

LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN EL PERÚ

Lesly Marina Montoya Obregón *

Resumen ejecutivo

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

* Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Miembro de la Orden del Ilustre Colegio de Abogados de Lima (CAL). Bachiller en Contabilidad por la Universidad Nacional del Callao. Especialista en Capacitación y Difusión Laboral del MTPE, ex asesora laboral de *Soluciones Laborales, Contadores & Empresas* y *Diálogo con la Jurisprudencia*. Los puntos de vista expresados en el presente artículo corresponden al autor y no reflejan necesariamente la posición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1. Introducción

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

De esta manera, el trabajador que cesa, por cualquier motivo (despido, renuncia, fin de contrato, etc.), recibirá el dinero acumulado en su fondo de CTS y con el mismo podrá cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se encuentra desempleado.

Lo señalado anteriormente puede observarse con claridad en la Casación N° 123-2014-Lima, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, a través de la cual reconoce el carácter previsor de este beneficio señalando: *“la Compensación por Tiempo de Servicios (...) se configura como una suerte de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo”*.

En un sentido similar, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03052-2009-PA/TC-Callao, en relación a la CTS: *“tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución; toda vez que al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo (...)”*.

Con relación a la evolución histórica de la CTS, Fernando Álvarez Ramírez de Piérola¹ explica que el primer antecedente normativo de este beneficio data del 7 de febrero de 1924, mediante la entrada en vigencia de la Ley N° 4916 denominada “Ley del empleado público”, a través de la cual se contemplaba una especie de indemnización ante el despido del trabajador, la cual podía oscilar desde los dos (02) hasta los doce (12) sueldos, dependiendo de su antigüedad en el empleo.

Posteriormente con la Ley N° 10239, de 1945, se precisó que la compensación que se abone a los empleados en caso de retiro o despido se computaría a razón de un sueldo por año, es decir, el pago ya no tenía relación con el motivo de cese sino con el tiempo que el trabajador laboró para el empleador.

La propuesta anterior fue confirmada en 1962, con la Ley N° 13842, la cual fijó el término “Compensación por el Tiempo de Servicios” al pago otorgado al trabajador en contraprestación por su tiempo de labor.

¹ ÁLVAREZ RAMÍREZ DE PIEROLA, Fernando. Compensación por tiempo de servicios. En: Revista DERECHO, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1985. pp.14 y ss.

En Julio de 1991, siendo una de las primeras medidas del gobierno de Fujimori, se promulgó el Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, norma que establece por primera vez que este beneficio se depositaría semestralmente en una entidad financiera, restringiendo al empleador que antes de dicho marco normativo custodiaba el fondo del trabajador.

Actualmente, la CTS es regulada por el 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), y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR; régimen que ha sido modificado en varias oportunidades, siendo la última modificación la dictada mediante la Ley N° 30334, y su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 012-2016-TR.

2. Requisitos para percibir la CTS

Tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que hayan laborado cuando menos un mes² (30 días naturales) al servicio de un mismo empleador y que cumplan con una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) horas a la semana.

A tal efecto, se considerará cumplido este requisito cuando:

- ❖ La jornada semanal del trabajador, dividida entre seis (06) o cinco (05) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.
- ❖ La jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito se considera cumplido cuando el trabajador labora, cuando mínimo, veinte (20) horas a la semana.

3. Trabajadores excluidos de la Ley de CTS

A contrario sensu, no tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores que no cumplan con los requisitos señalados anteriormente o que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios³.

Se encuentran igualmente excluidos de las disposiciones de la Ley de CTS los trabajadores pertenecientes a los regímenes laborales especiales, en cuyo caso, el pago de la CTS se regirá por las normas sectoriales correspondientes a cada materia.

Régimen especial	CTS
Construcción civil	12% del total de remuneraciones percibidas durante la prestación del servicio.

² El derecho al pago de la CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral (30 días naturales); cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.

³ No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

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).

4. Depósito de la CTS

Los empleadores están obligados a efectuar el depósito de la CTS dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. A tal efecto, se consideran dos (02) semestres computables:

⇒ **Del 1 de noviembre al 30 de abril** para efectos del depósito de **mayo**.

⇒ **Del 1 de mayo al 31 de octubre** para efectos del depósito de **noviembre**.

Los empleadores están obligados a efectuar el depósito de la CTS 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.

5. Tiempo de servicios computable

Para determinar el tiempo de servicios que será computable para el cálculo del beneficio solo se tomarán en cuenta los servicios prestados efectivamente en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

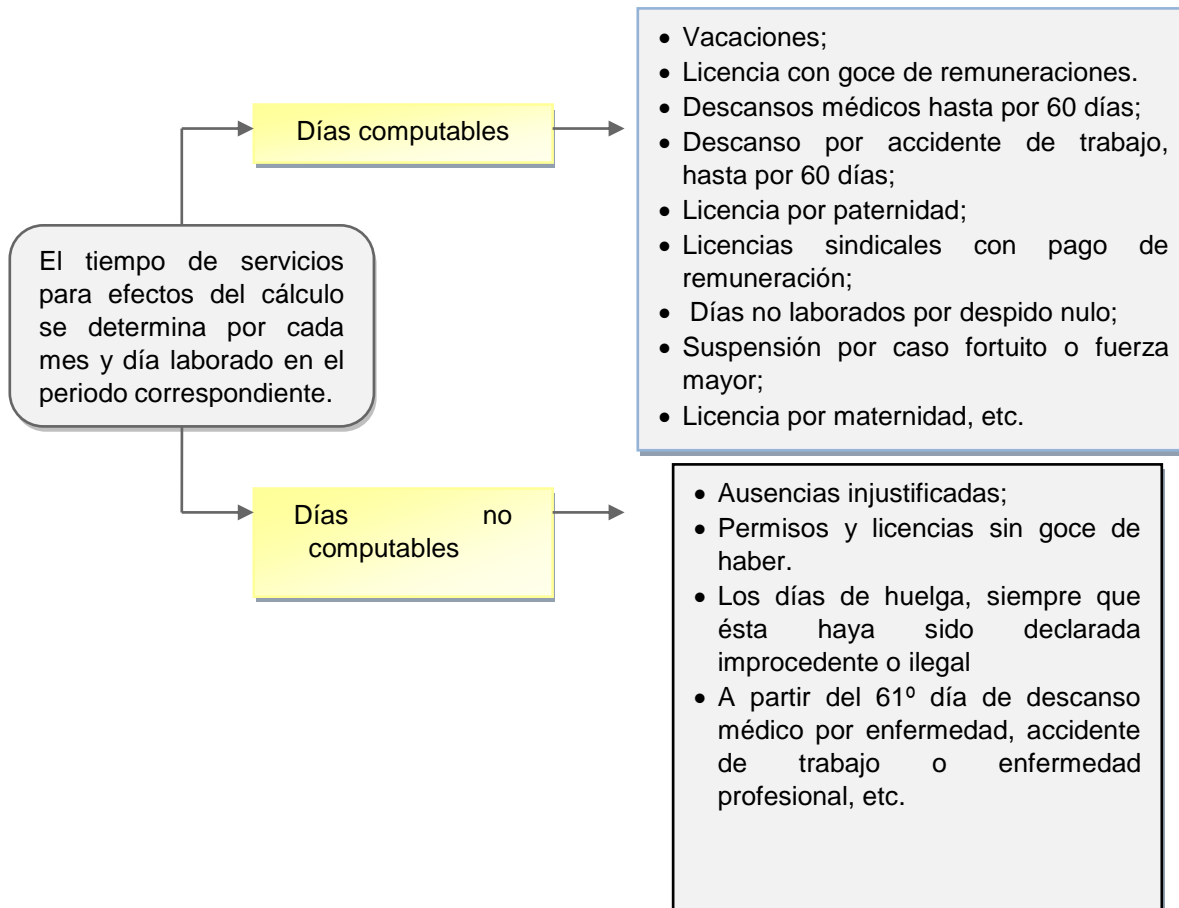
Los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, se consideran computables los siguientes días:

- ✚ Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por sesenta (60) días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
- ✚ Los días de descanso pre y post natal;
- ✚ Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- ✚ Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,

- ✚ Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

Por oposición, no se consideran computables para el cálculo de este beneficio los días de inasistencia injustificada, licencia sin goce de remuneraciones, días de huelga cuando esta haya sido declarada ilegal por la entidad competente, a partir del día N° 61 de descanso médico, entre otros supuestos no contemplados en la lista anterior.



6. Remuneración computable

Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), siempre que sean de su libre disposición, incluyendo en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador.

Al respecto, Toyama Miyagusuku⁴ explica que la remuneración para el cálculo de este beneficio es la vigente a la fecha de cada depósito, de este modo: *“si para este mes, la remuneración se incrementa, será este nuevo monto el que deberá tomarse en cuenta;*

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 344.

así, son base del cálculo para las CTS las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los periodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente. Si se reduce la remuneración se computará por periodos”.

A continuación, indicaremos con mayor precisión los tipos de remuneración que se tomarán en cuenta para el cálculo de este beneficio:

6.1 Remuneración principal

La remuneración principal -también denominada “básica”- es la remuneración fija pactada por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador. Su otorgamiento se encuentra directamente relacionado con la prestación de servicios efectuada y es proporcional al periodo laborado por el trabajador.

Es necesario mencionar que existen casos en que los trabajadores perciben una remuneración irregular por la naturaleza de la prestación, tal es el caso de los comisionistas y los destajeros.

Los trabajadores comisionistas pueden ser:

- ❖ Comisionista mixto: Aquellos que perciben un básico y, adicionalmente, el total de las comisiones ganadas en el mes.
- ❖ Comisionista puro: Aquellos que solo perciben comisiones.

En el primer caso, el básico –que no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV)⁵- es la contraprestación directa por el servicio efectuado y, las comisiones, sin perder su naturaleza remunerativa, forman parte complementaria de la remuneración principal.

En el segundo caso, la remuneración principal del comisionista se encuentra conformada por las comisiones que genere durante un determinado periodo de tiempo. Así, pueden presentarse dos supuestos: a) que genere comisiones por un monto igual o mayor a la RMV; o, b) que genere comisiones por un monto menor a la RMV, en cuyo caso el empleador se encontraría obligado a homologar dicho pago hasta el valor de una RMV.

Por su parte, los trabajadores destajeros son aquellos cuyo pago se efectúa en relación a las unidades de obra o pieza que hayan elaborado durante un periodo determinado. Un ejemplo claro sobre el particular se da en el caso de los obreros que elaboran piezas de artesanías pues ellos reciben un pago determinado por cada pieza elaborada. En la prestación de servicios de los destajeros también pueden presentarse casos similares a los señalados para el caso de los comisionistas, es decir, que por la prestación de servicios en el mes perciban un pago mayor o menor a RMV. En tales casos, aplicarán las mismas reglas mencionadas.

6.2 Remuneraciones complementarias

⁵ Por disposición del Decreto Supremo N° 004-2018-TR, la Remuneración Mínima Vital, a partir del 01 de mayo de 2018, asciende a S/ 930.

La remuneración complementaria es aquella que percibe el trabajador adicionalmente a su remuneración básica y que forma parte de los pagos que percibe por la prestación del servicio o con ocasión del mismo; sin embargo, la remuneración complementaria no necesariamente deriva de la prestación ordinaria de trabajo sino de otros factores que pueden estar relacionados con distintos factores, por ejemplo:

Factores de origen	Remuneración complementaria
Resultados del negocio	Bonificación por productividad
Prestación de servicios del trabajador en condiciones no ordinarias	Bonificación por trabajo en altura Bonificación por trabajo bajo tierra Bonificación por labores en sobretiempo Bonificación por trabajo nocturno
Calidad personal del trabajador	Bonificación por confianza Bonificación al Cargo
Por determinadas contingencias o festividades	Asignación por matrimonio Asignación por fallecimiento
Por Ley	Gratificaciones por fiestas patrias y navidad Gratificaciones extraordinarias Asignación Familiar

Las remuneraciones complementarias pueden ser fijas (Bonificación al Cargo, Asignación Familiar, etc.) o variables (Horas extras, bonificación por turnos, por productividad, por cumplimiento de metas, etc.)

6.3 Remuneraciones regulares

Son remuneraciones regulares aquellas percibidas habitualmente por el trabajador aún cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Excepcionalmente, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres (3) meses en cada periodo de seis (6).

Así, para su incorporación a la remuneración computable a efectos del pago de la compensación por tiempo de servicios, se deberán sumar los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (6).

Cuando el periodo a liquidarse es inferior a seis (6) meses, según el Reglamento de la Ley de CTS, los montos percibidos se incorporan a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

6.4 Remuneraciones periódicas

Son remuneraciones periódicas aquellas que el trabajador percibe permanentemente según un cronograma de entregas que puede ser mensual, semestral o incluso anual.

Así, para el cálculo de la CTS, se deberán incorporar a la remuneración computable según se indica a continuación:

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 aplicándose la regla del artículo 16 de la Ley de CTS, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada periodo de seis.

7. Remuneración no computable

De acuerdo a lo establecido en los artículos 19 y 20 de la Ley de CTS, existe una lista de conceptos considerados como no remunerativos para el pago de la CTS, como son las gratificaciones extraordinarias, las utilidades, condiciones de trabajo y otras que resumimos a continuación:

- ✚ 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 mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de Pliego;
- ✚ 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 esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;

- ✚ 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;
- ✚ 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 para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- ✚ La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

8. Otras precisiones respecto a la CTS

8.1 Elección del depositario

La Ley de la CTS otorga a los trabajadores la posibilidad de elegir la entidad que actuará como depositaria de su CTS. Para tal fin, podrán escoger entre las entidades bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito, así como cooperativas de ahorro y crédito a las que se refiere el artículo 289 de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

A tal efecto, el trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá el 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y la moneda en la cual deberá efectuarse el depósito de la CTS.

Si el trabajador no cumple con esta obligación, el empleador deberá efectuar el depósito en cualquiera de las instituciones señaladas anteriormente, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

8.2. Tipo de moneda e identificación del depósito

El depósito de la CTS debe ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador, en moneda nacional o extranjera a su elección, fijando claramente que el depósito se realiza con tal fin.

8.3. Hoja de Liquidación de la CTS

El empleador se encuentra en la obligación de entregar a cada trabajador, dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga por lo menos la siguiente información⁶:

- ✓ Nombre o razón social del empleador y su domicilio.
- ✓ Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.
- ✓ Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito.
- ✓ Información detallada de la remuneración computable.
- ✓ Periodo de servicios que se cancela.
- ✓ Nombre completo del trabajador

En caso de que el trabajador no estuviese conforme con la liquidación efectuada por el empleador, puede observarla por escrito, debiendo el empleador revisarla en un plazo de tres (3) días útiles de recibida la referida observación. Luego de lo cual, el empleador debe comunicar al trabajador por escrito el resultado de la revisión.

Si aún no estuviera de acuerdo el trabajador con la liquidación de CTS entregada, podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o a la autoridad judicial competente.

⁶ A su vez el depositario deberá informar al titular de la cuenta de CTS su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario de efectuado este.

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

8.4 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 este beneficio, 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, es preciso tener en cuenta dos (02) situaciones:

- Trabajadores con remuneración principal fija:** Se considerará el monto de la última remuneración a que tuvo derecho el trabajador antes de la fecha en la que haya comunicado a su empleador la decisión de disponer de sus depósitos, considerando todos los conceptos remunerativos según la norma de la materia.
- Trabajadores con remuneración principal variable:** En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la última remuneración mensual se establece en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos seis (6) meses. Si el periodo a considerarse fuere inferior a seis (6) meses, la última remuneración se establecerá en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho periodo.

El monto no disponible se obtendrá multiplicando por cuatro (4) la remuneración mensual señalada en los párrafos anteriores, según corresponda.

8.5 Intangibilidad de la CTS

Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50 %.

9. Pago de la CTS al extinguirse la relación laboral

Con excepción de los casos de retiros parciales, la CTS y sus intereses solo serán pagados al trabajador y en su caso retirados por este al producirse su cese.

A tal efecto, 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”.

El trabajador entregará al depositario dicho documento a fin de liberar la totalidad de su fondo de CTS.

En caso de negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de

la constancia de cese dentro de las 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 su fondo.

Modelo de Carta de Liberación de CTS

Lima, 23 de octubre de 2018

Señores:
Banco/Caja:

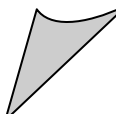
Presente.-
Estimados Señores:

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



10. CTS trunca

Cuando la relación laboral se extingue antes de que el trabajador haya cumplido la totalidad del semestre computable (mayo a octubre o noviembre a abril), el empleador abonará directamente la CTS al trabajador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de ocurrido el cese.

La CTS trunca es proporcional a los meses y días laborados, correspondientes al periodo de cálculo dentro del cual cesa el trabajador.

CONCLUSIONES

- La CTS tiene la naturaleza de un beneficio social. En ese sentido, tiene un tratamiento especial respecto de otros conceptos otorgados al trabajador (como las remuneraciones). Además, no se encuentran afectos a ninguna contribución ni aporte.
- El derecho al pago de la CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral (30 días naturales); cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.
- La ley de CTS establece de manera obligatoria el depósito semestral de este beneficio en la entidad financiera elegida libremente por los trabajadores. Por tal razón, resulta obligatorio que se efectúe el depósito de la CTS en las entidades designadas por los trabajadores y conforme a la base de cálculo indicada por ley.