ENFOQUE CORPORATIVO

¿Aguinaldo o gratificación por Navidad? Precisiones necesarias



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Se emplea con frecuencia y casi como si fueran sinónimos los términos 'gratificación' o 'aguinaldo' para hacer referencia a ese beneficio adicional que perciben los trabajadores con ocasión de la celebración de la Navidad.

Sin embargo, técnicamente no se trata de términos similares, pues comprenden beneficios distintos. Nos explicamos.

El aguinaldo por Navidad es un importe fijado anualmente por la Ley de Presupuesto a favor de los trabajadores del sector público. Mediante el D.S. N° 283-2022-EF se fijó el otorgamiento del aguinaldo de Navidad por 300 soles a los trabajadores del sector público, el cual será abonado por única vez en la planilla de pagos de este diciembre. La Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, dispuso que el aguinaldo por Navidad se otorgue a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276, la Ley N° 29944 y la Ley N° 30512; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley N° 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del D. Leg. N° 1153; los obreros permanentes y eventuales del sector público; el personal de las fuerzas armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N° 15117, los Decretos Leyes N° 19846 y N° 20530, el D.S. N° 051-88-PCM y la Ley Nº 28091. Por Ley N° 29849, los trabajadores CAS también perciben el aguinaldo. De acuerdo con el D.S. N° 283-2022-EF, para percibir el aguinaldo, el trabajador debe haber estado laborando al 30 de noviembre del 2022, o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790. Asimismo, de contar en el servicio con una antigüedad no menor de tres meses al 30 de noviembre del presente año. Si no contara con el referido tiempo de tres meses, el aguinaldo se abona en forma proporcional a los meses y días laborados. En el sector privado también se suele otorgar aguinaldos por Navidad, pero sin corresponder al aguinaldo antes mencionado, sino que más bien se trata de obsequios al personal con ocasión de las fiestas de fin de año y que pueden consistir en vales de compra en supermercados, vales para canjear pavos, canastas de Navidad, entre otros. Dicho beneficio no supondrá costo laboral adicional para el empleador, pues no constituye remuneración computable para la determinación de los beneficios sociales legales ni la contribución a EsSalud, tal y como lo disponen los artículos 6 y 7 del D.S. N° 003-97-TR concordante con el artículo 6 de la Ley N° 26790.

Lo que se paga por mandato legal a los trabajadores de los sectores privado y público del régimen laboral privado es la gratificación por Navidad, cuyo pago vence hoy y que equivale a una remuneración mensual si el trabajador ha laborado durante este último semestre de manera completa. Tienen derecho a la gratificación los trabajadores antes citados aun cuando sean contratados de modo indeterminado, a plazo fijo o a tiempo parcial. Este personal recibirá además de la gratificación legal por Navidad una bonificación extraordinaria equivalente al 9% de la mencionada gratificación o al 6.75% si se encuentra afiliado a una EPS. Anotemos la diferencia.