

## EL EMPLEADOR QUE OTORGA LICENCIA CON GOCE DE HABER PUEDE COMPENSARLA UNILATERALMENTE CON LA LIQUIDACIÓN DEL TRABAJADOR

Con fecha 1 de julio de 2021 la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) determinó que es posible efectuar de forma unilateral la compensación de una licencia con goce de haber con los beneficios sociales y la participación en las utilidades.

Al respecto, los principales aspectos son los siguientes:

### I. ANTECEDENTES

En el caso específico se sancionó a la empresa por haber dejado de pagar beneficios laborales derivados de la relación laboral que mantenía con su trabajadora. Siendo que mediante Resolución de Sub Intendencia, se multó por la suma de S/ 31 562.00 (Treinta y un mil quinientos sesenta y dos con 00/100 soles) por haber incurrido en:

- Una (01) infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) trunca, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT.
- Una (01) infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las gratificaciones trunca, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una (01) infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las vacaciones trunca, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

### II. FUNDAMENTOS DE LA COMPENSACIÓN DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER CON LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y LA POSIBILIDAD DE EFECTUAR DESCUENTOS UNILATERALES A EFECTO DE COMPENSAR LA LICENCIA CON GOCE DE HABER OTORGADA DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA

- El TFL sostuvo que la referida licencia con goce de haber compensable representa un “adelanto de remuneraciones”. Así, el empleador se convierte en acreedor de un crédito frente al trabajador pues el contrato de trabajo es de naturaleza bilateral, recíproco y conmutativo. Siendo que esta interpretación es confirmada en el Decreto de Urgencia N° 029-2020 pues se determinó la necesidad de compensar el pago adelantado de las remuneraciones con horas de trabajo en el futuro.
- Así, si el contrato de trabajo culminó durante el Estado de Emergencia Nacional, sin que se haya cumplido con la compensación correspondiente, es posible descontar el adelanto de remuneraciones ocurrido. Dicho descuento procede respecto del íntegro de las remuneraciones, vacaciones, gratificaciones y de la participación en las utilidades (cuando corresponda el pago).
- En el caso específico de la compensación por tiempo de servicios se debe respetar el límite del 50% conforme al artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

### III. CONCLUSIÓN

En este sentido, si la empresa decidió no renovar el contrato de trabajo que mantenía con la trabajadora, aún cuando ella debía compensar el pago recibido por el trabajo no realizado (por encontrarse en suspensión perfecta con goce de remuneraciones); esta se encuentra facultada a cobrar la deuda de las remuneraciones que tuviera en su poder.

La empresa sancionada apeló considerando que había otorgado licencia con goce de haber al trabajador y, como él no podía compensar, se decidió descontar el monto de la liquidación, lo cual se declaró infundado. Mediante escrito, la empresa presentó el recurso de revisión que se admite a trámite para evaluación por parte del TFL.

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: [alertalegal@sni.org.pe](mailto:alertalegal@sni.org.pe)