

RESUMEN DE LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR

Empresa : ____ (Nombre o razón social) ____
 Nombre : ____ (Nombre del trabajador(a)) ____
 Fecha de ingreso : ____
 Fecha de cese : ____
 Motivo de cese : ____ (*)
 Tiempo de servicios : ____ (años) ____, ____ (meses) ____, ____ (días) ____
 Última remuneración: S/. ____

a. Remuneración computable⁽⁴⁾ : S/. ____

b. Vacaciones truncas
 (Cálculo en proporción a treinta (30) días al año)
 Por meses : última remuneración / 12 x N° de meses = : S/. ____
 Por días : última remuneración / 12 / 30 x N° de días =

c. Vacaciones pendientes (si hubiera)
 (Períodos ____ - ____).

d. Gratificaciones truncas
 (Cálculo en proporción a meses completos por cada semestre) : S/. ____
 Por meses completos: última remuneración / 6 x N° de meses =

e. Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS)⁽⁵⁾ : S/. ____
 Por meses: última remuneración + 1/6 de gratificación / 12 x N° de meses =
 Por días: última remuneración + 1/6 de gratificación / 12 / 30 x N° de días =

f. Indemnización⁽⁶⁾ : S/. ____
 Menos:
 - AFP u ONP de (a+b+c) : S/. ____

Retención

- 5ta. categoría

Total neto a recibir : S/. ____

Aporte a EsSalud

- EsSalud, 9% de (a + b + c) : S/. ____

- Las causales válidas de extinción del contrato de trabajo son las siguientes: el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural, la renuncia o retiro voluntario del trabajador, la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo de los contratos legalmente celebrados bajo modalidad (contratos temporales), el mutuo disenso entre trabajador y empleador, la invalidez absoluta permanente, la jubilación, el despido conforme a ley y la terminación de la relación laboral por causa objetiva.
- Esta indemnización corresponde a una remuneración y media por cada año de servicios o por cada mes que falta finalizar un contrato temporal, según se trate de un contrato a plazo indefinido o sujeto a modalidad. El tope máximo de esta indemnización es de doce (12) remuneraciones.
- Respecto a este tema recomendamos revisar el informe principal de la sección laboral de la primera quincena de mayo de 2006 de Contadores & Empresas.
- Los motivos de cese son los que se encuentran regulados en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Los más utilizados son: renuncia, despido, mutuo disenso, entre otros.
- La remuneración del trabajador no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV).
- Es importante precisar que si se trata de la CTS de mayo (periodo noviembre - abril), debe considerarse 1/6 de la gratificación de diciembre del año pasado, y en el caso de la CTS de noviembre (mayo - octubre) debe considerarse 1/6 de la gratificación de julio del mismo año.
- La indemnización será entregada por el empleador en caso de despido arbitrario.