GRATIFICACIONES EN EL PERÚ

(Ley N° 27735)

Base Legal y Definición

Marco Normativo

Regulado por la **Ley N° 27735** y su Reglamento D.S. 005-2002-TR. Establece el derecho a percibir un beneficio económico adicional dos veces al año.

Naturaleza Legal

Es un beneficio social de carácter obligatorio para trabajadores sujetos al régimen laboral de la **actividad privada** (Decreto Legislativo 728).

Decreto Supremo N° 005-2002-TR: Reglamento de la Ley de Gratificaciones.

¿Quiénes son los Beneficiarios?

- **Régimen Privado:** Contratos indefinidos, a plazo fijo o tiempo parcial.
- **Tiempo Mínimo:** Haber laborado al menos un mes completo en el semestre.
- **Vínculo Laboral:** Estar trabajando al momento del pago o en suspensión remunerada.



Oportunidades de Pago

Gratificación de Julio

Motivo: Fiestas Patrias.

Fecha límite: 15 de julio.

Semestre: Enero - Junio.

Gratificación de Diciembre

Motivo: Navidad.

Fecha límite: 15 de diciembre.

Semestre: Julio - Diciembre.

*** El plazo es indisponible para las partes; no se puede pactar otra fecha.**

Componentes del Cálculo

Se considera la remuneración vigente al 30 de junio o 30 de noviembre:

- **Remuneración Básica:** El sueldo bruto mensual percibido por el trabajador.
- **Asignación Familiar:** 10% de la Remuneración Mínima Vital (si corresponde).
- **Horas Extras y Comisiones:** Solo si se perciben en al menos 3 meses durante el semestre (Principio de Regularidad).
- **Alimentación Principal:** Si es pagada en dinero o mediante cupones.

Bonificación Extraordinaria

9%

Ley N° 30334

¿Qué significa este bono?

Las gratificaciones no están afectas a aportes de EsSalud ni pensiones (AFP/ONP). Por ello, el 9% que el empleador pagaba a EsSalud ahora se le entrega directamente al trabajador.

- **Caso EPS:** Si el trabajador tiene Entidad Prestadora de Salud, el bono es de **6.75%**.
- **Sin Descuentos:** La gratificación es intangible.

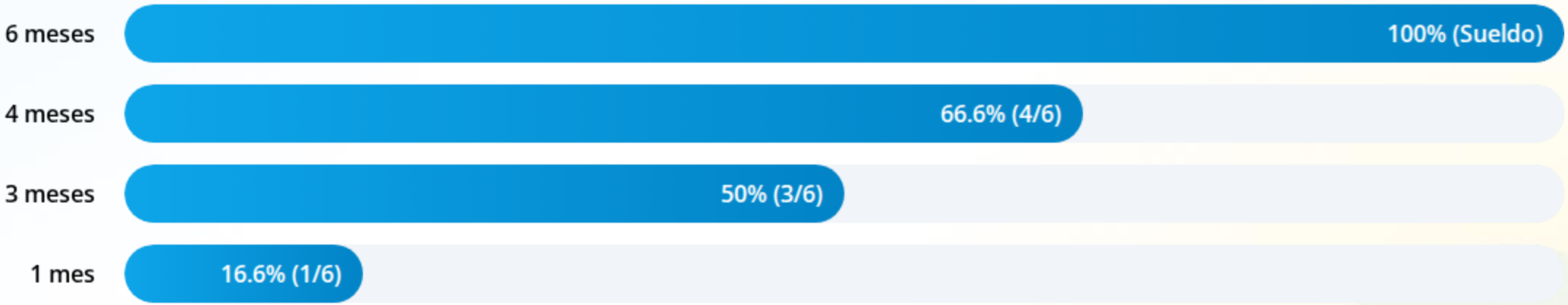
Regímenes Especiales (MYPE)

Los beneficios varían según el tamaño de la empresa registrado en el REMYPE:

Categoría	Derecho a Gratificación	Monto Estimado
Régimen General	SÍ	1 sueldo completo (+9% bono)
Pequeña Empresa	SÍ	Medio sueldo (+9% bono)
Microempresa	NO	0% (Salvo pacto en contrario)

Gratificación Proporcional

Si no laboraste el semestre completo, recibes **1/6** por cada mes completo trabajado:



** Nota: No se cuentan fracciones de mes para este cálculo.*

Gratificación Trunca

Se origina cuando el trabajador cesa antes de la fecha de pago de julio o diciembre.

- Debe pagarse dentro de las **48 horas** del cese.
- Se calcula proporcionalmente a los meses calendarios completos laborados.
- Forma parte de la Liquidación de Beneficios Sociales.



Fiscalización y Cumplimiento

SUNAFIL
Estamos trabajando

Multas SUNAFIL

No pagar a tiempo es una **Infracción Grave**. Las multas pueden superar los S/ 120,000 según el número de trabajadores.



Intangibilidad

Prohibido realizar descuentos sin autorización o mandato judicial, excepto Impuesto a la Renta de 5ta Categoría.

MÁS NORMATIVIDAD

El Criterio de Regularidad

Según el **Artículo 3 del D.S. N° 005-2002-TR**, para que una remuneración variable o imprecisa (como un bono de productividad) sea considerada computable, debe cumplir con el requisito de **regularidad**:

•**Frecuencia:** El trabajador debe haber percibido el bono al menos **tres veces** en el semestre correspondiente (enero-junio para julio / julio-diciembre para diciembre).

•**Cálculo:** Una vez cumplido el requisito de los tres cobros, los montos se suman y se dividen entre **seis** para obtener el promedio que se incorporará a la base de cálculo.

Naturaleza de la Remuneración (Art. 6 - D.S. 003-97-TR)

La ley define como remuneración a todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su **libre disposición**.

•**Bonos por Productividad:** Al estar directamente ligados al rendimiento del trabajador y ser otorgados de forma habitual, pierden el carácter de "extraordinarios" y se convierten en remuneración ordinaria variable.

¿Cuándo NO es computable?

El bono **no** se sumará a la gratificación si:

Se otorga de manera **excepcional o por única vez** (liberalidad del empleador).

No cumple con el requisito de los 3 meses de percepción dentro del semestre.

Es un concepto específicamente excluido por el **Art. 19 de la Ley de CTS** (como las gratificaciones extraordinarias que no son regulares).

Trabajo Nocturno (Sobretasa del 35%)
El trabajo nocturno en el Perú (entre las 10:00 p. m. y las 6:00 a. m.) tiene una protección especial:

Base Legal: Decreto Supremo N° 007-2002-TR (TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo).

Criterio de Cálculo: El artículo 8 de esta ley establece que el trabajador nocturno no puede ganar menos de una Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente más una **sobretasa del 35%**.

Para la Gratificación:
Si el trabajador labora **permanentemente** en el turno noche, esa sobretasa es fija y se suma directamente al sueldo básico.

Si el turno noche es **rotativo**, se aplica el criterio de **regularidad** del Reglamento de Gratificaciones: debe haber sido percibido al menos **3 veces en el semestre** para que se promedie y se incluya en el cálculo.

Bonificación por Riesgo o Peligrosidad
Este concepto suele estar determinado por convenios colectivos o contratos individuales debido a la naturaleza de la función (ej. personal de seguridad, minería o manejo de químicos).

Base Legal: Artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Este artículo define la remuneración como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios.

Criterio de Computabilidad:
Casación Laboral N° 11048-2014-Lima: El Poder Judicial ha ratificado que los bonos por riesgo tienen carácter remunerativo siempre que se otorguen de forma mensual y permanente, ya que compensan directamente una condición del servicio prestado.
Al ser un monto generalmente fijo y otorgado todos los meses mientras dure la exposición al riesgo, se considera **remuneración principal fija** y entra al 100% en el cálculo de la gratificación.