

10 casos concretos para el pago de gratificaciones de julio

Los empleadores tienen hasta el 15 de julio para realizar el pago de las gratificaciones por **Fiestas Patrias**, pues tendrá derecho a percibir dicha retribución los trabajadores subordinados de la actividad privada con contrato de trabajo indefinido a plazo fijo o tiempo parcial, indicó **Víctor Zavala**, gerente del Centro Legal de la Cámara de Comercio de Lima.

Precisamente para recibir dicho beneficio es importante conocer 10 casos concretos según la relación laboral entre trabajador y empleador establecido durante la crisis sanitaria del coronavirus.

1. Gratificación completa.- Perciben gratificación completa, los trabajadores que laboraron durante los 6 meses del año, es decir, de enero a junio de 2020.

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

3. Licencia remunerada.- El periodo de licencia remunerada compensable, dispuesta por el D.U. 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.

4. Reducción de remuneraciones.- Para trabajadores que conforme a la Ley N° 9462, acordaron con su empleador la reducción de sus remuneraciones, las gratificaciones deben calcularse proporcionalmente, considerando los días y meses laborados con el sueldo anterior y los días y meses laborados con el nuevo sueldo. Cabe advertir que la Ley N° 9462, que permite acordar la reducción de remuneraciones, dispone que este acuerdo, no puede afectar el sueldo mínimo ni los derechos adquiridos por los trabajadores.

5. 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 conforme al D.U. N° 038-2020 y modificatorias, no se computan como periodo laborado para percibir las gratificaciones. En todo caso, la gratificación será proporcional, considerando los meses y días trabajados, excluyendo el periodo de la suspensión perfecta de labores.

6. Acuerdos de suspensión temporal del contrato de trabajo.- Cuando empleadores y trabajadores 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. La gratificación se calculará proporcionalmente excluyendo el periodo de suspensión de labores –sin remuneración– establecido por ambas partes.

7. Trabajadores afectados con la COVID-19.- Los días de descanso médico de trabajadores infectados con la COVID-19 se consideran como días trabajados para el pago de la

gratificación.

8. Trabajadores que cesaron hasta el 30 de junio.- La gratificación trunca de estos trabajadores debió de pagarse conjuntamente con la liquidación de sus beneficios sociales, considerando los meses completos laborados durante el semestre, desde enero de 2020 a la fecha de cese.

9. Trabajadores que laboraron menos de 4 horas diarias.- Los trabajadores que laboraron a tiempo parcial, es decir, menos de 4 horas diarias, tienen derecho a la gratificación en función de los meses completos laborados durante el semestre; pues, la Ley de Gratificaciones no exige el mínimo de 4 horas diarias para percibir el beneficio.

10. Trabajadores con menos de un mes completo de servicios.- Los trabajadores que al 30 de junio de 2020 tengan menos de un mes completo de servicios, no tienen derecho a percibir la gratificación de julio de 2020.