PAUTAS SOBRE EL PRÓXIMO DEPÓSITO

Compensación por Tiempo de Servicios

La naturaleza de este beneficio social es servir de sustento al trabajador que lo percibe para el momento en que afronte la pérdida de su empleo, teniendo en cuenta que puede garantizar préstamos otorgados por el empleador y afectarse por retenciones por alimentos. A continuación más detalles sobre su regulación.





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, su naturaleza es la 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.

Antecedentes

Haciendo historia, podemos mencionar que en julio de 1991, con la promulgación del texto original del Decreto Legislativo N° 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 entra en rigor una serie de normas del Ejecutivo, que permiten su depósito mensual, así como su libre disponibilidad. Podemos mencionar el Decreto de Urgencia N° 127-2000 (30.12.2000), que autorizó su depósito mensual hasta el 31.10.2001; en ese lapso fue de libre disponibilidad. Este plazo fue ampliado por múltiples normas hasta el Decreto de Urgencia N° 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 N° 28461).

Ya en el 2009, la Ley N° 29352 permitió inicialmente disponer del 100% de los depósitos CTS que se realicen en mayo y noviembre, fijando un régimen gradual desde el 2010. El Decreto de Urgencia N° 001-2014 redujo el monto intangible a cuatro remuneraciones brutas, haciendo disponible el 100% del exceso. Esta medida está vigente a la fecha, salvo la excepción señalada más adelante. 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.

Trabajadores con derecho

Tienen derecho a la CTS los trabajadores que se encuentran en planilla, es decir, la minoría formal, aun cuando laboren de manera indeterminada o a plazo fijo, 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. Para acceder a la RIA se debe percibir una remuneración básica mensual de 2 UIT, es decir, 9,900 soles.

Al personal bajo el régimen agrario (Ley N° 31110) se le abona la CTS como parte de su remuneración mínima diaria, por lo que tampoco tendrán depósito. Excepcionalmente la mencionada ley permite que dichos trabajadores escojan que la CTS sea depositada como si pertenecieran al régimen común, en cuyo caso accederán al depósito este 15 de mayo. En el Estado, los servidores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) no acceden a la CTS.

Reglas para el depósito

La CTS que se abonará este 15 de mayo como máximo podría depositarse de manera previa durante dicho mes.

El beneficio social se determina en función al tiempo laborado durante el semestre que va del 1° de noviembre del 2022 al 30 de abril del 2023; se abona a razón de 1/12 de la remuneración por mes completo laborado, añadiéndose la proporción por los días de labor (1/30 de 1/12). Como regla general solo se considera los días de trabajo efectivo, sin embargo, por excepción, la normativa considera como días de labor efectiva las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o enfermedades debidamente comprobadas, hasta por 60 días al año, el período para estos efectos va del 1° de noviembre de un año al 31 de octubre del siguiente. También son considerados los días de descanso por maternidad, los días de suspensión imperfecta de labores (no se trabaja, pero se remuneran como las vacaciones, feriados, etcétera), los días de huelga, salvo que hubiese sido declarada improcedente o ilegal, así como los días que devenguen remuneración en un proceso de nulidad de despido.

La remuneración que se considera como parte del cálculo es la básica (ordinaria mensual) más la asignación familiar (102.50 soles), así como otra cantidad que perciba regularmente el trabajador como contraprestación por su labor, en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. En esa medida, se incorporarán al cálculo de la CTS el promedio de las comisiones percibidas mensualmente durante el semestre noviembre 2022-abril 2023 (remuneración principal imprecisa), así como el promedio del pago por sobretiempo laborado (remuneración complementaria variable) si este se recibió al menos tres veces en el semestre. También se incorpora la gratificación por Navidad percibida en el 2022, a razón de 1/6 de su valor. Si algún trabajador recibe su bono anual por objetivos 2022 entre enero y abril de este año, 1/12 del importe de dicho beneficio también ingresará al cálculo de la CTS. La participación en las utilidades del ejercicio 2022 ya percibida, las prestaciones alimentarias de suministro indirecto, la escolaridad, movilidad, asignación por cumpleaños, canasta de Navidad, bonificación por cierre de pliego, entre otros ingresos no considerados como remuneración computable por la legislación vigente, no forman parte de la base de cálculo de la CTS.

La falta de depósito íntegro y oportuno de la CTS no solo genera el devengo automático de intereses financieros, sino que también expone a la empresa a una multa por parte de la Sunafil.

Ingresa a la remuneración computable para la CTS la alimentación principal proporcionada en especie o mediante concesionarios del empleador. Se considera alimentación principal al desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía que lo sustituya o la cena o comida. La alimentación debe ser valorizada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador. No ingresará si califica como condición de trabajo o se abona mediante el sistema de prestaciones alimentarias señalado anteriormente.

Entrega de liquidación

Dentro de los cinco días útiles de efectuado el depósito de la CTS, el empleador debe entregar al trabajador bajo cargo una liquidación que contenga la siguiente información: (i) fecha, número u otra seña otorgada por el depositario que identifique que se ha realizado el depósito, (ii) nombre o razón social del empleador y su domicilio, (iii) nombre completo del trabajador, (iv) información detallada de la remuneración computable, (v) período de servicios que se cancela, (vi) nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación. Si el trabajador no se encuentra conforme, puede observarla por escrito, teniendo el empleador tres días hábiles para revisarla e informar el resultado al trabajador.

Falta de depósito

La falta de depósito íntegro y oportuno de este beneficio social no solo genera el devengo automático de intereses financieros (los que se hubieran percibido de haber cumplido a tiempo), sino que también expone a la empresa a una multa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), la cual puede ascender inclusive a 129,294 soles si se afecta a más de 1,000 trabajadores, al tratarse de una infracción laboral grave.

El trabajador o extrabajador tiene la posibilidad de iniciar una acción judicial contra el empleador para cobrar su CTS adeudada, para lo cual cuenta con cuatro años contados desde el día siguiente en que se extinguió su vínculo laboral (Ley N° 27321).

Afectación en garantía

Hasta el 50% de la CTS depositada puede garantizar los préstamos otorgados por el empleador, la venta o suministro de mercaderías producidas por el empleador, préstamos y sus intereses otorgados por las cooperativas de ahorro y crédito a las que el trabajador pertenece, préstamos e intereses otorgados por el depositario.

Retenciones por alimentos

Tratándose de deudas por alimentos, la CTS puede afectarse hasta en un 60%. Si el empleador toma conocimiento de que su trabajador tiene un juicio por alimentos en curso, debe informar inmediatamente al juzgado sobre el depositario elegido y los depósitos que efectúe, así como de cualquier cambio de depositario. Si el juez ordena el embargo de los depósitos CTS, deberá notificar el mandato directamente al depositario.

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 días hábiles, cursará al depositario las instrucciones correspondientes, que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los 15 días hábiles de notificado.

Disponibilidad hasta el 31.12.2023

Por Ley N° 31480 se estableció que hasta el 31 de diciembre del 2023 se puede disponer del 100% de los depósitos por CTS, o de una parte de ellos. Para ello, el trabajador solicitará que la entidad financiera 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. Recibida la solicitud de desembolso mediante transferencias, la entidad financiera efectúa la transferencia a las cuentas del trabajador que este indique en un plazo no mayor de dos días hábiles.

Impacto del cese en la CTS

La CTS generada al cese del trabajador por período menor a un semestre debe cancelarse dentro de las 48 horas de producido el cese, con efecto cancelatorio. El empleador debe entregar al trabajador en el plazo indicado la certificación de su cese a efectos de que el trabajador pueda retirar sus depósitos CTS.

En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador entregará al depositario el importe de la compensación que hubiera tenido que pagarle directamente, dentro de las 48 horas de notificado o de haber tomado conocimiento del deceso.

Si el trabajador hubiese sido despedido por la comisión de una falta grave que origina perjuicio económico al empleador, este debe notificar al depositario para que la CTS y sus intereses queden retenidos por el monto que corresponda en calidad de custodia, a resultas del juicio de indemnización por daños y perjuicios que promueve el empleador. La mencionada acción judicial debe iniciarse dentro de los 30 días calendarios de ocurrido el cese, debiendo el empleador acreditar ante el depositario el haber iniciado la demanda. Si transcurrido el plazo no se ha demandado, el trabajador puede disponer de su CTS 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 compensación por tiempo de servicios, así como de entregar la certificación de cese de la relación laboral.