

VACACIONES, LICENCIAS Y FERIADOS

TRATAMIENTO, CÁLCULOS
Y CASOS PRÁCTICOS

MANOLO
TARAZONA
PINEDO



GACETA
JURIDICA

EL DESCANSO VACACIONAL

I. Noción general

El descanso vacacional importa una obligación para el empleador y un derecho para el trabajador. Ello es así dado que el empleador, por mandato legal, tiene que conceder un periodo de descanso a su trabajador y, este, cumplidos los requisitos legales, exigirlo.

II. Requisitos para el goce de las vacaciones

Para tener derecho a las vacaciones, el trabajador debe cumplir, en conjunto, con los siguientes requisitos:

- **Requisito N° 1:** laborar como mínimo 4 horas diarias.
- **Requisito N° 2:** laboral un año completo de servicios, el cual se computa a partir del cualquiera de los siguientes momentos:

Primer momento	Desde la fecha en que el trabajador ingresó a prestar servicios.
Segundo momento	Desde la fecha que el empleador determine.

Para el caso del segundo momento, el empleador deberá compensar al trabajador hasta la fecha determinada para el inicio del cómputo, tantos dozavos y treintavos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

- **Requisito N° 3:** haber laborado de forma efectiva cierta cantidad de días, el cual se determina de acuerdo a los días de trabajo y la jornada semanal de la empresa:

Jornada semanal de la empresa	Cantidad mínima de días laborados
6 días a la semana (lunes a sábado)	260 días
5 días a la semana (lunes a viernes)	210 días
4 o 3 días a la semana	Las faltas injustificadas no deben exceder de 10.

Para el caso del requisito N° 3, la norma dispone que se consideran días efectivos de trabajo los siguientes:

Días considerados efectivamente laborados para el cómputo de las vacaciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La jornada ordinaria mínima de cuatro horas. ▪ La jornada cumplida en día de descanso, cualquiera que sea el número de horas laborado. ▪ Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día. ▪ Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no superen 60 días al año. ▪ El descanso previo y posterior al parto. ▪ El permiso sindical. ▪ Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo, o decisión del empleador. ▪ El periodo vacacional correspondiente al año anterior. ▪ Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

En consecuencia, para que el trabajador tenga ganado el derecho al descanso vacacional necesariamente debe cumplir con los requisitos mencionados, pues de lo contrario, de faltar alguno de ellos, los trabajadores no podrían reclamarlo.

III. Vacaciones truncas

Las vacaciones truncas se configuran cuando el trabajador cesa antes de cumplir un año de servicios. En este caso, el trabajador no tendrá derecho al goce efectivo del descanso, sino solamente al pago de una remuneración (remuneración vacacional trunca) por todo el periodo laborado, siempre que como mínimo haya completado un mes de servicios.

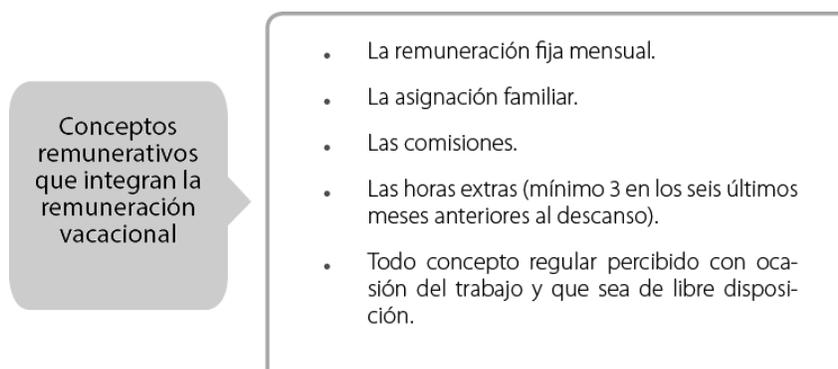
Por tanto, el récord vacacional trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

IV. La remuneración vacacional

1. Monto

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido en caso de seguir laborando; esto es, la remuneración equivalente a 30 días de trabajo.

A efectos de calcular la remuneración vacacional, se toma en cuenta la remuneración computable para el cálculo de la CTS:



1.1. Forma de cálculo para casos específicos

A continuación veremos cómo procede el cálculo de la remuneración vacacional para aquellos trabajadores que no perciben remuneración fija.¹

Trabajadores comisionistas	El artículo 17 del Decreto Supremo N° 012-92-TR dispone que la remuneración de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 650 ⁽¹⁾ , lo que implica que se deberán sumar las seis últimas comisiones y dividirlo entre seis para obtener el promedio mensual a pagar.
Trabajadores destajeros y aquellos que perciben remuneración principal mixta o imprecisa	Para el cálculo de la remuneración vacacional para este tipo de trabajadores se debe tomar como base el salario diario promedio de las cuatro (4) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede al descanso vacacional.
Trabajo discontinuo o de temporada	Los trabajadores que realicen labores discontinuas o de temporada, cuya duración del servicio fuere inferior a un año y no menor de un mes, percibirán un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción de mes se considerará por treintavos.
Trabajador que cesa luego de haber cumplido el año de servicios	Cuando un trabajador cesa luego de haber cumplido el año de servicios y cumplido el correspondiente récord vacacional, y no haya disfrutado de sus vacaciones, tendrá derecho a percibir al abono íntegro de la remuneración vacacional.

2. Obligación de declarar en la planilla

Los empleadores deberán pagar la remuneración vacacional antes del inicio del descanso, la misma que deberá figurar en la planilla del mes en que se hacen efectivas las vacaciones.

V. Otorgamiento de las vacaciones

1. Adelanto vacacional

1.1. Aspecto general sobre su aplicación

Actualmente, la norma ha previsto la posibilidad de que los trabajadores puedan salir de vacaciones incluso antes de haber cumplido con el correspondiente récord vacacional, originándose así la figura del denominado adelanto de vacaciones.

1.2. Naturaleza del descanso vacacional

Es preciso mencionar que este adelanto no constituye en sí un derecho de los trabajadores, sino solamente una opción cuya solicitud está sujeta a la voluntad del empleador, quien al final es el que determina si procede o no el otorgamiento. Pues, de ser considerado un derecho, el adelanto sería exigible, ante cuya solicitud el empleador tendría que necesariamente otorgarlo, pudiendo entonces solamente, al igual que las vacaciones ya ganadas, decidir sobre la oportunidad en que procederá el adelanto.

1.3. Adelanto vacacional y extinción del vínculo laboral

Si se otorga el adelanto vacacional y el trabajador cesa antes de cumplir el récord para gozar del derecho, el empleador solamente podría compensar el pago al monto correspondiente a la vacación trunca, y de verificarse que este último es insuficiente para cubrir lo pagado por concepto de vacaciones adelantadas, el empleador no podría descontar el saldo restante de los demás beneficios sociales.

Por ello, la recomendación es que las vacaciones adelantadas sean otorgadas en proporción al tiempo de servicios acumulado a la fecha de la solicitud, pues, de no ser así, el empleador no podría recuperar el exceso, salvo que el propio trabajador sea quien lo autorice.

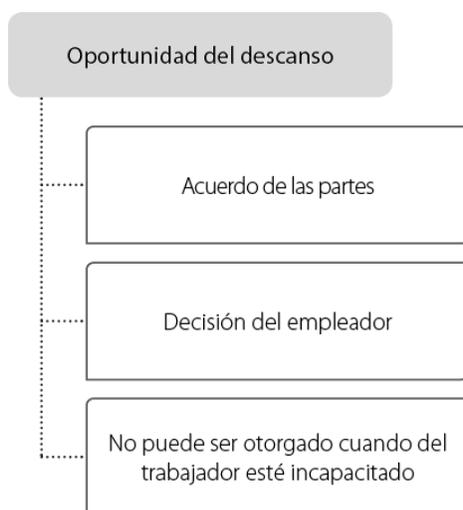
VI. Oportunidad del descanso vacacional

1. Forma de fijar la oportunidad del descanso vacacional

La regla general es que el descanso vacacional sea fijado por acuerdo de las partes, no obstante, a falta del mismo, será el empleador el responsable de fijarlo.

2. Descanso vacacional e incapacidad del trabajador

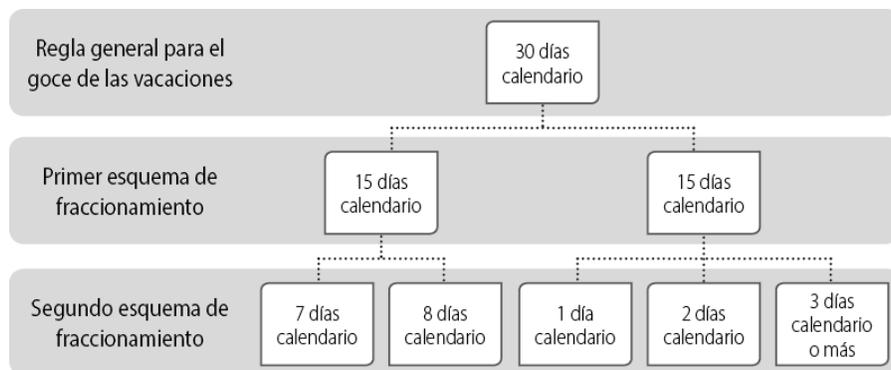
El descanso vacacional, de acuerdo al artículo 13 del Decreto Legislativo N° 713, no puede ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Sin embargo, esta regla no se aplica si la incapacidad se genera cuando el trabajador ya se encuentra haciendo uso de sus vacaciones.



VII

• Formas de otorgamiento de las vacaciones: régimen de fraccionamiento

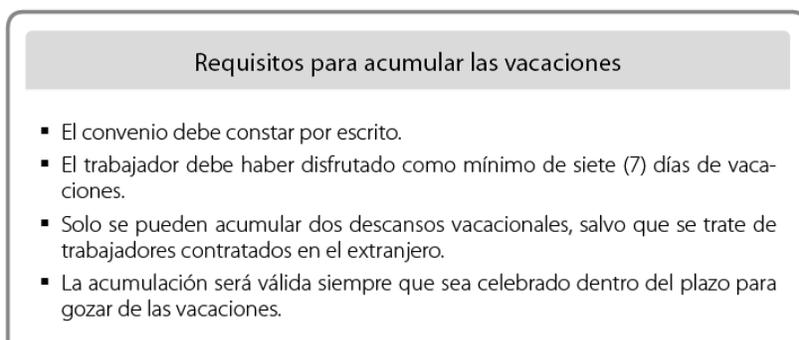
La regla para el goce es que el trabajador pueda salir de vacaciones los 30 días de forma ininterrumpida. No obstante, la norma ha previsto que, a solicitud del trabajador, los descansos puedan ser fraccionados en periodos mínimos hasta de un día. En tal sentido, para que proceda el fraccionamiento, se debe garantizar que al menos 15 días calendario sean gozados en periodos mínimos de 7 u 8 días, según corresponda, y los 15 días restantes, en periodos mínimos de **1 día calendario**, tal como consta en el siguiente cuadro.



VII

I. Acumulación de vacaciones

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales. Es decir, para proceder la acumulación, se debe tener en cuenta los siguientes presupuestos:



En tal sentido, la acumulación de vacaciones procede de acuerdo al siguiente gráfico:



IX. Reducción o venta de vacaciones

Esta figura consiste en que el trabajador puede acordar con su empleador en que, de los 30 días de descanso vacacional ganado, solamente gozaría de 15 días de vacaciones y por los 15 días restantes, percibiría solamente la respectiva compensación vacacional.

La reducción vacacional, para ser válida, debe cumplir con los siguientes presupuestos:

Requisitos para la venta de vacaciones

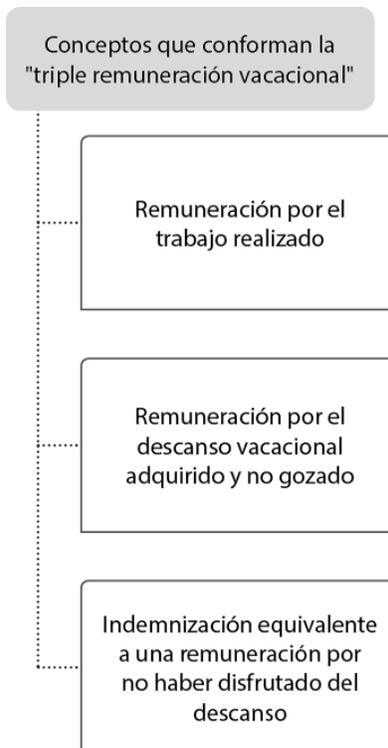
- Solo pueden venderse 15 días de vacaciones.
- Solo puede disponerse de la parte que puede ser fraccionada en periodos menores a 7 días.
- Es voluntario.
- No puede ser impuesto.
- Debe constar por escrito.

De faltar alguno de estos requisitos, el fraccionamiento de las vacaciones no será válido.

X. La indemnización vacacional

1. Aspectos generales

El empleador está en la obligación de otorgar el descanso dentro del año siguiente a aquel en que se generó el derecho, de lo contrario, el empleador tendrá que abonar en favor del trabajador, la denominada triple remuneración vacacional, de acuerdo al siguiente detalle:



2. Otorgar vacaciones fuera de plazo no exonera el pago de la indemnización

Ahora bien, suele suceder también que los empleadores asumen que quedan liberados del pago de la indemnización vacacional siempre que otorguen el descanso fuera del plazo, es decir, después del año en que corresponde ejercer el derecho. Sin embargo, no es correcto asumir dicho criterio, ya que la indemnización vacacional se adquiere a partir del día siguiente de vencido el plazo legal para otorgar las vacaciones².

3. Trabajadores excluidos del derecho a la indemnización vacacional

Los gerentes o representantes de la empresa que tengan el poder de decisión sobre la programación de sus vacaciones y no lo hagan, no podrán reclamar el pago de la indemnización vacacional debido a que el goce o no

del descanso no depende de la decisión de otras personas, sino de la voluntad decisoria de ellos mismos (Casación N° 2306-2004-Lima).

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

1. ¿Cuáles son los requisitos que los trabajadores deben cumplir para tener derecho a las vacaciones?

El descanso vacacional es un derecho que se otorga por 30 días calendario y se adquiere luego de un año completo de servicios, siempre que el trabajador labore como mínimo 4 horas diarias y que dentro de dicho periodo el trabajador haya laborado como mínimo 260 días, si la jornada de la empresa es de lunes a sábado; o 210 días, si la jornada semanal es de lunes a viernes.

2. ¿En qué consisten las vacaciones truncas?

El récord trunco vacacional se genera cuando el trabajador cesa antes de cumplir un año. En tal sentido, como no corresponde otorgar el descanso, el empleador tendrá que abonar la correspondiente remuneración vacacional trunca proporcionalmente al tiempo laborado (meses y días), siempre que el trabajador cuente como mínimo con un mes completo de servicios.

3. ¿Cuándo corresponde efectuar el depósito de la remuneración vacacional?

La remuneración vacacional es equivalente a aquella que el trabajador hubiera percibido en caso de seguir laborando y se abona antes del inicio del descanso. Asimismo, en caso de que durante las vacaciones se hubieran producido aumentos remunerativos, a su retorno el trabajador tendrá derecho a percibir los incrementos.

De igual forma, el empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas la fecha del descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente.

4. ¿Quién decide la fecha de inicio de las vacaciones?

La oportunidad del descanso vacacional es fijada por acuerdo de las partes, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. Sin embargo, a falta de acuerdo, es el empleador quien fija la fecha de inicio del descanso.

5. ¿Es posible otorgar vacaciones adelantadas?

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro. En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.

6. ¿Es posible otorgar vacaciones de forma fraccionada?

El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:

- Quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y,
- El resto del periodo vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimo de un día calendario.

7. ¿Por cuántos periodos se pueden acumular las vacaciones?

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en **acumular hasta dos descansos consecutivos**, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

8. ¿Es posible que los trabajadores puedan vender sus vacaciones?

El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito. La reducción solo puede imputarse al periodo vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario.

9. ¿Cuál es el plazo máximo para gozar las vacaciones?

Las vacaciones ganadas por los trabajadores tienen que ser gozadas dentro del año siguiente a aquel en que se generó el derecho.

10

▪ ¿Qué conceptos debe pagar el empleador si el trabajador no salió de vacaciones dentro del plazo?

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo 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. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

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

BASE LEGAL

El descanso vacacional se encuentra regulado por las siguientes normas:

Tema	Disposiciones normativas
Decreto Legislativo N° 713	Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
Decreto Supremo N° 01-92-TR	Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

CASOS PRÁCTICOS

CASO 1

Consulta

El señor Arturo laboraba en la empresa Silvestre S.A. como auxiliar de oficina en el Área Administrativa desde el 1 junio de 2019, con una remuneración de S/ 2600; sin embargo, cesó el 16 de enero de 2020. Habiendo acumulado 7 meses con 16 días de labor efectiva, nos consultan si el trabajador tiene derecho al pago de vacaciones por dicho periodo y, de ser el caso, cómo se efectuaría el cálculo.

Respuesta

El caso planteado se encuadra en la figura de las vacaciones truncas, la que se presenta cuando un trabajador cesa antes de cumplir el año de servicios, situación en la que, si bien no se genera el derecho al descanso vacacional, se origina la obligación de pagar una remuneración en proporción al tiempo de servicios acumulado.

Sobre este punto, el artículo 23 del Decreto Supremo N° 012-92-TR dispone que, para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar como mínimo un mes de servicios, luego del cual será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

Ello quiere decir que, si un trabajador laboró, por ejemplo, solo 25 días, no tendrá derecho al pago de la denominada remuneración vacacional trunca.

Ahora bien, en el presente caso se verifican los siguientes presupuestos:

Tiempo de servicios: 7 meses y 16 días

Remuneración: S/ 2600

Por tanto, como el trabajador laboró por 7 meses, se tiene por cumplido el requisito para gozar del pago de la remuneración vacacional trunca, el cual

se calculará según el siguiente detalle:

Forma de cálculo de la remuneración trunca	
Por los meses laborados	$\frac{(RC)}{12} \times NML$
Por los días laborados	$\frac{(RC)}{360} \times NDL$

Donde:

RC: remuneración computable.

NML: número de meses laborados.

NDL: número de días laborados.

Paso 1: cálculo de la remuneración trunca por los meses laborados.

$$\frac{S/ 2600.00}{12} \times 7 = S/ 1516.67$$

Paso 2: cálculo de la remuneración trunca por los días laborados.

$$\frac{S/ 2600.00}{360} \times 16 = S/ 115.56$$

Paso 3: remuneración trunca a pagar.

$$S/ 1516.67 + 115.56 = S/ 1632.23$$

CASO 2

Consulta

La gerente de Recursos Humanos de Travel S.A. tiene un trabajador cuya labor es la venta de perfumes y su remuneración percibida es con base en comisiones. El trabajador ya cumplió un año efectivo de labores, por ende, nos consulta cómo se debe realizar el cálculo de la remuneración vacacional, sabiendo que el descanso se hará efectivo a partir del 15 de febrero de 2020. Para ello nos brinda el monto de las seis últimas comisiones percibidas:

Enero 2020	S/ 1000
Diciembre 2019	S/ 1300
Noviembre 2019	S/ 1100
Octubre 2019	S/ 1400
Setiembre 2019	S/ 1200
Agosto 2019	S/ 1500

Respuesta

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, y que además se considera remuneración la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

En tal sentido, la forma de cálculo de la remuneración vacacional será la siguiente:

Paso 1: determinar si el trabajador tiene derecho al descanso vacacional.

En el presente caso, el trabajador ya tiene un año completo de servicios. En ese sentido, ya tiene ganado el derecho al descanso vacacional por 30 días.

Paso 2: determinar la remuneración computable.

La remuneración computable para los trabajadores comisionistas es equivalente al promedio de las seis últimas comisiones percibidas, anteriores a la fecha del descanso. En ese sentido, supongamos que el trabajador percibió los siguientes ingresos, la remuneración computable (RC) será:

Enero 2020	S/ 1000
Diciembre 2019	S/ 1300
Noviembre 2019	S/ 1100
Octubre 2019	S/ 1400
Setiembre 2019	S/ 1200
Agosto 2019	S/ 1500
Total	S/ 7500

$$\frac{S/ 7500.00}{6} = S/ 1250$$

Paso 3: pago de la remuneración vacacional.

En este caso, la remuneración vacacional será equivalente a **S/ 1250**, la cual deberá ser pagada antes del inicio del descanso vacacional.

CASO 3

Consulta

Una empresa nos indica que uno de sus trabajadores viene solicitando que se le otorguen vacaciones adelantadas por 15 días debido a que tiene que realizar un viaje de emergencia para atender un asunto familiar. En tal sentido, nos consultan cómo procede el adelanto de vacaciones, sabiendo que el trabajador tiene 5 meses de labores.

Respuesta

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta de vacaciones. No obstante, se debe tener en cuenta que, de proceder el adelanto, el mismo tendría que darse en proporción a los meses que tenga laborados el trabajador.

Ello debido a que si, luego de otorgado el adelanto vacacional, el trabajador es cesado, el empleador solamente podría compensar el monto de las vacaciones adelantadas con los días de vacaciones trunca adquiridas. Y en caso de que la remuneración vacacional trunca no cubra el adelanto, si no existe autorización del trabajador, el faltante no podría ser descontado de los demás beneficios o remuneración.

Determinación de la proporción a otorgar

Para determinar cuál es la proporción de adelanto que los empleadores deben otorgar, debemos verificar cuántos días de vacaciones ganan los trabajadores por cada mes de labores. En ese sentido, si por doce meses de trabajo se acumulan 30 días de descanso, entonces por cada mes, los trabajadores acumulan lo siguiente:

$$\frac{30 \text{ días}}{12} = 2.5 \text{ días}$$

Se observa que los trabajadores ganan en proporción 2.5 días de vacaciones por mes. Entonces, como el trabajador viene solicitando el adelanto de 15 días de vacaciones, tenemos que dicha cantidad de días equivale a 6 meses de labores

(2.5 x 6). De ese modo, suponiendo que el trabajador perciba una remuneración mensual de S/ 3000.00, el pago por esos días sería igual a:

$$\frac{S/ 3000.00}{30} \times 15 = S/ 1500.00$$

No obstante, si tomamos en cuenta el tiempo de servicios con los que cuenta el trabajador, se verifica que tiene ganados solamente diez días de descanso vacacional, debiendo abonarse la siguiente suma:

$$\frac{S/ 3000.00}{30} \times 10 = S/ 1000.00$$

En consecuencia, si el empleador decide otorgar adelanto por los 15 días, tendría que pagar un total de S/ 1500.00 y en caso de que el trabajador cese luego de concedido el descanso, solamente podrá recuperar S/ 1000.00, monto que es equivalente al tiempo que tiene laborado el trabajador.

CASO 4

Consulta

Una empresa nos indica que uno de sus trabajadores, cuya remuneración mensual es de S/ 3500, desea vender sus vacaciones, razón por la cual nos consulta si ello es posible y, de ser el caso, hasta cuántos días podrían ser vendidos.

Respuesta

El artículo 19 del D. Leg. N° 713 dispone que el descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración y que solo puede imputarse al periodo vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario. Además, dispone que dicho acuerdo debe formalizarse por escrito.

Teniendo en cuenta todo ello, en el presente caso, el trabajador solo podría vender 15 días de vacaciones. En ese sentido, tendrá derecho a los siguientes pagos:

Primero: remuneración vacacional por 15 días.

$$\frac{S/ 3500.00}{30} \times 15 = S/ 1750$$

Segundo: remuneración por el trabajo realizado.

$$\frac{S/ 3500.00}{30} \times 15 = S/ 1750$$

Tercero: compensación vacacional.

$$\frac{S/ 3500.00}{30} \times 15 = S/ 1750$$

Total a pagar: sumatoria de los tres conceptos

$$S/ 1750 + S/ 1750 + S/ 1750 = S/ 5250$$

CASO 5

Consulta

La señora Martha trabaja en la empresa Tales S.A. Ingresó a laborar desde 1 de junio de 2017 con una remuneración mensual de S/ 1200 y cumplió su primer año de servicios el 31 de mayo de 2018, generándose así el derecho al descanso vacacional; no obstante, hasta la fecha no ha salido de vacaciones por dicho periodo. En ese sentido, nos consultan qué conceptos se le tienen que abonar a la trabajadora, sabiendo que ya venció el plazo dentro del cual se debió conceder el descanso.

Respuesta

El artículo 23 del D. Leg. N° 713 dispone que los trabajadores que no disfruten de su descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se generó el derecho percibirán los siguientes montos:

- Una **remuneración por el trabajo realizado**. Este concepto se paga durante el año en que la trabajadora debió salir de vacaciones, por el hecho mismo de seguir laborando.
- Una **remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado**. Este concepto se genera por el hecho de que las vacaciones son remuneradas.

- **Una indemnización** equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Se genera como una forma de resarcir el daño por no haber gozado del descanso dentro del plazo correspondiente.

El monto de cada uno de ellos es equivalente a la remuneración que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

En ese sentido, en el presente caso, como ya venció el plazo para que la trabajadora haga uso del descanso, el empleador le tendrá que pagar los siguientes montos:

- S/ 1200 por el trabajo realizado.
- S/ 1200 correspondientes a la remuneración vacacional.
- S/ 1200 a cuenta de indemnización. Se genera como una forma de resarcir el daño por no haber gozado del descanso dentro del plazo correspondiente.

En conclusión, el empleador debe en favor de la trabajadora un total de S/ 3600 (se entiende que la remuneración por el trabajo realizado ya fue pagada durante el año en que debió salir de vacaciones).

1 **Artículo 17.-** En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

°Si el periodo a liquidarse fuere inferior a seis meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho periodo.

2 Ver Casaciones N° 2170-2003-Lima y N° 13322-2015-Lima.