

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

Clotilde Atahuaman Sumarán (*)

Resumen Ejecutivo

La compensación por tiempo de servicios es un beneficio social que ha sido regulada con la finalidad de otorgar al trabajador un ingreso que le permita cubrir las contingencias que genera el cese. Dicho beneficio se encuentra regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, y su reglamento, Decreto Supremo N° 004-97-TR.

* Egresada de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Expositora en materia laboral en diferentes instituciones privadas. Consultora legal en materia laboral.

INTRODUCCIÓN

La compensación por tiempo de servicios es un beneficio social que ha sido regulada con la finalidad de otorgar al trabajador un ingreso que le permita cubrir las contingencias que genera el cese. Dicho beneficio se encuentra regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, y su reglamento, Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Pese a que se estableció la intangibilidad de la CTS, mediante el Decreto de Urgencia N° 001-2014 (11.07.14) y Decreto Supremo N° 008-2014-TR (29.08.14) se estableció que temporalmente los trabajadores pueden disponer el 100% del exceso de 4 remuneraciones brutas de la cuenta de CTS.

Asimismo, cabe precisar que la CTS se encuentra inafecta a los tributos, como es la renta de quinta categoría, y no se considera como base de cómputo para el pago de las aportaciones de seguridad social (Essalud, ONP y AFP).

I. TRABAJADORES CON DERECHO A LA CTS

1.1. Definición

De acuerdo a las normas que regulan la CTS, las empresas están obligadas a abonar este beneficio respecto de aquellos trabajadores que cumplan con el requisito establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 004-97-TR, que señala que el trabajador deberá cumplir el requisito de cuatro (4) horas diarias si al dividir la jornada semanal entre seis (6) o cinco (5), según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

**Trabajadores
CON derecho a la
CTS**



- a. Trabajadores con jornada mínima diaria de cuatro (4) horas
- b. Empresas de servicios y cooperativas, respecto de sus trabajadores y socios trabajadores.

II. TRABAJADORES EXCLUIDOS

Los trabajadores que no se encuentran comprendidos dentro del beneficio de CTS son aquellos que tienen una jornada menor a la de cuatro (4) horas diarias.

**Trabajadores que
NO tienen
derecho a la CTS**



- a. Trabajadores a tiempo parcial (menos de 4 horas diarias)
- b. Trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios.
- c. Trabajadores comprendidos en los regímenes especiales de construcción civil, trabajadores del hogar, pescadores, artistas y casos análogos.

En el caso de los trabajadores que tienen un **régimen especial**, como los de construcción civil, trabajadores del hogar, pescadores, artistas y agrarios; el empleador no se encuentra en la obligación de realizar depósitos semestrales, en tanto se rigen por sus propias normas.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS			
Régimen Laboral Especial	Monto	Remuneración Computable	Base Legal
Trabajadora del hogar	Equivale a 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio o la parte proporcional por la fracción de un año.	La remuneración del mes de diciembre del año correspondiente.	Artículo 9º de la Ley N°27986
Microempresa	La norma especial no otorga el derecho a la CTS.	--	Decreto Supremo N° 007-2008-TR Decreto Supremo N° 008-2008-TR
Construcción civil	Equivale al 15% del total de jornal básico	El jornal básico vigente.	Decreto supremo del 23 de octubre de 1942
Agrario	La CTS se encuentra incluida en el pago de la remuneración diaria.	La remuneración diaria establecida por la norma, que actualmente es S/. 29.27.	Artículo 7º de la Ley N° 27360
Pesquero	Equivale al 8.33% de la remuneración que perciba el trabajador.	Todo lo que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados.	Artículo 2º del Decreto Supremo N° 014-2004-TR
Portuario	Equivale al 8.33% de la remuneración diaria percibida por el trabajador.	La remuneración diaria pactada por jornada o destajo.	Artículo 24º del Decreto Supremo N° 013-2004-TR

III. PERIODO COMPUTABLE

Son días computables para el otorgamiento de la CTS, los días efectivamente laborados.

Con **carácter excepcional**, la norma ha establecido que determinados supuestos serán considerados como días de trabajo efectivos a efectos del cálculo de la CTS:

- a) Inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas hasta por 60 días. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- b) Días de descanso pre y post natal.
- c) Días de suspensión de labores con pago de remuneraciones.
- d) Días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- e) Días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

IV. REMUNERACIÓN COMPUTABLE

Forma parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS la **remuneración básica** (remuneración principal fija) y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disponibilidad.

Se considera **remuneración regular** aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros factores.

Asimismo, la norma considera la **alimentación principal** otorgada a través de concesionarios (suministro directo) o en especie, ya sea el desayuno, almuerzo o cena. Al respecto, debe precisarse que cuando la empresa otorga **refrigerio** en especie o mediante pago en efectivo debe ser por un monto razonable que no importe un desayuno, almuerzo o cena, de lo contrario se estará ante una alimentación principal siendo computable para el cálculo de la CTS.

Para efectos del cálculo la remuneración básica computable será la que perciba el trabajador en los meses de abril y octubre de cada año¹.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	
Remuneración Computable	Concepto – Ejemplos
Remuneración básica o jornal	Es el monto diario, semanal o mensual que se abona al trabajador por la prestación de sus servicios.
Asignación familiar	Es el 10% de la Remuneración mínima mensual, que conforme al artículo 3° del Decreto Supremo N° 035-90-TR.
Movilidad de libre disponibilidad	Montos que se otorgan para generar un incremento remunerativo al trabajador, de tal forma que el destino del dinero entregado es de libre decisión del trabajador.
Alimentación principal	Sea el desayuno, almuerzo o cena, en dinero o especie. En este concepto comprende a la

¹ De acuerdo a lo establecido por el artículo 10 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

	prestación alimentaria por Suministro Directo (Ley N° 28051).
Gratificaciones de julio y diciembre	Serán computables a razón de un sexto, siempre que los hayan percibidos durante el período computable. Entran al cómputo sean gratificaciones completas o proporcionales.
Horas extras	Aquellos montos que se abonan como sobretasa por las jornadas adicionales laboradas respecto a la jornada máxima de trabajo.
Comisiones	Son los que se otorgan en virtud del cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la empresa.
Destajo	Es el monto que se otorga de acuerdo a la producción del trabajador.
Bonificación por 25 ó 30 años de servicios	Es un monto permanente y de libre disponibilidad. Será computable lo percibido al 30 de abril o 31 de octubre, según corresponda.
Bonificación por riesgo de caja	Es el monto otorgado por el manejo de fondos, es decir, una compensación por el riesgo propio de la labor que desempeña el trabajador.
Bonificación por trabajo nocturno	Se refiere a la que se percibe por laborar de forma permanente en turno nocturno.
Incremento AFP 3%	Es computable conforme a la Quinta Disposición Final Transitorio del Decreto Supremo N° 054-97-EF.
Gratificaciones regulares, ordinarias	Aquellas que se otorgan regularmente, sean anuales, semestrales, trimestrales.

Es oportuno precisar que la remuneración puede ser de 2 clases, que a su vez se subdividen en 2:

- a) Remuneración principal
 - a. Remuneración principal fija
 - b. Remuneración principal variable
- b) Remuneración complementaria
 - a. Remuneración complementaria fija
 - b. Remuneración complementaria variable

4.1. Remuneración principal variable (comisionistas y/o destajeros)

Se consideran remuneraciones principales variables o imprecisas aquellas que perciben los comisionistas y/o destajeros, en tanto no perciben una remuneración básica, sino una remuneración variable cuya percepción está sujeta a que cumplan ciertas metas o en función de la producción que realizan por mano de obra.

El artículo 17º del Decreto Supremo Nº 001-97-TR establece que para determinar la remuneración computable debe calcularse el promedio de las comisiones o destajo percibidas por el trabajador en el semestre respectivo. En el caso que el período a liquidarse fuera inferior a seis (6) meses, la remuneración computable se establecerá sobre la base del promedio diario de lo percibido durante dicho período.

4.2. Remuneración complementaria variable (comisiones, horas extras y otros)

Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas son aquellas que se perciben en forma complementaria a la remuneración básica, como son las comisiones, horas extras y otros similares.

Las remuneraciones complementarias como remuneraciones computables cumplen con el **requisito de regularidad**, cuando se hayan percibido cuando menos en tres (3) meses en cada semestre.

Para su incorporación a la remuneración computable se deben sumar los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (6) o entre el período a liquidarse².

4.3. Remuneraciones periódicas

Tipo de Remuneración	Consideración
Remuneración de periodicidad superior a un mes, pero inferior a seis meses	Se suman los montos percibidos en el semestre y el resultado se divide entre seis (No está condicionado al requisito de regularidad)
Remuneración de periodicidad semestral	Se incorporan a razón de un sexto (1/6) de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye la gratificación de Fiestas Patrias y Navidad.
Remuneración de periodicidad superior a 6 meses, pero menor a doce meses	Se incorporan a razón de un dozavo (1/12) de lo percibido en el semestre respectivo.
Remuneración de periodicidad superior a doce meses	No serán computables para el pago de la CTS.

V. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

El artículo 19º del TUO de la Ley de CTS detalla los conceptos que no serán considerados remuneración computable.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	
Remuneración NO computable	Concepto – Ejemplos
Gratificaciones extraordinarias	Que se otorgan ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador, o en virtud de una negociación colectiva. Se incluye la bonificación por cierre de pliego.

² Conforme al artículo 6 del Decreto Supremo Nº 004-97-TR

Participación en utilidades	Toda participación del trabajador en la distribución de utilidades de la empresa.
Condición de trabajo	Montos que se otorgan para el cabal de desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones.
Canasta de navidad o similares	Son los obsequios que se otorgan a los trabajadores con ocasión de las fiestas.
Valor de transporte	Se otorga para que el trabajador se traslade de su domicilio al centro de labores y viceversa, en un monto razonable, que cubra efectivamente el traslado.
Asignación o bonificación por educación	Debe ser por un monto razonable y debidamente sustentada.
Asignación o bonificación de carácter personal	Son aquellos que se otorgan por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y similares.
Bienes que otorga la empresa	Son bienes que la empresa produce, que deben ser otorgados en cantidad razonable y para el consumo directo del trabajador y su familia.
Montos que se otorgan para el cabal desempeño	Tales como viáticos, movilidad, gastos de representación, vestuario, siempre que no constituya ventaja patrimonial para el trabajador.
Alimentación como condición de trabajo	Alimentación que se otorga por ser indispensable para la prestación de los servicios. Adicionalmente, no es computable los vales o cupones de alimentos.
Bonificación por cierre de pliego	Por ser sumas que tienen carácter extraordinario.
Incremento AFP 10.23%	No es computable conforme a la Quinta Disposición Final Transitorio del Decreto Supremo N° 054-97-EF.
Refrigerio	Cuando no constituye alimentación principal.
Bonificación extraordinaria – Ley N° 29351	No tiene carácter remunerativo, sino es temporal conforme al artículo 3 Ley N° 29351.

VI. OPORTUNIDAD DE PAGO DE LA CTS

Los empleadores tienen que considerar que hay un plazo legal establecido para el pago directo de la CTS o el depósito correspondiente, vencido el plazo y no habiéndose cumplido con pagar o depositar la CTS, la norma establece que el empleador queda automáticamente obligado al pago de los intereses que se hubiera generado, asimismo está obligado a asumir la diferencia del tipo de cambio, si el depósito hubiera sido solicitado en moneda extranjera.

En esa línea, desarrollaremos las pautas que establecen las normas que regulan la Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a los depósitos semestrales:

a. ¿Cuál es el plazo para realizar el depósito?

Los pagos o depósitos deben efectuarse dentro de los quince (15) primeros días del mes de mayo o noviembre, según corresponda.

b. ¿Qué hacer en caso de que el último día de pago es un día inhábil?

Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

c. ¿A partir de qué fecha se devenga la CTS?

La compensación por tiempo de servicios se devenga al primer mes de iniciado el vínculo laboral, es decir, que cumplido un mes de labores el trabajador tiene derecho a que se le abone la CTS en el período correspondiente, y si labora un mes y "x" días, dicha fracción se computará por treintavos.

d. ¿Qué sucede cuándo se realiza un depósito parcial?

Si el empleador efectúa un depósito parcial de la CTS, tiene la obligación de reintegrar el monto restante, además del pago de los intereses que se hubiera generado sobre el saldo.

e. ¿Cuál es la remuneración computable para el cálculo de la CTS?

La remuneración computable es la percibida en abril y octubre de cada mes, por lo tanto, ante un aumento de la remuneración básica la CTS se calculará sobre la remuneración percibida en los meses de abril y octubre.

f. ¿Desde qué momento se entiende cumplido con la obligación de la CTS?

Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.

g. ¿Qué hacer ante un incremento de remuneraciones?

Ante un incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de la CTS, la norma señala que el empleador deberá depositar el correspondiente reintegro sin cargo a pagar intereses, siendo el plazo para abonar dentro de los quince (15) días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la convención colectiva, o de la notificación del laudo arbitral, o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva.

VII. HOJA DE LIQUIDACIÓN DE CTS

El empleador, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, tiene la obligación de entregar a cada trabajador, bajo cargo, una liquidación debidamente firmada que contenga la siguiente información mínima:

1. Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito
2. Nombre o razón social del empleador y su domicilio
3. Nombre completo del trabajador
4. Información detallada de la remuneración computable
5. Período de servicios que se cancela
6. Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación

Trabajador que no tiene un mes de labores al 31 de octubre

Es importante señalar que conforme al artículo 2º del TUO de la Ley de CTS, la obligación de abonar la CTS se genera si el trabajador cumple cuando menos un mes de labores, cumplido el requisito toda fracción se computa por treintavos. En ese sentido, la empresa no se encuentra en la obligación de realizar el depósito de CTS del trabajador, dado que el trabajador al 31 de octubre no cumple con el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso³.

Sin embargo, el trabajador no perderá la parte proporcional de la CTS por los días trabajados en octubre, dado que dicho importe se calculará y depositará conjuntamente con la CTS del período noviembre-abril.

³ Véase el artículo 9 del Decreto Supremo N° 004-97-TR.