

# Claves para el pago de gratificaciones por Navidad

A continuación, el autor expone las pautas para conocer cuánto y quiénes recibirán el pago de las gratificaciones por Navidad, en especial ante la ocurrencia de situaciones excepcionales dispuestas para mitigar los efectos de la pandemia del covid-19.



César Puntriano Rosas  
Abogado laboralista.  
Docente en ESAN, PUCP Y USMP

Este martes 15 de diciembre vence el plazo para el pago de la gratificación por Navidad. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen privado contratados a tiempo indefinido, plazo fijo, tiempo parcial, siempre y cuando hayan laborado por lo menos un mes en el semestre que va del 1 de julio hasta el 30 de diciembre del 2020.

Para efectos de calcular el monto de la gratificación deberá determinarse a cuánto ascendió la remuneración del trabajador el 30 de noviembre (remuneración computable). La gratificación equivaldrá a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado todo el semestre (julio-diciembre) y se reducirá proporcionalmente en su monto si el tiempo de servicios es menor, debiendo tenerse en cuenta para su cálculo los meses y días laborados en el semestre. Dado que el pago ocurrirá como máximo en la quincena de diciembre, se parte asumiendo que se laborará hasta el 30 de dicho mes para efectuar el pago completo de la gratificación.

Se considera excepcionalmente como tiempo efectiva-

mente laborado para efectos del cálculo de las gratificaciones al descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, descansos por accidente de trabajo remunerado o subsidiado, entre otros. Resulta importante comentar que no califica como tiempo de labor efectiva la suspensión perfecta de labores (SPL) iniciada al amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, por lo que si el personal se encuentra bajo dicha medida en la oportunidad de pago del beneficio no percibirá la gratificación. En cambio, si el trabajador estuvo bajo SPL en algún mes previo durante el semestre y su vínculo laboral se encuentra activo al momento de pago de la gratificación, percibirá este beneficio de manera proporcional, aunque sin considerar el tiempo suspendido en su cálculo.

Otra situación que viene ocurriendo es la rebaja remunerativa, la cual como sabemos requiere acuerdo. Si dicho pacto entró en rigor en forma previa al 30 de noviembre, la gratificación se calculará con el nuevo monto reducido. Si el pacto de rebaja es efectivo luego de dicha fecha, la gratificación deberá calcularse con la remuneración previa a la reducción.

Asimismo, si el trabajador cesó durante el semestre percibirá la denominada gratificación trunca, la cual asciende a 1/6 de la remuneración computable por mes calendario completo laborado en el semestre. Los días de labor no se pagan. Por ejemplo, si cesó el 30 de octubre, debió percibir 4/6 de su remuneración en su liquidación de beneficios sociales, pero si cesó el 15 de octubre solamente 3/6 (julio, agosto y setiembre).

Si el trabajador ha venido percibiendo comisiones, el monto de la gratificación se calcula sobre la base del promedio percibido en los últimos seis meses anteriores al 15 de diciembre. No es requisito que las comisiones hubieran sido percibidas durante 3 veces en el semestre para que se consideren en cálculo de las gratificaciones como si ocurre con las horas extras.

Recordemos también que la gratificación por Navidad no está sujeta a aportes, contribuciones y descuentos, con lo cual no se aplicarán sobre la misma los aportes a fondos pensionarios (AFP/SNP), Essalud, contribuciones al Senati, Sencico o Conafovicer. Se exceptúa de dicha inafectación al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría (IR5ta), los descuentos autorizados por el trabajador y los descuentos judiciales (como los

## La falta de pago íntegro y oportuno de la gratificación supone una infracción grave en materia de relaciones laborales.

de alimentos o deudas civiles o comerciales). En cuanto a la contribución a Essalud por la gratificación (9%), esta deberá abonarse a los trabajadores bajo el concepto de bonificación extraordinaria no remunerativa ni pensionable por lo que solo se encuentra afecta al IR de 5ta. Tratándose de trabajadores cubiertos por una EPS, la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte a Essalud.

La falta de pago íntegro y oportuno de la gratificación supone una infracción gra-

ve en materia de relaciones laborales, pudiendo los empleadores ser multados por la Sunafil hasta por la suma de 112,316 soles. Adicionalmente, se generan automáticamente los intereses legales laborales por la falta de pago del beneficio desde el día 16 de diciembre hasta la fecha efectiva de su abono. Su tasa se publica en el portal web de la SBS.

Los servidores públicos, incluyendo a trabajadores contratados por el régimen CAS, tienen derecho a aguinaldo (S/ 300.00) y no a la gratificación por Navidad.

No tienen derecho al pago de las gratificaciones por Navidad quienes laboran en una microempresa, mientras quienes laboran en una pequeña empresa accederán a media remuneración por dicho concepto. Los trabajadores adscritos al régimen agrario perciben su gratificación como parte de su remuneración diaria, y a quienes reciben su remuneración de manera integral anual se les abona la gratificación como parte de su remuneración mensual. En lo relativo al régimen portuario, las gratificaciones legales se pagan semanalmente y de forma cancelatoria, ascendiendo el importe por dicho beneficio social al 16.67% de la remuneración diaria.





**JURÍDICA.**

CLAVES DEL

PAGO DE

GRATIFICACIÓN

DE NAVIDAD. **P. 16**