

Gratificación por Navidad será un sueldo más 9% adicional

Los trabajadores de la actividad privada percibirán en diciembre de este año 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 en el marco de la Ley de Gratificaciones 27735 y su reglamento (D.S. 005-2002-TR) y conforme a la desgravación permanente de aportes a EsSalud que dicta la ley 30334.

“La gratificación y la bonificación extraordinaria del 9% deben de pagarse hasta el martes 15 de diciembre 2020, siempre que el trabajador haya laborado el semestre completo de julio a diciembre; además ambos conceptos deben de figurar en la planilla electrónica del presente mes”, manifestó Víctor Zavala, gerente del Centro Legal de la CCL.

También hay que considerar que además de la bonificación extraordinaria del 9%, el trabajador 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 de diciembre.

Para el pago de la gratificación se tomará en cuenta la remuneración que haya tenido el trabajador al 30 de noviembre de 2020. En caso se dé un aumento de sueldo a partir del 1 de diciembre 2020, 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 inasistencia se descontará un treintavo del sexto a percibir.

Trabajadores beneficiados

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.

Igualmente 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-TU0 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 navidad equivale a un sueldo completo.

En tanto 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.

Del mismo modo los trabajadores de microempresas que fueron contratados, después que la microempresa se inscribiera en el REMYPE. También figuran 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

Asimismo, 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.- 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.

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.