

**16. ¿Dónde se realiza el depósito de la CTS?**

Los depósitos deben efectuarse en cualquiera de las empresas del sistema financiero elegida por el trabajador: bancarias, financieras, cajas municipales, cajas rurales y cooperativas de ahorro y crédito. (Art.32 TUOD.Leg. 650)

**17. ¿Cuándo es la oportunidad del depósito semestral?**

Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente. (Art. 22 TUOD.Leg. 650)

D	L	M	M	J	V	S
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**18. ¿Cómo se determina al depositario de la CTS?**

El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, y el tipo de cuenta y moneda en que deberá de efectuarse el depósito. Si el trabajador no realiza la comunicación, el empleador depositará la CTS en cualquiera de las instituciones autorizadas, a plazo fijo por el periodo mas largo permitido. (Art. 23 TUOD.Leg. 650)

**19. ¿Cuál es la condición legal de los depósitos de la CTS?**

Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y el 50%, su abono solo procede al cese del trabajador. (Art. 37 TUOD.Leg. 650)

**20. ¿Cuánto es el monto máximo posible que podrá retirar un trabajador de sus depósitos de CTS?**

El monto máximo posible que podrá retirar un trabajador de sus depósitos de CTS no podrá exceder en su conjunto del 50% del total de la compensación por tiempo de servicios depositadas y sus intereses, computada desde el inicio de los depósitos. (Art. 41 TUOD.Leg. 650)

**21. ¿Cómo se produce el pago de la CTS al producirse el cese del trabajador?**

Con excepción de los retiros parciales autorizados, la CTS y sus intereses sólo podrá ser pagado al trabajador y/o derecho habientes, según corresponda, al producirse el cese. Para el retiro correspondiente el trabajador deberá acompañar a su solicitud la certificación del empleador que acredite el cese. (Art. 45 TUOD.Leg.650)

**22. ¿Qué ocurre si el empleador no extiende la constancia de cese al trabajador?**

Cualquier causa que conlleve a la imposibilidad del empleador de entregar la constancia de cese, dará lugar a que acreditado dicho cese, la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyendo al empleador, extienda tal certificación a efectos de permitir al trabajador el retiro de sus beneficios sociales, independientemente de la sanción a aplicar a la empresa infractora. (Art. 46 TUOD.Leg. 650)

**23. ¿Cómo se produce el pago de la CTS en caso de fallecimiento del trabajador?**

El depositario de la CTS, en caso de fallecimiento del trabajador, procederá de la siguiente manera:

- A solicitud de parte, entregará sin responsabilidad alguna, al cónyuge superviviente o conviviente a que se refiere el artículo 326° del Código Civil (**2 años de conviviente sin impedimento matrimonial**), el 50% del monto total acumulado de la CTS y los intereses correspondientes del trabajador fallecido.
- El depositario mantendrá en custodia el saldo del depósito y sus intereses hasta la presentación del testamento o declaratoria de herederos. (Art. 54 y 55 TUOD.Leg. 650)

**24. ¿Cómo procede el uso del 80% de la CTS para la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda?**

A solicitud del trabajador podrá utilizarse, en forma excepcional y por una solo vez, hasta el 80% del total de la CTS e intereses del total de la CTS e intereses, destinándolo a la adquisición, construcción mejoramiento de vivienda o adquisición de terreno. (Art. 2 de la Ley N° 28461)

**25. ¿De qué manera se debe proceder a utilizar el 80% del Monto máximo disponible?**

El trabajador podrá utilizar hasta el 80% del saldo total acumulado de la CTS más sus intereses, a la fecha en que se disponga de la liberación de dichos fondos.

El porcentaje señalado está compuesto por el cincuenta por ciento (50%) de libre disposición, y el treinta por ciento (30%) excepcional y por única vez regulado en la Ley N° 28461 (solo para fines de vivienda).

(Art. 4 del D.S.N° 009-2005-VIVIENDA, Reglamento de la Ley N° 28461).

**CONSULTAS LABORALES :**

**PRODLAB**

**Por teléfono; Centrales:**

3156000 - 3157200

Anexos: 3057 - 3058 - 3059 - 3060 - 3062 -3064

Por Fax : Anexo 3056

Por Correo Electrónico : prodlab@mintra.gob.pe

**DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO**

**Dirección de Capacitación**

Teléfono: 3156000 Anexo: 3004 - 3048

**Guía de los derechos del trabajador**



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO**

**DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN**

**PLAN NACIONAL DE DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL**



**DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)**

**NOVIEMBRE 2006**

**SERIE: 10**

# COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

## 1. ¿Qué es la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)?

Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. (Art. 1 TUO de la Ley CTS D.Leg. 650, aprobado por D.S. Nº 001-97-TR).



## 2. ¿Quiénes se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS?

Se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos una jornada mínima de 4 horas diarias o de 20 horas semanales. (Art. 4 TUO D.Leg. 650; Art. 3 D.S. Nº 004-97-TR)

## 3. ¿Quiénes están excluidos de percibir la CTS?

Se encuentran excluidos de percibir los beneficios de la CTS los siguientes grupos de trabajadores:

Trabajadores que no cumplan cuando menos una jornada mínima de 4 horas diarias o de 20 horas semanales.

Trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios (no se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo).

Trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS, tales como los de construcción civil, pescadores, artistas, trabajadoras del hogar y casos análogos, los cuales se rigen por sus propias normas. (Art. 4 y 6 TUO D.Leg. 650)

## 4. ¿Cuándo se produce el inicio del computo de la CTS?

El derecho a la CTS nace desde que se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción laborada dentro del mes se computa por treintavos. (Art. 2 TUO D.Leg. 650)

## 5. ¿Cómo se computa el beneficio de la CTS?

El beneficio de la CTS se computa semestralmente al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año; en las indicadas fechas se establece cuantos meses y días se acumulan, con descuento de los días de inasistencia no computables. (Art. 21 TUO D.Leg. 650)

## 6. ¿Cómo se produce el pago de la CTS en el caso de cese del trabajador?

La CTS que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha de cese del trabajador. (Art. 3 TUO D.Leg. 650)

## 7. ¿Cuál es el tiempo de servicios a considerar para el pago de la CTS?

Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. (Art. 8 TUO D.Leg. 650).



## 8. ¿Qué tiempo de servicios se considera por excepción para el pago de la CTS?

Por excepción también son computables:

- Las inasistencias por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o enfermedades debidamente comprobadas, en un periodo máximo de 60 días al año.
- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión de la relación con pago de remuneración por el empleador.
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento judicial. (Art. 8 TUO D.Leg. 650)

## 9. ¿Qué se entiende por remuneración computable para el cálculo de la CTS?

La remuneración computable, que sirve como remuneración de referencia para el cálculo de la CTS, es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (Art. 9 TUO D.Leg. 650)

## 10. ¿Cuándo procede el computo de remuneración complementaria de naturaleza variable o imprecisa?

Tratándose de remuneración complementaria de naturaleza variable o imprecisa (por ejemplo horas extras), se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres (3) meses en cada periodo de seis (6) meses. (Art. 16 TUO D.Leg. 650)

## 11. ¿Cómo se produce el cálculo de la CTS?

La remuneración computable se determina sobre la base del sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador, según sea el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, obteniendo la equivalencia diaria dividiendo entre treinta (30) el total del monto mensual.

En el caso de la remuneración complementaria, para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (6). (Art. 10 y 16 TUO D.Leg. 650)

## 12. ¿Cómo se produce el cálculo para la CTS de la remuneración en especie?

Cuando se pacte el pago de la remuneración en especie (por ejemplo alimentos o bienes que produce la empresa), se valorizará de común acuerdo entre empleador y trabajadores involucrados, o a falta de acuerdo, por el valor de mercado, y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago. (Art. 15 TUO D.Leg. 650)



## 13. ¿Cómo se produce el cálculo de la CTS para comisionistas, destajeros y trabajadores con remuneración principal imprecisa?

En el caso de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

Si el periodo a liquidar fuera menor a seis (6) meses, el cálculo se establecerá sobre la base del promedio diario de lo percibido. (Art. 17 TUO D.Leg. 650).

## 14. ¿Qué conceptos son considerados remuneración computable para el pago de la CTS?

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. (Art. 9 y 16 TUO D.Leg. 650)

## 15. ¿Qué conceptos son considerados remuneración no computable para el pago de la CTS?

No se considera como remuneración computable los siguientes conceptos:

- Gratificaciones extraordinarias u otros conceptos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad, o que haya sido materia de convención colectiva.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que este 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.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador por el cabal desempeño de su función, como movilidad, viáticos, vestuario, etc.
- La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios. (Art. 19 TUO D.Leg. 650)