



Pago de gratificación por Navidad

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 en zona de riesgo todos los meses en un monto fijo.

a. Datos

- Fecha de ingreso : 10.06.2003
- Tiempo computable : 6 meses
- Remuneración mensual noviembre 2009⁽¹⁾
 - Básico : S/. 2 500,00
 - Bonificación por trabajo en zona de riesgo : 300,00
 - Asignación familiar : 55,00
- Total computable : S/. 2 855,00

(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 Navidad es la vigente al 30 de noviembre.

b. Cálculo de la gratificación por Navidad

Remuneración noviembre 2009	N° de meses computables	Total gratificación
S/. 2 855,00 ÷ 6	x 6	= S/. 2 855,00

c. Monto total de gratificación

El monto que corresponde pagar por concepto de gratificación de Navidad por el período julio - diciembre será de S/. 2 855,00, el cual deberá ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena del mes de diciembre.

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.

2. TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN VARIABLE E IMPRECISA

Un trabajador con carga familiar percibe una remuneración que está compuesta por una remuneración básica y comisiones por ventas. Asimismo, percibe mensualmente y de manera fija un monto correspondiente a alimentación principal.

a. Datos

- Fecha de ingreso : 24.11.2001
- Remuneración fija (noviembre 2009)
 - Básico : S/. 1 600,00
 - Asignación familiar : 55,00
 - Alimentación principal⁽¹⁾ : 200,00
- Total computable : S/. 1 855,00

(1) La alimentación principal 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

– Julio 2009 :	S/. 875,00
– Agosto 2009 :	720,00
– Setiembre 2009 :	640,00
– Octubre 2009 :	890,00
– Noviembre 2009 :	1 090,00
– Diciembre 2009 :	825,00
Total	S/. 5 040,00

Promedio de las comisiones
S/. 5 040,00 ÷ 6 = S/. 840,00

c. Cálculo de la gratificación

– Remuneración fija :	S/. 1 855,00
– Remuneración variable (promedio de comisiones) :	840,00
Total computable :	S/. 2 695,00

Remuneración computable	N° de meses computables	Total gratificación
S/. 2 695,00 ÷ 6	x 6	= S/. 2 695,00

d. Total de gratificaciones

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificaciones de

Navidad por el período de julio - diciembre será de S/. 2 695,00. Debe ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena del mes de diciembre.

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.

3. TRABAJADOR DE REMUNERACIÓN MENSUAL QUE PERCIBE INCREMENTOS POR AFP

En este ejemplo consideramos a un trabajador con más de seis meses de servicios, que se afilió al Sistema Privado de Pensiones (SPP) antes del 18 de julio de 1995, por tanto percibe incrementos por AFP. Asimismo, tiene carga de familia.

a. Datos

- Fecha de ingreso : 10.03.92
- Tiempo computable : 6 meses
- Remuneración mensual de noviembre 2009
 - Básico : S/. 3 500,00
 - Asignación familiar : 55,00
 - Incrementos por AFP
 - 10,23% de S/. 1 200,00 (remuneración en el momento de su incorporación al SPP): S/. 122,76
 - 3% de S/. 1 322,76 (S/. 1 200,00 + incremento de 10,23%): S/. 39,68
- Total incrementos : S/. 162,44
- Total computable : S/. 3 717,44**

b. Cálculo de la gratificación por Navidad

Remuneración noviembre 2009	N° de meses computables	Total gratificación
S/. 3 717,44 ÷ 6	x 6	= S/. 3 717,44

Al igual que en los casos anteriores, se deberá abonar el 9% correspondiente a la bonificación extraordinaria.

4. 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 julio a diciembre, más la proporción por los días que no llegan a conformar un mes calendario completo⁽¹⁾.

(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 : 08.09.2009
 - Tiempo de servicios : 3 meses y 23 días
 - Tiempo computable : 3 meses y 23 días
(Del 08.09.2009 al 31.12.2009)
 - Remuneración mensual noviembre 2009
 - Básico : S/. 2 300,00
 - Asignación familiar : 55,00
- Total computable : S/. 2 355,00

b. Cálculo de la gratificación por Navidad

El período a considerar para el pago de la gratificación por Navidad es el de la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 2009.

De esta manera debemos verificar cuánto tiempo ha laborado efectivamente el trabajador. En el caso particular, el trabajador ha laborado 3 meses calendario completos y 23 días, por lo que le corresponde el pago proporcional de su gratificación de la siguiente manera:

Remuneración computable	N° de meses computable	Por los meses completos
S/. 2 355,00	÷ 6 x 3	= S/. 1 177,50

Remuneración computable	Por el número de días	Por los días
S/. 2 355,00	÷ 6 ÷ 30 x 23	= S/. 300,92

c. Total de gratificación

Por los 3 meses	: S/. 1 177,50
Por los 23 días	: 300,92
	<u>S/. 1 478,42</u>

d. Monto total de la gratificación

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación por Navidad correspondientes al período de julio - diciembre será de S/. 1 478,42. Este último debe ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena de diciembre. 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.

5. TRABAJADOR QUE HA LABORADO MENOS DE UN MES

a. Datos

- Fecha de ingreso : 20.12.2009
 - Tiempo de servicios : 11 días (al 31 de diciembre)
 - Remuneración mensual noviembre 2009
 - Básico : S/. 1 200,00
 - Asignación familiar : 55,00
- Total computable : S/. 1 255,00

b. Cálculo de la gratificación

Si el trabajador no tiene por lo menos un mes completo laborado dentro del período julio - diciembre de 2009, como en este caso, no le corresponde el pago de la gratificación por Navidad.

6. 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 setiembre una gratificación extraordinaria.

a. Datos

- Fecha de ingreso : 12.04.2004
 - Tiempo computable : 6 meses
 - Remuneración variable (noviembre 2009)
 - Comisiones : S/. 1 020,00
 - Gratificación extraordinaria⁽¹⁾ : 500,00
 - Asignación familiar : 55,00
- Total computable : S/. 1 075,00

TRABAJADOR CON DERECHO A GRATIFICACIÓN		
PERSONAL	BENEFICIOS	
	GRATIFICACIONES	
TRABAJADORES	Empleados	SÍ
	Obreros	SÍ
	Personal no sujeto a fiscalización inmediata	SÍ
	Socios trabajadores de cooperativas	SÍ
	De entidades de intermediación	SÍ
EXCLUSIONES	Beneficiarios de modalidades formativas	NO
	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
RÉGIMENES ESPECIALES	Trabajadores del hogar	SÍ (50% de la remuneración)
	Trabajador de microempresa	NO
	Trabajador de pequeña empresa	SÍ (50% de la 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

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

b. Comisiones

– Julio	2009	:	S/. 720,00
– Agosto	2009	:	960,00
– Setiembre	2009	:	1 300,00
– Octubre	2009	:	875,00
– Noviembre	2009	:	1 020,00
– Diciembre	2009	:	940,00
Total			S/. 5 815,00

Promedio mensual de las comisiones ⁽²⁾
 $S/. 5\,815,00 \div 6 = S/. 969,17$

(2) En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

c. Remuneración computable

$S/. 5\,815,00 \div 6 = 969,17$

d. Cálculo de la gratificación

– Remuneración variable (promedio de comisiones)	:	S/. 969,17
– Asignación familiar	:	55,00
Total		S/. 1 024,17

Remuneración computable	Nº de meses computables	Total gratificación
$S/. 1\,024,17 \div 6$	$\times 6$	$= S/. 1\,024,17$

e. Total de gratificaciones

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificación de Navidad por el período julio - diciembre será de S/. 1 024,17. Este monto debe ser abonado al trabajador dentro de la primera quincena del mes de diciembre. 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.

7. TRABAJADOR DE REMUNERACIÓN SEMANAL**a. Datos**

• Fecha de ingreso	:	15.05.2004
• Remuneración de noviembre 2009	:	
– Jornal básico	:	S/. 64,00
– Bonificación por trabajo riesgoso	:	20,00
– Asignación familiar	:	
(55,00 ÷ 30 = 1,83)	:	1,83
Total jornal diario		S/. 85,83

b. Cálculo de la gratificación

Jornal diario		Nº de días		Remuneración computable
S/. 85,83	\times	30	$=$	S/. 2 574,90
Remuneración computable		Nº de meses computables		Total gratificación
S/. 2 574,90	$\div 6$	$\times 6$	$=$	S/. 2 574,90

II. GRATIFICACIÓN TRUNCA**1. CASO DE UN TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN DE PERIODICIDAD MENSUAL**

Se trata de un trabajador cuya relación laboral termina antes del 01 de diciembre del presente año y que a su vez cuenta con más de un mes calendario completo de labor.

a. Datos

• Fecha de ingreso	:	18.07.2006
• Fecha de cese	:	30.09.2009
• Tiempo computable	:	3 meses
• Remuneración mensual de agosto 2009	:	
– Básico	:	S/. 2 140,00
– Asignación familiar	:	55,00
– Promedio de horas extras ⁽¹⁾	:	372,00
Total computable		S/. 2 567,00

(1) Las horas extras constituyen un concepto remunerativo, pero tienen la naturaleza de un pago complementario e impreciso. Para que formen parte de la remuneración computable de las gratificaciones, es necesario que el trabajador las haya realizado por lo menos en 3 meses dentro del semestre correspondiente (julio - diciembre 2009). Una vez cumplido dicho requisito se integrará al cálculo, un promedio de las horas extras realizadas en el semestre bajo análisis.

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

b. Cálculo de la gratificación trunca

Debemos evaluar cuántos meses calendarios completos ha laborado efectivamente el trabajador. En el presente caso, en el semestre de julio a diciembre de 2009 el trabajador

CONCEPTOS COMPUTABLES PARA LA GRATIFICACIÓN	
INGRESOS Y REMUNERACIONES	GRATIFICACIONES
REMUNERACIONES	
• 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 trunca 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	✓
ASIGNACIONES	
• 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	✓
BONIFICACIONES	
• 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	✓
GRATIFICACIONES	
• Gratificaciones de julio y diciembre	
• Gratificación trunca	
• Otras gratificaciones ordinarias	
• Gratificaciones extraordinarias	X
INDEMNIZACIONES	
• 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
OTROS	
• 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	✓

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 paternidad	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

ha llevado a cabo efectivamente sus labores en 3 meses calendarios completos (julio, agosto y setiembre) por lo cual deberá realizarse el pago de la gratificación de manera proporcional, del siguiente modo:

Remuneración computable setiembre 2008	Nº de meses computables	Total gratificación trunca
S/. 2 567,00	÷ 6 x 3	= S/. 1 283,50

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 gratifica-

ción de Navidad de los trabajadores de la pequeña empresa debe ser abonada en la primera quincena de diciembre 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.

• TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN DE PERIODEICIDAD 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 PERIODEICIDAD MENSUAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA

En el presente caso el trabajador se encuentra laborando al 15 de diciembre del presente año. La empresa se inscribió en la REMYPE el día 20 de octubre de 2008, y el trabajador ingresó a laborar el 1 de noviembre de 2008.

a. Datos

- Fecha de ingreso : 01.11.2008
- Tiempo computable : 6 meses (Del 01.07.2009 al 31.12.2009)
- Remuneración mensual noviembre 2009⁽¹⁾
 - Básico : S/. 1 300,00
 - Asignación familiar : 55,00

Total computable : S/. 1 355,00

(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 Navidad es la vigente al 30 de noviembre.

b. Cálculo de la gratificación por Navidad

El semestre a considerar para el pago de la gratificación por Navidad es el de julio - diciembre, 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 el semestre completo.

Remuneración computable	Nº de meses computables	Total gratificación
S/. 677,50 (50% de su remuneración mensual)	÷ 6 x 6	= S/. 677,50

c. Total de gratificaciones

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificaciones de Navidad por el período julio - diciembre será de S/. 677,50. Debe ser abonado al trabajador en la primera quincena del mes de diciembre.

2. TRABAJADORES DEL HOGAR

De acuerdo con la Ley N° 27986 (03.06.2003) la gratificación de Navidad debe ser abonada en la primera quincena de diciembre 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.

• TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN DE PERIODEICIDAD MENSUAL

En el presente caso el trabajador se encuentra laborando al 15 de diciembre del presente año.

a. Datos

- Fecha de ingreso : 18.02.2003
- Tiempo computable : 6 meses (del 01.07.2009 al 31.12.2009)
- Remuneración mensual noviembre 2009⁽¹⁾
 - Básico : S/. 475,00
 - Asignación familiar : 55,00

Total computable : S/. 530,00

(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 Navidad es la vigente al 30 de noviembre.

b. Cálculo de la gratificación por Navidad

El semestre a considerar para el pago de la gratificación por Navidad es

TRIBUTOS Y APORTACIONES QUE GRAVAN LAS GRATIFICACIONES							
CONCEPTO	EMPLEADOR			TRABAJADOR			
	ESSALUD	SCTR	SENATI	SNP	SPP	CONAFOVICER	Renta 5ta. Cat.
GRATIFICACIONES							
• Gratificaciones de julio y diciembre	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
• Gratificación proporcional (trunca)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
• Otras gratificaciones ordinarias	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
• Gratificaciones extraordinarias	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI

el de julio - diciembre de 2009, 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 efectivamente sus labores por lo cual le corresponderá su gratificación íntegra de la siguiente forma:

<u>Remuneración computable</u>		<u>Nº de meses computables</u>		<u>Total gratificación</u>
S/. 265,00 (50% de su remuneración mensual)	÷ 6	x 6	=	S/. 265,00

c. Total de gratificaciones

El monto que se deberá pagar por concepto de gratificaciones de Navi-

dad por el período julio - diciembre será de S/. 265,00. Debe ser abonado al trabajador en la primera quincena del mes de diciembre.

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).