

Gratificación por Fiestas Patrias será un sueldo más 9% adicional

Los trabajadores de la actividad privada percibirán en julio un sueldo íntegro por concepto de gratificaciones, además de una bonificación extraordinaria del 9% sobre dicha gratificación, informó la Cámara de Comercio de Lima (CCL).

Ello conforme a la Ley de Gratificaciones 27735 y su reglamento (D.S. 005-2002-TR) y a la desgravación permanente de aportes a EsSalud que establece la ley 30334.

“La gratificación y la bonificación extraordinaria del 9% deben de pagarse hasta el jueves 15 de julio 2021, siempre que el trabajador haya laborado el semestre completo de enero a junio de 2021; además, ambos conceptos deben figurar en la planilla electrónica del presente mes”, manifestó Víctor Zavala, gerente del Centro Legal de la CCL.

Considerando que los trabajadores percibirán un sueldo de gratificaciones más la bonificación extraordinaria del 9% y que el trabajador dejará de aportar a la ONP/AFP, con ello se beneficiarán con un 22% aproximadamente.



¿Cuáles son los principales cambios al Reglamento de Contrataciones del Estado?



Inflación de junio subió 0,52% en Lima Metropolitana



Eduardo González: Ejecución del presupuesto del MTC llegará al 45% en julio

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 de julio.

Para el pago de la gratificación se tomará en cuenta la remuneración que haya tenido el trabajador al 30 de junio de 2021. En caso se dé un aumento de sueldo a partir del 1 de julio 2021, dicho aumento no se tomará en cuenta para el pago de la próxima gratificación de julio.

En tanto, para los trabajadores que hayan laborado algunos meses y no el semestre completo (enero a junio), 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 inasistencia se descontará un treintavo del sexto a percibir.

¿Quiénes perciben este beneficio?

Tienen derecho a percibir dicho beneficio 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.

Los trabajadores de las pequeñas empresas, contratados después que la empresa se inscribió en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), 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 micro empresa que hayan sido contratados antes que la microempresa se inscriba en el Remype.

También los trabajadores del hogar, conforme a la nueva Ley 31047 cuya gratificación por fiestas patrias equivale a un sueldo completo.

Los trabajadores del Régimen Laboral Agrario, conforme a la nueva Ley 31110, percibirán la próxima gratificación, siempre que dentro de los 5 días de iniciada las relaciones laborales hayan comunicado a sus empleadores que percibirán su gratificación semestral-igual que los demás trabajadores- y no conjuntamente con su remuneración diaria que la nueva ley agraria establece.

¿Quiénes no perciben la gratificación?

No tienen derecho a este beneficio, los trabajadores que por convenio con la empresa perciben “Remuneración anual integral”, dado que, en este caso, la gratificación y la CTS, ya están incluidas en la remuneración integral anual acordada con el empleador.

Asimismo, no tienen derecho a la gratificación los trabajadores de microempresas que fueron contratados, después que la microempresa se inscribiera en el Remype.

Igualmente, no tienen derecho a gratificación 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

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. – Para trabajadores que conforme a la Ley 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 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.

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.

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. – 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.

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

Multas por no pagar las gratificaciones.- Las multas que puede aplicar la Sunafil por no pagar oportunamente las gratificaciones son: En la micro empresa la multa mínima es S/484 y la máxima S/1.980; en la pequeña empresa la multa mínima es S/1.980 y la máxima S/ 19.800; en la mediana y gran empresa, la multa mínima es S/6.908 y la máxima S/ 114.928.