



RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
VARSI

25
AÑOS

Noviembre 2024

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS):

Reglas generales y disponibilidad de los fondos

1 ¿QUÉ ES LA CTS?

La CTS es un beneficio social que tiene por objetivo la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, así como la promoción del trabajador y su familia.

2 ¿A QUIÉN LE CORRESPONDE?

En el RÉGIMEN GENERAL, los REQUISITOS que deben cumplirse para su percepción son:

- ✓ Tener por lo menos 1 mes de servicios.
- ✓ Trabajar en promedio por lo menos 4 horas diarias (No corresponde al trabajador a tiempo parcial).

La CTS se otorgará con absoluta prescindencia del motivo del cese del trabajador. Los regímenes especiales se rigen por sus propias reglas.

3 ¿CUÁNDO SE PAGA LA CTS?

Corresponde al empleador depositar la CTS en la PRIMERA QUINCENA DE MAYO Y DE NOVIEMBRE de cada año. Si el pago se realiza fuera de este plazo, deberá adicionarse al pago los intereses bancarios correspondientes.

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

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada.





4 ¿CÓMO SE PAGA LA CTS?

Para realizar el pago, el trabajador debe comunicar, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, la entidad financiera que ha elegido, el tipo de cuenta y la moneda en que deberá efectuarse el depósito.

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

5 ¿CÓMO SE CALCULA LA CTS?

El empleador deberá pagar un dozavo (1/12) de la remuneración computable por cada mes completo que forme parte del tiempo de servicio. Si el tiempo a pagar comprendiera días, corresponderá pagar la parte proporcional por los mismos.

Para ello, se considera:

REMUNERACIÓN COMPUTABLE

Es la última remuneración vigente en el mes anterior a la fecha de pago.

Es decir, para el pago de mayo, será la última remuneración vigente del mes de abril; y para noviembre, será la última vigente en octubre. Si en tal oportunidad se estuviera pagando la asignación familiar, esta también ingresaría como parte de la remuneración computable.

Se incluye el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador.

TIEMPO DE SERVICIOS

Cada depósito de CTS liquida un semestre en específico. Consideremos como otro punto el siguiente:

Solo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

Con el depósito de mayo se liquida el semestre que va desde noviembre del año pasado hasta abril del año en el que se realiza el pago. Con el depósito de noviembre se liquida el semestre que va desde mayo hasta octubre del mismo año.



En el caso de la remuneración en especie, se valorizará de común acuerdo o, a falta de éste, por el valor que establezca el Centro Nacional de Alimentación y Nutrición del INS. Su importe se consigna en las planillas y boletas de pago.

Si en el semestre hubiera remuneraciones adicionales diferentes a la pactada como pago directo por el trabajo regular, existen algunas reglas para determinar si ingresan o no a la remuneración computable:

- Las **REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS VARIABLES E IMPRECISAS**, por ejemplo horas extras, pago adicional por trabajo en días feriados o descanso semanal obligatorio, etc., deberá verificarse que sean regulares; para ello tendrían que haberse percibido por lo menos en 3 meses, consecutivos o no, dentro del semestre. De ser regulares, el promedio ingresa a la base de cálculo.

- Para las **REMUNERACIONES PERIÓDICAS**, si su periodicidad es mayor a un año, no ingresan a la remuneración computable. Si su periodicidad es mayor a la semestral pero menor o igual a un año, ingresan a razón de un dozavo dentro del período en el que se pagó. Si su periodicidad es semestral, por ejemplo lo pagado como gratificación de fiestas patrias y navidad, ingresan a razón de un sexto. Si la periodicidad es menor a un semestre pero mayor a un mes, ingresan el promedio de los pagos realizados en el semestre correspondiente.

Así, el empleador paga por períodos laborados en cada semestre. Por excepción, también se considera tiempo computable para el cálculo:

a 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;

b Los días de descanso pre y post natal;

c Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;

d Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,

e Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

De este modo, los períodos no computables, como por ejemplo las inasistencias injustificadas o licencias sin goce de haber, se descontarán del período a pagar.



6

¿CÓMO SE CALCULA LA CTS EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES COMISIONISTAS Y DESTAJEROS?

Para estos casos se aplica lo indicado en el apartado anterior, salvo por lo referido a la remuneración computable, la cual se rige por las siguientes reglas:

- Si nos encontramos frente a un trabajador destajero, la remuneración computable se establece en base al promedio de los pagos por destajo percibidos en el semestre respectivo.
- Si estamos frente a un trabajador comisionista, podemos tener dos casos:

COMISIONISTA PURO

Trabajador cuya remuneración solo consiste en comisiones.

Para calcular la remuneración computable se promediará los ingresos percibidos en el semestre correspondiente.

COMISIONISTA MIXTO

Trabajador que perciba una remuneración fija mensual y comisiones.

La remuneración computable será la remuneración fija mensual, más el promedio de las comisiones, siempre que estas sean regulares, para lo cual deberán haber sido percibidas por lo menos en tres meses en el semestre correspondiente.





7

¿QUÉ SUCEDE SI EL TRABAJADOR CESA ANTES DE LA OPORTUNIDAD DE PAGO DE LA CTS?

Si el trabajador que cumple con los requisitos para tener el derecho cesa teniendo un período trunco de CTS, el empleador deberá pagarle directamente la CTS al trabajador hasta ese momento, considerando como remuneración computable la vigente al momento del cese. Dicha CTS trunca deberá ser pagada dentro de las 48 horas desde el cese.

La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

Si al momento del cese el trabajador no laboró un mes completo, no le corresponde el pago de la CTS en tanto no cumplió con el período computable para este derecho.

En caso de fallecimiento del trabajador, la CTS trunca deberá depositarse en la cuenta CTS del trabajador.

8 SOBRE LA LIBRE DISPONIBILIDAD DE LOS FONDOS

El trabajador puede disponer de lo acumulado en su cuenta CTS en 3 supuestos:

A) Cese del trabajador

Es el supuesto ordinario, en donde, al cese, el trabajador puede acceder a la totalidad de sus fondos acumulados en su cuenta CTS. Para ello el empleador está obligado a darle una “Constancia de cese para retiro de la CTS”.





B) Trabajador activo con un monto acumulado mayor a 4 remuneraciones brutas

Estando aún la relación laboral vigente los trabajadores activos pueden disponer libremente del cien por ciento (100%) del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas, de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

C) Disponibilidad extraordinaria del 100% conforme a normativa específica

Este supuesto se genera en casos particulares de crisis. Así, de forma EXTRAORDINARIA, en el contexto de la pandemia se emitieron algunas normas que permitían al trabajador activo, independientemente del monto acumulado que tuviere en su cuenta CTS, retirar el 100% de sus fondos:

- LEY N° 31171, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19 – SE AUTORIZA EL RETIRO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021.

- Ley N° 31480, Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19 – SE AUTORIZA EL RETIRO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023.



LIBRE DISPONIBILIDAD

Cabe precisar que a través de la Ley N° 32027 se dispuso que, hasta el 31 de diciembre de 2024, se pueda disponer del 100% de los depósitos por CTS, o de una parte de ellos. En ese sentido, una vez realizado el depósito en la quincena de noviembre, los trabajadores podrán disponer del 100% de sus fondos en sus cuentas CTS.

