

# APUNTES SOBRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Dirección de Capacitación y Difusión Laboral  
Octubre 2018



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



# Marco Normativo Principal

- ❑ Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, la Ley de CTS).
- ❑ Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR.
- ❑ Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2016-TR.

# La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

## Definición

La compensación por tiempo de servicios (CTS) constituye un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia.

No es base de cálculo para los demás beneficios sociales, tributos y aportes que graven las remuneraciones.

## ¿Quiénes tienen derecho a percibirlo?

Se otorga a todos los trabajadores que cumplan por lo menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro (4) horas diarias.

- ❑ Plazo indeterminado
- ❑ Plazo fijo
- ❑ Socios trabajadores de las Cooperativas

## Requisitos

- ❑ Tener como mínimo un (1) mes de prestación efectiva de servicios.

# La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

## Sujetos excluidos del pago de la CTS

- ❑ Trabajadores que no cumplan con la jornada mínima de cuatro (04) horas diarias en promedio.
- ❑ Trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. La comisión, el destajo y demás remuneraciones de naturaleza imprecisa, no se consideran tarifa.



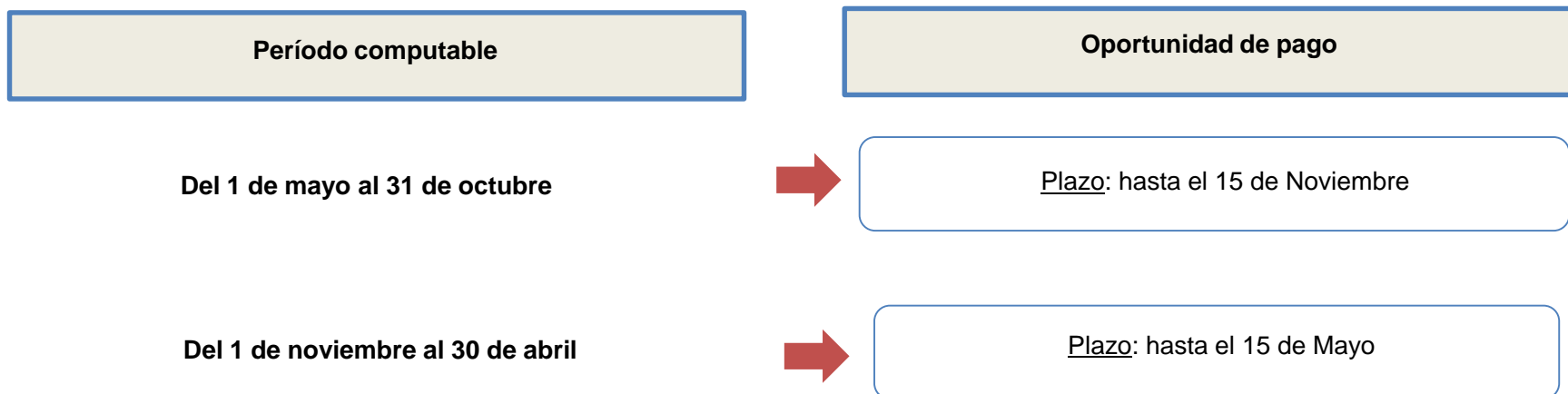
**Trabajadores sujetos a regímenes especiales de remuneración**, cuyo beneficio se regulan por sus propias normas. A modo de ejemplo:

Régimen especial	CTS
Construcción civil	12% del total de remuneraciones percibidas durante la prestación del servicio.
Artistas	Pago mensual al Fondo de Derechos Sociales del Artista de 1/12 de la remuneración percibida.
Trabajadores del hogar	1/2 remuneración por año de servicios
Agrario	La remuneración diaria comprende a la CTS.
Microempresas	No tiene derecho a CTS
Pequeñas empresas	15 remuneraciones diarias por cada año (tope de 90 remuneraciones diarias)



# Depósito de la CTS

- La CTS equivale aproximadamente a una (01) remuneración anual que se deposita en dos partes semestrales en la entidad bancaria escogida por el trabajador, de acuerdo con el siguiente cronograma:



## Recuerda:

- El cálculo de la CTS debe efectuarse por cada uno de los períodos al que corresponde el pago.
- El monto de la CTS dependerá de: (i) la remuneración computable y, (ii) el tiempo de servicios.



# CTS Trunca

- ❑ Se abona a aquellos trabajadores cuyo vínculo laboral se extingue antes de mayo o noviembre.
- ❑ Es proporcional a los meses y días laborados, correspondientes al periodo de cálculo dentro del cual cesa el trabajador.
- ❑ Se entrega directamente al trabajador, ya no se deposita en la entidad bancaria.

## Período computable

Inicio del semestre computable – Fecha de cese

## Oportunidad de pago

Dentro de las 48 horas posteriores al cese del trabajador.

### Recuerda:

El pago de la CTS Trunca debe efectuarse junto con la liquidación de beneficios sociales.

# Tiempo de servicios computable

Se toman en cuenta los días de trabajo efectivo. Por excepción, se consideran como tales:

- ☐ Descanso vacacional
- ☐ Licencia con goce de remuneraciones.
- ☐ Descansos o licencias establecidas en las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios hasta por 60 días; incluyendo los 20 primeros a cargo de la empresa.
- ☐ Descanso por accidente de trabajo, en el que se paga con subsidios de la seguridad social.
- ☐ Entre otros.

Días computables

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina **por cada mes y día laborado en el periodo correspondiente.**

Días no computables

- ☐ Ausencias injustificadas,
- ☐ Permisos /licencias sin goce de remuneraciones /haberess,
- ☐ Los días de huelga declarada improcedente o ilegal,
- ☐ A partir del 61° día de descanso médico por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- ☐ Entre otros.

## Recuerda:

*Los días que no se consideran tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de 1/30 de la fracción correspondiente, es decir de 1/6".*



# Remuneración Computable

## CTS

La remuneración computable es la remuneración básica vigente al 30 de abril y 31 de octubre, respectivamente.

## CTS Trunca

La remuneración computable es la remuneración básica vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese.

### Conceptos que forman parte de la base de cálculo de la CTS:

- ✓ Alimentación principal,
- ✓ Asignación familiar,
- ✓ Horas extras,
- ✓ Comisiones,
- ✓ Destajo,
- ✓ Comisiones,
- ✓ Bonificación por productividad,
- ✓ Bonificación por desempeño,
- ✓ Bonificación por cumplimiento de metas,
- ✓ Bonificación por trabajo nocturno,
- ✓ Bonificación por riesgo de caja, etc.
- ✓ Un sexto (1/6) de la gratificación legal percibida en el período computable.

La remuneración computable es toda aquella que califica como mayor remuneración conforme a los artículos 6 y 7 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Además, estos conceptos, deben ser percibidos con **regularidad y/o periodicidad** por el trabajador.





# Remuneración Computable

Periodicidad	Incorporación
Semestral	Se incorporan a la remuneración computable a razón de 1/6 de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto a las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
Superior a seis (6) meses	Se incluyen a la remuneración principal a razón de 1/12 de lo percibido en el semestre respectivo.
Superior a doce (12) meses	Estas remuneraciones no se incluyen en la remuneración computable.
Remuneraciones fijas de periodicidad superior a un (1) mes, pero inferior a seis (6) meses	Se incorporan a la remuneración computable a razón de 1/6 , sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada periodo de seis.



# Remuneración Computable



Dentro de la remuneración computable se considera, además, un sexto ( $1/6$ ) de la gratificación legal percibida en el período computable:

**Período computable**

**Mayo - Octubre**



1/6 Gratificación de Fiestas Patrias

**Noviembre - Abril**



1/6 Gratificación de Navidad



# Remuneración No Computable

**No se consideran dentro de la remuneración computable los conceptos señalados en el artículo 19 y 20 de la Ley de CTS.**

Ejemplo de conceptos que no forman parte de la base de cálculo de las gratificaciones:

- ✓ Gratificaciones extraordinarias u otros,
- ✓ Utilidades de la empresa,
- ✓ Condiciones de trabajo,
- ✓ Canasta de Navidad o similares,
- ✓ Movilidad supeditada a la asistencia al centro de trabajo,
- ✓ Asignación o bonificación por educación,
- ✓ Asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y naturaleza semejante.
- ✓ Bonificación extraordinaria - Ley N° 29351
- ✓ Entre otros.

# Fórmula para calcular la CTS

## Cálculo por meses calendario completos

$$\frac{\text{Remuneración Computable}}{12} \times \text{Número de meses}$$

## Cálculo por días

$$\frac{\left( \frac{\text{Remuneración Computable}}{12} \right)}{30} \times \text{Número de días}$$

Esta fracción puede simplificarse como Remuneración Computable / 360 x N° de días

# Ejemplo N° 1

## Trabajador que percibe remuneración fija

Un trabajador que ha laborado durante todo el semestre de mayo - octubre, recibe los siguientes conceptos:		Remuneración computable	
✓ Remuneración básica octubre	S/ 2, 000.00	S/ 2, 000.00	
✓ Asignación familiar	S/ 93.00	S/ 93.00	
✓ Gratificación julio	S/ 2, 093.00	S/ 348.33	← 1/6 de la gratificación julio
✓ Bonificación extraordinaria del 9 % ✓ (el trabajador está afiliado a EsSalud)	S/ 188.37	-	← Concepto No computable
<b>Total</b>		<b>S/ 2, 441.33</b>	

**Fórmula:**

Remuneración computable	÷	Nº de meses del año	x	Nº de meses a depositar	=	Total a depositar
S/ 2, 441.33	÷	12	x	6	=	S/ 1,220.67



## Ejemplo N° 2

### Trabajador que no laboró el semestre completo

Calcular la CTS, semestre mayo - octubre, de un trabajador que ingresó a laborar el 15 de agosto del año 2018. El tiempo computable es de 2 meses 17 días. Percibe los siguientes ingresos:		Remuneración computable
✓ Remuneración básica octubre	S/ 1, 800.00	S/ 1, 800.00
✓ Gratificación julio	-	-
✓ Bonificación extraordinaria del 9 %	-	-
✓ Asignación familiar	S/ 93.00	S/ 93.00
✓ Movilidad supeditada a la asistencia	S/ 200.00	-
<b>Total</b>		<b>S/ 1, 893.00</b>

Concepto no computable

Meses

Remuneración computable	÷	Nº de meses del año	x	Nº de meses a depositar	=	Total a depositar
S/ 1, 893	÷	360	x	2	=	S/ 315.5

Días

Remuneración computable	÷	Nº de días del año	x	Nº de días a depositar	=	Total a depositar
S/ 1, 893	÷	360	x	15	=	S/ 78.88

**Total CTS S/ 394.38**



## Ejemplo N° 3

# Trabajador que percibe remuneración fija y variable

Calcular la CTS de un trabajador que ingresó a laborar el 10 de julio del año 2018. El tiempo computable es de 3 meses 22 días y que además recibió comisiones y realizó horas extras en dicho semestre. Sus ingresos totales son:		Remuneración computable
✓ Remuneración básica octubre	S/ 2, 000.00	S/ 2, 000.00
✓ Comisiones <ul style="list-style-type: none"> <li>Julio</li> <li>Agosto</li> <li>Octubre</li> </ul>	S/ 93.00 S/ 200.00 S/ 155.00	S/ 74.67
✓ Asignación familiar	S/ 93.00	S/ 93.00
✓ Horas extras <ul style="list-style-type: none"> <li>Julio</li> <li>Agosto</li> </ul>	S/ 8.33 S/ 16.66	-
<b>Total</b>		<b>S/ 2,167.67</b>

Las remuneraciones complementarias se suman y el resultado se divide entre 6

No se percibieron con regularidad

Meses	Remuneración computable	÷	Nº de meses del año	x	Nº de meses a depositar	=	Total a depositar
	S/ 2,167.67	÷	12	x	3	=	S/ 541.92
Días	Remuneración computable	÷	Nº de días del año	x	Nº de días a depositar	=	Total a depositar
	S/ 2,167.67	÷	360	x	22	=	S/ 132.47

**Total CTS S/ 674.39**



# Hoja de Liquidación de CTS

El empleador está obligado a entregar la liquidación de CTS dentro de los cinco (5) días de realizado el depósito, la misma que deberá contener 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.
- ✓ Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

## Modelo de liquidación del depósito de CTS

Lima, 23 de octubre de 2018

(Nombre o razón social del empleador), domiciliado en (dirección del empleador), representado por (nombre del representante del empleador), otorga a (nombre del trabajador), constancia del depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios realizado el (fecha del depósito), por el (los) siguiente(s) monto(s) y periodo(s):

### 1. Periodo(s) que se liquida(n):

— Del (días, mes y año) : años, meses, días.

### 2. Remuneración Computable:

— Básico : S/  
— Asignación Familiar : S/  
— Otro (especificar) : S/  
— Sexto de gratificación : S/

**Total Remuneración Computable** : S/ \_\_\_\_\_

### 3. Cálculo:

— Por los meses : S/ x N° de meses = S/  
— Por los días : S/ x N° de días = S/

**TOTAL** : S/ \_\_\_\_\_

**MONTO DEPOSITADO** : S/ \_\_\_\_\_

**Depósito N° ..... de fecha ..... en el Banco/Caja .....**

.....  
Firma del representante  
del empleador

.....  
Firma del Trabajador





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

# Cambio de depositario

El trabajador El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su compensación por tiempo de servicios e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador.

Este, en el plazo de ocho 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 días hábiles de notificado.

## Recuerda:

La demora del depositario en cumplir con el plazo establecido será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banco y Seguros.

## Modelo de comunicación que debe dirigir el trabajador al empleador señalando la institución y la modalidad del depósito

Lima, 02 de octubre de 2018

Sr.: .....  
Gerente de Recursos Humanos de ..... (Nombre de la empresa)

Yo, ..... con DNI N° ..... solicito que el monto que me corresponde por Compensación por Tiempo de Servicios se deposite en el Banco/Caja ....., en moneda nacional/extranjera (indicar si desea en nuevo soles o en moneda extranjera).

.....  
Firma del trabajador

# Carta de Liberación de CTS

El empleador entregará al trabajador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese, un certificado que acredite la desvinculación laboral y disponga la liberación del fondo, comúnmente conocido como “Carta de liberación de CTS”.

## Recuerda:

En caso de negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso que acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, sustituyéndose en el empleador, extenderá la certificación de cese que permita al trabajador la liberación de se fondo.

## Modelo de Carta de Liberación de CTS

Lima, 02 de octubre de 201...

Señores:

Banco/Caja:

.....

Presente.-

Estimados Señores:

Por la presente certificamos que nuestro(a) trabajador(a) Sr(a) ..... ha dejado de prestar sus servicios en nuestra empresa a partir del día ..... de ..... de .....

En tal sentido y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 45 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se le otorga la presente Constancia de Cese, a fin que nuestro(a) extrabajador(a) pueda solicitar el Retiro de su Compensación por Tiempo de Servicios y sus intereses acumulados a la fecha, depositada en Moneda Nacional en la Cuenta de CTS N° ..... .

Atentamente,

.....

La Empresa

# Libre Disponibilidad de la CTS

La Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía”, publicada el 24 de junio de 2015 y su reglamento aprobado a través del Decreto Supremo N° 012-2016-TR de octubre del 2016 autoriza a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, **a 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.**

Para determinar el monto, hay que tener en cuenta dos situaciones:

- ✓ El monto no disponible se obtiene multiplicando por cuatro (4) la última remuneración mensual percibida por el trabajador.
- ✓ El empleador estará obligado a comunicar a la entidad depositaria el monto de libre disponibilidad del trabajador, dentro de los 5 días posteriores a la solicitud del mismo.

## Comunicación a las entidades financieras:

Los empleadores deberán comunicar a las entidades financieras, a pedido de los trabajadores, el monto intangible de cada trabajador. Dicha comunicación no deberá exceder el plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del requerimiento del trabajador.

## Comunicación del empleador al depositario sobre últimas remuneraciones brutas del trabajador

Lima, 02 de abril de 201...

Señores:  
Banco/Caja:

.....  
Presente.-  
Estimados Señores:

Mediante la presente, y en cumplimiento de lo establecido por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 012-2016-TR, adjuntamos el detalle de las últimas cuatro (4) remuneraciones brutas percibidas por nuestro trabajador ....., en los meses de enero, febrero, marzo y abril de 201..., para los fines establecidos en la precitada norma.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

Atentamente,

.....  
La Empresa



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



*¡Gracias!*