

CCL: Reglas básicas para el pago de gratificaciones por Navidad

La Cámara de Comercio de Lima (CCL) presenta las reglas básicas que deben tener en cuenta los empleadores y trabajadores del régimen laboral privado, con derecho a percibir gratificaciones por Navidad, cuyo plazo para el pago vencerá el 15 de diciembre próximo.

“Según la Ley de Gratificaciones 27735, el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada deberá percibir en diciembre de 2021 un sueldo íntegro por concepto de gratificaciones, siempre que haya laborado el semestre completo de julio a diciembre del 2021”, informó el gerente del Centro Legal de la CCL, Víctor Zavala.

Además, el trabajador percibirá una bonificación extraordinaria del 9% sobre dicha gratificación, en adición dejará de aportar a la ONP/AFP, con ello se beneficiará con un 22%, aproximadamente.

Para el caso de trabajadores afiliados a una Empresa Prestadora de Salud (EPS), la bonificación extraordinaria no será el 9% si no el 6,75% del monto de la gratificación.

Para el pago de la gratificación se tomará en cuenta la remuneración que haya tenido el trabajador al 30 de noviembre de 2021. En caso se registre un aumento de sueldo desde el 1

de diciembre de 2021, no se considerará para el pago de la próxima gratificación de diciembre.

Para el caso de trabajadores que hayan laborado algunos meses y no el semestre completo (julio-diciembre), la gratificación será equivalente a un sexto del sueldo por cada mes laborado. Sin embargo, si en un mes el trabajador tuviera inasistencias injustificadas, por cada una de ellas se descontará un treintavo del sexto a percibir.

Los que perciben este beneficio

Tienen derecho los trabajadores subordinados de la actividad privada con contrato indefinido, a plazo fijo y a tiempo parcial; pues para percibir este beneficio no se requiere que el trabajador haya laborado la jornada mínima de 4 horas diarias.

Igualmente, los trabajadores de las pequeñas empresas, contratados después de que la empresa se inscribió en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), quienes percibirán medio sueldo de gratificación conforme a la Ley MYPE-TUO DS 013-2013-PRODUCE.

Asimismo, tienen derecho a medio sueldo de gratificación los trabajadores de la microempresa que hayan sido contratados antes de que la microempresa se inscriba en el REMYPE. También los trabajadores del hogar, conforme a la nueva Ley 31047 cuya gratificación por navidad equivale a un sueldo completo.

De igual manera, los trabajadores comprendidos en el *Régimen Laboral Agrario – Ley 31110*, siempre que dentro de los 5 días de haber iniciado la relación laboral hayan comunicado a sus empleadores que sus gratificaciones semestrales serán percibidas en la misma oportunidad que se paga a los trabajadores del régimen laboral común, y no conjuntamente con su remuneración diaria.

En tanto, no tienen este beneficio, los trabajadores que por convenio con la empresa perciben una “Remuneración anual integral”, dado que, en este caso, la gratificación y la CTS ya están incluidas en este concepto acordado con el empleador.

Así también, los trabajadores de microempresas que fueron contratados, después de que la microempresa se inscribiera en el Remype. Igualmente, los trabajadores independientes (no sujetos a subordinación laboral con la empresa), por cuanto no son trabajadores de planilla; pues están regulados por el Código Civil – Locación de servicios.

Casos concretos

La CCL incluye una lista de casos concretos que se pueden presentar para el pago de este beneficio en diciembre.

Trabajo remoto.- El tiempo laborado bajo la modalidad de trabajo remoto es computable para fines de la gratificación.

Licencia remunerada.- El periodo de licencia remunerada compensable, dispuesta por el DU 029-2020 y modificatorias debe considerarse como trabajado, sin perjuicio de la posterior compensación con vacaciones ya adquiridas o futuras o mediante horas extras convenidas con el empleador.

Reducción de remuneraciones.- Conforme a la Ley 9462, para aquellos trabajadores que acordaron con su empleador la reducción de sus remuneraciones, las gratificaciones deben calcularse de manera proporcional, considerando los días y meses laborados con el sueldo anterior y los días y meses laborados con el nuevo sueldo.

Cabe advertir que la norma en mención, dispone que este acuerdo, no puede afectar el sueldo mínimo ni los derechos adquiridos por los trabajadores.

Suspensión perfecta de labores.- Los meses y días que no se laboraron por suspensión perfecta de labores, autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) conforme al *DU 038-2020* y modificatorias, no se computan como periodo laborado para percibir las gratificaciones.

Cabe recordar que la suspensión perfecta de labores caducó el 3 de octubre de 2021. En todo caso, la gratificación será proporcional, considerando los meses y días trabajados, excluyendo el periodo de la suspensión perfecta de labores.

Acuerdos de suspensión temporal del contrato de trabajo.- Para los empleadores y trabajadores que han acordado suspender temporalmente las labores, con cargo al reingreso posterior del trabajador, dicho periodo de suspensión de labores no debe considerarse como trabajado para el pago de la gratificación.

En todo caso, la gratificación se calculará proporcionalmente excluyendo el periodo de suspensión de labores –sin remuneración– establecido por ambas partes.

Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones distintas a las de julio y diciembre se consideran gratificaciones extraordinarias, en tanto no hayan sido otorgadas por más de 2 años consecutivos, sino esporádicamente.