



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

LAS VACACIONES Y DESCANSOS REMUNERADOS

Ases. Tineo Reyes Manuel

BASE LEGAL



- Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada [Decreto Legislativo N.° 713 \(08.11.91\)](#)
- **Reglamento** sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada. [Decreto Supremo N.° 012-92-TR \(03.12.92\)](#)
- Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar - [Decreto Legislativo N.° 1405 \(12.09.2018\)](#)
- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado - [Decreto Supremo N.° 002-2019-TR \(05.02.2019\)](#)



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

MARCO NORMATIVO

- El derecho al descanso vacacional se encuentra regulado en el **artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993**, y es desarrollado a través del **Decreto Legislativo N° 713** (Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada) y su **Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR**.

Es preciso indicar, que el Perú ratificó el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho vacacional, precisa que ***“toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”***, incorporándose a nuestro ordenamiento jurídico, y que en virtud de la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución del 1993, los derechos fundamentales se interpretan de conformidad con las normas internacionales sobre Derechos Humanos aprobados por el Perú.

Por otro lado, existen otras normas vinculadas con el descanso vacacional como la Ley N° 26644, Ley de Descanso Pre y Posnatal (98 días), y la Ley N° 27409, Ley de Licencia Laboral por Adopción (30 días)

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará **preferentemente** en día domingo. artículo 1º.-Decreto Legislativo N.º 713

Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos (...), o designar como día de descanso uno distinto al domingo (...) artículo 2º.-Decreto Legislativo N.º 713

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. [artículo 3º.-Decreto Legislativo N.º 713](#)

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. [artículo 4º.-Decreto Legislativo N.º 713](#)

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



La remuneración por el día de descanso obligatorio (Dominical)

Trabajadores remunerados semanalmente, es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período.

Trabajadores a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

artículo 1º Reglamento D.S. N.º 012-92-TR

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



La remuneración por el día de descanso obligatorio (Dominical)

| CASO Nº 01 | | | | | | | |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------|
| Trabajador percibe una remuneración semanal de S/ 300.00 + S/ 50.00 Dominical = S/ 350.00 | | | | | | | |
| CASO EJEMPLIFICATIVO DE UNA JORNADA ORDINARIA DE LUNES A SABADO | | | | | | | |
| Días | lunes | martes | miércoles | jueves | viernes | sábado | Domingo (Descanso Semanal) |
| Remuneración diaria | S/50.00 | S/50.00 | S/50.00 | S/50.00 | S/50.00 | S/50.00 | S/50.00 |
| Formula | 1/6 x S/. 50.00 | 1/6 x S/. 50.00 | 1/6 x S/. 50.00 | 1/6 x S/. 50.00 | 1/6 x S/. 50.00 | 1/6 x S/. 50.00 | 6/6 x S/. 50.00 |
| Resultado | 8.33 | 8.33 | 8.33 | 8.33 | 8.33 | 8.33 | 50.00 |
| Acumulativo | 8.33 | 16.67 | 25.00 | 33.33 | 41.67 | 50.00 | |

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



Descuento Dominical :

En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente. [artículo 2º Reglamento Decreto Supremo N.º 012-92-TR](#)

| | | |
|--|------------|------------------|
| Remuneración Mensual (RM): (Incluye Dominical) | S/2,000.00 | |
| Días laborados | 25 | |
| Inasistencias | 5 | |
| RM / 30 = remuneración diaria (RD) | S/66.67 | / 30 |
| RD / 30 = descuento dominical (DD) | S/2.22 | / 30 |
| RD + DD = Valor de descuento por día (VD) | S/68.89 | |
| VD x días de inasistencia = Descuento total (DT) | S/344.44 | x (inasistencia) |
| RS – DT = Remuneración a pagar | S/1,655.56 | |

REMUNERACION COMPUTABLE

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

Para efectos del pago del día de descanso semanal, se considerarán días efectivamente trabajados los siguientes

- a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias (***esto supone que los 20 primeros días de incapacidad serán considerados como laborados a efectos del descanso semanal***)
- b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador. (ejemplo, las licencias con goce de haber)
- c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- d) Los días que devengan remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

artículo 3º Reglamento Decreto Supremo N.º 012-92-TR

REMUNERACION COMPUTABLE

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



Se entiende por remuneración ordinaria aquella que percibe el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

Las **remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo**, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago.

artículo 4º Reglamento D.S. N.º 012-92-TR

Por ejemplo no ingresan al calculo; la asignación familiar, horas extras, comisiones, tampoco los montos de periocidad semestral o anual; gratificaciones, CTS otros.

EXCEPCIONES DE PAGO

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por **descanso semanal obligatorio omitido son exigibles** en los casos de:

- Trabajo realizado por miembro de una misma familia;
- trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección,
- y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata;
- así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.

Artículo 4º Reglamento D.S. N.º 012-92-TR



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

Los trabajadores tienen derecho a **descanso remunerado** en los días feriados.

Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (1 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles) marzo
- Día del Trabajo (1 de mayo)
- Batalla de Arica y Día de la Bandera (7 de junio)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Conmemoración al heroico sacrificio del Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzales (23 de julio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Batalla de Junín (6 de agosto)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (1 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Batalla de Ayacucho (9 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre) [artículo 6°.- D.L. N.° 713](#)



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100 %.

artículo 6º.-D. L. N.º 713

CASO PRÁCTICO

El trabajador PERUANO laboraron el feriados 15 de abril, por lo que solicitan se calculen sus beneficios al respecto:

| ABRIL 202X | | | | A | B | (A + B = C) | D | (C+D) | |
|------------|-------------------------|----------|--------------|------------------|--------------------|----------------|-------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| | REMUNERACION COMPUTABLE | DIAS MES | VALOR DIARIO | Nº DIAS FERIADOS | TRABAJO en FERIADO | 100% SOBRETASA | TOTAL ADICIONAL A PAGAR | FERIADO NORMAL (Descanso Remunerado) | TOTAL A PAGAR POR FERIADOS |
| trabajador | 2,000.00 | 30 | 66.67 | 1 | 66.67 | 66.67 | 133.34 | 66.67 | 200.01 |

LAS VACACIONES ANUALES



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

DEFINICIÓN

Periodo de tiempo (suspensión imperfecta de labores) durante el cual se suspende la prestación de servicios del trabajador, sin que exista la pérdida de su remuneración, es decir, cuando cesan las obligaciones de una de las partes (el trabajador) y se mantiene el de la otra (empleador)

Periodo de días calendarios otorgados por ley, al trabajador, como un derecho, luego de haber cumplido con un periodo efectivo de labores

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

REQUISITOS PARA PERCIBIR LAS VACACIONES

El trabajador tiene derecho a **(30) treinta días calendario** de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado a:

RECORD MINIMO DE LABOR EFECTIVA

JORNADA ORDINARIA
(06 días a la semana)

260 días de labor efectiva

JORNADA ORDINARIA
(05 días a la semana)

210 días de labor efectiva

Cuando el plan de trabajo se desarrolle en sólo Cuatro (4) o tres (3) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) en dicho período.

DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS



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

- 1) **La jornada ordinaria mínima de cuatro horas** (*Part-time OIT convenio 52 : 6 días*)
- 2) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado (*feriados, domingos*)
- 3) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día;
- 4) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que **no supere 60 días** al año;
- 5) El descanso previo y posterior al parto;
- 6) El permiso sindical (*solo 30 días D.S. 010-2003-TR Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*)
- 7) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador;
- 8) El período vacacional correspondiente al año anterior; y,
- 9) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

OPORTUNIDAD DE DESCANSO VACACIONAL



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 de dirección, salvo en los siguientes casos:

- **La trabajadora gestante (98 d.)**, quien tiene derecho a que el derecho vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, **se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso posnatal**, previa comunicación al empleador, con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.
- **El trabajador peticionario de adopción** tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia de adopción, siempre que haya gozado de esta. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario al inicio del goce vacacional.

OPORTUNIDAD DE DESCANSO VACACIONAL



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

El descanso vacacional **no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente**. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones. [Art. 13°. D.L. N.° 713](#)

Establecida la oportunidad de descanso vacacional, **ésta se inicia AUNQUE coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.**

[Art. 14°. D.S N° 012-92-TR](#)

MONTO DE LA REMUNERACION VACACIONAL

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma

Art. 12°. D.L. N.° 713

Se considera **REMUNERACIÓN REGULAR** aquella percibida habitualmente por el trabajador, aún cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Por excepción, tratándose **DE REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS, de naturaleza variable o imprecisa**, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido **cuando menos tres meses en cada período de seis**, (...). Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

Art. 16 D.S. N.° 001-97-TR **C.T.S.** (D. Leg N° 650)

NO SE CONSIDERA REMUNERACION COMPUTABLE



- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos ocasionales, a título de liberalidad; o materia de convención colectiva, por conciliación, mediación, laudo arbitral, cierre de pliego.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- El costo de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad y similares.
- El valor del transporte; supeditado a la asistencia al centro de trabajo y en monto razonable.
- La asignación o bonificación por educación: monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y otros semejantes.
- Los montos para el desempeño de sus funciones: movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario: que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo para ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

REMUNERACIÓN PRINCIPAL IMPRECISA



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

Art. 17 D.S. N.º 001-97-TR **C.T.S.** (D. Leg N° 650)

La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el artículo 17º del D.Leg. N.º 650.

Art. 17º. . D.S N° 012-92-TR

REMUNERACIÓN PRINCIPAL IMPRECISA



REMUNERACION PRINCIPAL VARIABLE O IMPRECISA

| | |
|---------------|--|
| COMISIONISTAS | <p>Comisionista mixto Perciben una remuneración básica y también el monto de las comisiones ganadas en el mes. El básico es la contraprestación directa por el servicio efectuado y, las comisiones, sin perder su naturaleza remunerativa, forman parte complementaria de la remuneración principal.</p> |
| | <p>Comisionista puro Solo perciben comisiones. Su remuneración principal se encuentra conformada por las comisiones que genere durante un determinado periodo de tiempo. Pueden darse dos supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Que genere comisiones por un monto mayor a la RMV, en cuyo caso no habría ningún problema porque el trabajador estaría percibiendo por el referido mes un monto mayor al mínimo.b) Que genere comisiones por un monto menor a la RMV, en cuyo caso el empleador se encontraría obligado a pagar por lo menos la RMV. |
| DESTAJEROS | <p>Son aquellos cuyo pago se efectúa en relación a las unidades de obra o pieza que hayan elaborado durante un periodo determinado. En la prestación de servicios de los trabajadores destajeros también pueden darse supuestos similares a los señalados para el caso de los comisionistas, aplicándose las mismas reglas mencionadas anteriormente.</p> |

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 (4) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

Art. 18°. . D.S N° 012-92-TR

OPORTUNIDAD DE PAGO

La remuneración vacacional debe ser abonada al trabajador **antes del inicio del descanso**, [sin embargo esta debe registrarse en la planilla en el mes al que corresponde dicho descanso](#), de tal modo que el pago adelantado de la remuneración vacacional **no tendrá incidencia alguna en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones correspondientes por dicha remuneración a la Oficina de Normalización Previsional, Seguro de Vida, EsSalud, etc.**, las cuales se cancelarán en la fecha habitual del mes del descanso.

Asimismo, cabe precisar que si el empleador otorga un aumento remunerativo durante el goce del descanso vacacional, el trabajador tiene derecho a percibir a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración generados dentro de dicho periodo.

Art. 18°. D.S N° 012-92-TR Reglamento / Art. 16° D. Leg. N.° 713 (08.11.92)

DESCANSO VACACIONAL EN CONTRATOS DE TEMPORADA O DISCONTINUOS (INTERMITENTE)

La Corte Suprema decidió aclarar que en los casos de **trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes**, por su propia naturaleza, **no procede el descanso físico**, sino el pago de un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva.

Así, toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

Sentencia en Casación Laboral 1994-2018, Callao

Art. 21°. D.L. N.° 713

FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES

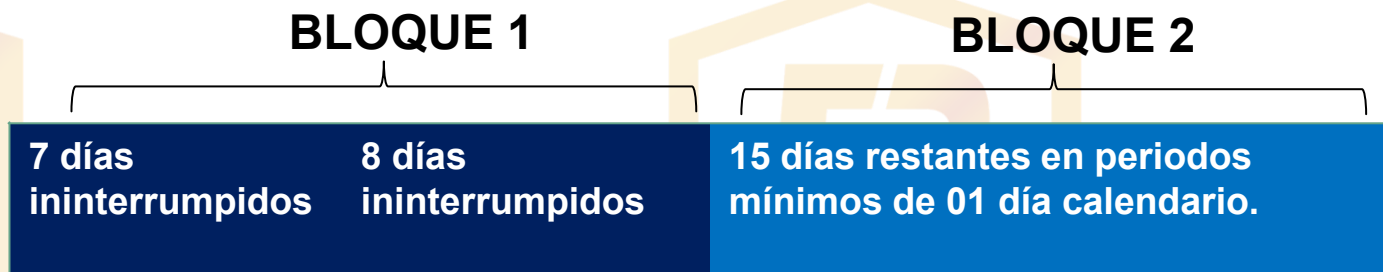
El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, **a solicitud escrita del trabajador**, el disfrute del período vacacional **puede ser fraccionado de la siguiente manera:**

BLOQUE 1: 15 (QUINCE) días calendario ininterrumpidos, los cuales pueden gozarse en periodos de 7 (siete) y 8 (ocho) días ininterrumpidos;

BLOQUE 2: El resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a 7 (Siete) días calendario y **como mínimos de 01 (un) día calendario.**

Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.

Art. 17°. D.L. N.° 713





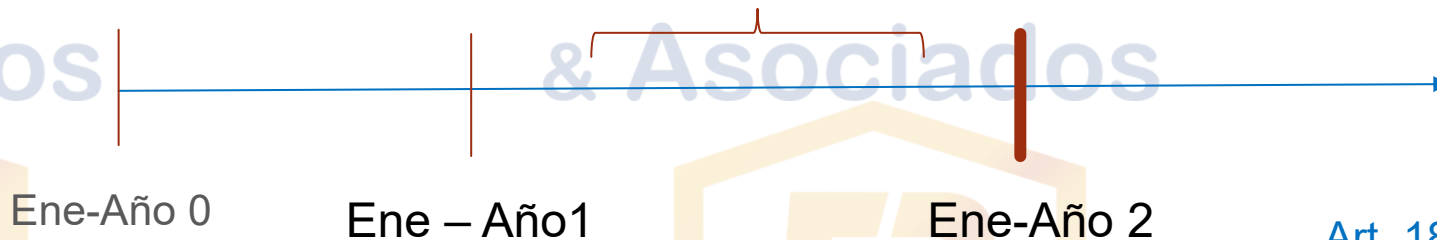
ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

ACUMULACION DE VACACIONES

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en **acumular hasta dos (02) descansos consecutivos**, siempre que después de un (01) año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete (07) días naturales.

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

7 días de vacaciones



Art. 18°. D.L. N.° 713

REDUCCION DEL DESCANSO VACACIONAL (VENTA)

El descanso vacacional puede reducirse de **(30) treinta a (15) 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 período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario. (BLOQUE 2)

Ejemplo: Una remuneración por los 30 días de vacaciones + la remuneración compensatoria por 15 días vendidos = 45 días de remuneración

Art. 19°. D.L. N.° 713

ADELANTO DE VACACIONES

ADELANTO DE DIAS DE DESCANSO A CUENTA DE PERIODO VACACIONAL:

Por acuerdo escrito entre las partes, **pueden adelantarse días de descanso** a cuenta del período vacacional que se genere a futuro, - *incluso por un número de días mayor a la proporción del récord vacacional generado a la fecha del acuerdo.* -

COMPENSACION DE DIAS DE DESCANSO ADELANTADOS:

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 – o pago - a cargo del trabajador.

Art. 10°. D.L. N.° 713

INDEMNIZACION POR VACACIONES NO GOZADAS

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

- a) Una remuneración **por el trabajo realizado – en el periodo vacacional -**
- 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 encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Art. 23°. D.L. N.° 713

La indemnización por falta de descanso vacacional **no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa** que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

Art. 24°. D.S N° 012-92-TR

VACACIONES TRUNCAS

Los trabajadores que cesen 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 tantos dozavos (/ 12) y treintavos (/ 30) de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Art. 22º. D.L. N.º 713

Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador.

Decreto Legislativo N° 1310 Decreto legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa 29.12.2016

3.2 Cuando el pago de las obligaciones laborales económicas se deposite en cuenta por medio de empresas del sistema financiero, **el empleador puede sustituir la impresión y entrega física de las boletas o constancias de pago por la puesta a disposición al trabajador de dichos documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación**, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador. **En este supuesto no se requiere firma de recepción del trabajador.**

REGISTRO Y DECLARACIÓN EN EL PDT-PLAME



El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el PDT-PLAME, la remuneración vacacional y la indemnización por falta de descanso vacacional.

La remuneración vacacional debe ser declarada en el mes al que corresponde el descanso; sin embargo, el pago deberá realizarse antes del inicio del periodo vacacional.

ASPECTOS TRIBUTARIOS DEL DERECHO DE VACACIONES

A efectos de la determinación de beneficios sociales (gratificación de Fiestas Patrias y Navidad, CTS, vacaciones y asignación familiar), aportaciones y/o contribuciones sociales, **el concepto de remuneración es un concepto restrictivo**, y que no constituyen remuneración los conceptos establecidos en los artículos 19 y 20 del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

RENTA DE 5TA CATEGORIA

Sin embargo, para el Impuesto a la Renta, no solo se encuentra gravado con el Impuesto la remuneración o salario, gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones, **sino también conceptos no remunerativos, señalados en el Art. 19 del DL. N° 650 – Ley CTS**, compensaciones en dinero o especie, así como toda retribución por servicios personales, según el Art. 34 (Renta de quinta) de la Ley del Impuesto a la Renta (TUO fue aprobado por Decreto Supremo N° 179- 2004-EF), **excepto las condiciones de trabajo y las indemnizaciones previstas por las normas laborales vigentes.**

ASPECTOS TRIBUTARIOS DEL DERECHO DE VACACIONES

A efectos de la determinación de beneficios sociales (gratificación de Fiestas Patrias y Navidad, CTS, vacaciones y asignación familiar), aportaciones y/o contribuciones sociales, **el concepto de remuneración es un concepto restrictivo**, y que no constituyen remuneración los conceptos establecidos en los artículos 19 y 20 del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

RENTA DE 5TA CATEGORIA

Sin embargo, para el Impuesto a la Renta, no solo se encuentra gravado con el Impuesto la remuneración o salario, gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones, **sino también conceptos no remunerativos, señalados en el Art. 19 del DL. N° 650 – Ley CTS**, compensaciones en dinero o especie, así como toda retribución por servicios personales, según el Art. 34 (Renta de quinta) de la Ley del Impuesto a la Renta (TUO fue aprobado por Decreto Supremo N° 179- 2004-EF), **excepto las condiciones de trabajo y las indemnizaciones previstas por las normas laborales vigentes.**

ASPECTOS TRIBUTARIOS DEL DERECHO DE VACACIONES

RETENCIONES DE QUINTA CATEGORÍA

De la lectura del literal a) del art. 71 de la LIR (Agentes de Retención), se señala que las *“personas que paguen o acrediten rentas de quinta categoría deberán retener el impuesto.”*

En este sentido, la remuneración vacacional al ser renta de quinta categoría se encontrará gravada con el Impuesto a la Renta, y sujeta a retención de conformidad con el procedimiento establecido en los artículos 40 y 41 del Reglamento de la LIR.

DEDUCCIÓN DEL GASTO POR LA REMUNERACIÓN VACACIONAL

Inciso j) del
Art. 37°
de la LIR.

Beneficios
Sociales

No se requiere
pago

Inciso v) del
Art. 37°
de la LIR.

Beneficios Sociales
Legales
(Rentas de 5ta
categoría)

Se requiere
pago

DEDUCCIÓN DEL GASTO POR LA REMUNERACIÓN VACACIONAL



La remuneración vacacional es deducible en el ejercicio gravable al que corresponda cuando haya sido pagada dentro del plazo establecido para la presentación de la declaración jurada correspondiente, de conformidad con el **inciso v)** del Art. 37 LIR:

*v) Los gastos o costos que constituyan para su perceptor rentas de segunda, cuarta o quinta categoría podrán deducirse en el ejercicio gravable a que correspondan cuando hayan sido pagados dentro del plazo establecido por el **Reglamento para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.***

El Tribunal Fiscal estableció como precedente de observancia obligatoria, a través de la **RTF N° 07719-4-2005**, publicada el 14 de enero de 2006 en El Peruano, precisando:

“El requisito del pago previsto en el inciso v) (...) del artículo 37 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, (...), no es aplicable a los gastos deducibles contemplados en los otros incisos del referido artículo 37 que constituyan para su perceptor rentas de segunda, cuarta y quinta categoría.

DEDUCCIÓN DEL GASTO POR LA REMUNERACIÓN VACACIONAL



El inciso j) del Art. 37 LIR, Señala :

j) Las asignaciones destinadas a constituir provisiones para beneficios sociales, establecidas con arreglo a las normas legales pertinentes.

Por ejemplo : Para la CTS es gasto deducible por el criterio de lo devengado, al tener carácter de beneficio social no forma parte de las rentas de quinta categoría. Y en el caso de rentas (ingresos) afectas a la renta de quinta será gasto deducible siempre que se paguen hasta antes de la presentación de la DJ anual del periodo.

Según la RTF N° 0213-1-2017, se da la razón al reparo tributario de SUNAT:

*“Que conforme se aprecia de los Anexos N° 1.1 y 1.2 de las Resoluciones de Determinación N° 012-003 0014335 y 012-003-0014904 (fojas 3835 a 3852, 4354a 4372), **la Administración reparo en los ejercicios 2004 y 2005 los importes de S/.783,859.00 y S/.877,006.00, respectivamente, que fueron deducidos como gasto de dichos ejercicios, correspondientes a provisiones de vacaciones que no cumplían con el principio del devengado, sustentándose en el inciso j) del artículo 37 o y el artículo 57° de la Ley del Impuesto a la Renta conforme se aprecia de los Anexos N° 1.1 y 1.2 de las Resoluciones de Determinación N° 012-003 0014335 y 012-003-0014904 (fojas 3835 a 3852, 4354 a 4372)***



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

DEDUCCIÓN DEL GASTO POR LA REMUNERACIÓN VACACIONAL

Inciso j) del
Art. 37°
de la LIR.



Por ejemplo; acuerdos en Convenio colectivo suscrito entre la empresa y el sindicato o representantes de los trabajadores. Regula las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, licencias, capacitación profesional, etc.
NOTA: Un contrato es un arreglo bilateral que establece una relación jurídica entre las partes involucradas. Un convenio es un acuerdo voluntario que no se encuentra sujeto a la ley.

Inciso v) del
Art. 37°
de la LIR.



Todos los conceptos que constituyen **renta de quinta** categoría para su perceptor y que no estén expresamente señalados en algún inciso del artículo 37, **se encontrarán comprendidos dentro de los alcances de su inciso v)** que contiene a los demás gastos o costos que constituyan para su perceptor rentas de quinta categoría.

- vacaciones
- gratificaciones
- Remuneraciones
- Asignación familiar
- Participaciones o utilidades.

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN N.º 2170-2003-LIMA 12 [...]

El inciso *c* del artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 713 (*Ley de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada*) reconoce que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso físico vacacional dentro del año siguiente al haber cumplido con las exigencias legales para gozar de su descanso, percibirá una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso en su debida oportunidad [...]. La norma analizada sanciona el incumplimiento del empleador de no conceder el descanso físico vacacional a su servidor en la oportunidad señalada por la ley (descrita en el considerando anterior); que siguiendo esta línea de pensamiento, **el empleador no se liberará del pago de la indemnización antes señalada, cuando este otorgue el descanso físico a su trabajador fuera del plazo previsto por ley.** Que la esencia del pago indemnizatorio es precisamente reparar en algo el agotamiento de su trabajador de no gozar de su descanso reparador después de dos años de labor continua.

JURISPRUDENCIA

CASACIÓN N.º 2306-2004-LIMA13

El artículo 24 del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 713, aprobado por Decreto Supremo N.º 012-92-TR, precisa que la indemnización por falta de descanso vacacional a la que se refiere el inciso c del artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, [...] es decir se niega el derecho a la indemnización vacacional, **a los funcionarios de alto nivel con rango gerencial que actúen en calidad de representantes del empleador que cuentan con tal capacidad de decisión que puedan decidir por sí mismos hacer o no, efectivo el goce del descanso vacacional, de tal manera que su voluntad es suficiente para que se posterguen o se acumulen descansos vacacionales**; sin embargo, también es cierto que por las características de sus cargos y funciones, estos trabajadores son considerados como importantes o imprescindibles para la organización, de modo tal que el empleador puede obligarlos expresa o tácitamente a no hacer uso del descanso vacacional, pues su ausencia podría generar carácter organizativo, de modo tal que el empleador puede obligarlos expresa o tácitamente a no hacer uso del descanso vacacional, pues su ausencia podría generar problemas de carácter organizativo [...].

JURISPRUDENCIA

CASACIÓN N.º 2306-2004-LIMA13

(...) Lo exigido por esta norma resulta proporcional al derecho fundamental al descanso anual remunerado que reconoce la Constitución, habida cuenta que esta no excluye de su goce a ningún trabajador, antes bien, en sus términos reconoce que tal derecho corresponde a todo trabajador por esa sola condición, aunque supeditado al cumplimiento de los requisitos y presupuestos que son regulados por intermediación de la fuente legal. [...] no podría entenderse entonces que el artículo 24 del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 713, excluye del derecho al pago de la indemnización vacacional: *1. a los gerentes por su sola condición de tal; y 2. a los representantes del empleador que decidieron no hacer uso de su descanso vacacional; sino de esta norma debe interpretarse reconociendo que la indemnización vacacional no corresponde a los gerentes y representantes que en ambos casos, hayan decidido no hacer uso de su descanso vacacional, salvo que no se encuentren sometidos a subordinación jerárquica.*

CASO PRÁCTICO

1. Remuneración Fija y Comisiones

El Sr. Pedro Jiménez labora en una empresa en Área de ventas, percibiendo una remuneración mensual fija de S/1,500.00, Se pide calcular sus remuneración vacacional . Además, tiene comisiones y horas extras, conforme al siguiente detalle:

Periodo anual de vacaciones: 01.01.202x al 31.12.202x

| ULTIMOS 06 MESES | COMISIONES | HORAS EXTRAS |
|------------------|------------------|------------------|
| JULIO | S/ 100.00 | S/ 20.00 |
| AGOSTO | S/ 120.00 | S/ 10.00 |
| SETIEMBRE | S/ 80.00 | S/ 30.00 |
| OCTUBRE | S/ 200.00 | - |
| NOVIEMBRE | S/ 50.00 | S/ 30.00 |
| DICIEMBRE | S/ 50.00 | S/ 60.00 |
| TOTAL | S/ 600.00 | S/ 150.00 |
| | / 6 | / 6 |
| PROMEDIO | S/ 100.00 | S/ 25.00 |

Remuneración Básica: S/ 1,500.00

Asignación Familiar: S/ 102.50

Promedio horas Extras: S/ 25.00

Promedio Comisiones: S/ 100.00

Remuneración Vacacional: S/ 1,727.50

SNP 13% : - S/ 224.58

Monto neto : S/ 1,502.92

CASO PRÁCTICO



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

2. Remuneración vacacional de comisionista por Cese (periodo menor a 6 meses)

El Sr. Jose Pérez inicia sus labores el 01/04/202x, y culmina su contrato de trabajo el 30/06/202x mismo año, se pide calcular su remuneración vacacional trunco.

El art. 17 del D. Leg. N.º 650 se refiere al Decreto Supremo N.º 001-97-TR TUO LCTS, señala: *“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 período a liquidarse fuere inferior a seis meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período.”

CASO PRÁCTICO



ESTUDIO REYES
& ASOCIADOS

2. Remuneración vacacional de comisionista por Cese (periodo menor a 6 meses)

El Sr. Jose Pérez inicia sus labores el 01/04/202x, y culmina su contrato de trabajo el 30/06/202x mismo año, se pide calcular su remuneración vacacional trunco.

| Meses | Comisiones | Nº de Días |
|--------------|--------------------|------------|
| ABRIL | S/ 2,516.00 | 30 |
| MAYO | S/ 2,100.00 | 31 |
| JUNIO | S/ 2,300.00 | 30 |
| TOTAL | S/ 6,916.00 | 91 |

$S/ 6,916.00 / 91 = S/ 76.00$ Promedio Diario

| Promedio diario | Nº días | Promedio mensual |
|----------------------------|---------|--------------------|
| S/ 76.00 | 30 | S/ 2,280.00 |
| Remuneración básica | | S/ 1,200.00 |
| REMUN. COMPUTABLE | | S/ 3,480.00 |

| REMUN. COMPUTABLE | Nº MESES COMPUTABLE | TOTAL |
|---------------------------|---------------------|------------------|
| S/ 3,480.00 | / 12 X 3 meses | S/ 870.00 |
| SNP 13% | | - S/ 113.10 |
| MONTO NETO A PAGAR | | S/ 756.90 |



GRACIAS

ASES. TINEO REYES MANUEL