



# Las gratificaciones

## CONTENIDO

La gratificación de Fiestas Patrias  
Monto del beneficio  
Tiempo de servicios  
Requisitos para percibir las gratificaciones  
Gratificaciones proporcionales  
Gratificaciones truncas  
Incompatibilidades  
Trabajadores con remuneración integral anual  
Régimen agrario  
Trabajadores de las micro empresas  
Trabajadores de las pequeñas empresas  
Trabajadoras del hogar

Ingresos del trabajador con efectos en las gratificaciones

Impuestos, aportaciones y contribuciones

Costo salarial de las gratificaciones

## AUTOR

Contenidos elaborados por el Dr. Germán Serkovic González\* para LEX Soluciones.

\*Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Con estudios de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UNMSM. Consultor Laboral.

Lima, julio del 2015

---

## LA GRATIFICACIÓN DE FIESTAS PATRIAS

El derecho a percibir las gratificaciones, de acuerdo al contenido de la Ley N° 27735, comprende a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sin que importe que la relación laboral sea a plazo indefinido, sujeta a modalidad, o a jornada parcial, esto es, por una jornada in-

ferior a las cuatro horas por día. Expresamente, el reglamento de la norma aludida, incorpora en el beneficio a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Las personas que prestan servicios al amparo de una relación civil de locación de servicios, quedan excluidas de los alcances de la norma por la propia naturaleza jurídica de su vínculo contractual.

La gratificación de Fiestas Patrias deberá abonarse **como fecha máxima el miércoles 15 de julio. No hacerlo en el plazo máximo que señala la ley, de modo total o parcial, implica cometer una infracción laboral grave.**

## **MONTO DEL BENEFICIO**

En términos generales, **las gratificaciones deben equivaler a la remuneración que el trabajador perciba en la oportunidad de pago del beneficio, es decir, en la primera quincena de los meses de julio o diciembre.** Pese a que la norma reglamentaria, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, contiene una estipulación distinta al considerar que la remuneración computable debe ser la vigente al último día de junio o de noviembre, tal divergencia debe ser resuelta con base en el principio de la primacía de la norma de mayor rango.

La remuneración base de cálculo de las gratificaciones es concordante con el enunciado del artículo noveno de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Son computables para las gratificaciones, la remuneración básica así como todas las sumas que regular o habitualmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación por su labor, cualquiera sea su origen o denominación, siempre que sean de libre disposición.

El cálculo de las remuneraciones principales y complementarias de naturaleza imprecisa, podría causar alguna dificultad. Es necesario seguir las siguientes reglas:

- **La remuneración principal de naturaleza variable**, fundamentalmente las comisiones, se incluyen siempre en las gratificaciones en atención al promedio de lo percibido en el semestre correspondiente.

- **Las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa**, básicamente las horas extras, se incorporan al cálculo de las gratificaciones, si han sido percibidas al menos en tres meses del semestre o período correspondiente. Requieren cumplir siempre con el requisito de regularidad.

Los ingresos del trabajador que no tienen naturaleza remunerativa, quedan excluidos de la base de cálculo del beneficio. No constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N° 650.

## TIEMPO DE SERVICIOS

Para tener derecho a percibir el íntegro de la gratificación, el trabajador debe haber laborado el semestre correspondiente completo.

El semestre completo, tratándose de la gratificación de Fiestas Patrias, es el comprendido entre los meses de **enero a junio**. El semestre aplicable a la gratificación de Navidad es el comprendido entre los meses de **julio a diciembre**.

Hay que prestar especial atención al contenido de la modificación reglamentaria introducida por el Decreto Supremo N° 017-2002-TR. Se hace evidente sobre la base de la mencionada disposición, que si un trabajador dentro del mes calendario completo laborado tiene faltas injustificadas, días de inasistencia por efecto de alguna suspensión disciplinaria o licencias sin goce de remuneraciones, estas se descontarán a razón de un treintavo del sexto por día. Previamente a la publicación de la modificatoria, era procedente descontar el mes completo a razón de un sexto, situación que devenía en lesiva para el trabajador. Tal fue la intención del espíritu y la letra del decreto mencionado, y así se aprecia de la discusión de su texto al interior del Consejo Nacional del Trabajo.

El Decreto Supremo N° 017-2002-TR, no quiere decir que cabría el cálculo para efectos de las gratificaciones, de los días laborados en un mes calendario incompleto. Si el trabajador ingresó el día quince de enero, **ese mes inconcluso no es computable**. Sobre este particular la norma es de una claridad meridiana, sólo se calculan los **meses calendario completos** efectivamente laborados, con la sola excepción señalada en el párrafo anterior.

## REQUISITOS PARA PERCIBIR LAS GRATIFICACIONES

Para tener derecho al íntegro de las gratificaciones, es indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda la percepción del beneficio –la primera quincena de los meses de julio o diciembre– o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, y conjuntamente haber laborado el respectivo semestre completo.

No queda claro el tratamiento de las suspensiones del contrato de trabajo durante el semestre correspondiente. Cabe señalar que tanto la ley como el reglamento callan sobre el tema, situación que no deja de sorprender en la medida que tal situación ha sido resuelta con acierto si la suspensión del contrato acontece en la oportunidad del abono del beneficio. Pareciera acertado pensar que si al trabajador que cesa de modo previo a los meses de julio y diciembre le corresponde la gratificación trunca, con igual razón le correspondería una parte proporcional de la gratificación al trabajador cuyo contrato, si bien vigente, queda suspendido en cuanto a sus efectos por alguna de las causales contenidas en el propio artículo segundo del reglamento y sexto de la ley.

## GRATIFICACIONES PROPORCIONALES

Aquellos servidores que encontrándose trabajando en la primera quincena de los meses de julio o diciembre, no hayan completado los seis meses calendario de labor, percibirán tantos sextos de su última remuneración en concepto de gratificaciones como meses calendario completos laborados tengan. No procede pago alguno por fracciones de mes.

Como ejemplo, un trabajador que laboró desde el primero de abril y sigue con contrato vigente al 15 de julio, percibirá tres sextos de su remuneración como gratificación de Fiestas Patrias en atención a sus meses calendario de labor completos. Caso contrario, quien ingresó a laborar el 02 de junio, no completa el mes calendario de labor al final del semestre pertinente, no correspondiéndole suma alguna en concepto de gratificaciones.

## GRATIFICACIONES TRUNCAS

Pese a que las vigentes normas sobre el derecho a las gratificaciones difieren en poco de las primigenias dictadas en el año 1989, sí introducen un elemento diferenciador y beneficioso para el trabajador. Nos referimos a lo que se ha dado en denominar las gratificaciones truncas.

Por gratificación trunca entendemos el derecho que acompaña al trabajador que por cualquier motivo ha cesado en su empleo con anterioridad a la oportunidad del pago de las gratificaciones, a percibir una parte equivalente de ésta en atención a un sexto por cada uno de los meses calendario completos laborados del semestre correspondiente. Dicho monto proporcional se abonará dentro de las 48 horas del cese y junto con los demás beneficios sociales del trabajador.

### **Decreto Supremo 005-2002-TR**

“Artículo 3º.- **Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias.**

*Remuneración computable*

3.1. Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie.

Para el caso de las remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el artículo 17 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, considerando los períodos establecidos en el punto 3.4 de la presente norma. En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el período de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente.

No se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

3.2. La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

#### *Tiempo de servicios*

3.3. 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, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

3.4. **Modificado. D. S. 017-2002-TR, Art. 1º.** 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.”

Gráficamente, el trabajador contratado el primero de marzo por un período que culmina el 30 de junio, percibirá en concepto de gratificaciones truncas cuatro sextas partes de su último sueldo mensual. En otro supuesto, si el trabajador es contratado el primero de mayo y cesado dentro del período de prueba el día 29 del mismo mes, no tiene derecho a la gratificación trunca por Fiestas Patrias al no superar el mes calendario completo de labor.

## **INCOMPATIBILIDADES**

El artículo 8º de la Ley N° 27735 establece que las gratificaciones legales son incompatibles con cualquier otro beneficio con naturaleza similar, de igual o semejante denominación, que se reconozca al trabajador luego de la vigencia de la ley. Tal enunciado es realmente incomprensible y estaría limitando el derecho de las partes del contrato de trabajo de acordar lo que consideren pertinente. Prescripción similar se encontraba en el artículo cuarto de la anterior norma sobre gratificaciones –la Ley N° 25139– que es justamente la que obliga a su otorgamiento. En dicha norma sí la incompatibilidad tenía sentido, toda vez que buscada eliminar la duplicidad del beneficio si este ya existía por obra del convenio colectivo, del contrato individual o por costumbre.

## **TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN INTEGRAL ANUAL**

Los trabajadores que perciban una remuneración mensual no menor de dos Unidades Impositivas Tributarias, o lo que es lo mismo, no inferior a los S/. 7.700 –la UIT por el año 2015 asciende a S/. 3.850– podrán pactar con su empleador una remuneración integral, computada por período anual, que incluya todos los beneficios legales y convencionales aplicables al centro de labores, con excepción de la participación en las utilidades.

En tal supuesto, las dos gratificaciones legales anuales se encuentran ya comprendidas en las remuneraciones alícuotas mensuales. Hay que determinar qué porcentaje de las remuneraciones alícuotas corresponde a las gratificaciones para proceder con las inafectaciones establecidas por la Ley N° 30334.

## RÉGIMEN AGRARIO

Los trabajadores de la actividad agraria perciben una remuneración diaria (RD) superior a la establecida para el régimen común de la actividad privada, si laboran más de cuatro horas diarias en promedio. Dicha remuneración diaria se actualiza en el mismo porcentaje que la Remuneración Mínima Vital e **incluye las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad**, así como la Compensación por Tiempo de Servicios.

### LEY 30334

#### Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015

Artículo 1°.- **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.

Artículo 2°.- **Regímenes laborales del sector público.** Los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la Quinta Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, así como aquellos aplicables a los servidores civiles bajo el alcance de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Artículo 3°.- **Aportaciones a ESSALUD.** El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (ESSALUD) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

Artículo 4°.- **Aplicación para jubilados y pensionistas.** Las disposiciones contenidas en los artículos que anteceden son de aplicación a los jubilados y pensionistas.

(...).

**(Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 24 de junio del 2015)**

## TRABAJADORES DE LAS MICRO EMPRESAS

El Régimen Laboral Especial aplicable a las micro empresas, no contempla el otorgamiento de gratificaciones a los trabajadores de las mismas.

## TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

De acuerdo al artículo 41 del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, TUO de la Ley MYPE, los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones al año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en las normas pertinentes. El monto de las gratificaciones es equivalente a **media remuneración cada una**.

## TRABAJADORAS DEL HOGAR

Las trabajadoras al servicio del hogar tienen derecho a dos gratificaciones anuales –por Fiestas Patrias y Navidad–, que serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

El artículo 13 de la Ley N° 27986 determina que el monto de la gratificación para las trabajadoras domésticas **equivale a la mitad** de su remuneración mensual.

### INGRESOS DEL TRABAJADOR CON EFECTOS EN LAS GRATIFICACIONES

Concepto	Calificación	Fundamentos
Remuneración Básica	SI	La percibida en la oportunidad del pago, Ley N° 27735 Art. 2°
Comisiones	SI	El promedio de lo percibido en el semestre. Decreto Supremo N° 005-2002- TR, Art. 3.1.
Asignación familiar	SI	Es remuneración regular. Ley N° 27735, Art. 2°.
Alimentación	SI	Es remuneración regular. Ley N° 27735, Art. 2°.
Alimentación como suministro indirecto	NO	No es remuneración. Ley N° 28051. Art. 3°
Horas extras	SI	De haberse percibido al menos en tres meses del semestre correspondiente, cumpliendo el requisito de regularidad. Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Art.
Movilidad	NO	No es considerada remuneración. Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Art. 3°
Refrigerio	NO	No es considerado remuneración. Decreto Supremo N° 006-2005-TR

## IMPUESTOS, APORTACIONES Y CONTRIBUCIONES

La Ley N° 30334 estableció el carácter permanente de las inafectaciones sobre las gratificaciones que había establecido la Ley N° 29351. En tal orientación, las gratificaciones no se encuentran gra-

vadas con los aportes al Sistema Nacional de Pensiones y Sistema Privado de Pensiones, de parte del trabajador.

A su vez, el empleador no abonará los montos correspondientes al Seguro Social de Salud (ESSA-LUD). Sin embargo estas sumas le serán entregadas al trabajador bajo el concepto de **bonificación extraordinaria**.

La bonificación extraordinaria no tiene naturaleza de remuneración, en consecuencia, para todos los efectos prácticos debe incluirse en el listado de los conceptos no remunerativos a que hace mención el artículo 19 del TUO del Decreto Legislativo N° 650.

Aclarando el punto, si un trabajador con una remuneración mensual de mil soles cumple con las condiciones para percibir la gratificación de julio completa, percibirá lo siguiente: mil soles (S/. 1.000,00) en concepto de gratificación por Fiestas Patrias, monto íntegro ya que está inafecto a los descuentos por los sistemas público o privado de pensiones y, adicionalmente, noventa soles en calidad de **bonificación extraordinaria** no remunerativa como consecuencia de la desaparición del aporte a ESSALUD de cargo del empleador.

Las inafectaciones son aplicables tanto al régimen laboral común, como a los regímenes especiales. Las exenciones a las gratificaciones **no incluyen al Impuesto a la Renta**.

## **COSTO SALARIAL DE LAS GRATIFICACIONES**

Dentro de la estructura de costos salariales aplicables al régimen laboral común de la actividad privada, las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad constituyen –con mucho– el egreso más importante a cargo del empleador, pues representan algo más del 16,66% adicional a las remuneraciones.

### **LEX Soluciones**

Gestión, análisis y desarrollo del contenido  
jurídico y empresarial  
[www.lexsoluciones.com](http://www.lexsoluciones.com)

Teléfono: 7254790

Correo electrónico: [lex@lexsoluciones.com](mailto:lex@lexsoluciones.com)

Atención al cliente: [info@lexsoluciones.com](mailto:info@lexsoluciones.com)