por la NIC 19 "Beneficios de los Trabajadores". Cabe señalar que uno de los tipos de beneficios que señala dicha NIC comprende los sueldos y salarios, entre otros. Es claro que los trabajadores son aquellas personas físicas que aportan actividad personal (motriz o intelectual) a la empresa a cambio de una contraprestación (remuneración) sometiéndose al poder de dirección del empleador; por lo que se evidencia la existencia de una relación de subordinación y dependencia entre la empresa (empleadora) y el trabajador.

Quedan comprendidas en la referida cuenta 62 otras cargas, tales como: los gastos de alojamiento de los que se hace cargo la empresa, con el fin que el trabajador viva confortablemente en su lugar de trabajo (apuntan a una mejora de vida personal y familiar, advertimos aquí que no nos encontramos ante lo que se denomina en la doctrina laboral "condición de trabajo"); los gastos de escolaridad pagados a los hijos, los gastos por traslado de la familia y menaje de casa o reembolsos a la familia, el gasto por uniforme pagado por la empresa para mejorar la imagen del trabajador, tanto en la empresa como fuera de ella; así como todas las demás prestaciones que constituyen un complemento de la remuneración, incluyendo los seguros de vida que se contratan a favor de los trabajadores.

## CONTENIDO

La cuenta 62 "Cargas del Personal" agrupa las cuentas divisionarias que representan las remuneraciones del trabajador tanto en efectivo como en especie, asimismo, las distintas contribuciones para seguridad y previsión social, las asignaciones familiares y en general todas las cargas del personal. Incluye por extensión las dietas a los miembros del directorio de la empresa. Dichas divisionarias acumulan durante el ejercicio diferentes tipos de gastos, clasificados en:

A continuación, a manera de ejemplo proponemos el siguiente registro contable que se deberá realizar por las gratificaciones ordinarias que se pagan en los meses de julio y diciembre. En esta oportunidad realizaremos el asiento de centralización de la planilla de remuneraciones del mes

de julio, considerando la gratificación de dicho mes. Para efectos didácticos hemos considerado el caso práctico N° 1 de la presente sección:

Registro Contable	
	x
<b>62 CARGAS DE PERSONAL</b>	3,389.90
621 Sueldos	1,250.00
625 Otras	
Remuneraciones	
625.1 Asignación familiar	55.00
625.2 Gratificaciones	1,555.00
625.3 Bonificaciones	250.00
627 Seguridad y Previsión	
Social	279.90
627.1 ESSALUD	
<b>40 TRIBUTOS POR PAGAR</b>	684.20
403 Contrib. a instituciones públicas	
403.1 ONP	404.30
403.2 ESSA-	
LUD	279.90
<b>41 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR</b>	2,705.70

411 Remuneraciones por Pagar  
x/x Por provisión de Remuneraciones del mes de julio incluyendo gratificación.

<b>94 GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	3,389.90
<b>79 CARGAS IMPUTABLES A CUENTA DE COSTOS</b>	3,389.90
Por el destino de las cargas del personal.	

Es importante señalar que el destino de las cargas del personal se encuentra supeditado al tipo de empresa; vale decir si se trata de una empresa comercial, industrial o de servicios.

Así por ejemplo, de tratarse de una empresa comercial, las cargas del personal se registrarán como un gasto del período imputándose al área que corresponda, es decir a gastos administrativos y/o gastos de ventas. De otro lado, si se trata de una empresa industrial, aquellas cargas del personal relacionadas con los trabajadores de los departamentos productivos no son gasto sino costo de los bienes que producen por lo tanto deberán imputarse a "costos de producción". De igual forma, en el caso de una empresa de servicios, las cargas del personal involucrados en la prestación de los mismos, se destinarán al "costo del servicio".

<b>Sueldos</b>	Representan las remuneraciones tanto de carácter fijo como variable efectuadas a los empleados de la empresa. Asimismo incluye el trabajo en horas extras, las bonificaciones, u otra remuneración especial, etc.
<b>Salarios</b>	Incluye las remuneraciones básicas de los obreros de la empresa que incluyen además de la remuneración básica, las horas extras, las bonificaciones, los incentivos, las retribuciones en especie, etc.
<b>Comisiones</b>	Representa el gasto por el pago de comisiones al personal fijo o eventual encargado de la promoción o venta de bienes y servicios relacionados con el giro del negocio.
<b>Remuneraciones en Especie</b>	Representa el gasto atribuido al valor de los bienes entregados al personal trabajador de la empresa en contraprestación de sus servicios. Dichos bienes pueden estar representados por mercaderías, artículos alimenticios u otros bienes de cambio.
<b>Otras Remuneraciones (*)</b>	<b>Incluye las otras remuneraciones que percibe directamente el trabajador por su relación laboral con la empresa, por ejemplo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gratificaciones.</li> <li>• Asignación familiar.</li> <li>• Indemnización por vacaciones no gozadas.</li> </ul>
<b>Vacaciones</b>	Representa el importe total del gasto por concepto de goce vacacional del personal, conforme a ley.
<b>Seguridad y Previsión Social</b>	Representa el importe total del gasto por concepto de aportaciones del empleador. Dichas aportaciones son calculadas tomando como base las planillas de remuneraciones, de acuerdo a porcentajes establecidos por los dispositivos legales vigentes.
<b>Remuneraciones al Directorio</b>	Representa el gasto por concepto de remuneraciones a los miembros del directorio de la empresa.
<b>Otras Cargas del Personal</b>	Incluye todos aquellos gastos en que incurre directamente la empresa a efectos de atender sus obligaciones para con los trabajadores, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transporte del personal con las unidades propias de la empresa.</li> <li>• La capacitación del personal.</li> <li>• La atención directa de cafeterías y restaurantes.</li> </ul>

(\*) En esta divisionaria se considerará las gratificaciones, asignación familiar, así como cualquier otro pago que perciba directamente el trabajador por su relación laboral. De conformidad con los comentarios del Plan Contable General Revisado, incluso deben considerarse las indemnizaciones por vacaciones no gozadas.