

APUNTES SOBRE SU PRÓXIMO DEPÓSITO

Compensación por Tiempo de Servicios



CÉSAR **PUNTRIANO ROSAS**

ABOGADO LABORALISTA. DOCENTE EN ESAN, Y USMP.

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social de larga data en nuestro país, siendo su naturaleza el de servir de sustento al trabajador para el momento en que afronte la pérdida de su empleo. También tiene una finalidad promocional del trabajador y de su familia.

En julio de 1991, con la promulgación del texto original del Decreto Legislativo Nº 650, Ley de CTS, se estableció por primera vez el depósito semestral de este beneficio como viene sucediendo hasta ahora. Es a partir de la década del 2000 que entran en rigor una serie de normas del Poder Ejecutivo que desnaturalizan la CTS, permitiendo su depósito mensual, así como su libre disponibilidad. Podemos mencionar al D.U. Nº 127-2000 (30.12.2000) que autorizó su depósito mensual hasta el 31.10.2001 siendo en ese lapso de libre disponibilidad. Este plazo fue ampliado por múltiples normas hasta el D.U. Nº 024-2003 que lo extendió hasta el 31 de octubre del 2004. A estas normas debe añadirse el retiro del 80% del fondo para la adquisición, construcción, mejoramiento de vivienda o adquisición de terreno (Ley Nº 28461).

Ya en el 2009, la Ley Nº 29352 permitió inicialmente disponer del 100% de los depósitos CTS que se realicen en mayo y noviembre del 2009, fijando un régimen gradual desde el 2010. El D.U. Nº 001-2014 redujo el monto intangible a 4 remuneraciones brutas, haciendo disponible el 100% del exceso. Esta medida está vigente a la fecha. Para su ejecución, 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 días hábiles contados a partir del requerimiento del trabajador.

"Excepcionalmente" mediante Ley Nº 31171, se permitió retirar el 100% de los depósitos de la CTS hasta el 31 de diciembre del 2021. El reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2021-TR fijó el procedimiento para ello. Lamentablemente, la "excepcionalidad" se ha extendido hasta el 31 de diciembre del 2023 por efecto de la Ley Nº 31480, a la que nos referiremos más adelante.

Trabajadores con derecho

Tienen derecho a la CTS los trabajadores que se encuentran en planilla, salvo que laboren menos de cuatro horas diarias en promedio (*part time*), perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios que brinda el empleador o trabajen en una microempresa. Tampoco tendrán depósito quienes perciben su remuneración de manera integral anual (RIA) pues la CTS se les paga en forma mensual. Este personal es aquel cuya remuneración básica mensual equivale a 2 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), que actualmente ascienden a 9,200 soles.

Tratándose de trabajadores contra-

jurídica | DIRECTOR (e): **Félix Alberto Paz Quiroz** | Subdirector: **Omar Swayne Recuenco** | Editora: **María Avalos Cisneros** (mavalos@editoraperu.com.pe) Coordinador: **Paul Herrera Guerra** | Jefe de Diagramación: **Julio Rivadeneyra Usurín** | Teléfono: **315-0400 (2016)**

Las opiniones vertidas son de exclusiva responsabilidad de los autores. Sugerencias y comentarios: mavalos@editoraperu.com.pe

Jurídica es una publicación de **El Peruano**

2008 © Todos los derechos reservados



tados a plazo fijo, el pago de la CTS será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos correspondientes.

El personal comprendido en el régimen agrario (Ley Nº 31110), y que no haya decidido que la CTS se le deposite como ocurre con el régimen común, recibe este beneficio como parte de su remuneración mínima diaria, por lo que tampoco tendrán depósito. Quienes laboran en una microempresa no tienen derecho a depósito de CTS.

El personal del sector público sujeto al régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo Nº 728) y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil también tienen derecho al depósito semestral. Quienes están comprendidos en el régimen de carrera administrativa (Decreto Legislativo Nº 276) reciben su CTS al cese. Los servidores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no acceden a la CTS.

Determinación del importe

La CTS que se depositará el martes 15 de noviembre como máximo, se determina en función al tiempo laborado durante el semestre que va de mayo a octubre del 2022, abonándose a razón de 1/12 de la remuneración por mes completo laborado, añadiéndose la proporción por los días de labor.

El trabajador deberá haber laborado al menos un mes para acceder al depósito. Pero, si al 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 de manera conjunta con el depósito que corresponda al siguiente período.

La remuneración que se considera como parte del cálculo es la básica más la asignación familiar (1,025 soles), el promedio de comisiones durante el semestre indicado, así como el promedio de horas extras, si estas se recibieron al menos tres veces en el semestre. En este último caso se suman los montos percibidos y se dividen entre seis. También se incluye 1/6 de la gratificación por Fiestas Patrias.

No formarán parte de la base de cálculo de la CTS, entre otros ingresos, las 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 arbitral, la bonificación por cierre de pliego, cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa, las condiciones de trabajo, la canasta de Navidad o similares, el valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado, la asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada, las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva. Tampoco forman parte de la referida base, los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

El trabajador elige la entidad depositaria, y si los depósitos se efectúan en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador puede realizar el depósito en moneda nacional, debiendo la entidad depositaria efectuar la conversión respectiva.

Asimismo, 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 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.

Resulta conveniente indicar que, ocurrida la extinción del vínculo laboral por cualquier causa, el empleador debe abonar a su personal la CTS trunca dentro de las 48 horas de finalizada la relación laboral. La salvedad a esta exigencia consiste en la retención de la CTS por parte del depositario si el trabajador hubiese sido despedido por falta grave y el empleador le inicia una demanda de cobro de indemnización por los daños y perjuicios derivados de dicha falta dentro de los 30 días calendario desde el despido.

Hoja de liquidación

El empleador debe entregar al trabajador una liquidación en la que se refleje el monto depositado dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito. La falta de cuestionamiento del trabajador al monto depositado no le impedirá reclamar más adelante, dentro del plazo de cuatro años desde su cese.

La hoja deberá contener como mínimo, (i) fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito, (ii) nombre o razón social del empleador y su domicilio, (iii) nombre completo del trabajador, (iii) información detallada de la remuneración computable, (iv) período de servicios que se cancela; y, (v) nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

Afectaciones

Es importante precisar que la CTS no está sujeta a descuento alguno por impuesto a la renta o aportes a la AFP u ONP. Si el empleador ha recibido algún mandato judicial para retener una deuda por alimentos, no puede afectar la CTS, deberá depositarla íntegra en la entidad financiera y comunicar al juzgado el nombre de esta para que se notifique directamente la retención. Pero si el mandato comprende a los ingresos generados con ocasión del cese del trabajador, sí podrá afectar a la CTS trunca.

Falta de depósito oportuno

La falta de depósito íntegro y oportuno de este beneficio social no solamente genera el devengo automático de intereses financieros (los que se hubiera percibido de haber cumplido a tiempo) sino que también expone a la empresa a una multa por parte de la Sunafil, la cual puede ascender inclusive a 120,152 soles si se afecta a más de 1,000 trabajadores.

La falta de depósito íntegro y oportuno de este beneficio social no solamente genera el devengo automático de intereses financieros (los que se hubiera percibido de haber cumplido a tiempo) sino que también expone a la empresa a una multa por parte de la Sunafil.

RETIRO EXCEPCIONAL

La Ley Nº 31480, de manera "excepcional" (entre comillas porque esta recepción data del 2021 con la Ley Nº 31171), permite retirar el 100% de los depósitos de la CTS hasta el 31 de diciembre del 2023.

El reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-2022-TR resulta de aplicación a los trabajadores del sector privado comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo Nº 650, a los trabajadores de empresas del Estado sujetos al régimen laboral del TUO del Legislativo Nº 728, y a los servidores civiles de entidades del sector público sujetos a dicho régimen. En cuanto al procedimiento para disponer del 100% de la CTS acumulada a la fecha de disposición, el trabajador puede realizar retiros, totales o parciales, del monto disponible en su respectiva cuenta de depósito de CTS, o solicitar, preferentemente por vía remota, que la entidad que actúa como depositaria de la CTS efectúe el desembolso mediante transferencias a las cuentas del trabajador que este indique pertenecientes a una empresa del sistema financiero, una cooperativa de ahorro y crédito no autorizada a captar recursos del público u operar con terceros, o empresa emisora de dinero electrónico, conforme a los límites y condiciones establecidos en la normativa aplicable, así como a las operaciones que realizan.

Recibida la solicitud de desembolso, la entidad que actúa como depositaria de la CTS efectúa la transferencia a las cuentas del trabajador que este indique, en un plazo no mayor de dos días hábiles.

Discrepamos de esta medida pues se desnaturaliza una de las finalidades ya comentadas de la CTS ("seguro de desempleo").