

Cada 15 con LAB-ERA

CÁPSULA INFORMATIVA DEL ÁREA LABORAL

MITOS Y VERDADES SOBRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)



VERDAD

Deposita la CTS dos veces al año

Realiza el depósito en las siguientes fechas:

- Hasta el 15 de mayo (por el periodo noviembre-abril).
- Hasta el 15 de noviembre (por el periodo mayo-octubre).

Recuerda: el incumplimiento genera intereses legales y sanciones administrativas por parte de SUNAFIL.



MITO

Trata la CTS como un bono adicional

La CTS no es una gratificación ni un ingreso extra. Su finalidad es servir como soporte económico para el trabajador al término de la relación laboral. Aunque hoy se permiten retiros parciales y totales por normas especiales, la recomendación es preservar este fondo para su propósito original. Informa a tu equipo: **hay que "guardar pan para mayo"**.



VERDAD

La CTS incluyendo otros conceptos además de la remuneración mensual

Incluye en la remuneración computable:

- La sexta parte de la gratificación legal
- La asignación familiar, si corresponde
- Promedios de remuneraciones variables principales (comisiones).
- Remuneraciones variables complementarias que cumplan con regularidad (como horas extras trabajadas al menos tres veces en el semestre).
- Otros conceptos conforme a las reglas específicas de la CTS.



MITO

El trabajador pierde la CTS si cesa antes del depósito

Cuando el trabajador cesa antes del 15 de mayo o 15 de noviembre, incorpora en su liquidación el monto proporcional de CTS devengada. Además de ello debes entregar una carta de liberación para el retiro integral del monto que se haya venido depositando en la entidad bancaria.



A



VERDAD

Entrega una constancia después del depósito

Debes entregar una constancia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al depósito, indicando el monto depositado y forma del cálculo, así como la entidad financiera depositaria.

La falta de entrega de la constancia de CTS constituye infracción laboral leve y puede ser fiscalizada por SUNAFIL. Las multas van de S/ 240.75 a S/ 83,032.00 según el tipo de empresa y número de trabajadores afectados.



MITO

La CTS no puede retenerse bajo ningún concepto

La CTS sí puede ser retenida, las causas más comunes son:

1. Obligaciones alimentarias (hasta el 50% con mandato judicial).

2. Por deudas a causa de préstamos, adelanto de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por el empleador, previa autorización del trabajador.

3. Por daños o por falta grave que origina perjuicio económico al empleador, siempre que este accione dentro de los 30 días de producido el cese en el empleo.



VERDAD

No todos los trabajadores tienen derecho a CTS

Para generar CTS el trabajador debe laborar en promedio al menos 4 horas diarias. Considera, además:

Tipo de Empresa	Derecho a CTS	Condiciones
Microempresa (≤ 150 UIT)	No	Registrada en REMYPE y contrato posterior al registro
Pequeña Empresa (>150 y ≤ 1700 UIT)	Sí (50%)	Registrada en REMYPE y contrato posterior al registro
Empresa no inscrita en REMYPE	Sí (100%)	Aplica régimen laboral general

RECOMENDACIONES FINALES

- Realiza el depósito en la entidad financiera elegida por el trabajador; si no ha elegido, ábrele una cuenta.
- El incumplimiento en el depósito constituye infracción grave, con multas según el tipo de empresa y el número de trabajadores afectados que van desde S/ 588.50 a S/ 139,742.00

Cumplir con la CTS no solo evita sanciones, también fortalece la relación laboral y demuestra tu compromiso con los derechos de tu equipo.

**Nos vemos en dos semanas con
una nueva cápsula laboral.**



RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMÉNEZ
VARSI

Contáctanos:

ALICIA JIMÉNEZ
ajimenez@er.com.pe

CÉSAR ABANTO
cabanto@er.com.pe

Síguenos en nuestras redes:

