



# La gratificación de Navidad

## 1. DETERMINACIÓN Y PAGO

### 1.1. Trabajadores con derecho

Tienen derecho a estas gratificaciones todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador; es decir aquellos que se encuentran contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad y a tiempo parcial. También tienen derecho los socios - trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

*Artículo 1°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 1°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

### 1.2. Beneficio

Consiste en el pago de dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, es decir en la primera quincena de julio o diciembre, aunque el reglamento señala que la remuneración de referencia será la que el trabajador percibió al 30 de junio y 30 de noviembre, según se trate de la remuneración de Fiestas Patrias o Navidad, respectivamente. Para los trabajadores con remuneración imprecisa, el monto de las gratificaciones se calculará sobre la base del promedio de la remuneración percibida en los últimos 6 meses anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre, según corresponda.

*Artículos 2° y 4°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 3°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

### 1.3. Remuneración computable

Se considera como remuneración computable, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación por su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre dis-

posición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 19° del D.S. N° 001-97-TR (01.03.97).

*Artículo 2°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 3.2°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

- **Remuneración básica:** Remuneración fija y constante, no sujeta a condición alguna en cuanto a su percepción o monto.
- **Remuneración regular:** Se considera remuneración regular a aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Se distinguen dos casos:
  - Remuneraciones principales y variables (comisiones y destajo), se aplicará lo dispuesto en el artículo 17° del D.S. N° 001-97-TR; la remuneración computable se halla promediando el monto de estas remuneraciones percibidas durante el semestre, aún cuando hayan sido percibidas en por lo menos 1 oportunidad dentro de dicho período, considerando los períodos conformados por cada mes calendario completo laborado en el semestre correspondiente.
  - En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable se considera regular cuando el trabajador las ha percibido cuando menos en 3 meses en el período de 6 meses computable para el cálculo de la gratificación correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre 6 o los meses laborados en el período correspondiente.

### 1.4. Oportunidad de pago

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, según el caso. Este plazo es indisponible para las partes (no se puede pactar en contrario).

*Artículo 5°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 4°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

### 1.5. Condiciones para la percepción de la gratificación

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de julio o diciembre, respectivamente; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2° del Reglamento D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado, los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones.
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- 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.

*Artículo 6°, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 2°, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

### 1.6. Monto

Para determinar el monto a pagar por la gratificación hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Determinada la remuneración computable, las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio - diciembre, respectivamente.
- Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre.
- Si se ha laborado menos de un semestre, las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto.
- El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo

efectivamente laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren efectivamente laborados se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

*Artículo 6º, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículos 3º3. y 3º4., D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), modificado por el D.S. N° 017-2002-TR (05.12.2003)*

Si bien la regla general es el pago de la gratificación en función de los meses completos efectivamente laborados, la modificación del Reglamento que hemos señalado, permitiría pagar en forma proporcional por meses y días laborados. Así, una vez establecido el tiempo efectivamente laborado el pago se hará en la proporción siguiente:

- Un sexto de remuneración computable por cada mes completo laborado.
- Un treintavo de sexto de remuneración computable por cada día laborado.

#### 1.7. Gratificación proporcional (trunca)

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. Para estos efectos, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes completo de servicios.
- El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el período (enero-junio o julio-diciembre) en el que se produzca el cese.
- La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 1.3. del presente informe.
- La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

*Artículo 7º, Ley N° 27735 (28.05.2002) y artículo 5º, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002)*

#### 1.8. Incompatibilidad para la percepción del beneficio

La percepción de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad normadas por la Ley N° 27735, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que se otorgue con igual o diferente denominación, sea que se encuentre regulado por disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

*Artículo 9º, Ley N° 27735 (28.05.2002)*

### 2. INAFECTACIÓN TEMPORAL Y BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

#### 2.1. Norma

Mediante la Ley N° 29351, dictada el día 1º de mayo de 2009, se aprobó la inafectación de las gratificaciones y aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad. Esta norma, que tendrá efectos tanto para los trabajadores del sector público como para los del sector privado, está vigente desde el 2 de mayo respecto de las gratificaciones y aguinaldos generados en los años 2009 y 2010. Sin perjuicio de la entrada en vigencia, esta norma ha sido reglamentada a través del D.S. N° 007-2009-TR, publicado el 20 de junio de 2009.

#### 2.2. Inafectación de las gratificaciones y aguinaldos

##### 2.2.1. Gratificaciones de la Ley N° 27735

La Ley N° 29351 establece que se debe incorporar a la Ley N° 27735 (29.05.2002) –Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad– a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada el artículo 8-A cuyo texto es el siguiente:

##### **“Artículo 8-A.- Inafectación de las gratificaciones**

*Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.”*

##### 2.2.2. Aguinaldos y gratificaciones en el sector público

Los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta

disposición transitoria de la Ley N° 28411 (08.12.2004), Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, es decir a las gratificaciones o aguinaldos que perciben los trabajadores del sector público; también contarán con esta inafectación.

#### 2.2.3. Aplicación de la inafectación

La aplicación práctica de esta inafectación nos plantea la necesidad de precisar sobre qué conceptos se aplica la inafectación y respecto de qué tributos.

##### a. Conceptos sobre los que se aplica

La inafectación de las gratificaciones y aguinaldos se aplica sobre:

- Gratificaciones de la Ley N° 27735:
  - Ordinarias (íntegra y proporcional).
  - Truncas.
- Gratificaciones y aguinaldos del sector público:
  - Pago íntegro.
  - Pago proporcional.

##### b. Respecto de qué tributos opera la inafectación

##### b.1. Las gratificaciones y aguinaldos mencionados no estarán afectos a:

- Aportaciones a ESSALUD (con excepción del aporte del 25% del 9% que como crédito se abona en favor de las Entidades Prestadoras de Salud).
- Aportaciones al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (tanto la parte de la cobertura pensionaria como la de prestaciones de salud).
- Aportaciones a los sistemas pensionarios, tanto las que corresponden al Sistema Nacional de Pensiones, como las del Sistema Privado de Pensiones, y los que se hacen para el fondo de pensiones del D. Ley N° 20530. Al respecto, el Ministerio de Trabajo, a través del Informe N° 505-2009-MTPE/9.110 (22.07.2009), ha reafirmado que los aportes al SCTR, sea para la cobertura asistencial o para la pensionaria, no afectan las gratificaciones.
- Contribución al Senati.

##### b.2. Las gratificaciones y aguinaldos sí están afectos a:

- Impuesto a la Renta de quinta categoría.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY N° 29351			
Régimen Laboral			Se aplica la inafectación y se goza de la bonificación
Sector Público	<ul style="list-style-type: none"><li>– Funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.</li><li>– Pensionistas a cargo del Estado, comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los D. Leyes N° 19846 y 20530, el D.S. N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091.</li><li>– Magisterio nacional e internos de medicina humana y odontología.</li><li>– Pensionistas regulados por la Caja de Pensiones Militar-Policial.</li><li>– Trabajadores de reparticiones sujetas al régimen laboral de la actividad privada.</li></ul>		SÍ
Sector Privado	Trabajadores del régimen de la actividad privada.		SÍ
	Trabajadores de regímenes especiales	Construcción civil.	SÍ
		Trabajadores artistas.	SÍ
		Trabajadores portuarios.	SÍ
		Trabajadores pesqueros.	SÍ
		Trabajadores pequeña empresa.	SÍ
		Trabajadores del hogar.	SÍ
	Trabajadores del régimen de promoción agrario y acuícola.	NO (*)	

(\*) Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009)

(\*) Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009)

### 2.3. Bonificación extraordinaria

Otra novedad que plantea este dispositivo es respecto al monto que abonan los empleadores por concepto de aportación a Essalud, los que, con respecto a las gratificaciones de julio y diciembre, les será abonado a los trabajadores como bonificación extraordinaria, pago que se hará en la misma oportunidad en que se paga la gratificación ordinaria o trunca. En caso de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud - EPS, la bonificación extraordinaria equivaldrá al 6.75% del aporte a Essalud que hubiese correspondido efectuar al empleador.

Esto quiere decir que el porcentaje de aporte a Essalud no significará un ahorro para el empleador, sino que por el contrario será un beneficio para el trabajador. Cabe señalar, sin embargo, que este monto no tendrá carácter remunerativo ni pensionable y además se otorgará de manera

temporal, por lo cual, que se perciba durante dos años consecutivos no significa de ninguna manera que se habrá desnaturalizado la extraordinariedad y por ello no se convertirá en un derecho para el trabajador, puesto que se trata de un beneficio que se ha otorgado por ley con un tiempo definido al cabo del cual se dejará de percibir.

Debemos resaltar las características de esta bonificación:

- Es una bonificación extraordinaria.
- No tiene carácter remunerativo ni pensionable, por lo tanto:
  - No está afecta a ningún tributo ni aportación que grave remuneraciones, salvo renta de quinta categoría.
  - No se tomará en cuenta para definir derechos pensionarios.
  - No servirá de base de cálculo para el pago de ningún beneficio social.

### 2.4. Precisiones

- La inafectación de las gratificaciones opera tanto para la ordinaria, como para la trunca.
- La inafectación se aplica a todos los pagos que se hagan desde el día 2 de mayo de 2009.
- En el caso de remuneración integral anual en la que se haya incorporado el pago de la gratificación:
  - Se deberá distinguir la alícuota mensual para dejarla de afectar con las aportaciones.
  - La bonificación extraordinaria que se genera por la inafectación deberá ser igualmente abonada y expresada en forma separada para que goce también de la inafectación.
  - Se aplicará respecto de la remuneración integral mensual que se abone a partir del 2 de mayo de 2009.
- Respecto del registro en la planilla electrónica:
  - La Sunat, mediante Resolución de Superintendencia N° 159-2009/SUNAT (23.07.2009), aprobó el PDT-Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601- versión 1.4, vigente desde el 1° de agosto de 2009, el cual permite la declaración de las disposiciones establecidas por la Ley N° 29351 (01.05.2009), que inafecta las gratificaciones y aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.
  - Dicha versión permite la declaración de la bonificación extraordinaria, equivalente al 9% que correspondería a la aportación a Essalud sobre las gratificaciones y aguinaldos.
  - Asimismo, la versión 1.4 sólo afectará las gratificaciones y aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad y la referida Bonificación Extraordinaria a la renta de quinta categoría y a los descuentos autorizados por el trabajador o dispuestos por mandato judicial.
  - De igual manera, permite el registro, declaración e inafectación de las gratificaciones proporcionales o trunca de los trabajadores cesados a partir del 2 de mayo de 2009.
- La inafectación operaría no solo respecto de las gratificaciones reguladas en la Ley N° 27735 y las previstas para el sector pú-

INAFACTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES Y LOS AGUINALDOS												
Beneficio		Tributo	A cargo del empleador					A cargo del trabajador				
			Senati	Essalud		SCTR		SNP	SPP	Impuesto a la renta	Descuentos	
				Essalud	EPS	Pensiones	Salud				Judiciales	Sindicales
Gratificación Ley N° 27735	Ordinaria	NO	NO	SÍ	NO <sup>(*)</sup>	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ	
	Trunca	NO	NO	SÍ	NO <sup>(*)</sup>	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ	
Gratificaciones y aguinaldos del sector público	Pago íntegro	NO	NO	SÍ	NO <sup>(*)</sup>	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ	
	Pago proporcional	NO	NO	SÍ	NO <sup>(*)</sup>	NO	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ	

(\*) Informe N° 505-2009-MTPE/9.110 (22.07.2009).

(\*) Informe N° 505-2009-MTPE/9.110 (22.07.2009).

AFECTACIÓN TRIBUTARIA DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA								
Beneficio	Tributo	A cargo del empleador				A cargo del trabajador		
		Senati	Essalud	SCTR		SNP	SPP	Impuesto a la renta
			Essalud	EPS	Pensiones	Salud		
Bonificación Extraordinaria		NO	NO	NO	NO	NO	NO	SÍ

CÓMPUTO DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA PARA BENEFICIOS SOCIALES								
Concepto	Beneficio	CTS	Vaca-ciones	Gratifica-ciones	Horas extras	Descanso semanal	Feriatos	Utili-dades
Bonificación extraordinaria Ley N° 29351		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

- blico en la Ley N° 28411, sino también para las gratificaciones de regímenes especiales, tanto de origen legal como colectivo:
- Construcción civil.
  - Trabajadores del hogar (Ley N° 27986).
  - Trabajadores artistas (Ley N° 28131).
  - Trabajadores portuarios (Ley N° 27866).
  - Trabajadores pesqueros (D.S. N° 014-2004-TR).
  - Trabajadores de pequeña empresa (D.S. N° 007-2008-TR).
- Respecto del régimen agrario se tiene que tener en cuenta que la Ley N° 27360 (31.10.2000) establece que los trabajadores de este régimen tienen una remuneración mínima especial que incluye la CTS y las gratificaciones. Dicha remuneración mínima especial contendría la remuneración mínima vital más la proporción de CTS y gratifica-

ción, que daría como resultado una RMV menor a la establecida para el resto de trabajadores, por lo que resultaba discutible considerar que efectivamente habría un pago de gratificación y de CTS en este régimen. Pero en todo caso, aún cuando no hay una precisión en el Reglamento (que debió haberse hecho, y que es necesario que el MTPE precise), el Ministerio de Trabajo, a través del Informe N° 456-2009-MTPE/9.110 (15.07.2009) ha asumido que la remuneración especial para el sector agrario "en estricto no otorga gratificaciones ni compensación por tiempo de servicios, sino que se encuentra obligado al pago de un concepto con existencia diferente a aquellos, que los sustituye totalmente". Por ello, concluye el Ministerio que la Ley N° 29351 no es de aplicación al régimen

NUEVOS CONCEPTOS CREADOS EN LA VERSIÓN 1.4. BAJO LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 29351	
Código	Conceptos
0406	GRATIFICACIÓN FIETAS PATRIAS Y NAVIDAD LEY 29351
0407	GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL LEY 29351
0312	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA TEMPORAL - LEY 29351
0313	BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA PROPORCIONAL - LEY 29351
2041	AGUINALDOS POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD - LEY 29351

agrario y acuícola, "no por una dificultad práctica, ni por una exclusión legal o reglamentaria, sino por la naturaleza especial del aspecto remunerativo de aquellas".

- Los trabajadores de las pequeñas empresas acogidas al Régimen Laboral Especial de las MYPE, tienen derecho a una gratificación equivalente a media remuneración. Respecto de estas gratificaciones también operaría la inafectación y el pago de la bonificación extraordinaria, en la medida en que, el TUO de la Ley MYPE, D.S. N° 007-2008-TR, hace remisión a la Ley N° 27735 para determinar el derecho a las gratificaciones.
- En cuanto a la remuneración mínima asegurable para la aportación del Essalud del trabajador a tiempo parcial que percibe ingresos menores a la remuneración mínima vital, se presenta una paradoja. Es el caso de un trabajador que por ganar menos de la remuneración mínima vital, la suma de la remuneración ordinaria más la gratificación, podría ser menor a la remuneración mínima asegurable, con lo cual el empleador debe aportar necesariamente sobre la remuneración mínima vital, según lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 26790 (17.05.97), de tal manera que no se verificará en términos efectivos la inafectación de la gratificación. De ahí que no habría bonificación temporal extraordinaria para el trabajador a tiempo parcial, que por ganar menos del mínimo, la suma de su remuneración mensual y la gratificación sea menor a la remuneración mínima asegurable. ATA