

GUÍA

Compensación por Tiempo de Servicios



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



¿En qué consiste la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?

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



Fuente: artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Devengue del derecho a la CTS

El derecho al pago de la CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.

Fuente: artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; y artículo 9 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Nota: Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período.



¿Qué trabajadores tienen derecho a recibir CTS?



Trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que laboren para un empleador o entidad pública y que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro (4) horas.



Trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

Nota: Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

Fuente: artículos 4 y 5 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; y artículos 1-A y 3 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Trabajadores excluidos:

No están comprendidos en el régimen de CTS¹:



Los trabajadores que perciben el treinta por ciento (30 %) o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.



Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, quienes son regidos por sus propias normas.

Fuente: artículo 6 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

¹Por Decreto Supremo podrá incorporarse al régimen compensatorio común establecido en esta Ley aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita.

Convenios de remuneración integral anual que incluyen la CTS:

No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la CTS, los empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio.

Nota:

Remuneración Integral Anual

El empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

A tal efecto, el convenio de remuneración integral debe precisar si comprende a todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. A falta de precisión, se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción, de la participación o asignación sustitutoria de las utilidades.

Fuente: artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; artículo 8 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo.

¿Cómo se calcula la CTS?

La CTS se calcula en función de dos periodos semestrales:

De noviembre a abril

De mayo a octubre

Con base en los periodos indicados, los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo.

Fórmula para calcular la CTS

$$\text{CTS} = [(\text{Remuneración computable} / 12) * \text{N}^\circ \text{ de meses}] + [(\text{Remuneración computable} / 360) * \text{N}^\circ \text{ de días}]$$

Nota:

Las fracciones de mes se depositará por treintavos.

Fuente: artículo 21 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

¿Cómo identificar a la remuneración computable para el cálculo de la CTS?

Para efecto del cálculo de la CTS, la remuneración computable incluye a la remuneración básica y a 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 el valor de la alimentación principal² cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



La remuneración computable para establecer la CTS de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.

Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

Fuente: artículos 9, 10 y 11 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

²Conforme a lo establecido en el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida.

Remuneraciones de comisionistas, destajeros y trabajadores que perciban 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 (6) meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período.

Fuente: artículo 17 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; artículo 6 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



Regularidad de la remuneración:

Se considera remuneración regular aquélla percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Excepcionalmente, 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 (3) meses en cada período de seis (6).

Así, para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (6).

Es igualmente exigible el requisito, si el período a liquidarse es inferior a seis (6) meses. Los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

Fuente: artículo 16 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y artículo 6 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Remuneraciones periódicas:

Son remuneraciones periódicas aquellas que el trabajador percibe permanentemente según un cronograma de entregas que puede ser mensual, semestral o incluso anual.

Así, para el pago de beneficios sociales tales como la CTS, se deberán incorporar a la remuneración computable según se indica a continuación:

Remuneraciones de periodicidad semestral.-

Se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

Remuneraciones de periodicidad superior a seis (6) meses.-

Se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo.

Remuneraciones de periodicidad superior a doce (12) meses.-

Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.

Remuneraciones fijas de periodicidad menor a un (1) semestre, pero superior a un (1) mes.-

Se incorporan a la remuneración computable aplicándose las mismas reglas de las remuneraciones regulares, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada

Fuente: artículo 18 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Remuneraciones no computables

No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral³;
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- La canasta de Navidad o similares;
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- La asignación o bonificación por educación⁴, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador⁵;
- La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto, o cuando se derive de mandato legal.

Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

Fuente: artículos 19 y 20 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

³Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.

⁴De acuerdo a lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, la asignación o bonificación por educación, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

⁵De acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Tiempo de servicios computable

Son computables los días de trabajo efectivo, prestado en el Perú, o en el extranjero⁶ cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo (1/30) por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- 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 período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
- Los días de descanso pre y post natal;
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

Fuente: artículos 7 y 8 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y artículo 4 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



Depósito de la CTS

Elección del depositario

El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito.

El trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.

Las empresas del sistema financiero donde puede efectuarse el depósito son las entidades bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito, así como cooperativas de ahorro y crédito a que se refiere el artículo 289 de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

Fuente: artículos 23 y 32 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Cambio de depositario

El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su CTS e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de ocho (8) días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los quince (15) días hábiles de notificado.

En caso de traslado del depósito de uno a otro depositario, el primero deberá informar al segundo, bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros efectuados, así como de las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afectación que pudiera existir.

Fuente: artículo 26 y 27 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



Oportunidad del depósito de la CTS

El empleador debe realizar el depósito de la CTS semestralmente, dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre.

Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Al efectuarse el depósito, en la institución financiera elegida por el trabajador, queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o diminuto.

Fuente: artículos 2 y 22 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



Tipo de moneda e identificación del

El empleador debe realizar el depósito de la CTS a nombre del trabajador y, a elección individual de éste, en moneda nacional o extranjera.

El trabajador puede decidir que una parte de la compensación por tiempo de servicios se deposite en moneda nacional y otra en moneda extranjera.

En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente.

Fuente: artículos 24 y 25 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Constancia y liquidación de depósito

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:

- Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito;
- Nombre o razón social del empleador y su domicilio;
- Nombre completo del trabajador;
- Información detallada de la remuneración computable;

- Período de servicios que se cancela; y,
- Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

En caso que el trabajador no estuviese conforme con la liquidación efectuada por el empleador, el trabajador podrá observarla por escrito, debiendo el empleador proceder a su revisión en el plazo máximo de tres (3) días útiles de recibida la observación, comunicando el resultado por escrito al trabajador.

Fuente: artículos 29 y 30 del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Pago de la CTS al cese del trabajador

La CTS y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese. El depositario no podrá bajo ningún sistema o modalidad retener la CTS una vez abonada al trabajador. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

Para el retiro de los depósitos efectuados y sus intereses, el depositario procederá al pago de la CTS a solicitud del trabajador quien acompañará la certificación del empleador en la que se acredita el cese.

El empleador entregará dicha certificación

al trabajador dentro de las 48 horas de producido el cese.

En caso de negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro de las 48 horas de producido el mismo, dará lugar a que, acreditado el cese la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyéndose en el empleador, extienda la certificación de cese que permita al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

Procedimiento administrativo de otorgamiento de constancia de cese por la Autoridad Inspectiva de Trabajo

El procedimiento administrativo de otorgamiento de constancia de cese a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente es de evaluación previa sujeto a silencio administrativo positivo, sin perjuicio de la fiscalización posterior que realice la administración, conforme con lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

La constancia de cese se expide en un plazo máximo de quince (15) días hábiles de presentada la respectiva solicitud.

Para el procedimiento administrativo de otorgamiento de constancia de cese, el trabajador cesante debe presentar los siguientes requisitos:

Requisitos

- Solicitud que contiene como mínimo información respecto a la identificación del trabajador cesante, del empleador obligado, así como del banco o entidad financiera.
- Copia simple de un documento que acredite el cese del trabajador, tales como la liquidación de beneficios o el certificado de trabajo u otros relacionados.
- Copia simple de un documento que acredite la titularidad de la cuenta bancaria de compensación por tiempo de servicios del trabajador cesante.

En caso de no poder cumplir con el requisito señalado en el literal b) del presente artículo, la autoridad a cargo del procedimiento da trámite a la solicitud, debiendo realizar posteriormente acciones de verificación, a fin de constatar el cese del trabajador y evaluar la viabilidad de otorgar la constancia de cese.

De aplicarse el silencio administrativo positivo, para el retiro de la CTS ante el banco o entidad financiera es necesaria la presentación de la copia de la solicitud o el formato presentado ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente, en la que se aprecie el sello oficial de recepción, sin observaciones e indicando el número de registro, fecha, hora y firma del agente receptor.

Fuente: artículos 44, 45 y 46 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; y artículos 19, 20 y 21 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Intangibilidad e inembargabilidad de la CTS

Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador⁷ cualquiera sea la causa que lo motive y todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

Fuente: artículos 37 y 38 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



Retención por alimentos

En caso de juicio por alimentos, el empleador debe informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado y los depósitos que efectúe, así como de cualquier cambio de depositario; además deberá informar de la información referida al monto de la CTS acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aun mantenga en su poder.

El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario.

Fuente: artículos 37, 38 y 39 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, y artículo 12 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Nota: La CTS tiene la calidad de bien común sólo a partir del matrimonio civil, o de haber transcurrido dos años continuos de la unión de hecho y mantendrá dicha calidad hasta la fecha de la escritura pública en que se pacte el régimen de separación de patrimonios o de la resolución judicial consentida o ejecutoriada que ponga fin a dicho régimen.

⁷ Con la excepción prevista en Ley N° 32027, Ley que autoriza a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento de la Compensación por Tiempo de Servicios, a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica y su reglamento, aprobado a través del Decreto Supremo N° 003-2024-TR.

Retención por falta grave que origina perjuicio al empleador

Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste deberá consignar en el depositario elegido por el trabajador el monto de la CTS que aún mantenga en su poder, antes de iniciar la acción de daños y perjuicios, salvo que el empleador se hubiera constituido en depositario del beneficio.

El empleador deberá notificar al depositario para que la CTS y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia por el depositario, a las resultas del juicio que promueva el empleador. Cuando el empleador tenga la calidad de depositario, efectuará directamente la retención.

La acción legal de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los treinta (30) días naturales de producido el cese ante el Juzgado de Trabajo respectivo,

conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica a la acción penal que pudiera corresponder.

Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caducará el derecho del empleador y el trabajador podrá disponer de su compensación por tiempo de servicios e intereses.

Si el empleador no presentase la demanda dentro del plazo indicado, quedará obligado, en calidad de indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS, así como de entregar la certificación de cese de la relación laboral.

Para estos efectos se tomará como referencia la remuneración percibida por el trabajador al cese de la relación laboral.



Fuente: artículos 51 y 52 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; y artículo 17 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Compensación de sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores

Las cantidades que adeuden los trabajadores a sus empleadores a la fecha de cese, por concepto de préstamos, adelanto de remuneraciones, venta o suministro de mercadería producida por el empleador, puede ser compensada siempre que en conjunto no exceda el 50 % de la CTS.

El empleador efectuará el descuento de la siguiente manera⁸:

- En primer lugar, de las sumas que tenga que abonar directamente el empleador por CTS a la fecha de cese del trabajador.
- En segundo lugar, de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990 que pudiera mantener en su poder el empleador.

De existir un saldo, le será abonado por el depositario con cargo a la compensación por tiempo de servicios del trabajador y sus intereses, a cuyo efecto en la constancia respectiva el empleador especificará la suma que le será entregada directamente por el depositario.

Fuente: artículo 47 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Compensación de sumas adeudadas por los trabajadores a cooperativas

Si al momento del cese del trabajador este mantiene adeudos a una o más cooperativas a las que otorgó como garantía de pago el depósito de su CTS, de acuerdo a lo establecido en el artículo 79 del Decreto Supremo N.º 074-90-TR, Texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas, el empleador procederá al pago de las sumas que adeude el trabajador a las cooperativas de las cuales es socio, observando el orden establecido en el punto anterior.

En caso que existiera algún saldo que deba ser abonado a la cooperativa con cargo al depósito, el empleador dejará constancia de ello en el certificado de cese a fin de que el depositario abone directamente a las cooperativas las sumas adeudadas.

Fuente: artículos 47 y 48 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



⁸ De conformidad con lo establecido en el artículo 49 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, si el empleador retuviera, u ordenara retener, o en su caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas, pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos.

Pago de CTS en caso de fallecimiento del trabajador

En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador entregará al depositario el importe de la CTS que hubiera tenido que pagarle directamente, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de notificado o de haber tomado conocimiento del deceso⁹.

El depositario de la CTS, a solicitud de parte, entregará sin dilación ni responsabilidad alguna al cónyuge o conviviente supérstite que acredite su calidad de tal, de conformidad con lo establecido en el artículo 326 del Código Civil¹⁰, el 50 % del monto total acumulado de la CTS y sus intereses. El saldo del depósito y sus intereses lo mantendrá el depositario en custodia hasta la presentación del testamento o la declaratoria de herederos.

Si hubieran hijos menores de edad la alícuota correspondiente quedará retenida hasta que el menor cumpla la mayoría de edad en cuyo caso se abrirá una cuenta separada a nombre del menor donde se depositará su alícuota, hasta que este cumpla la mayoría de edad o cese su incapacidad.

El representante del menor tiene el derecho de indicar la clase de cuenta y moneda en que se depositarán las alícuotas de los menores. Además, podrá disponer el traslado de los fondos a otros depositarios que otorguen mayores beneficios por el depósito, en cuyo caso el traslado se efectuará directamente al nuevo depositario.

Fuente: artículos 53, 54 y 55 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



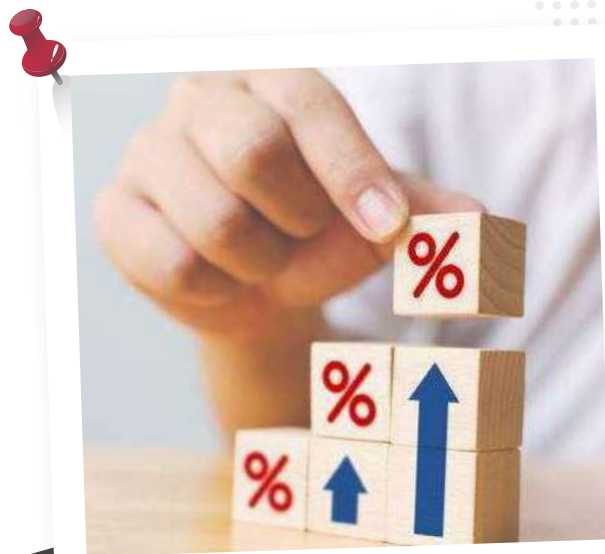
⁹ Salvo el caso contemplado en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

¹⁰ De conformidad con lo establecido en el artículo 326 del Código Civil, la unión de hecho, voluntariamente realizada y mantenida por un varón y una mujer, libres de impedimento matrimonial, para alcanzar finalidades y cumplir deberes semejantes a los del matrimonio, origina una sociedad de bienes que se sujeta al régimen de sociedad de gananciales, en cuanto le fuere aplicable, siempre que dicha unión haya durado por lo menos dos años continuos (...).

Pago de CTS con intereses financieros

Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir.

Fuente: artículos 56 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.



Deducciones de sumas gratuitas

Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión

otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil.

Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.

Fuente: artículos 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y artículo 13 del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Infracciones relacionadas con la CTS

Las empresas al incumplir con las obligaciones referentes a la CTS pueden incurrir en las siguientes infracciones en materia de relaciones laborales:

Gravedad	Norma	Incumplimiento
Leve	Art. 23.2 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.
Leve	Art. 23.8 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	No cumplir oportunamente con los deberes de información, hacia las entidades depositarias, relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por compensación por tiempo de servicios.
Grave	Art. 24.5 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR	No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios según la norma de la materia, o no efectuar el pago de dicha compensación al/la trabajador/a, de conformidad con lo previsto en la normativa del régimen correspondiente.

Fuente: artículos 23.2, 23.8 y 24.5 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe



CONSULTA GRATUITA
0800 16 872

Síguenos en:

