

# Gratificación por navidad: Trabajadores recibirán un sueldo íntegro más 9 % adicional

La Cámara de Comercio de Lima (CCL) presentó diversas pautas 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 vence este **15 de diciembre**.

Conforme a la **Ley N° 27735**, ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones, el trabajador del régimen laboral general del sector privado deberá percibir en diciembre de 2024 un sueldo íntegro por concepto de gratificaciones, siempre que haya laborado el semestre completo de julio a diciembre del presente ejercicio.

*“Para los afiliados a EsSalud percibirán un sueldo íntegro más un monto equivalente al 9 % de la gratificación como bonificación extraordinaria, mientras que para los trabajadores afiliados a una Empresa Prestadora de Salud (EPS), el adicional será del 6,75 %; ambos conceptos deben de figurar en la planilla electrónica del mes de diciembre”*, informó el gerente del Centro Legal de la CCL, **Álvaro Gálvez**.

## CON DERECHO A LA GRATIFICACIÓN

La CCL sostuvo que 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.

Para el caso de los trabajadores de las **pequeñas empresas** –contratados después de que la empresa se inscriba al 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 de que la microempresa se inscriba en el REMYPE.

## **RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

Según la **Ley N° 31110**, tendrán derecho a percibir las gratificaciones por Navidad 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.

## **SIN DERECHO A LA GRATI**

No tienen derecho a la gratificación los trabajadores que, por convenio con la empresa, perciben "*Remuneración anual integral*", por cuanto -en este caso- la gratificación y la CTS, ya están incluidas en la remuneración integral anual acordada con el empleador. De igual manera, los trabajadores de **microempresas**, contratados después que la microempresa se inscribió en el **REMYPE**.

También 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 como una locación de servicios.

## **DESCUENTO POR INASISTENCIA**

Los trabajadores que laboren durante todo el semestre (julio-diciembre) perciben un **sueldo completo de gratificación**. Los que laboren solo algunos meses, la gratificación será equivalente a un sexto del sueldo por cada mes completo laborado. Sin embargo, si en un mes el trabajador tuviera inasistencias injustificadas, por cada inasistencia se descontará un treintavo del sexto a percibir.

## **GRATIFICACIÓN TRUNCA**

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos 1 mes completo de servicios. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados desde julio 2024 hasta la fecha de cese. La CCL explicó que la remuneración computable para este pago es la vigente en el mes inmediato anterior al cese, la misma que se paga conjuntamente con los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Cabe mencionar que para el pago de la gratificación no se consideran las utilidades, las gratificaciones extraordinarias, las asignaciones por movilidad, educación, viáticos y los demás conceptos *“no remunerativos”*, previstos en el **Art. 19 de la Ley de CTS**.

## **MULTAS POR INCUMPLIMIENTO**

Por otro lado, si el empleador incumple el pago de la gratificación hasta el 15 de diciembre se considera una infracción grave; por tanto, podrá ser sancionado con multas diferenciadas que van desde los **S/ 566.5** hasta **S/ 134 518**, según el régimen laboral de la empresa.

Según el **D.S. 008-2020-TR** son **3 escalas de multas**

**diferenciadas:** la primera para la micro empresa, la segunda para la pequeña empresa y la tercera para la mediana y gran empresa (No MYPE). Además, para determinar el monto de la multa, además del tamaño de la empresa, se toma en cuenta el número de trabajadores afectados, considerando como base la UIT de **S/5 150** para el año 2024.

En el siguiente cuadro se consignan las multas mínimas y máximas por no pagar o depositar la gratificación por Navidad, según el tipo de empresa.

## **MULTAS MÍNIMAS Y MÁXIMAS POR NO PAGAR LA GRATIFICACIÓN**

**(DS. 008-2020-TR, EL PERUANO 10.02.20)**

<b>MICROEMPRESA</b>		
<b>INFRACCIÓN</b>	<b>MULTA MÍNIMA</b>	<b>MULTA MÁXIMA</b>
<b>NO PAGAR GRATIFICACIÓN</b>	0.11 UIT S/ 566.5	0.45 UIT S/ 2,317.5
<b>PEQUEÑA EMPRESA</b>		
<b>NO PAGAR GRATIFICACIÓN</b>	0.45 UIT S/ 2,317.5	4.50 UIT S/ 23,175
<b>MEDIANA Y GRAN EMPRESA</b>		
<b>NO PAGAR GRATIFICACIÓN</b>	1.57 UIT S/ 8,085.5	26.12 UIT S/ 134,518