

MEMORANDO CIRCULAR N° 181 -GCGP-ESSALUD-2023

Para : **JEFES DE OFICINA / JEFE DE DIVISION / JEFE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**
Redes Prestacionales / Redes Asistenciales / Centro Nacional Salud Renal e Instituto Nacional Cardiovascular

De : Dra. **SANDRA MOSTO OQUENDO**
Gerente Central de Gestión de las Personas

Asunto : Precisiones pago de vacaciones trucas y gratificación proporcional en la liquidación de beneficios laborales de ex trabajadores (D.Leg. 276; D. Leg. 728 y CAS)

Referencia : a) Decreto Supremo N°005-90-PCM
b) *Resolución de Gerencia General N°698-GCRH-OGA-ESSALUD- 2009*
c) *Decreto Legislativo N°713*
d) *Ley N°27735*
e) *D.Leg. N°1057*

Fecha : 05 JUL. 2023

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresar mi cordial saludo; y con la finalidad de mantener las mejoras y control de pago de las liquidaciones de los ex trabajadores comprendidos en los regímenes del Decreto Legislativo N° 276; Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057 (CAS); siendo que, en esta oportunidad se va tratar aspectos relacionados a los siguientes beneficios laborales: vacaciones, vacaciones trucas, gratificación proporcional.

Al respecto, es menester hacer de conocimiento:

I. Régimen Actividad Pública (D.Leg. N°276)**1.1 Vacaciones**

De acuerdo los parámetros establecidos en el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM, señala:

Artículo 102

"Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio.

El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda", con el consecuente pago de la bonificación vacacional.




Artículo 104

*"El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; **en caso contrario dicha compensación se hará proporcionalmente al tiempo trabajado por dozavas partes**. En caso de fallecimiento, la compensación se otorga a sus familiares directos en el siguiente orden excluyente; cónyuge, hijos, padres o hermanos."*


1.2 Gratificación

Mediante Resolución de Gerencia General N° 698-GCRH-OGA-ESSALUD-2009 de fecha 07 de julio del 2009, se precisa que el pago de la gratificación por fiestas patrias y navidad, del personal de EsSalud perteneciente al régimen laboral de la actividad pública, se otorgará de acuerdo a la siguiente escala:

Por 1 mes laborado	= 1/6
Por 2 meses laborados	= 2/6
Por 3 meses laborados	= 3/6
Por 4 meses laborados	= 4/6
Por 5 meses laborados	= 5/6
Por 6 meses laborados	= 100%




En la citada norma institucional, también precisa que el cálculo para el pago de las gratificaciones se efectuará en función a cada mes laborado en el periodo correspondiente; se considera mes laborado cuando existe vínculo laboral durante todo el mes calendario. Respecto del mes laborado, cada día que no sea trabajado efectivamente, se deducirá a razón de un treintavo de la fracción (sexto) correspondiente.




*Es decir que, para el pago de la proporcionalidad se otorga a los trabajadores del régimen laboral de la actividad pública (D. Leg 276) que se encuentren laborando a la fecha de pago; **mas no para que sea considerado en la liquidación de la Compensación por tiempo de servicios al momento de cese; toda vez que, el pago por concepto de gratificaciones truncas no está contemplado en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por el Decreto Legislativo N°276.***

II. Régimen Actividad Privada (D.Leg. N°728)

2.1 Pago de bonificación vacacional



Conforme a lo señalado en el Decreto Legislativo N°713 y los artículos 67° y del 73° al 80° del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°139-PE-ESSALUD-99, para la programación del descanso físico vacacional deberá tener en cuenta lo siguiente:



- El trabajador deberá haber cumplido un año más de servicios a la institución, desde su fecha de ingreso para que sea considerado el correspondiente descanso físico (goce) vacacional con el consecuente pago por concepto de bonificación vacacional; el cual será abonado el mes previo al mes programado para el goce vacacional, o en el caso de cese debe ser considerado en la liquidación de beneficios sociales.
- Aquellos trabajadores que no gozaron del descanso físico vacacional en el mes programado, deberán reprogramarse como máximo dentro de los diez (10) meses posteriores a la adquisición del derecho. Es decir, de la fecha de ingreso (siempre que cumpla un año efectivo de labores), podrá reprogramarse el goce físico dentro de los diez (10) meses posteriores.

2.3 Vacaciones Truncas (D.Leg. N°713)

Teniendo en cuenta Decreto Legislativo N°713 “Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada” en el segundo párrafo del artículo 22° deberán tener en cuenta:

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

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respetivamente”

Asimismo, en el artículo 23°, señala: “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;
- b) Una Remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- 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”.

2.4 Gratificación y Gratificación Trunca

De acuerdo a la Ley N°27735 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-2002-TR, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, uno con motivo de fiesta patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

El monto que percibe el trabajador por concepto de gratificación, es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, en tanto haya laborado durante el semestre (enero – junio y julio – diciembre).



Ejemplo 1

Rosa Arroyo, cesó el 01 de julio 2022, y el pago de la gratificación se realiza el 10 de julio 2022, y no se consideró el pago de dicho beneficio en la planilla única de pagos, este beneficio debe ser considerado en la liquidación de beneficios sociales (toda vez que laboró el periodo completo de enero a junio); y en el caso que en el citado periodo tenga días de faltas, licencias sin goce haber, deben ser deducidos en treintavas partes. Debiendo considerar como gratificación ordinaria

Ahora bien, en el artículo 7° de la Ley N°27735, y el artículo 5° de su Reglamento establecen lo siguiente:

Ley N°27735 (Artículo 7° - Gratificación proporcional)

“si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Decreto Supremo N°005-2002-TR (Artículo 5° - Gratificación trunca)

5.1. El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes integro de servicios.

Ergo, en ambas disposiciones establecen que, cuando el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la oportunidad en que corresponda percibir la gratificación y, hubiera trabajado como mínimo un mes integro en el semestre correspondiente, tiene derecho a percibir el pago de una gratificación trunca, cuyo monto se determina de manera “proporcional a los meses calendarios completos en el periodo en el que se produzca el cese”.

Ejemplo 1:

Juan Pérez, renuncia a EsSalud el 06/03/2023; se deberá considerar en la liquidación el concepto de Gratificación Trunca dos (02) meses (enero y febrero)

Ejemplo 2

Rubén Pachas, cesa el 27 de junio del 2023; y el pago de la gratificación se realiza el 10 de julio del 2023, el pago de la gratificación debe considerar en la liquidación el equivalente a 5 meses (no se considera los 26 días de junio; toda vez que, no laboró el mes completo).

III. Régimen CAS (D. Leg. N°1057)

3.1 Vacaciones no gozadas y truncas

El inciso f); del artículo 6° de la Ley N°29849 “Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) y otorga derechos laborales; establece que tienen derecho a vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Asimismo, en el Decreto Legislativo N°1057 señala que *“si el trabajador cumplió un año de servicios, éste adquiere el derecho de vacaciones; por lo que, si se extingue la relación laboral antes de haber gozado las vacaciones, la entidad contratante debe pagar el íntegro por este concepto (vacaciones no gozadas)”*.

Respecto a las vacaciones truncas; en el numeral 8.6 del artículo 8 del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, modificado por Decreto Supremo N°065-2011-PCM, señala *“si el contrato se extingue antes del cumplimiento del año de servicios, con el que alcanza el derecho al descanso físico, el trabajador tiene derecho a una compensación a razón de tantos dozavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha el trabajador cuente, al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad”*.

Después de la ilustración de las normas legales vigentes y demás precisiones, deberán hacer extensivo al personal a su cargo, para su aplicación y evitar reclamos de los ex trabajadores.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,



SANDRA MOSTO OQUENDO
Gerente Central de Gestión de las Personas
ESSALUD

NIT:
C.c. Gerencia Administración de Personal
Sub Gerencia de Compensaciones

HOJA DE RUTA

EXPEDIENTE N° 12-23-617

Importante:

Normal

URGENTE

Mantener esta Hoja como caratula del expediente

No sellar como cargo de recepción

ACCIONES:

DIA	MES	AÑO
	ESSALUD	

N°	REMITENTE	FECHA	ACCIONES	DESTINATARIO
1		4 JUL. 2023		04 JUL 2023 RECEBIDO
2		04 JUL. 2023		ECGP
3		05 JUL. 2023	M.C. 181-ECGP-20	JRH ORA
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

1	TRAMITAR	7	ARCHIVAR	13	ACCION INMEDIATA	19	POR CORRESPONER	25	REPRESENTAR
2	OPINION	8	SOLUCION DANDO CIA POR ESCRITO	14	AGREGAR ANTECEDENTES	20	AUTORIZADO	26	CONSOLIDAR
3	INFORME	9	HABLAR CONMIGO	15	REVISAR OBSERVACIONES	21	REVISAR Y VISAR	27	NOTIFICAR
4	CONOCIMIENTO Y ACCIONES	10	SOLICITAR ANTECEDENTES	16	VERIFICAR STOCK Y ATENDER	22	REVISAR		
5	SEGUN LO COORDINADO	11	PREPARAR RESPUESTA	17	VER OBSERVACIONES	23	DIFUNDIR		
6	COORDINAR	12	PROYECTAR DOCUMENTO	18	SUPERVISAR	24	HACER SEGUIMIENTO		