

4ta. Clase



I. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

1.1 Concepto

La Compensación por Tiempo de Servicios, viene a ser considerada como el seguro de desempleo de los trabajadores que cesan en una empresa por diversos motivos.

1.2 Remuneraciones Computables

Las remuneraciones que se computan son la remuneración básica y todas aquellas cantidades que percibe regularmente el trabajador, ya sea en dinero o en especie. Entre los cuales tenemos: Remuneración básica, asignación familiar 1/6 de la gratificación percibida en el semestre, promedio de las comisiones percibidas en el semestre.

1.3 Depósitos Semestrales, Períodos

Los periodos semestrales comprenden:

a. 1er. Semestre : Nov – Dic – Ene – Feb – Mar – Abr

b. 2do. Semestre : May – Jun – Jul – Ago – Set - Oct

Los empleadores depositarán, en los meses de mayo, la liquidación del 1er. Semestre, y en noviembre, la liquidación del 2do. Semestre, de cada año. La liquidación comprende, tanto dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre –respectivamente (última remuneración del semestre), como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Los depósitos se efectuarán dentro de los primeros quince días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año.

Si el trabajador ingresó en el último mes de cálculo, no se le considera su depósito, se le reserva para el próximo. Por ejemplo, si tomamos en cuenta el

período de mayo a octubre y el trabajador ingresa el 20 de octubre, tendría 11 días de depósito. La Ley señala que mínimo debe depositarse treinta días.

1.4 Aplicación Operativa

Determinar el monto de la CTS, si el trabajador ingresó a trabajar el 01 de Julio del 2019 y cesó el 15 de noviembre del 2019 mantiene vínculo laboral con una remuneración computable de S/ 960.00.

Cálculo por meses completos acumulados en el semestre

- ❖ Los meses completos son: Julio, Agosto, Setiembre y Octubre 2018 (04 meses)

Remuneración Computable	÷	N° de meses Del año	X	N° de meses a depositar	=	Total por los meses
960.00	÷	12	X	4	=	320.00

Cálculo por días completos acumulados, por fracción de mes, en el semestre

- ❖ Los días acumulados por el mes fracción: Ejemplo: Si cesa el 15 de Noviembre 2019 acumula: Sólo 15 días. Ya que, el 1er. Semestre se inicia en Noviembre.

Remuneración Computable	÷	N° de días al año	X	N° de días a depositar	=	Total por los meses
960.00	÷	360	X	15	=	40.05

REFERENCIAS LEGALES SOBRE COMPENSACION DE TIEMPO DE SERVICIOS

- Decreto Supremo N° 001-97-TR (01/03/1997) “*Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios.*” [Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios]
- Decreto Supremo N° 004-97-TR (15/04/1997) “*Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios.*”
- Ley N° 29352 (01/05/2009) “*Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la compensación por tiempo de servicios.*”
- Decreto Supremo N° 016-2010-TR (25/12/2010) “*Reglamento de la Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la compensación por tiempo de servicios.*”
- Ley N° 29463 (28/11/2009) “*Ley que faculta a las cooperativas de ahorro y crédito no autorizadas a operar con recursos del público a captar depósitos de compensación por tiempo de servicios (CTS) de sus socios.*”
- Ley Nro. 30334, “*Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.*”
- Decreto Supremo Nro. 012-2016-TR Precisan las disposiciones de la Ley Nro. 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios. [Intangible el monto de 04 remuneraciones]

II. VACACIONES ANUALES



2.1 Definición

Las Vacaciones Anuales es el descanso remunerado a que tiene derecho el trabajador después de haber laborado en año completo de servicios, siempre que haya acumulado un número de días efectivo de trabajo, y en otros casos, no haber acumulado más de 10 faltas injustificadas.

2.2 Duración del Descanso Vacacional

El trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

2.3 Días efectivos de Trabajo para el Record Vacacional

Para efecto del record vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a. La Jornada ordinaria mínima de 04 horas.
- b. La jornada cumplida en día de descanso, cualquiera sea el número de horas laborado.
- c. Las horas de sobre tiempo en número de 04 o más en un día
- d. Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere los 60 días al año.
- e. El descanso previo y posterior al parto.
- f. El permiso sindical.
- g. Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h. El periodo vacacional correspondiente al año anterior; y,
- i. Los días de huelga, salvo que haya sido declarado improcedente o ilegal.

El goce físico vacacional, así como su importe económico sólo puede ser exigido por el trabajador después de haber laborado durante 12 meses; y no sólo eso, sino que en este periodo debe haber acumulado un record efectivo de días trabajados, que se señala a continuación:

- ❖ Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de 06 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.
- ❖ Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de 05 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.

Las Vacaciones anuales tienen efecto cancelatorio año por año, lo que implica que si el trabajador no cumple con el record que precisa la ley en un periodo de doce meses; entonces, no tendrá derecho al descanso físico vacacional ni a su importe económico y tendrá que laborar nuevamente un periodo igual.

2.4 La Remuneración Vacacional

La Ley señala que esta debe ser equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando en forma efectiva, agregando que ésta debe ser abonada antes que se inicie el descanso.

Los trabajadores que cesan después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

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

2.5 Descanso Vacacional no efectuadas.

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en que adquieren el derecho, percibirán:

- a. Una remuneración por el trabajo realizado.
- b. Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.
- c. 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 encuentra percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

2.6 Acumulación de Vacaciones

La acumulación del descanso vacacional está contemplada en la legislación. Esta precisa que el trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuos disfrute por lo menos de un descanso de 07 días naturales.

De acuerdo a lo indicado podemos extraer las siguientes conclusiones:

- a. Que la acumulación de las vacaciones es una facultad de las partes.
- b. De haber acuerdo, debe formalizarse en un Convenio por escrito.
- c. Que el número de días máximo de acumulación es de 23 días, pudiendo ser menos.
- d. Que el descanso de los 07 días, además del goce físico debe comprender el importe económico.
- e. De no existir Convenio se hará efectivo el pago de la triple remuneración por vacaciones no disfrutadas.

2.7 CASO PRÁCTICO: (Vacaciones truncas)

TRABAJADOR : AAA
 F_INGRESO : 1/03/2005
 F_CESE : 23/10/2019
 REM. COMP : 960.00

SOLUCIÓN

1ro. ¿Cuánto tuvo sus últimas vacaciones el trabajador?

En atención al mes de la fecha de ingreso, su últimas vacaciones fue: Marzo del 2019. Entonces, ¿Cuántos meses completos trabajados hay entre Marzo del 2019 al 23 de October del 2019?

Resp: 07 meses [Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Setiembre] y **23 días** [correspondientes al mes de octubre incompleto]

OPERACIÓN

MESES	:	[REM. COMP / 12] X MESES ACUMULADOS	
DÍAS	:	[REM. COMP / 360] X DÍAS ACUMULADOS	
MESES	:	[960 / 12] X 7	560.00
DÍAS	:	[960 / 360] X 23	61.33
		TOTAL	560.00

REFERENCIAS LEGALES SOBRE VACACIONES

- Consolidación de Normas sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos a la Actividad Privada. D. Leg. N° 713 (08.11.1991)
- Reglamento D.S. N° 012-92-TR (03/12/1992)