

# CÁLCULO DE BENEFICIOS LABORALES

Por Dra. Anna Vilela

## CTS, Gratificaciones Legales y Vacaciones

Nuestra legislación laboral contempla el otorgamiento de una serie de beneficios laborales, entre los que figuran la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las Vacaciones y Gratificaciones Legales. Para efectos de su cálculo, dos son los grandes factores a tener en cuenta: Por un lado, el relacionado al tiempo de servicios computable y, por otro, la remuneración computable.

Veamos a continuación estos alcances.

### **1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

#### **1.1 Naturaleza jurídica**

La CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia.

#### **1.2 Marco Legal**

Se encuentra regulada en el TUO del Dec. Leg. N° 650, Ley de CTS (en adelante la Ley) y su Reglamento aprobado por D.S. N° 004-97-TR.

#### **1.3 Monto**

La CTS comprende el otorgamiento por parte de la empresa del equivalente a una remuneración computable por año de servicios.

Dicho monto se deposita en dos oportunidades en el año en la institución bancaria o financiera en la cual el trabajador tiene su cuenta de CTS.

#### **1.4 Semestres a considerar y oportunidad de los depósitos**

Los semestres a considerar para el cálculo de este beneficio son:

#### **1.5 Forma de cálculo**

- En el supuesto de meses completos, el cálculo se hace por dozavos:

$$RC \times 1/12 \times N^{\circ} \text{ de meses}$$

- En el supuesto de días, el cálculo se hace por treintavos de dozavos:

$$RC \times 1/12 \times 1/30 \times N^{\circ} \text{ de días}$$

Nota: RC = Remuneración Computable

#### **1.6 Tiempo de servicios computable<sup>1</sup>**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley, son computables, en principio, los días de trabajo efectivo; por lo tanto, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, se considera también tiempo de servicios computable:

- a. Las inasistencias motivadas por accidente 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. Visualizaremos esto con un ejemplo en tiempo real.

En este caso el trabajador no asistió a laborar 30 días en el semestre 01.11.2019-30.04.2020, por lo tanto esos días se le consideraron como tiempo efectivamente laborados para efectos del depósito que la empresa realizó en Mayo 2020.

Durante el segundo semestre (01.05.2020 – 31.10.2020) el trabajador no asistió a laborar 40 días porque siguió enfermo, en este caso dado que el límite anual es de 60 días y ya se consideraron a su favor en el primer semestre 30 días, solo le quedan para considerar como tiempo efectivamente laborados otros 30 días, el exceso, es decir, 10 días no ingresan en el cálculo.

- b. Los días de descanso pre y postnatal. En principio como sabemos, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre y postnatal de la trabajadora gestante, son 98 días. Dicho descanso se extiende, a 128 días en caso de nacimiento múltiple o nacimiento de hijo con discapacidad.

- c. Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador. Aquí nos encontramos en el supuesto de una suspensión imperfecta de labores regulada en el art. 11° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en donde pese a que el trabajador no labora, la empresa sigue obligada a pagarle su remuneración. Caso típico, las licencias con goce de haber y en el caso de la actual coyuntura derivada del COVID-19, las licencias con goce de haber compensables.
- d. Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- e. Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

## **1.7 Remuneración computable**

La remuneración computable para la CTS se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según sea el caso y comprende 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. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador<sup>2</sup> y se excluyen los conceptos contemplados en los arts. 19° y 20° de la Ley.

Por Alimentación Principal se entiende, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida (art. 12° de la Ley).

### **a. Tratamiento de las remuneraciones principales variables o imprecisas**

Las remuneraciones principales son aquellos pagos que efectúa una empresa a su trabajador como contraprestación por la labor para la cual fue contratado a través de su contrato de trabajo. Estas remuneraciones pueden ser de dos tipos: fijas o variables.

En el caso de remuneraciones principales fijas (por ejemplo, el sueldo básico) el monto percibido al 30 de abril o 31 de octubre ingresa en el cálculo de la CTS.

Tratándose de remuneraciones principales variables o imprecisas, como por ejemplo las comisiones o el destajo, se tiene que sacar el promedio de lo percibido en el semestre respectivo. Así, si el trabajador laboró los 6 meses se suman los montos y se dividen entre 6 y si laboró menos de 6 meses el promedio se saca entre el número de meses laborados.

### **b. Tratamiento de las remuneraciones complementarias variables o imprecisas**

Las remuneraciones complementarias son aquellas adicionales a la remuneración principal que se abonan al trabajador cuando se cumple una situación prevista, las condiciones de ley o las establecidas por las partes.

Hay remuneraciones complementarias fijas, como por ejemplo una bonificación al cargo, cuyo monto completo ingresa en el cálculo de la CTS, pero también hay remuneraciones complementarias variables o imprecisas, como las horas extras, bonificaciones por turno, entre otros.

En este último caso, el art. 16° de la Ley exige, para la incorporación en el cálculo de este beneficio, el cumplimiento de un factor de regularidad según el cual, esas remuneraciones deben haber sido percibidas como mínimo en 3 de los 6 meses que comprende el semestre respectivo.

De cumplirse este requisito se suman los montos y se dividen entre 6 o entre el número de meses que laboró el trabajador.

### **c. Tratamiento de las remuneraciones periódicas**

Las remuneraciones periódicas son aquellas respecto de las cuales se conoce de antemano la periodicidad de su otorgamiento.

Para efectos de su incorporación en el cálculo de la CTS, en el art. 18° de la Ley se establece lo siguiente:

## **2. Vacaciones**

### **2.1 Marco Legal**

El descanso vacacional se encuentra regulado en el Dec. Leg. N° 713, Norma sobre Descansos Remunerados. Su reglamento fue aprobado por el D.S. N° 012-92-TR.

### **2.2 Beneficio**

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a 1 mes de descanso anual. Este derecho se encuentra reconocido en la Constitución Política de nuestro país, en su art. 25°.

### **2.3 Condiciones para tener derecho a vacaciones**

Para tener derecho a vacaciones el trabajador debe cumplir las siguientes condiciones:

- Cumplir una jornada ordinaria mínima de 4 o más horas diarias;
- Haber cumplido 1 año de servicios;
- Haber cumplido dentro del año de servicios el siguiente récord:

## 2.4 Días considerados efectivos para efectos del récord vacacional

- La jornada ordinaria mínima de cuatro horas diarias.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- Las horas de sobretiempo en número de 4 o más en un día. Este aspecto es muy importante sobre todo en el caso de empresas que acostumbran que sus trabajadores realicen horas extras.  
Así, las horas extras laboradas por 4 o más en un día, para efectos del récord vacacional se van a considerar como 1 día más.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- El descanso previo y posterior al parto, en principio 98 días, se extiende a 128 días en caso de nacimiento múltiple o nacimiento de hijo con discapacidad.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador, obviamente pagadas, no se consideran, por ejemplo, las licencias sin goce de haber, pero sí se enmarcan dentro de los alcances de este inciso las licencias con goce de haber compensables otorgadas en el contexto del Estado de Emergencia actual.
- El periodo vacacional correspondiente al año anterior; y,
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

## 2.5 Remuneración computable

La remuneración computable para el cálculo de vacaciones es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido de continuar laborando. En este contexto, en el art. 15° del Dec. Leg. N° 713 se precisa que se considera remuneración para este efecto la computable para el cálculo de la CTS aplicándose analógicamente los mismos criterios que para su cálculo, con una sola excepción, las remuneraciones periódicas, que de acuerdo a lo establecido en el art. 16° de su norma reglamentaria, no ingresan en el cómputo de este beneficio.

## 3. Gratificaciones Legales

### 3.1 Marco Legal

Las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad se encuentran reguladas en la Ley N° 27735 y su Reglamento el D.S. N° 005-2002-TR.

### 3.2 Ámbito de aplicación

Sus alcances se aplican a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada independientemente del tipo de contrato de trabajo que tengan (indeterminado, sujeto a modalidad, a jornada parcial). Y es que para que un trabajador tenga derecho a la percepción de este beneficio la norma no exige que labore como mínimo 4 o más horas diarias en promedio a la semana.

### 3.3 Periodos a considerar y oportunidad de pago

Dos son los periodos a considerar para el cálculo de las gratificaciones legales:

### 3.4 Forma de cálculo

- En el supuesto de meses completos, el cálculo se hace por sextos:

$$RC \times 1/6 \times N^{\circ} \text{ de meses}$$

- En el supuesto de días, el cálculo se hace por treintavos de sextos:

$$RC \times 1/6 \times 1/30 \times N^{\circ} \text{ de días}$$

RC = Remuneración Computable

### 3.5 Tiempo de servicios computable

De acuerdo a lo señalado en el art. 2° del Reglamento el derecho a las gratificaciones se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente.

Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- a. El descanso vacacional.
- b. La licencia con goce de remuneraciones.
- c. Los descansos o licencias establecidos por las normas de Seguridad Social y que originan el pago de subsidios, como es el caso del subsidio por maternidad, enfermedad, accidente de trabajo o accidente común, donde todo el tiempo que el trabajador se encuentre subsidiado se considera como efectivamente laborado, para efectos de la Gratificación.
- d. Aquellos días que sean considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal. Aquí estamos frente a aquellos supuestos en los cuales existen normas legales que contienen esta referencia de forma expresa. Se enmarcan dentro de este contexto las Licencias Sindicales (art. 32° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); los días que una empresa permanezca cerrada como consecuencia de una infracción tributaria (art. 183° del Código Tributario); la suspensión del contrato de trabajo debido a caso fortuito o fuerza mayor (art. 23° del Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo)<sup>3</sup>, las licencias para los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para el ejercicio de sus funciones entre otros.

En el contexto actual del Estado de Emergencia derivado del COVID-19 debe tenerse en cuenta que:

- a. Las licencias con goce de haber compensables ingresarán en la base de cálculo de este beneficio;
- b. Los supuestos de licencia sin goce de haber o el tiempo que el trabajador haya estado en una Suspensión Perfecta de Labores (SPL) no ingresan en la base de cálculo de gratificaciones legales;
- c. Si un trabajador en la primera quincena de julio o diciembre se encuentra con una licencia con goce de haber compensable sí tendrá derecho a percibir este beneficio, en cambio, si tiene una licencia sin goce de haber o está en una SPL, en una interpretación literal de la norma, no tendrá derecho a percibirlo.

Sin embargo, consideramos que, si por un lado se contempla el pago de gratificaciones truncas al cese de un trabajador, no tendría mayor sentido que no se reconozca el tiempo que pudiera haber laborado en el semestre respectivo, más aún si el vínculo laboral sigue vigente.

### **3.6 Remuneración Computable**

Se considera remuneración computable la que tiene carácter de básico así como todas aquellas cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie.

En este sentido se define a la remuneración regular como aquella percibida habitualmente por el trabajador “aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos u otros motivos”.

Cabe precisar que de acuerdo a lo establecido en el art. 2° de la Ley, 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, es decir primera quincena de julio o de diciembre; sin embargo, en el Reglamento se señala que la remuneración computable es la que percibe el trabajador al 30 de junio o 30 de noviembre.

La norma reglamentaria antes reseñada estaría transgrediendo los alcances de la ley que le da origen, por lo que en aplicación del principio de jerarquía de normas consagrado en el art. 51° de nuestra Carta Magna<sup>4</sup>, debería primar la ley.

Al respecto, cabe señalar que el Ministerio de Trabajo y P.E. en el año 2011, a través del Informe de Asesoría Jurídica N° 385-2011-MTPE/4/8, se pronunció en el sentido que “la Ley N° 27735 (...) establece en su art. 2° que el monto de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, por lo cual para definir la oportunidad de su otorgamiento tenemos que tener en cuenta lo regulado en el inc. 3.2 del art. 3° del D.S. N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735, el mismo que precisa que la remuneración computable para las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio o 30 de noviembre”.

Por lo tanto, esta entidad viene considerando los alcances de lo establecido en la norma reglamentaria para efectos del cálculo de este beneficio.

Ingresa para el cálculo de las gratificaciones:

- a. Remuneraciones fijas: Tanto las de naturaleza principal como complementaria.
- b. Remuneraciones Variables o Imprecisas:

En el caso de remuneraciones principales, variables o imprecisas se promedian siempre, entre 6 o entre el número de meses laborados.

En el caso de remuneraciones complementarias variables o imprecisas, ingresan en la base de cálculo de este beneficio en la medida que cumplan el “factor de regularidad”, es decir si han sido percibidas como mínimo en 3 de los 6 meses que comprende el semestre respectivo. Para efectos de este cálculo los semestres son cancelatorios.

Cabe tener en cuenta, respecto a los semestres aplicables para sacar el promedio de remuneraciones variables o imprecisas, que el cálculo se efectuará, tal como lo indica el art. 4° de la Ley N° 27735, en base al promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, es decir, de enero a junio para Fiestas Patrias y de junio a noviembre para la Gratificación de Navidad, tal como se aprecia a continuación:

Como se puede apreciar el art. 4° antes reseñado evidencia falta de coherencia respecto al tratamiento del cálculo del promedio de las remuneraciones variables o imprecisas, ya que el mes de junio ingresa tanto para la Gratificación de Fiestas Patrias como para la de Navidad y, sin embargo, el mes de diciembre tal como está redactada la norma quedaría en el aire, es decir no ingresaría en el cómputo de este beneficio.

- 1 Solo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.
- 2 De acuerdo a lo establecido en el art. 5° del Reglamento de la Ley, aprobado por D.S. N° 004-97-TR, “La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el art. 12° de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios”.
- 3 En dicho artículo se establece que de comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, el periodo dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.
- 4 “Artículo 51°.- Supremacía de la Constitución  
La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado”.