

# CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES



Actualidad  
**Empresarial**



# **CTS, Vacaciones y Gratificaciones**

## **INTRODUCCIÓN**

El presente manual tiene como propósito fundamental desarrollar la teoría y práctica de los conceptos a pagar en el tracto de una relación laboral, así como, al cese del mismo.

Se ha desarrollado en el primer capítulo la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) cuyo depósito se realiza en los meses de mayo y noviembre, en forma sencilla se ha plasmado lo regulado en la normativa, así como, ejercicios prácticos que le orientarán de una forma completa.

Posteriormente hemos tratado a las vacaciones; requisitos, forma de cálculo, reducción, acumulación, fraccionamiento, y todo lo relacionado a este concepto.

Finalmente a las gratificaciones, cuyo pago se efectúa en los meses de julio y diciembre. Así como, sus últimas modificatorias relacionadas a las afectaciones y bonificación extraordinaria.

Por lo que, esperamos que el presente manual sea de apoyo y consulta para el contador, estudiante y operador del Derecho Laboral.

## **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)**

### **1. Introducción**

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente.

La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cu

mplida y

pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

Los párrafos precedentes son de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil

La CTS se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 00497-TR) y normas complementarias.

## **2. Trabajadores con derecho a este beneficio**

Tienen derecho a percibir la CTS los trabajadores del sector privado que laboren en promedio – como mínimo – una jornada de 4 horas diarias.

Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días – según corresponda – resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Así mismo, si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

Cabe indicar, que los trabajadores y los socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por lo que, también le corresponderán el beneficio de la CTS, si cumplen con los requisitos señalados para su percepción.

## **3. Días computables y excepciones**

Son computables los días de trabajo efectivo, por lo que, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán a razón de un treintavo por cada uno de estos días, es decir, estos días no serán computables para el cálculo de la CTS, sin

embargo el artículo 8º del Decreto Supremo N° 001 -97-TR establece los días que por excepción, se considerarán computables:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada imprudente o ilegal
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

En ese sentido, si el trabajador se encuentra en cualquiera de los supuestos antes señalados, deberá considerarse estos días como efectivamente laborados, tomándose en cuenta para el cómputo de la CTS.

#### **4. Trabajadores excluidos**

No todos los trabajadores percibirán este beneficio social, por lo que, en algunos casos la norma prevé el no pago o, en otros, regula su percepción mediante una norma especializada.

Se encuentran excluidos del pago de la CTS:

- Los trabajadores que hayan laborado menos de un mes completo de servicios.
- Los trabajadores que no tengan en promedio una jornada – mínima inferior a 4 horas diarias.
- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de Compensación por Tiempo de Servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar, etc.; puesto que, se rigen por sus propias normas, las cuales podrán tener derecho o no a este beneficio social.
- Los trabajadores que laboren en microempresa.

Por ejemplo, en el caso de los trabajadores de la microempresa no perciben CTS, pues o que, estos trabajadores se rigen por las normas especiales, las cuales excluye la percepción de este beneficio social

y los trabajadores de la pequeña empresa sólo percibirán 15 remuneraciones diarias por cada año de servicios

- Los trabajadores que perciben el 30 % o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios, no tendrán derecho al pago de la CTS. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.
- Aquellos trabajadores que hubieran suscrito un convenio de remuneración integral anual que incluya a este beneficio, no tendrán derecho a percibir la CTS en las fechas señaladas para su percepción; puesto que, estos trabajadores la percibirán de acuerdo con el convenio suscrito.

## **5. Remuneración computable**

Se determinará en base a la remuneración que perciba el trabajador en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente o en base a treinta jornales; según sea el caso.

Para obtener la remuneración computable las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

En el depósito que se debe efectuar a más tardar el 15 de mayo, se tomará como base la remuneración que haya percibido el trabajador en el mes de abril, además, de los conceptos remunerativos que trataremos a continuación.

## **6. Conceptos remunerativos**

El trabajador como contraprestación de sus servicios por el empleador debe percibir una remuneración que se establece conforme lo hayan pactado las partes: en dinero o en especie.

Fernández Avilés cita a Hernando Nieto “El salario, dentro del ordenamiento jurídico, se nos presenta como una figura *poliédrica*, pero eje de todo un sistema de medidas legales de alcance, finalidades y naturaleza jurídica distintos, las cuales corresponden a su vez con los diversos aspectos que integran y componen esta compleja figura”

El artículo 9º del Decreto Supremo N° 001-97-TR señala que “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la

denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición...”<sup>1</sup>

1. Fernández Avilés, José Antonio, “Configuración Jurídica del Salario”, Granada, 2001, pp.82

Así mismo, la norma citada señala que se incluya en la remuneración computable el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluye los conceptos señalados en los artículos 19º y 20º de la misma norma (remuneración no computable, que veremos más adelante).

La alimentación principal lo constituye el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía, cuando lo sustituya y la cena o comida, en forma indistinta. La alimentación principal otorgada en especie se valorizará de común acuerdo y su importe se consignará en el PDT Planillas Electrónicas PLAME y en las boletas de pago del trabajador. Si no se llegase a un acuerdo, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

Si se pacta remuneración en especie (bienes que recibe el trabajador como contraprestación de su servicio) se valorizará de común acuerdo o por el valor del mercado, siendo también materia de declaración en el PDT Planillas Electrónicas PLAME.

Si se pacta remuneración en especie (bienes que recibe el trabajador como contraprestación de su servicio) se valorizará de común acuerdo o por el valor del mercado, siendo también materia de declaración en el PDT 601.

Al respecto, el autor Elmer Arce señala que “Aunque comúnmente el pago de la remuneración se realiza en dinero, el pago en especie es el que más complicaciones pueda presentar a efecto de ser calificado como remuneración. Y ello, porque un bien o servicio, puede entenderse en unos casos remunerativos y en otros no...”<sup>2</sup>

2. Arce Ortiz, Elmer; “Derecho individual del trabajo en el Perú”, Lima, Palestra Editores, 2008, pp. 340.

## **7. Remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa**

Se considera cumplido el requisito de regularidad, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o

imprecisa, si el trabajador las ha percibido cuando menos tres veces en cada período de seis.

Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

Si el periodo a liquidar, fuere inferior a los seis meses, se exigirá de igual forma, el requisito señalado en el primer párrafo.

## **8. Remuneraciones periódicas**

Estas remuneraciones periódicas se incorporarán a la remuneración, de acuerdo a lo siguiente:

- Remuneraciones de periodicidad semestral: Se incluyen a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Por ejemplo, es el caso de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.
- Remuneración superior a los seis (6) meses: Se incorporan a razón de 1/12 de lo percibido en el semestre respectivo.
- Remuneraciones en periodos superiores a un año: No se incluyen en la remuneración computable.
- Remuneración fijas semestre pero superior a un (1) mes: Se incorporan a la remuneración computable sumando los montos percibidos y su resultado se divide entre seis, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.

## **9. Remuneración no computable**

El artículo 19º del Decreto Supremo N° 001 -97-TR señala las remuneraciones que no se consideran remuneración computable:

- **Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.**

Se entiende que esta remuneración percibe el trabajador no es otorgada como contraprestación por el prestación servicio, sino es otorgada a título de liberalidad del empleador o de manera extraordinaria.

Este concepto no remunerativo sólo está sujeto a renta de quinta categoría, es decir, no está sujeto a los demás descuentos ni aportaciones.

También se incluyen aquellos que hayan sido materia de convención colectiva o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Así como, a la bonificación por cierre de pliego.

- **Participación de las utilidades.**

La norma precisa “ cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa” por lo que, entendemos que incluye a las utilidades entregadas al trabajador en virtud del Decreto Legislativo N° 892, así como, las entregadas en forma voluntaria por el empleador o por medio de un convenio.

- **El costo o valor de las condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo son aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus labores. Su otorgamiento no es consecuencia de la contraprestación de servicios prestados por el trabajador y no son de su libre disposición.

Las condiciones de trabajo no están sujetos a ningún aporte ni contribución. Ejemplo de condiciones de trabajo: movilidad relacionada con el transporte del trabajador para la realización de cobranzas, movilidad para visitar a la cartera de clientes del empleador, los gastos generados producto de un viaje con ocasión de prestación de servicios o generados por representar a la empresa en una convención de negocios, etc.

Así mismo también puede incluirse al uniforme especializado del personal, accesorios especializados propios de la labor desempeñada, alimentación de los trabajadores que laboran en una minería, etc.

Cabe indicar, que no podrán incluirse como condición de trabajo aquella remuneración que se paga al trabajador administrativo, para el alquiler de un lugar de vivienda en la ciudad de Lima, por ejemplo, ya que, no constituiría una condición de trabajo propio de la función que desempeña.

Con respecto a las condiciones de trabajo el autor Elmer Arce Ortiz señala que “son excluidos del concepto de remuneración, por cuanto no suponen una ventaja patrimonial para el trabajador. En cambio, si una persona es contratada para tareas de limpieza de la puerta,

escaleras, pasillos, sótanos, patios, etc.; y por ello recibe como contraprestación por estos servicios el disfrute de un departamento dentro del edificio, me parece que sí estaríamos ante una percepción remunerativa”<sup>3</sup>

3. Op. Cit. pp. 341

- **La canasta de navidad o similares**

Este concepto se considera como remuneración no computable debido a que se otorga con motivo con una ocasión especial por Fiestas navideñas (canasta de navidad), no es como producto de la contraprestación prestada por el trabajador, sino como producto de esta festividad.

- **El valor del transporte**

Se considera remuneración no computable al valor de transporte siempre que razonablemente el transporte del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Cabe indicar, que este valor de transporte debe ser abonado de manera razonable al trabajador, pues, dicho monto no debe ser otorgado de tal forma que exceda la finalidad prevista.

Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva.

- **Bonificación por educación**

La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.

Este concepto puede ser otorgado a favor de los trabajadores o de los hijos de éstos, ya sea para cubrir estudios de pre – escolar, escolar, universitarios o técnicos, etc.

En el caso de los trabajadores podrán cubrirse, por ejemplo, estudios de maestrías, cursos de especialización o post-gradados, etc.; para mayor precisión de esta cobertura de estudios, se recomienda que se elabore un convenio con el trabajador a fin de precisar los gastos a cubrirse y además se deberá sustentar dichos montos a efectos de una Fiscalización.

- **Las asignaciones o bonificaciones con motivos de una contingencia o festividad**

Este monto es otorgado al trabajador con motivo de alguna contingencia o acontecimiento, como cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquella de semejante naturaleza o determinadas festividades como consecuencia de una negociación colectiva.

- **Bienes entregados por la empresa de su propia producción**

Son los bienes de la propia producción de la empresa entregados a sus trabajadores en una cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.

Para que estos bienes sean considerados como no remunerativos se debe tener en cuenta que se otorguen en forma razonable, de lo contrario, podrán ser considerados como parte de la remuneración del trabajador.

- **Alimentación como condición de trabajo**

La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo, por ser indispensable para la prestación de servicios y las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto vales de consumo otorgados por el empleador cuando se derive de mandato legal, no ingresan a la remuneración computable.

Así mismo, el artículo 20º del Decreto Supremo N° 001 -97-TR señala que tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios o cuando se derive de mandato legal.

## **10. Depósitos**

La CTS se deposita en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito, queda cumplida y pagada la obligación. El trabajador deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito.

En caso que el trabajador no cumple con lo dispuesto en el párrafo anterior, efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

Se depositará tanto dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre, respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes será depositada por treintavos.

Dentro de los cinco días de efectuado el depósito el empleador entregará al trabajador bajo cargo – una liquidación debidamente firmada, que contenga como mínimo la siguiente información:

- Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito.
- Nombre o razón social del empleador y su domicilio.
- Nombre completo del trabajador.
- Información detallada de la remuneración computable.
- Periodo de servicios que se cancela.
- Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

Se entiende realizado el depósito, en la fecha en que el empleador lleve a cabo dicha operación.

Así mismo, el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de 15 días calendario de efectuado este.

## **11. Intangibilidad e Inembargabilidad**

El artículo 37º del Decreto Supremo N° 001 -97-TR señala que “Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y hasta el 50 %. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario de pleno derecho”

En ese sentido, sólo procede el embargo de la CTS en el caso de alimentos y hasta un cincuenta por ciento (50%). Para ello, el empleador deberá informar al

Juez competente sobre el depósito una vez que haya sido notificada para que éste pueda dictar el embargo correspondiente, mediante una resolución que señale el o los conceptos afectados por la medida y el porcentaje correspondiente a embargar.

Así mismo, el abono de los depósitos al cien por ciento (100%) procederá al cese del trabajador, para ello, el trabajador deberá acudir a la institución bancaria o financiera con la constancia de cese. El empleador deberá entregar dicha constancia en el plazo de 48 horas de haberse producido el cese.

## **12. Libre Disponibilidad Temporal y posterior Intangibilidad De CTS (Ley N° 29352)**

Mediante la Ley N° 29352 publicada el 01 de mayo de 2009 se dispuso la libre disponibilidad (100 %) de los depósitos que se efectúen en mayo y noviembre de 2009.

A partir de 2010, se dispuso la restricción progresiva de la libre disposición de la CTS, de acuerdo con lo siguiente:

- De los depósitos efectuados en mayo de 2010, podrá disponer se hasta del cuarenta por ciento (40 %).
- De los depósitos efectuados en noviembre de 2010, podrá disponerse hasta del treinta por ciento (30 %).

A partir del 2011, se dispuso que los trabajadores podrán disponer de sus cuentas individuales de CTS, sólo del setenta por ciento (70%) del excedente de seis (06) remuneraciones brutas.

Posteriormente con la Ley 30334, de fecha 18 de junio de 2015 se autorizó a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas, de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

Para tal efecto, según Ley se considerará el monto de la última remuneración del trabajador, y corresponderá a los empleadores comunicar a las instituciones financieras el monto intangible de cada

trabajador. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de fiscalizar el cumplimiento de la presente disposición

Esta libre disponibilidad y posterior intangibilidad de la CTS se ha dispuesto con la finalidad de tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida de empleo. El monto no disponible se obtiene multiplicando por cuatro (4) la remuneración mensual señalada en los párrafos anteriores, según corresponda. Sin embargo, a partir del 1 de octubre de 2016 la comunicación solo se realizara a solicitud del trabajador según lo establecido en el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 012- 2016-TR.

En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la última remuneración mensual se establece en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos seis (6) meses. Si el período a considerarse fuere inferior a seis (6) meses, la última remuneración se establecerá en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho período.

Los empleadores deberán comunicar a las entidades financieras, a pedido de los trabajadores, el monto intangible de cada trabajador. Dicha comunicación no deberá exceder el plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del requerimiento del trabajador.

En caso de negativa injustificada, demora del empleador o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad de la comunicación a las entidades financieras dentro del plazo establecido, se dará lugar a que, acreditado el derecho, la Autoridad Inspectiva de Trabajo sustituye al empleador y extiende la comunicación correspondiente a las entidades financieras.

Lo previsto en esta disposición se produce sin perjuicio de las multas administrativas que puedan corresponder por no cumplir con los deberes de información hacia las entidades depositarias relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios.

### **13. Uso de la CTS para la adquisición de Viviendas o Terrenos**

Lo dispuesto en la Ley N<sup>o</sup> 28461, referida al uso, en forma excepcional y por una sola vez, de hasta el ochenta por ciento (80%) del monto total acumulado de la Compensación por Tiempo de

Servicios (CTS) más sus intereses por parte de los trabajadores, para ser destinado a la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda o a la adquisición de terreno fue DEROGADO de forma tácita por la Ley N° 29352.

## **15. CASOS PRÁCTICOS**

### **Caso Práctico N 1**

#### **Trabajador que laboró durante el semestre**

El contador de la empresa “Decoraciones para el hogar S.A.C.” nos consulta sobre el cálculo de la CTS de una trabajadora con carga familiar, que percibe una remuneración fija de S/. 1,800.00 y percibió horas extras durante los meses de febrero, marzo y abril por un monto de S/. 100.00, S/. 150.00 y S/. 200.00, respectivamente.

#### **Solución:**

##### **Remuneración computable:**

- Remuneración fija mensual: S/. 1,800.00
- Horas extras: S/.75.00 (\*)
- Asignación familiar: S/. 93.00
- 1/6 de la gratificación del mes de diciembre: S/. 300.00 (\*\*)

Total: S/. 2268.00

(\*) Ingresan al cómputo el total de las horas extras, al haberse cumplido el requisito de regularidad –como mínimo tres veces en el semestre acomputar.

Se suman las horas extras y el resultado se divide entre seis:  
 $100+150+200 = 450/6 = 75$

(\*\*) El sexto de la gratificación percibida en el mes de diciembre:  
 $1800/6= 300$

##### **Cálculo del monto de la CTS a depositar:**

$1/12 \times S/. 2268.00 \times 6 = S/. 1134.00$

## Caso práctico N° 2

### Trabajador que Percibe CTS Trunca

El jefe de Recursos Humanos nos consulta sobre la CTS de un trabajador que ingreso a laborar el 01 de noviembre 2017 y cesó el 28 de febrero de 2018. Sabiendo que percibe una remuneración fija mensual de S/. 1500.00 y tuvo durante el tiempo que laboró 5 faltas injustificadas y percibió una bonificación por cumpleaños de S/. 200.00 y movilidad supeditada a la asistencia del trabajador por un monto total de S/. 300.00

### Solución:

#### Datos

- Remuneración fija mensual S/. 1500.00
- Faltas injustificadas : cinco (05)
- Bonificación por cumpleaños: S/. 200.00 (\*)
- Movilidad supeditada a la asistencia del trabajador S/. 300.00 (\*\*)
- Gratificación del mes de diciembre: 500.00 (\*\*\*)

(\*)(\*\*) No ingresan a la remuneración computable a efectos del cálculo de la CTS, conforme lo señala el artículo 19° del Decreto Supremo N° 001 -97-TR.

(\*\*\*) Al ingresar el 01 de noviembre, le correspondió por la gratificación del mes de diciembre:  $1/6 \times 1500 \times 2 = 500$

#### Remuneración computable:

- Remuneración fija mensual: S/. 1500.00
- 1/6 de la gratificación de Navidad: S/. 83.33 (\*) Total: S/.1583.33

(\*) Ingresa al cómputo de la CTS el sexto de la gratificación percibida en el mes de diciembre:  $500/6 = S/. 83.33$

#### Cálculo de la CTS por el semestre incompleto:

$1/12 \times S/.1583.33 \times 4 = S/. 527.78$

Cálculo de faltas injustificadas: S/.1583.33/12

= S/. 131.94/30=S/. 4.40 S/. 4.40 x 5 = S/. 22.00 TOTAL DE CTS TRUNCA:

S/. 527.78– S/. 22.00 = S/. 505.78

### **Caso práctico N° 3**

#### **Remuneración Fija y Variable**

La Srta. Andrea Gómez labora en la empresa inmobiliaria “La Arbolada de Monterrico S.A.C.” percibiendo una remuneración básica de S/.1200.00 en forma mensual. Así mismo durante los meses de diciembre, febrero y marzo ha realizado horas extras por la suma de S/.100.00, S/.180.00 y S/.150.00 respectivamente.

Nos consulta sobre el pago de su CTS para el mes de mayo.

Analizando los datos Remuneración básica: S/.1200.00 Horas Extras por los 3 meses: S/.430 Gratificación Dic.: S/.1200.00

#### **Cálculo de las horas extras**

Las horas extras ingresan a la remuneración computable, al haberse percibido tres meses en el semestre a computar. Para su incorporación, se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

**De esta manera:**

$$100 + 180 + 150 = 430$$

$$430 /6 = 71.67$$

**Cálculo de la remuneración computable Remuneración básica 1200.00**

Horas Extras 71.67

1/6 gratificación 200.00

Total 1471.67 Cálculo de la CTS

## **Caso práctico N° 4**

### **CTS Trunca**

Un trabajador (con carga familiar) que ha laborado cinco (05) meses, percibe una remuneración mensual de S/. 1500.00 y además percibió una movilidad supeditada al traslado de S/. 200.00 mensuales y comisiones por los meses de noviembre y diciembre por los montos de S/ 300.00 y S/. 400.00 respectivamente.

Analizando los datos Remuneración básica: S/. 1500.00 Asignación familiar: S/. 93.00 Gratificación Dic: S/. 500.00

Movilidad supeditada al traslado: S/. 200.00 (\*) Total de comisiones nov. y dic.: S/. 700.00 (\*\*)

*(\*) No ingresa a la remuneración computable a efectos del cálculo de la CTS, conforme lo señala el artículo 19° del Decreto Supremo N° 001 -97-TR.*

*(\*\*) No ingresan a la remuneración computable, toda vez, que no cumple con el requisito de regularidad, de conformidad con el artículo 16° del Decreto Supremo N°001-97-TR, al haberse percibido las comisiones sólo por 2 meses en el semestre a computar.*

### **Cálculo de la remuneración computable**

Remuneración básica 1500.00

Asignación familiar 67.50 1/6 de la gratificación 83.00 Total 1650.50

### **Cálculo de la remuneración computable**

Remuneración básica 1500.00

Asignación familiar 93.00

1/6 de la gratificación 83.33

Total 11676.33

### **Cálculo de la CTS**

$1/12 \times 1676.33 \times 5 \text{ meses} = \text{S/}. 698.47$

## **Caso práctico N° 5**

### **Trabajador que percibe Remuneración Fija y Permanente**

La empresa "MULTISERVICIOS ZELADA S.A.C", nos pide determinar el cálculo de la CTS a depositar correspondiente al periodo comprendido del 01.11.2017 al 30.04.2018; nos brinda la siguiente información el trabajador percibe una remuneración básica, alimentación principal, asignación familiar y movilidad considerada de libre disposición (por no estar sujeta a la asistencia al centro de labores, ni como condición de trabajo).

#### **Datos:**

- Fecha de ingreso : 10.06.2014
- Tiempo computable : 6 meses (Del 01.11.2017 al 30.04.2018)
- Remuneración mensual de abril 2018
- Básico : S/. 2,500.00
- Alimentación principal : S/. 200.00

4. La alimentación principal sí se considera remuneración computable para el cálculo de CTS, de acuerdo con el artículo 12° del D.S. N° 001-97-TR (01.03.97) y el artículo 5° de su reglamento, el D.S. N° 004-97-TR (15.04.97).

- Movilidad : S/. 200.00
- Asignación familiar : S/. 93.00
- Total : S/. 2,993.00
- Gratificación de diciembre: S/. 2,975.00

#### **Remuneración Computable:**

- Básico : S/. 2,500.00
- Alimentación principal : S/. 200.00
- Movilidad : S/. 200.00
- Asignación familiar : S/. 93.00

- 1/6 de la gratificación de diciembre : S/. 495.83
- Total : S/. 3488.83

**Cálculo del depósito:**

Remuneración computable	Número de meses del año	de Número de meses a depositar	Total a depositar
S/. 3488.83 / 12 * 6 =			S/. 1744.42

El monto que se deberá depositar por concepto de CTS por el período noviembre – abril será de S/. 1744.42

Debe ser depositado en la cuenta de la entidad bancaria elegida por el trabajador, dentro de los 15 primeros días naturales del mes de mayo5.

5. Artículo 22 del Decreto Supremo 001-97-TR (01.03.97)

**Caso práctico N° 6**

**Trabajador con Remuneración Variable e Imprecisa**

La empresa “Cometa S.A.C” nos pide determinar el cálculo de la CTS a depositar correspondiente al periodo comprendido del 01.11.2017 al 30.04.2018; nos brinda la siguiente información el trabajador percibe una remuneración básica, alimentación principal, asignación familiar y comisiones

**Datos:**

- Fecha de ingreso : 01.10.2013
- Tiempo computable: 6 meses (Del 01.11.2017 al 30.04.2018)
- Remuneración mensual de abril 2018
- Básico : S/. 3,000.00
- Alimentación principal : S/. 300.00
- Asignación familiar : S/. 93.00

- Total : S/. 3,393.00
- Gratificación de diciembre :S/. 3,375.00

### **Información Adicional:**

Comisiones percibidas en el último semestre6:

6. Las comisiones son consideradas remuneración principal, por lo que la remuneración computable se obtiene promediando las comisiones percibidas en el semestre respectivo, de acuerdo con el artículo 17º del D.S. Nº 001-97-TR (01.03.97).

- Noviembre : S/. 800.00
- Diciembre : S/. 1,200.00
- Enero : S/. 600.00
- Febrero : S/. 1,000.00
- Marzo : S/. 900.00
- Abril : S/. 700.00
- Total : S/. 5.200.00

Promedio de comisiones percibidas:  $S/. 5.200.00 / 6 = S/. 866.66$

### **Remuneración Computable:**

- Básico : S/. 3,000.00
- Alimentación principal : S/. 300.00
- Asignación familiar : S/. 93.00
- 1/6 de la gratificación de diciembre: S/. 562.50
- Promedio d comisiones : S/. 866.66
- Total : S/. 4,822.16

Cálculo del depósito:

<b>Remuneración computable</b>	<b>Número de meses del año</b>	<b>de meses</b>	<b>Número de meses a depositar</b>	<b>Total a depositar</b>
S/. 4,822.16 2,411.08	/	12	*	6 = S/.

El monto que se deberá depositar por concepto de CTS por el período noviembre – abril será de S/. 2,411.08

### **Caso práctico N° 7**

#### **Trabajador que ingresó a laborar en la quincena del mes de Abril 2018**

##### **Datos:**

- Fecha de ingreso: 15.04.2018
- Remuneración percibida en abril de 2018: S/. 930.00
- Período a liquidar: 16 días (Del 15.04.2018 al 30.04.2018)

Para tener derecho a la CTS, de acuerdo con el artículo 2° del D.S. N° 001-97-TR (01.03.97), el trabajador tiene que tener como mínimo un mes de servicio. En este caso el trabajador no cumple con este requisito, por lo que no se realizará el depósito en mayo de 2018. Pero esos 15 días no se pierden, se incorporan en el cálculo de la CTS del semestre siguiente.

## 14. Modelo de liquidación de CTS

La Empresa "Sol & Mar" domiciliada en Jr. Los Ruisseños N° 522, Los Olivos, Lima, representado por el Gerente General Sr. Jerónimo Bustamante Reynoso, identificado con DNI N° 08526323, otorga a María del Pilar Álvarez Suárez la presente constancia del depósito, de su compensación por tiempo de servicios

Realizado el 15.11.2018 en la Cuenta CTS N° 052862365588 del Banco de Crédito del Perú, por los siguientes montos y periodos:

### 1. Periodos que se liquidan

Del 01.05.2018 al 31.10.2018.

### 2. Remuneración computable

- Básico S/. 2,000.00
- Asignación Familiar S/. 93.00
- Comisiones (promedio semestral) S/. 300.00
- Horas extras (promedio semestral) S/. 200.00
- 1/6 de la gratificación S/. 350.00 TOTAL S/. 2,945.00

### 3. Cálculo

- Por los meses completos laborados (\*)  $1/12 \times 2,945.00 \times 6$  meses S/.1,471.50

### 4. Monto Depositado: S/.1,471.50

\_\_\_\_\_  
Firma del Trabajador

\_\_\_\_\_  
Firma del Empleador

(\*) Si hubiera días al cálculo se le agregaría los días laborados ( $1/12 \times 1/30 \times$  remuneración computable x días laborados)

## EL DESCANSO VACACIONAL

### 1. Introducción

El Descanso vacacional es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral, se entiende como el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados<sup>7</sup> que tiene derecho el trabajador, luego de cumplido un año completo de servicios. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

7. Según Arce Ortiz, Elmer; que cita a Martín Velarde y otros, “Sobre el derecho de vacaciones”, Madrid, TEC- NOS, p. 565; señala que, Junto a los descansos semanales obligatorios, el artículo 25º de la Constitución reconoce el derecho de los trabajadores el descanso anual remunerado. A tradicional objeto de preservación de la salud, física y síquica, se añaden en la actualidad otros objetos, como la dedicación del trabajador a actividades de ocio y recreación. Esta concepción moderna, que trasciende el mero reposo del trabajador, va a tener importancia por su carácter interpretativo de las reglas legales de vacaciones (Destaca la función interpretativa del concepto moderno).

Se encuentran reguladas en el Decreto Legislativo N° 713 (Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada) y Decreto Supremo N° 012-92-TR (Reglamento sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada).

### 2. Requisitos para gozar de las Vacaciones

Para que el trabajador adquiera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir requisitos indispensables que deben darse conjuntamente: un año completo de servicios y cumplir con el record vacacional correspondiente, con las peculiaridades que señalamos a continuación:

### 3. Año continuo de labor

El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios laborado.

#### **4. Días efectivos de trabajo**

Dentro del año de servicios el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor, de acuerdo a la jornada ordinaria realizada:

- a. Jornada ordinaria de seis días a la semana: Los trabajadores deben haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta (260) días en dicho período.
- b. Jornada Ordinaria de cinco días a la semana: Los trabajadores deben haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) días en dicho período.
- c. El plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufraparalizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13º del Decreto Legislativo N° 713.

#### **5. Cómputo de los días efectivos de trabajo**

Establecida la oportunidad del descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo, toda vez, que la norma señala días calendarios.

Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a. La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b. La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c. Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d. Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos solamente los primeros sesenta (60) días dentro de cada año de servicios.
- e. El descanso previo y posterior al parto.
- f. El permiso sindical.
- f. Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- g. El período vacacional correspondiente al año anterior.

- h. Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

## **6. Duración del Descanso Vacacional**

La duración del descanso vacacional es de treinta (30) días calendarios, conforme a lo señalado en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713 (Descansos remunerados de los Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada), salvo, regímenes laborales especiales que se regirán por sus propias normas.

### **a. De los profesores**

La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplica el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento. Los períodos vacacionales de los profesores que laboran en el área de gestión pedagógica son sesenta (60) días anuales otorgados al término del año escolar. Durante las vacaciones escolares de medio año, los profesores limitan su labor a terminar los trabajos de primer semestre y a preparar los del segundo. El derecho a las vacaciones es irrenunciable.

### **b. De la adopción**

El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia señalada en el Artículo 1º de la Ley N° 27409, siempre que haya gozado de la misma.

La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario al inicio del goce vacacional.

### **c. De los trabajadores del hogar**

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año completo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

#### **d. De los trabajadores de construcción civil**

El trabajador de construcción civil que fuere despedido después de 6 días de labor efectiva, recibirá, como compensación vacacional la cantidad equivalente al 10 % de todos los salarios básicos percibidos durante su período de trabajo.

Tanto en el caso de despedida como de retiro voluntario, la compensación vacacional será equivalente a dos jornales y medio si se realiza al cumplir el trabajador dieciocho días de labor efectiva. Si el trabajador cumple el año, tendrá derecho a los 30 días de vacaciones.

Cabe indicar, que en el pago de la compensación vacacional no se tomará en cuenta las horas extras laboradas; ni el salario dominical.

#### **e. Del trabajador agrario**

El descanso vacacional del trabajador agrario es de quince días calendario por cada año completo de servicios. Así mismo, se podrá establecer acuerdos entre el trabajador y empleador si el plazo es mayor al establecido.

#### **f. De los trabajadores de la micro y pequeña empresa**

Los trabajadores que se encuentren contratados por las normas laborales del régimen especial de la micro y pequeña empresa tendrán derecho a 15 días de descanso vacacional remunerado por año completo de servicios.

Cabe indicar, que los trabajadores de la micro empresa no tienen derecho al descanso vacacional.

### **7. Acumulación**

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador (sin necesidad de autorización o conocimiento previo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) en acumular hasta dos (02) descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales (estos días son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados).

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

## **8. Reducción**

El descanso vacacional puede reducirse de treinta (30) a quince (15) días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Cabe indicar, que en el dispositivo del PDT 601 -Planillas electrónicas se deberá declarar de modo separado la compensación vacacional y el descanso vacacional.

Declaración en el PDT 601 Planillas electrónicas:

En este dispositivo, se declara la reducción del descanso vacacional de un trabajador que percibe una remuneración mensual de S/. 2,000.00 nuevos soles mensuales, como se ha señalado percibirá una compensación de quince días de remuneración, y se declarará, conforme a los siguientes conceptos:

- Remuneración o Jornal básico: 15 días laborados
- Remuneración vacacional: 15 días de descanso vacacional.
- Compensación vacacional: 15 días de remuneración.

Código	Concepto	Devenido (S/)	Pagado (S/)
0100	TRABAJO SOBRETIEMPO (H. EXTRAS 25%)		
0106	TRABAJO SOBRETIEMPO (H. EXTRAS 25%)		
0117	COMPENSACIÓN VACACIONAL	1,000.00	1,000.00
0118	REMUNERACIÓN VACACIONAL	1,000.00	1,000.00
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	1,000.00	1,000.00
0201	AFILIACIÓN FAMILIAR		
0306	BONIFICACIONES REGULARES		
TOTAL INGRESOS:		3,000.00	3,000.00

## 9. Oportunidad del Descanso

Las vacaciones serán otorgadas al trabajador en el período anual sucesivo a aquel en que alcanzó el derecho al goce de dicho descanso. Es decir, cumplido el año de labores, el trabajador adquiere derecho a las vacaciones, y ésta debe ser gozada dentro de los 12 meses siguientes de haber cumplido el año de servicios.

La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz. En ese sentido, si el trabajador y el empleador no llegaron a un acuerdo en la oportunidad del descanso vacacional,

es el empleador quien lo decidirá, atendiendo a las necesidades de la empresa y a los intereses del trabajador.

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el período de vacaciones.

## **10. Remuneración Vacacional**

### **a. Monto y base de cálculo**

El artículo 25º de la Constitución Política del Perú establece el derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones anuales pagadas.

El principio que rige el pago de la remuneración vacacional es que el trabajador debe percibir como remuneración vacacional la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18º del Decreto Legislativo N° 650.

Por tanto, es remuneración computable para el descanso vacacional, todo pago que el trabajador hubiere percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando. Así mismo, se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

### **b. Conceptos no computables**

No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en el artículo 19º y 20º del D. Leg. N° 650.

## **11. Casos especiales de remuneración vacacional**

### **a. Comisionistas**

La remuneración vacacional de los comisionistas se establece en base al promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

### **b. Agentes de seguros**

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional.

### **c. Destajeros**

Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

### **d. De temporada**

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labora efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

## **12. Oportunidad de pago**

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Seguro Social en Salud (EsSalud) y a la ONP, ni la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

Si el trabajador acordó la reducción del descanso recibirá antes de que se inicie éste, además del monto correspondiente a los días de descanso, el monto de la compensación correspondiente.

## **13. Registro**

El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el PDT Planilla Electrónica PLAME o registro que la sustituya el monto que corresponda al descanso vacacional.

La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso, sin embargo, como se ha indicado, el pago deberá realizarse antes del inicio del periodo vacacional.

### **Declaración en el PDT Planilla Electrónica PLAME:**

En este dispositivo, se declara la remuneración vacacional de un trabajador que percibe una remuneración mensual de S/.1,800.00 nuevos soles y goza de 30 días de vacaciones conforme al cuadro señalado:

Declaraciones Juradas » Nueva declaración » Detalle de Declaración » Trabajadores » Ingresos

Empleador: ASESORIA Y EVENTOS PACIFICO S.A.C. RUC: 20440279601

Trabajadores:

Tip Num. Día	Apellido y Nombre	Días	Ingresos	Descuentos	Aporta Trab.	Neto a Pagar	Apor
01-40017132	ALAYO LA ROSA VA	30					

Ingresos:

Código	Concepto	Devenido (S/)	Pagado (S/)
0105	TRABAJO SOBRETIENTO (R. EXTRAS 25%)		
0106	TRABAJO SOBRETIENTO (R. EXTRAS 30%)		
0117	COMPENSACIÓN VACACIONAL		
0118	REMUNERACIÓN VACACIONAL	1,800.00	1,800.00
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR		
0306	BONIFICACIONES REGULARES		
TOTAL INGRESOS:		1,800.00	1,800.00

#### 14. Trabajadores que no gozan del Descanso: Triple Remuneración Vacacional

Puede ocurrir que el trabajador cumpla con el récord vacacional pero no disfrute del descanso físico en el período anual en el que le corresponde, en ese caso, percibirá la triple remuneración que se computa de la forma siguiente: una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y, una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

La indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

Cabe indicar, que esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Declaración en el PDT 601 Planillas electrónicas: Declaración en el PDT Planilla electrónica PLAME:

La indemnización por vacaciones no gozadas se declaran en el PDT Planilla Electrónica PLAME. En esta declaración el trabajador percibe una remuneración de S/. 2,500.00 nuevos soles mensuales, conforme a lo señalado a continuación:

The screenshot displays the 'PDT Planilla Electrónica - PLAME' interface. The header includes the SUNAT logo and navigation tabs: 'Declaraciones', 'Análisis', 'Nueva Declaración', 'Detalle de Declaración', 'Trabajadores', and 'Ingresos'. The main content area shows the employer 'ASESORIA Y EVENTOS PACIFICO S.A.C.' and a list of workers. One worker, 'ALAYO LA ROSA YA', is highlighted with a monthly remuneration of 2,500.00 S/. The 'Ingresos' section shows a table with columns for 'Código', 'Concepto', 'Devolvido (S/)', and 'Pagado (S/)', with a total of 2,500.00 S/ for the period 11/2011.

Código	Concepto	Devolvido (S/)	Pagado (S/)
0006	BONIFICACIONES REGULARES		
0403	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS		
0406	GRATIF. E PATRIAS NACIDAS - LEY 29591		
0407	GRATIFIC. PROPORCIONAL - LEY 29591		
0501	INDEMNIDAD ILUSTRADA O HOETL		
0504	INDEMNIZACIÓN VACACIONES NO GOZADAS	2,500.00	2,500.00
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS		
TOTAL INGRESOS:		2,500.00	2,500.00

## 15. Terminación del Vínculo Laboral

Al momento del cese, cualquiera que sea la causa, pueden presentarse cualquiera de éstas tres situaciones:

### a. Record vacacional

Que el trabajador haya cumplido el récord vacacional y no haya disfrutado del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquirió el derecho y ya acumuló otro récord vacacional.

En este caso, tendrá derecho a percibir la triple remuneración vacacional por el primer record vacacional acumulado y lo que

corresponde al pago de las vacaciones por el segundo record vacacional laborado.

**b. Vacaciones truncas posteriores al año**

Que el trabajador haya cumplido un año completo de servicios y el correspondiente récord señalado en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713 y se encuentre dentro del año en que le corresponde gozar de sus vacaciones.

El trabajador percibirá el íntegro de la remuneración vacacional, correspondiente al año completo laborado y lo que corresponde a las vacaciones truncas por los meses y días laborados.

**c. Récord Trunco Vacacional**

Que el trabajador aún no haya cumplido el récord vacacional, en cuyo caso será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

Para que proceda el pago del récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar mínimo un mes de servicios al empleador. Cumplido ese requisito tiene derecho al pago del record trunco vacacional por los meses y días laborados.

**d. Declaración del PDT Planilla electrónica PLAME:**

Vacaciones truncas de un trabajador cuyo monto asciende a la suma de S/.1,200.00. Se declarará conforme a lo señalado en el cuadro adjunto:



## GRATIFICACIONES

### 1. Introducción

Las gratificaciones legales son un beneficio social que el empleador otorga al trabajador en base a un mandato legal y que en los últimos tiempos ha sufrido cambios en relación a su otorgamiento.

En el presente manual detallaremos el tema de las gratificaciones por fiestas patrias y la navidad del Señor, llamadas también legales, las mismas que se encuentran reguladas en la Ley N° 27735, Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Ley N° 29351, Decreto Supremo N° 007-2009-TR y Ley N° 29714.

### 2. Ámbito de aplicación

Este beneficio social se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es decir, para los trabajadores que laboren para un empleador privado o una entidad pública que se encuentre sujeta al régimen privado.

Cabe indicar, que este beneficio se aplica a los trabajadores sea cual fuere su modalidad del contrato de trabajo, es decir, se encuentran sujetos a este beneficio los trabajadores con contrato a plazo indefinido, a plazo fijo o sujeto a modalidad, los trabajadores a tiempo

completo, a tiempo parcial e inclusive para los que laboren menos de cuatro (4) horas, requisito que resulta exigible para el caso de las CTS y vacaciones; asimismo, los socios trabajadores de las cooperativas tienen también derecho al beneficio de las gratificaciones.

### **3. Trabajadores excluidos**

Las personas que presten servicios al amparo de un contrato de locación de servicios o que están sujetas a convenio de modalidades formativas laborales, quedan excluidas de los alcances de la norma por la propia naturaleza de su vínculo jurídico, sin embargo, los últimos, perciben media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa, que no sólo es un monto menor al otorgado en las gratificaciones, sino que no necesariamente coincidirá con las fechas establecidas para este beneficio.

Para tal efecto, no se encuentran sujetos a esta norma los trabajadores de los regímenes especiales, pues se rigen por sus propias leyes, así como a aquellos trabajadores sujetos a convenios colectivos, siempre que le fuera más favorable.

### **4. Tiempo de servicios**

La gratificación por Fiestas Patrias se considera los meses de Enero a Junio y la de Navidad se calcula por el período julio -diciembre. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

La remuneración computable se establece por meses laborados completos, por lo que, los días que no se consideren efectivamente laborados se deducirán a razón de un treintavo por cada uno de estos días; es el caso de faltas injustificadas, licencia sin goce de haber, suspensión de labores por sanción disciplinaria, etc.

Sin embargo, surge la interrogante, en el caso de los trabajadores que habiendo tenido vínculo laboral no han laborado por tratarse de un día feriado, como por ejemplo 1º de mayo o un día no laborable de la empresa, en este caso, si deberá considerarse como mes completo laborado, pues, el trabajador no labora por mandato de ley y en el segundo caso, no se labora por disposición de la empresa.

El artículo 2º del Decreto Supremo N° 005-2002-TR establece excepciones para considerar el tiempo efectivamente laborado, en los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional.
- La licencia con goce de remuneraciones
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de los subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que este remunerado o pagado con subsidios de seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

En Efecto, si durante la quincena del mes de julio y de diciembre, el trabajador se encuentra en uno de estos supuestos el empleador está en la obligación de otorgarle este beneficio, de acuerdo a la normatividad vigente.

## **5. Requisitos para percibir el derecho**

Es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad que corresponda percibir este beneficio o encontrarse en las excepciones señaladas en el punto anterior.

En ese sentido, se le abonará al trabajador una remuneración íntegra, si ha laborado durante todo el semestre, salvo, descuentos establecidos por ley, por mandato judicial o con autorización del trabajador.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse, de la misma forma que corresponde el pago para los trabajadores que han laborado durante el semestre, es decir, en la primera quincena del mes de diciembre.

### **Cas. N° 968-2001-Santa.**

“Para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Complementariamente, son requisitos para tener derecho a percibir las gratificaciones estar efectivamente laborando en el mes en que corresponda percibiendo o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios...En tal sentido, cuando

la ley se refiere que el trabajador se encuentre trabajando para tener derecho a la gratificación, debemos entender que se refiere a la prestación de labores efectivas.”

En ese sentido, si el trabajador no se encuentre laborando en la fecha del otorgamiento, no les corresponderá percibir este beneficio, salvo en el caso que el trabajador este haciendo uso del goce de vacaciones, de licencia con goce de haber o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo, en el caso de cese del trabajador y que haya laborado como mínimo un mes completo de servicios (gratificaciones truncas).

## **6. Oportunidad de pago**

Las gratificaciones del mes de julio con ocasión de fiestas patrias serán pagadas hasta la primera quincena del mes de julio y la de diciembre -con ocasión de la navidad del señor serán abonadas en la primera quincena del mes de diciembre.

El empleador deberá abonar el pago de las gratificaciones en las fechas señaladas, en este sentido, el hecho que el empleador abone el pago en distinta oportunidad que la señalada, contraviene a la disposición legal, pues existe un mandato normativo que expresa en forma específica la fecha de pago. Pues, tienen como finalidad cubrir los gastos adicionales en que incurre el trabajador con ocasión de estas fiestas, si se otorgara en fechas distintas a las previstas en la legislación, se desnaturalizaría la finalidad que origina el pago.

## **7. Monto de las gratificaciones**

Conforme a lo señalado por el artículo 2º de la Ley N° 27735 el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, sin embargo, mediante el Informe emitido por el Ministerio de Trabajo, la gratificación por Navidad se calcula en base a la remuneración percibida por el trabajador en la segunda quincena del mes de diciembre, conforme a lo establecido en el Reglamento de dicha norma.

El monto de las gratificaciones, para el caso de las remuneraciones principales y variables, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de diciembre, para el pago de diciembre. Si el periodo a liquidarse fuera inferior a seis meses la remuneración computable, se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho periodo.

Así mismo, tratándose de remuneraciones complementarias de naturaleza variable se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en tres meses durante el semestre correspondiente.

Precisamos, que no forman parte de la remuneración computable los conceptos contemplados en el Artículo 19º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Por ejemplo: gratificaciones extraordinarias, condición de trabajo, canasta familiar, participación de utilidades, etc.

## **8. Incompatibilidad para la percepción del beneficio**

La percepción de las gratificaciones es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente denominación, se reconozca al trabajador en cumplimiento de las disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable al trabajador. Por ejemplo, es el caso de un convenio colectivo, que de otorgase mayores beneficios, se preferirá las estipulaciones contenidas en el mismo, que a las señaladas en la legislación de la materia.

## **9. Gratificación proporcional**

El derecho a las gratificaciones trucas se origina al momento del cese del trabajador, siempre y cuando hubiera laborado como mínimo un mes completo de servicios, en forma proporcional a los meses laborados completos en el semestre a computar, deduciéndose a razón de un treintavo en caso de días que no se consideren efectivamente laborados.

Sin perjuicio de lo anterior, precisamos que en caso que el empleador no haya abonado al trabajador el pago de las gratificaciones en la quincena del mes de diciembre, se abonará el pago con la remuneración de la fecha que debió otorgarse el beneficio, sin perjuicio de los intereses correspondientes.

Cabe indicar, que el pago de las gratificaciones trucas se efectúa dentro de las 48 horas siguientes de haberse producido el cese, juntamente con el pago de todos los beneficios sociales.

## **10. Aplicación de la Ley 29351 y su Reglamento 38**

El 19 de junio de 2011 se publicó la Ley N° 29714. Dicha norma prorrogó la vigencia de la Ley N° 29351 (Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad) en la que se establecía las inafectaciones a las aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna, salvo, los establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Así mismo, la mencionada norma y su Reglamento (Decreto Supremo N° 0072009TR) no sólo establecían dichas inafectaciones, también disponía que el empleador otorgue al trabajador el concepto que correspondía pagar a EsSalud, como un a “bonificación extraordinaria” de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En el caso, que el trabajador se encuentre cubierto por una Entidad Prestadora de Salud EPS dicha bonificación equivale a 6.75 % del aporte a EsSalud que hubiese efectuado el empleador por concepto de gratificaciones.

Dicha bonificación extraordinaria estaría sujeta a retención de renta de quinta categoría y sería abonada en el momento que se otorgue el pago de las gratificaciones. En ese sentido, con las normatividades referidas líneas arriba se disponía que las gratificaciones no estarán afectas a AFP u ONP, EsSalud, SCTR, Senati, Conafovicer, pero sí estarán afectos a renta de quinta categoría, Sin embargo, podrán ser materia de descuento los originados por mandatos judiciales, como es el caso de los alimentos, por ejemplo, así como los descuentos autorizados por el trabajador.

Recordemos que la Ley 29714 prorrogó la vigencia de la Ley N° 29351 -Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad hasta el 31 de diciembre de 2014, después de la fecha (a partir de enero del 2015) las gratificaciones vuelven a estar afectas a todo tipo de descuento a, además ya no se le concederá la bonificación extraordinaria del 9% a favor del trabajador, sino será un aporte del empleador hacia EsSalud.

Posteriormente con la Ley 30334, de fecha 18 de junio de 2015, dispuso que las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. Por lo tanto, con las normatividades referidas líneas arriba se disponía que las

gratificaciones vuelven, ahora de forma permanente, a no estar afectas a AFP u ONP, EsSalud, SCTR, Senati, Conafovicer, pero sí estarán afectos a renta de quinta categoría, Sin embargo, podrán ser materia de descuento los originados por mandatos judiciales, como es el caso de los alimentos, por ejemplo, así como los descuentos autorizados por el trabajador.

## **11. Multas e Infracciones**

Conforme lo establece el artículo 24º del Decreto Supremo N° 019 - 2006-TR constituye infracciones graves no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

## **12. CASOS PRÁCTICOS**

### **Caso práctico N° 1**

#### **Horas Extras y Remuneración No Computable**

La Srta. Pamela González labora en la empresa inmobiliaria desde el 01 de junio,

percibiendo lo siguiente:

- Remuneración básica de S/. 1200.00.
- Horas extras por los meses de agosto, setiembre y octubre por la suma de S/.100.00, S/.180.00 y S/.150.00 respectivamente.
- Canasta de navidad valorizada en S/. 200.00

#### **Solución:**

#### **Cálculo de las horas extras**

Las horas extras ingresan a la remuneración computable, al haberse percibido tres meses en el semestre a computar:

$$100 + 180 + 150 = 430$$

$$430/6 = 71.67$$

Remuneración no computable

No se considera remuneración computable a la canasta de navidad, de conformidad con el artículo 19º del Decreto Supremo N° 001-97-TR. Cálculo de la remuneración computable:

- Remuneración básica S/.1200.00
- Horas extras S/.71.67 Suma resultante: S/.1271.67

### **Cálculo de las gratificaciones**

$$1/6 \times 1271.67 \times 6 \text{ meses} = 1271.67$$

Total Monto a pagar: 1271.67

### **Caso práctico N° 2**

#### **Remuneración Fija y Comisiones**

La Sra. Miriam Gálvez labora en la empresa "Colorx Perú S.A.C." percibiendo una remuneración mensual fija de S/1,200.00.

Además, percibió comisiones por ventas realizadas, conforme al siguiente detalle:

- Agosto 900.00
- Setiembre 500.00
- Octubre 700.00
- Noviembre 800.00

Suma Total: S/.2900.00

**Cálculo de las comisiones:**  $2900/6 = 483.33$  Cálculo de la Remuneración computable

- Remuneración fija S/.1200.00
- Asignación familiar S/.93.00
- Comisiones S/.483.33 Suma resultante: S/. 1,776.33

### **Cálculo de las gratificaciones**

$$1/6 \times 1,776.33 \times 6 \text{ meses} = 1,776.33$$

**Total Monto a pagar: 1,776.33**

### **Caso práctico N° 3**

#### **Trabajador Descanso Médico y Vacaciones**

El Sr. Plácido Sánchez labora en la Empresa “El Horizonte S.A.A”, percibiendo una remuneración de S/. 2,000.00 mensuales.

Con fecha 15 de agosto sufrió un accidente de trabajo y en razón a ello Essalud le otorgó descanso médico hasta el 10 de octubre. Así mismo en el mes de noviembre dicho trabajador gozo de un mes de vacaciones.

#### **Datos:**

- Remuneración básica: 2000.00
- Descanso Médico (CITT): Del 15 de agosto al 10 de octubre de 2018
- Total de días de incapacidad: 57 días (Se consideran efectivamente laborados hasta 60 días al año. Referencia: Artículo 12 del Decreto Legislativo 713)
- Descanso vacacional: Del 01 al 30 de noviembre: 30 días.

Entre los supuestos de suspensión de labores, se considerarán días efectivamente laborados, al descanso vacacional.

#### **En conclusión:**

El período de incapacidad temporal y el descanso vacacional, se considerarán días efectivamente laborados.

#### **Solución**

Total de Gratificación:  $1/6 \times 2000 \times 6 = 2000.00$

Total de Gratificación: 2000.00

#### **Trabajador Descanso Médico y Vacaciones**

El Sr. Plácido Sánchez labora en la Empresa “El Horizonte S.A.A”, percibiendo una remuneración de S/. 2,000.00 mensuales.

Con fecha 15 de agosto sufrió un accidente de trabajo y en razón a ello Essalud le otorgó descanso médico hasta el 10 de octubre. Así mismo en el mes de noviembre dicho trabajador gozo de un mes de vacaciones.

**Datos:**

- Remuneración básica: 2000.00
- Descanso Médico (CITT): Del 15 de agosto al 10 de octubre de 2018
- Total de días de incapacidad: 57 días (Se consideran efectivamente laborados hasta 60 días al año. Referencia: Artículo 12 del Decreto Legislativo 713)
- Descanso vacacional: Del 01 al 30 de noviembre: 30 días.

Entre los supuestos de suspensión de labores, se considerarán días efectivamente laborados, al descanso vacacional.

**En conclusión:**

El período de incapacidad temporal y el descanso vacacional, se considerarán días efectivamente laborados.

**Solución**

Total de Gratificación:  $1/6 \times 2000 \times 6 = 2000.00$

**Total de Gratificación: 2000.00**

**Caso práctico N° 4**

Descuento por Faltas Injustificadas

José Ingenieros cesa el 30 de noviembre. ¿Cuál es la forma de cálculo de la gratificación del trabajador que tiene 10 faltas injustificadas en el semestre julio noviembre 2018?

Datos:

Remuneración fija: S/. 1800 Asignación familiar: S/. 93.00 Total: S/. 1893.00

Solución:

Tiempo computable: 4 meses y 20 días.

Cálculo de las gratificaciones truncas

Meses:  $1/6 \times 1893.00 \times 4 = S/.1262.00$

Días:  $1893/6/30 \times 20 = S/. 210.33$

Monto a pagar por gratificación=  $1262 + 210.33$

Total Monto a pagar: S/. 1472.33

### **Caso práctico N° 5**

El joven Fernando Valentino Ayala Herreros, nos comenta que viene laborando en la empresa "Servicios Generales JAROHE S..A.C", la cual está registrada en la REMYPE, como pequeña empresa. A continuación se muestra los conceptos remunerativos que viene percibiendo durante el semestre:

Fecha de ingreso 01-01-2016

Remuneración Básica S./ 2,500.00

Asignación Familiar S./ 93.00

Alimentación Principal S./ 225.00

Horas Extras (Promedio del último semestre) S./ 500.00

#### **Se pide:**

- 1. Determinar el monto de la gratificación por Navidad.**

#### **Desarrollo:**

##### **A. Remuneración Computable**

Remuneración Básica + Asignación Familiar + Alimentación Principal  
+ Horas Extras (Promedio del último semestre) = S./ 3.318.00

## B. Cálculo de la Gratificación por Navidad

Remuneración computable	Número de meses a depositar	Total a depositar
S/. 3.318.00	* 6 * 6	= S/. 3.318.00

Debemos recordar que los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.

8. Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Artículo 50

### Entonces:

$$\text{Gratificación} = \text{S/ } 3.318.00 / 2 = \text{S/ } 1,659.00$$

$$\text{Monto de Gratificación} = \text{S/ } 1,659.00$$

## C. Bonificación Extraordinaria

Luego de la promulgación de la Ley 30334 el 24 de Junio de 2015, se infecta a la gratificación de descuento de pensión (AFP u ONP), además mencionar que el aporte de ESSALUD que realizaban las empresas se entregaran a los trabajadores bajo el concepto de "Bonificación Extraordinaria"

Entonces, el empleador deberá otorgar el 9% del monto total (correspondiente al aporte de EsSalud), por concepto de bonificación extraordinaria.

$$\text{S. / } 1,659.00 * 9\% = \text{S./ } 149.31$$

## D. Total a Recibir

Gratificación	Bonificación Extraordinaria	Total de Gratificación
S/. 1,659.00	+ S/ 149.31	= S/. 1808.31

Monto Total = S./ 1808.31

### Caso práctico N° 6

El señor Jorge Curo, hace unos meses acaba de ingresar a laborar en la empresa constructora “JJRH Contratistas Generales S.A.”, es su primer trabajo dentro de construcción civil y

se encuentra algo confundido respecto a cuánto equivaldrá el pago de su gratificación por navidad.

Nos brinda la siguiente información:

Categoría Operario

Fecha de Inicio	1-08-2016
Fecha de Cese	31-12-2016
Tiempo laborado	5 Meses
Jornal	S/ 61.40
BUC 32%( 9)	S/ 19.65
Bonificación por movilidad(10)	S/ 7.20

9) La bonificación unificada de construcción tiene carácter de condición de trabajo.

10) La bonificación de movilidad, atiende a gastos de movilidad urbana e interurbana que requieran los trabajadores en el ejercicio de sus funciones. Tiene carácter de condición de trabajo, es por ello que, no se le suma para el cálculo de los beneficios sociales.

### Desarrollo:

Las Gratificaciones de Navidad, para los trabajadores del régimen de construcción civil equivalen a cuarenta (40) jornales básicos por mes

calendario completo laborado por el trabajador en la obra desde agosto a diciembre del año respectivo.

Solo en caso de que el trabajador labore en la misma obra un periodo completo de siete meses completos, percibirá el íntegro de las gratificaciones de Fiestas Patrias, y ello ocurre en el caso concreto.

### A. Remuneración Computable

Jornal = S./ 61.40

### B. Calculo de la Gratificación por Navidad

Jornal	Periodo Computable	Meses laborados	Gratificación
S/. 61.40 * 40	/	5 * 5	= S/. 2,456.00

Entonces:

Monto de Gratificación = S. / 2,456.00

en el ejercicio de sus funciones. Tiene carácter de condición de trabajo, es por ello que, no se le suma

para el cálculo de los beneficios sociales.

### C. Bonificación Extraordinaria (11)

S. / 2,456.00 \* 9 % = S./ 221.04

11 El empleador deberá otorgar el 9% del monto total (correspondiente al aporte de EsSalud),

### D. Total a Recibir

Gratificación	Bonificación Extraordinaria	Total de Gratificación
S/. 2,456.00	+ 221.04	= S/. 2,677.04

