



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

LAS GRATIFICACIONES

Ases. Tineo Reyes Manuel

DEFINICIÓN



Es un derecho y beneficio laboral que se paga al trabajador como un RECONOCIMIENTO al desempeño laboral ejercido dentro de un periodo (SEMESTRE)

El trabajador debe percibir DOS gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. (contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial.)

BASE LEGAL



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

- Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad [Ley N.º 27735](#)
- Reglamento de la Ley que regula el Otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad [Decreto Supremo N.º 005-2002- TR \(04.07.02\)](#)

¿QUIENES ESTAN COMPRENDIDOS PARA LA GRATIFICACIONES?



- ▶ Los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada. [Art. 01 de Ley N.º 27735 \(Gratificaciones\)](#)
- ▶ Los trabajadores de la PEQUEÑA EMPRESA tienen derecho a ½ (MEDIA) remuneración como gratificación en cada oportunidad. [Art. 50 De Ley De Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.](#)
- ▶ Los trabajadores del régimen agrario tienen derecho a gratificaciones el 16.66% de la Remuneración Básica (RB) , el pago puede ser prorrateado o en las fechas correspondientes. [Art 3º, literal c\) y d\) de la Ley 31110](#)

REQUISITOS PARA PERCIBIR LAS GRATIFICACIONES



Para tener derecho a la gratificación es requisito que el **trabajador se encuentre laborando** en la oportunidad en que corresponda percibir el **beneficio 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.

En caso que el trabajador cuente con ***menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.***

Art. 6 Ley N.º 27735 Ley Gratificaciones

DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS PARA LAS GRATIFICACIONES



- ▶ 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.

DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS PARA LAS GRATIFICACIONES



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.

Por ejemplo: Inasistencias injustificadas, Licencias sin goce de haber

REMUNERACIÓN COMPUTABLE



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

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

Artículo 3 de la D.S. 005-2002 TR- Reglamento Gratificaciones

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad (1) en que corresponde otorgar el beneficio.

- Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, siempre que sean de su libre disposición. **Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios**

Artículo 2 de la Ley N.° 27735 – Gratificaciones

(1) De los artículos señalados, se puede concluir por aplicación de rango de ley se aplicaría la remuneración vigente al 15 de julio y 15 diciembre respectivamente.



REMUNERACION REGULAR

- ▶ **Se considera remuneración regular** aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.
- ▶ En Tratándose de remuneraciones **de naturaleza variable o imprecisa (Comisiones o destajo)**, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad **en tres meses durante el semestre** correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.



Remuneración principales y variables

Art. 3.1 Decreto Supremo N.º 005-2002- TR (Reglamento Gratificaciones)

Para el caso de las **remuneraciones principales y variables**, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 17º del TUO D.L. N.º 650, Ley de C.T.S., aprobado por D.S N.º 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 invariable **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.

Artículo 17º del TUO D.L. N.º 650, Ley de C.T.S.

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.
(...)

CONCEPTOS EXCLUIDOS DE GRATIFICACIONES



- Gratificaciones extraordinarias. (liberalidad)
- Participación en las utilidades de la empresa;
- El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- La canasta de Navidad o similares
- El valor del transporte (por rendir cuenta)
- La asignación o bonificación, por educación.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, festividades, etc (consecuencia de una negociación colectiva)
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción.
- Montos razonables que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor ; viáticos, vestuario, otros (por rendir)
- Alimentación por condición de trabajo, indispensable para prestación de servicios.

Artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

PERIODO Y FECHA DE PAGO DE GRATIFICACION



Las gratificaciones serán abonadas en la **primera quincena** de los meses de julio y de diciembre.

Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero -junio y julio -diciembre, respectivamente

GRATIFICACION 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 correspondiente**, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional **A los MESES efectivamente trabajados**.

Ley N.º 27735 Gratificaciones (28.05.02), Art. 7º



GRATIFICACION TRUNCA

- 5.1. El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga **cuando menos un mes íntegro de servicios**.
- 5.2. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a **los meses calendarios completos** laborados en el período en el que se produzca el cese.
- 5.3. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese.
- 5.4. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las **48 horas siguientes** de producido el cese.

D. S. N.º 005-2002-TR, Reglamento Gratificaciones (04.07.02), Art. 5º

INAFECTACION 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.

- **Art 8-A Ley N.º 27735 – 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.

- **Art. 1º Ley N.º 30334 Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015**

NOTA: las gratificaciones no estarán afectas a AFP u ONP, EsSalud, SCTR, Senati, Conafovicer, pero sí estarán afectos a renta de quinta categoría, Sin embargo, podrán ser materia de descuento los originados por mandatos judiciales, como es el caso de los alimentos, por ejemplo, así como los descuentos autorizados por el trabajador.

INAFECTACION DE LAS GRATIFICACIONES



La inafectación dispuesta en el artículo 1 de la Ley (N° 30334) es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad que correspondan ser pagadas a partir del semestre correspondiente a su entrada en vigencia.

La excepción a la inafectación dispuesta en el referido artículo comprende a las retenciones por concepto de Impuesto a la Renta, de acuerdo con las normas de la materia, y a los descuentos autorizados por el trabajador; sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial.

Art. 2° Decreto Supremo N.° 012-2016-TR (01.10.16) Precisan las disposiciones de la Ley N.° 30334

Las Gratificaciones están afectas a Renta de Quinta Categoría

Lit . a) del Art. 34° del TUO Ley del Imp. A la Renta.

BONIFICACION EXTRAORDINARIA



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.

Art. 3° Ley N.° 30334 Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015

BONIFICACION EXTRAORDINARIA



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

PAGO DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente.

En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

Art. 5º Decreto Supremo N.º 012-2016-TR (01.10.16) Precisan las disposiciones de la Ley N.º 30334

BONIFICACION EXTRAORDINARIA



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

MONTO DE LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre

Art. 6° Decreto Supremo N.° 012-2016-TR (01.10.16) Precisan las disposiciones de la Ley N.° 30334

NOTA: En el caso, que el trabajador se encuentre cubierto por una Entidad Prestadora de Salud EPS dicha bonificación equivale a 6.75 % del aporte a EsSalud que hubiese efectuado el empleador por concepto de gratificaciones

TRABAJADORES EXCLUIDOS



- ❑ Las personas que presten servicios al amparo de un contrato de locación de servicios.
- ❑ Los sujetos a convenio de modalidades formativas laborales.
- ❑ Los trabajadores de los regímenes especiales, pues se rigen por sus propias leyes.

MULTAS E INFRACCIONES



Conforme lo establece el artículo 24° del Decreto Supremo N° 019 - 2006-TR Ley general de inspección laboral, constituye infracciones graves no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley..

CÀLCULO DE GRATIFICACIONES



DATOS	
REMUNERACION BÀSICA	S/ 2000.00
MONTO COMPUTABLE (M.C.)	S/ 2000.00
MONTO COMPUTABLE / 6 X 6 =	S/ 2,000.00
MONTO A PAGAR	S/ 2,000.00

FORMULA DE CALCULO	
POR MESES LABORADOS	RC ----- X ML 06
ML: MESES LABORADOS	

CASO PRÁCTICO



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

1. Remuneración Fija y Comisiones

El Señor José Raúl labora en la empresa “MOLINOS S.A.C.”, Área de ventas, percibiendo una remuneración mensual fija de S/1,200.00, Se pide calcular las gratificaciones del Periodo: enero – junio 202x. Además, percibió comisiones por ventas realizadas, conforme al siguiente detalle:

COMISIONES	
ENERO	S/ 900.00
FEBRERO	S/ 500.00
MARZO	S/ 700.00
ABRIL	S/ 800.00
SUMA TOTAL	S/ 2,900.00

Cálculo de las comisiones

$$S/ 2900.00 / 6 = S/ 483.33$$

Cálculo de la Remuneración computable

Remuneración fija	S/. 1,200.00
Comisiones	S/ 483.33
Suma resultante	S/ 1,683.33

Cálculo de las gratificaciones - JULIO

$$1,683.33 / 6 \times 6 \text{ meses} = S/. 1,683.33$$

$$\text{Monto a pagar por gratificación} = S/ 1,683.33$$

$$\text{Monto a pagar bonificación extraordinaria} = (9\%) S/ 151.50$$

CASO PRÁCTICO

2. Remuneración Fija con Descuento por Faltas Injustificadas



Simón Pérez, cesa el 30 de noviembre. ¿Cuál es la forma de cálculo de la gratificación del trabajador **que tiene 10 faltas injustificadas** en el semestre julio a noviembre 202x?

Tiempo computable: 4 meses y 20 días

Cálculo de la Remuneración computable

Remuneración fija	S/.1,800.00
-------------------	-------------

Cálculo de las gratificaciones truncas

Meses : $S/ 1800.00 / 6 \times 4 =$	S/. 1,200.00
--------------------------------------------	--------------

Días : $S/ 1800 / 6 / 30 \times 20 =$	S/. 200.00
----------------------------------------------	------------

Monto a pagar por gratificación	S/ 1,400.00
----------------------------------------	--------------------

Monto a pagar bonificación extraordinaria =	(9%) S/ 126.00
----------------------------------------------------	-----------------------



GRACIAS

ASES. TINEO REYES MANUEL