

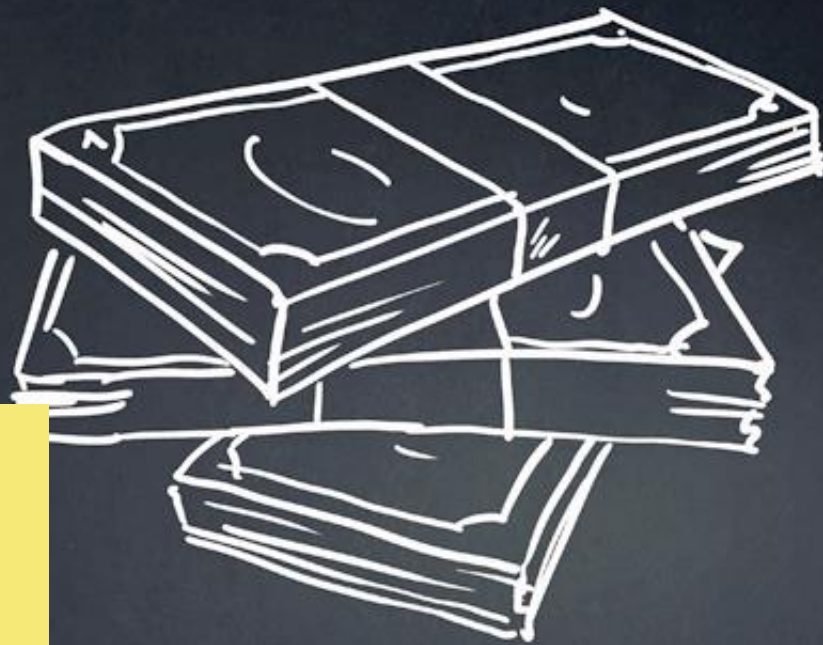


Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

Compensación por Tiempo de Servicios





Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

Aspectos Generales





1. Base Legal

- TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.

D.S. N° 001-97-TR (01.03.1997).

- REGLAMENTO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO.

D.S. N° 004-97-TR (15.04.1997)

- LEY QUE ESTABLECE LA LIBRE DISPONIBILIDAD TEMPORAL Y POSTERIOR INTANGIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

Ley N° 29352 (01.05.2009)

Decreto Supremo N° 016-2010-TR (25/12/2010)

REGLAMENTO DE LA LEY N° 29352



2. Concepto

- La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.
- Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.
- Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un “seguro de desempleo”, en tanto constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo.

3. Finalidad

- La CTS, tiene como finalidad, la de afrontar la desocupación frente al desempleo o despido arbitrario; afrontar la vejez, frente al avance de la edad; promocionar al trabajador y su familia y frente al infortunio, desgracia o desamparo, afrontar el fallecimiento del trabajador.





Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

Ámbito de Aplicación





4.Trabajadores Comprendidos

- La ley de CTS es enfática al señalar que solamente tiene derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos a régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.
- El reglamento de la ley del CTS indica que se considera cumplido el requisito de cuatro horas diarias en el caso que la jornada semanal del trabajador divida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte un promedio no menor de cuatro horas diarias. En el caso que jornada semanal sea inferior a cinco días, se cumple con dicho requerimiento cuando el trabajador labore veinte horas a la semana como mínimo.
- Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por lo que, también le corresponderán el beneficio de la CTS, si cumplen con los requisitos señalados para su percepción.



5. Trabajadores excluidos

Con base en la particular naturaleza de este beneficio, el legislador a previsto que determinados trabajadores se encuentren excluidos al ámbito de aplicación de esta norma. De esta manera, se considera trabajadores excluidos:

- Los trabajadores que perciben el 30 % o más de importe de las tarifas que pague el público por los servicios que prestan, no tienen derecho al pago de la CTS.
- Para la aplicación de esta disposición no se considera tarifas las remuneraciones de naturaleza en precisa tales como la comisión y el destajo.
- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicio, tales como construcción civil, pescadores artistas, trabajadores del hogar, mineros, se rigen por sus propias normas. En el sentido, en los tratamientos o no de la CTS será regulada por leyes especiales.
- Un caso especial, señalado por el reglamento de la Ley de CTS, es el referido a los trabajadores que hayan suscrito con sus empleadores convenios de remuneración integral anual en la cual se incluya la CTS. Por ese motivo, no tendrán derecho a percibir el CTS de manera semestral.
- Finalmente, la misma norma indica que por decreto supremo se podría incorporar a este régimen compensatorio aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita.
- Quienes hayan prestado servicio menor a un mes



6. Sujetos Obligados

- Mediana y Gran Empresa Pequeña empresa: 50% de CTS, que debe ser calculada conforme al régimen general.
- * Se excluyen de este beneficio a los trabajadores de Microempresas debidamente inscritas en el Remye.





Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

Tiempo de Servicios





1. Tiempo Computable

- Para el cálculo de la CTS se debe considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador dentro del territorio peruano o en el extranjero, cuando el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con la entidad empleadora que lo contrata en Perú.
- Son computables solo los días de trabajo efectivo. Los días de inasistencias injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.
- Por excepción, deberán ser considerados como días efectivamente laborados a efectos del cálculo de la CTS los siguientes:
- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o por enfermedades debidamente comprobadas serán consideradas como efectivamente laboradas en todos los casos hasta por 60 días al año, los cuales deberán computarse en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año al 31 de octubre del año siguiente.



- i) Los días de descanso pre y posnatal.
- ii) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por la entidad empleadora.
- iii) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- iv) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido, ya sea por reposición o nulidad.





Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

Remuneración





1. 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.
- También forma parte de la remuneración computable, el valor de la alimentación principal (el desayuno, almuerzo, y la cena o comida) proporcionada en dinero o en especie por la entidad empleadora.
- Es importante señalar que el refrigerio que no constituye alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.



2. Tipos de remuneración

a) Remuneración principal

- La remuneración principal o básica es aquel monto fijo pactado por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador. Su otorgamiento se encuentra directamente relacionado con la prestación de servicios; es decir, se otorga en función a la medida horaria o mensual del trabajo. Al ser una remuneración fija, puede ser cuantificable en dinero de manera proporcional al tiempo efectivo de labores.
- El monto de la remuneración principal o básica no puede ser menor a la remuneración mínima vital (RMV), suma que actualmente equivale a S/ 930.00
- Por otro lado, hay que mencionar que existen casos en que los trabajadores perciben una remuneración irregular por la naturaleza de la prestación, para lo cual hay que examinar la situación de los comisionistas y los destajeros.
- En el caso de los comisionistas y destajeros la remuneración computable se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo o remuneraciones principales imprecisas percibidas por el trabajar en el periodo respectivo. Si el periodo a liquidarse fuera inferior a 6 meses, la remuneración computable se establecerá sobre la base del promedio diario de lo percibido durante dicho periodo.



b) Remuneración complementaria

- 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. Es preciso señalar que dichas remuneraciones no se derivan necesariamente de la prestación ordinaria de trabajo sino de otros factores que pueden estar relacionados con:
 - La prestación de servicios del trabajador en condiciones no ordinarias (p.e.- bonificaciones por la realización de labores es sobre tiempo o por trabajos nocturnos).
 - La calidad personal del trabajador (p.e. asignaciones por determinadas contingencias o festividades como el matrimonio o el fallecimiento de algún familiar directo).
 - Circunstancias externas al trabajo y a la condición del trabajador(gratificaciones por fiestas patrias y navidad o gratificaciones extraordinarias)
- Por otro lado, resulta importante distinguir entre dos tipos de remuneraciones complementaria, se trata de remuneraciones regulares o periódicas, las cuales desarrollamos a continuación:



c) Remuneraciones regulares

- Son remuneraciones regulares aquellas percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos o otros motivos.
- La ley de CTS precisa que 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 meses en cada periodo de seis (6).
- Así, para su incorporación a la remuneración computable a efectos del pago de beneficios tales como la compensación por tiempo de servicio o las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, 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 percibido a liquidarse.

d) Remuneraciones periódicas

- Son remuneraciones periódicas aquellas que el trabajador percibe permanentemente según un cronograma de entregas que pueden ser mensual, semestral o incluso anual.
- Así, para el pago de beneficios sociales tales como la CTS, se deberán incorporar a la remuneración computable según se indica a continuación:
 - Remuneraciones de periodicidad semestral: Dichas remuneraciones se incorporan a la remuneración computable a razón de 1/6 de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones por fiestas patrias o navidad
 - Remuneraciones de periodicidad superior a seis (6) meses: Dichas remuneraciones se incluyen a la remuneración principal a razón de 1/12 de lo percibido en el semestre respectivo.
 - Remuneraciones de periodicidad superior a doce (12) meses: Estas remuneraciones no se incluye en la remuneración computable.
 - Remuneraciones fijas de periodicidad superior a un (1) mes, pero inferior a seis (6) meses: Dichas remuneraciones ingresan en la remuneración computable aplicando la mismas reglas de las remuneraciones regulares, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada periodo de seis.





3. Remuneración no Computable

Asimismo, el TUO de la LCTS ha desarrollado una lista de conceptos considerados como no remunerativos para el pago de la CTS, los cuales se señalan a continuación:

- Las gratificaciones extraordinarias.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la entidad empleadora. • 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 la entidad empleadora 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.



Resumen

Si son computables para cálculo de CTS	No son computables para el cálculo de CTS
Remuneración básica	Prestaciones alimentarias de suministro
Comisiones o destajo	Asignación por educación.
Alimentación principal.	Asignación por fallecimiento de familiar.
Remuneración es especie.	Bonificación por cumpleaños.
Alimentación en dinero	Bonificación por matrimonio.
Prestaciones alimentarias de suministro directo.	bonificación por nacimiento de hijos.
Remuneración vacacional.	Bonificación por cierre de pliego
Remuneración por trabajo en días de descanso y feriados.	Bonificación extraordinaria según ley 29351
Compensación por trabajo en días de descanso y feriados.	Bonificaciones que se otorguen por convenio colectivo en fechas especiales.
Gratificaciones de julio y diciembre.	Bonificación de 10.23% AFP.
otras gratificaciones regulares.	otras bonificaciones otorgadas de forma extraordinaria y por única vez.
Pago de horas extras.	Remuneración por vacaciones trabajadas.
Sobretasa por horario nocturno.	Record trunco vacacional.
Movilidades de libre disponibilidad.	Gratificaciones truncas.
Remuneración por hora de lactancia.	Gratificaciones extraordinarias.
Asignación familiar.	La canasta de navidad o similares.
Bonificación por 30 años de servicios.	Refrigerio o comida que no constituye alimentación principal.
Bonificación por tiempo de servicios.	El costo o valor del transporte, siempre que este supeditado a la asistencia al centro de trabajo.
Bonificación por riesgo de caja.	Bienes que la empresa produce y entrega a sus trabajadores.
Bonificación por producción.	Viáticos.
Bonificación por altura, turno u otra condición especial	Vestuario.
Premios o vinificaciones por ventas.	Gastos de representación.
Bonificaciones otorgadas con carácter regular.	Sumas de dinero o bienes que son de libre disposición.
Incremento 3 % AFP.	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
Incremento 3.3 % SNP.	pensiones de jubilación o cesantía, e invalidez.
Licencia con goce de haber.	Recargo al consumo.
Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador.	Subsidios.
Seguro de vida obligatorio.	Subvención económica.
	Incentivo por cese del trabajador.
	Indemnización por despido arbitrario.
	Indemnización por hostilidad.
	Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado por cese colectivo.
	Indemnización por vacaciones no gozadas.



Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

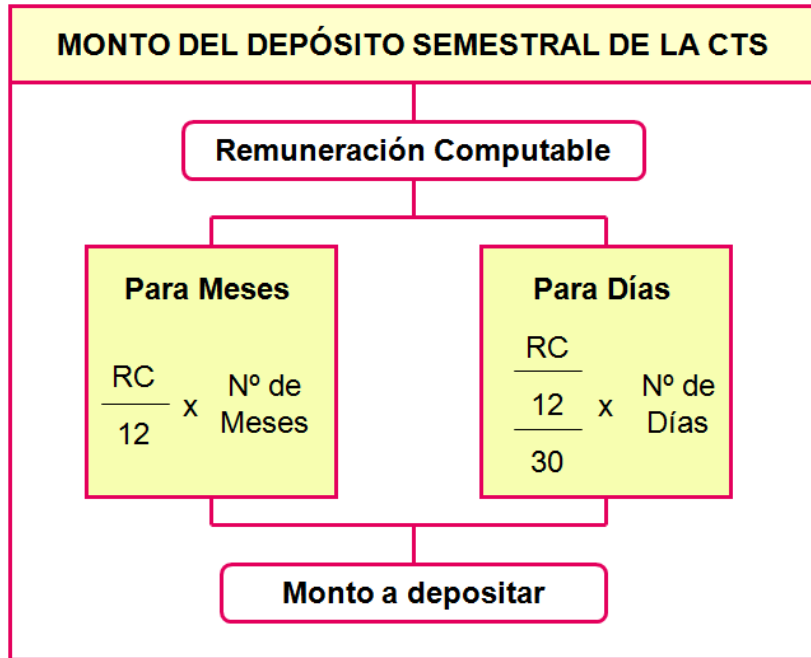
Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

Depósito de la CTS





1. Procedimiento para el cálculo



- La remuneración computable "RC" es un monto proporcional al sueldo del empleador en el último semestre que corresponde al pago de la CTS.
- Para este fin se considera el sueldo neto del trabajador, el monto de asignación familiar, en caso la tuviera, la suma total de las horas extras en el último semestre, divididas entre seis. Así mismo se le añade un sexto de la última gratificación percibida.



- Para efectos laborales, se entiende realizado el depósito en la fecha en que el empleador lo lleva a cabo.
- Hay que remarcar que se pueden presentar las siguientes situaciones.

DEPÓSITO INSUFICIENTE	En caso de que el empleador efectué un depósito insuficiente o diminuto, deberá hacer el reintegro correspondiente, quedando obligado al pago de los intereses correspondientes.
DEPOSITO EN EXCESO	En caso que el empleador efectué un deposito en exceso, es decir, por un monto mayor que el correspondiente al trabajador, podrá compensarlo – tanto el monto real como sus interés - con el siguiente o siguientes depósitos, hasta agotarse.
REINTEGROS	Los incrementos de remuneraciones que signifiquen un reintegro en la CTS deberán depositarse sin intereses dentro de los quince (15) días naturales posteriores a la fecha de la publicación de la disposición normativa, celebración del convenio colectivo, de la notificación del laudo arbitral o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador.



2. Elección de la entidad depositaria por el trabajador

- El trabajador tiene derecho a elegir la entidad depositaria en la que desea que su empleador le deposite su CTS.
- El trabajador al ingresar a prestar servicio, deberá de comunicar a su empleador por escrito y bajo cargo:
 - i) El nombre de la institución que ha elegido y en la que desee que le realicen su depósito de CTS.
 - ii) El tipo de cuenta; y
 - iii) La moneda en la que desea que se realice, ya sea nacional o extranjera(soles, dólares o euros). Si el trabajador no cumpliera con ejercitar este derecho, el empleador estará en la obligación de realizar el depósito en cualquiera de las instituciones que señala la ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo y por el periodo más largo permitido por dicha entidad.



3. Entidades Depositarias

- El trabajador tiene derecho a elegir la entidad depositarias en la que desea que le sean depositados su CTS.
- El artículo 32º del DS 001 – 97 – TR, señala como instituciones en la que se puede constituirse en depositarias de la compensación por tiempo de servicio, las entidades bancarias , financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito; no obstante ello, en el artículo 16º de la Ley Nº 26702 LEY GENERAL DEL SISTEMA FINANCIERO Y DEL SISTEMA DE SEGUROS Y ORGANICA DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA Y SEGUROS, señala como entidades de operaciones múltiples a las cajas municipales de crédito popular, las cajas rurales de ahorro y crédito, así como las , entidades de desarrollo de la pequeña y micro empresa EDPYME.
- El depositario, está en la obligación de entregar a los trabajadores, a través de sus respectivos empleadores y mediante documento que acredite ser el titular de los depósitos.



4. Cambio de Entidad

- Siendo la CTS un derecho del trabajador y al encontrarse depositado este puede disponer su traslado de una a otra entidad depositaria, tanto su monto acumulado así como los intereses generados.
- Esta decisión deberá de conocimiento a su empleador, quien en el plazo de 08 días hábiles, deberá de cursar comunicación a la depositaria y dar las instrucciones a efectos de que realice la transferencia a la nueva entidad depositaria, designada por el trabajador, dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación.
- La entidad depositaria deberá de comunicar la nueva entidad de los depósitos y retiros realizados de las retenciones judiciales por alimentos o de cualquier otra afectación que pudiera tener el trabajador.
- El caso de incumplimiento de la transferencia en el plazo antes señalado, dará lugar a una sanción por parte de la superintendencia de banca y seguros.

5. Oportunidad de Pago

- El empleador deberá realizar, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre, los depósitos semestrales o tanto dozavos o treintavos, como meses y días haya trabajado en el semestre anterior; dicho depósito se hará sobre la base de la remuneración computable que el trabajador haya percibido en el mes de abril u octubre, según sea el semestre a depositar.
- Si desde la fecha de ingreso del trabajador, al 30 de abril o 31 de octubre no haya cumplido un periodo mínimo de trabajo de un mes de labores, este se calculara y depositara conjuntamente con el periodo semestral siguiente.





6. Hoja de Liquidación de la CTS

- Es obligación del empleador, respecto del trabajador, entregar una hoja de liquidación dentro de los cinco (5) de haber efectuado los depósitos en la entidad depositaria. Esta liquidación deberá de ser entregada bajo cargo y contener la siguiente información:
 - i) Nombre, razón social o denominación y domicilio del empleador.
 - ii) Nombre completo del trabajador.
 - iii) Información detallada de la remuneración computable.
 - iv) Periodo del tiempo de servicio que se cancela.
 - v) Nombre completo del empleador o su representante, quien suscribe la liquidación.



- Además el empleador deberá de entregar una constancia en la que conste la fecha y número de cuenta, otorgado por la entidad depositaria, en la que se da cuenta de haberse realizado el depósito.
- De otro lado la entidad depositaria deberá de informar al trabajador titular de la cuenta, respecto a su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito realizado por su empleador, dentro del plazo máximo de 15 días calendarios de efectuados dicho depósitos.
- Para efectos de carácter laboral, se tendrá por efectuado el depósito en la fecha que lo ejecuta el empleador

LIQUIDACIÓN DE DEPÓSITO SEMESTRAL DE CTS

.....(Nombre o razón social del empleador)....., con RUC N°....., domiciliada en, representada por su (cargo y nombre del representante legal)....., en aplicación del artículo 24° del TUO del D.Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado mediante el D.S. N° 001-97-TR, otorga a (nombre del trabajador)....., la presente constancia del depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios realizado el (fecha del depósito)....., en la cuenta CTS N°, del (1) (indicar entidad depositaria), por los siguientes montos y períodos:

1. Período(s) que se liquida(n):

Del (día, mes y año) al (día, mes y año); ... meses, ... días.

2. Remuneración computable:

- Básico	S/.
- Asignación familiar	S/.
- Alimentación principal	S/.
- Bonificaciones	S/.
- Comisiones (promedio semestral)	S/.
- Horas extras (promedio semestral)	S/.
- Gratificaciones (dozavos, sextos o promedio)	S/.
- Otros conceptos percibidos regularmente (especificar)	S/.
TOTAL	S/.

CALCULO:

- Por los meses completos:	S/.	+ 12 x (N° de meses)	=	S/.
- Por los días:	S/.	+ 12 ÷ 30 x (N° de días)	=	S/.

TOTAL

S/.

MONTO DEPOSITADO (1) : S/.

Firma del Trabajador

Firma del representante del empleador

(1) Si el depósito es en moneda extranjera, deberá indicarse el tipo de cambio utilizado.

7. Libre Disponibilidad de los Depósitos de CTS



- Con la finalidad de reactivar la economía y promover el consumo, se han dado normas que facultan a los trabajadores disponer de parte de sus depósitos acumulados de CTS.
- Es así que en el 2015, mediante Ley N° 30334, se estableció que los trabajadores puedan disponer, libremente y de forma permanente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.



8. Comunicación a las Entidades Depositarias de la CTS

- La entidad empleadora se encuentra obligada a comunicar a las entidades depositarias de la CTS el importe de las 6 últimas remuneraciones mensuales brutas de cada trabajador.
- Esta comunicación debe ser realizada al 30 de abril y 31 de octubre de cada año.
- De otra parte, en caso un trabajador decida disponer del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas de los depósitos por CTS que tenga acumulados a la fecha de disposición; la entidad empleadora deberá comunicar a la respectiva entidad depositaria el monto intangible que corresponda a dicho trabajador.





Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

CTS ante Casos de Desvinculación Laboral





1. Pago directo de la CTS trunca

- La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por la entidad empleadora en calidad de CTS trunca dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

2. Deducciones de Sumas Graciosas

- Si al momento del cese o con posterioridad a este, el trabajador recibe por parte de la entidad empleadora una cantidad a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, ésta podrá ser deducida de aquellas sumas que la autoridad judicial ordene pagar a la entidad empleadora a consecuencia de una demanda que interponga el trabajador exigiendo el reintegro de cualquier monto adeudado en el marco de la relación laboral.
- Para que proceda lo mencionado, deberá constar expresamente en documento de fecha cierta (por ejemplo, en una Hoja de Liquidación de Beneficios Sociales) que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el TUO de la LCTS o en las normas correspondientes a la compensación contempladas en el Código Civil.



3. Certificado de Cese

- La entidad empleadora entregará al trabajador la certificación que acredite el término de la relación laboral dentro de las 48 horas de producido el cese.
- La negativa injustificada, la demora de la entidad empleadora, el abandono de la misma por parte de sus titulares o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de dicha certificación, sea cual fuere su causa, dentro del plazo previsto, dará lugar a que acreditado tal cese, la Autoridad Administrativa de Trabajo, sustituyendo a la entidad empleadora, extienda tal certificación a efectos de permitir al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.
- Ante el supuesto que el trabajador no hiciera cobro de la CTS en poder de la entidad empleadora ni recogiera el certificado de cese, ésta podrá ser consignada.



4. Retención por Falta Grave

- Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico a la entidad empleadora, ésta deberá notificar al depositario para que la CTS y sus intereses queden retenidos bajo su custodia por el monto que corresponda, acreditando el inicio de acciones por daños y perjuicios.
- Al respecto, la entidad empleadora deberá interponer una demanda por daños y perjuicios dentro de los 30 días naturales de producido el cese; con lo cual, el derecho de retención caducará una vez vencido dicho plazo sin que ésta presente la demanda respectiva, pudiendo el trabajador disponer libremente de su CTS e intereses.
- Si la entidad empleadora no presentase la demanda dentro del plazo señalado, quedará obligada a pagar, en calidad de indemnización, los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS, así como a entregar la certificación de cese de la relación laboral.



Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

Infracciones Administrativas





1. Incumplimiento del depósito de la CTS

- Si el empleador no cumpliera con realizar los depósitos de la CTS de manera oportuna o directa, según sea el caso, se encuentra obligado al pago de los intereses que hubiera generado; de igual manera, se encuentra obligado al pago de la diferencia de cambio, si el depósito debería de realizarse en moneda extranjera. (ART. 56º DEL D.S. Nº 001 – 97 – TR).
- De conformidad con lo dispuesto en el decreto legislativo Nº 910, modificado por 5 LEY Nº 28292, el incumplimiento de realizar los depósitos de CTS por el empleador en la entidad depositaria, de manera oportuna, se sanciona como falta de tercer grado, correspondiéndole una multa de hasta un máximo de 10 UIT, conforme a la tabla establecida en el artículo 44º D.S. Nº 020 – 2001 – TR, modificado por el D.S. Nº 010 – 2004 – TR.



2. Incumplimiento de la entrega de la hoja de liquidación y constancia de pago

- En el caso de que el empleador no cumpliera con entregar la hoja de liquidación o su constancia de haber realizado el depósito será sancionada como falta de primer grado, correspondiéndole una multa de hasta un máximo de 2.5 UIT.

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53



Instituto Peruano Contable Gubernamental

Cursos de alta especialización en contabilidad gestión gubernamental

Te ayudamos a realizar una gestión pública eficaz y eficiente

Declaración en el PLAME



1. Es una obligación registrar el monto de la CTS en el PLAME, dicha declaración se realiza en el periodo tributario correspondiente.

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Información General [?](#) [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

 Empleado

 Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

 Reportes

 Parámetros

 Utilitarios

 Ayuda

Información General

Detalle de Declaración

Determinación de la Deuda

Datos básicos de la declaración

RUC: 20556106909

Nombre / Razón Social: AULA CONTABLE S.A.C

Periodo Tributario (mm/aaaa): 11/2016

¿Es declaración sustitutoria o rectificatoria? ☐ SI ☒ NO

Obtención de datos del T-REGISTRO*

Para obtener o actualizar prestadores del T-REGISTRO en su declaración, seleccione una de las opciones y presione "Ejecutar".

☒ Sincronizar datos con T-REGISTRO (Clave SOL) [Ejecutar](#) 

☐ Utilizar datos T-REGISTRO al 2016.11-13 01:42:44 [Ejecutar](#) 

La declaración se elaboró con los datos del T-REGISTRO al 2016.11-13 01:42:44

*Si solo cuenta con PS 4ta. Categoría el aplicativo verifica que no registre prestadores en el T-REGISTRO.

[Validar](#) [Guardar](#)



2. Tener en cuenta que la casilla de registro es 0904 “Compensación por Tiempo de Servicio”, si no esta habilitada en tu declaración, lo tienes que activar en la parte de “Mantenimiento de Conceptos”

PDT Planilla Electrónica - PLAME



Empleador >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos

[?](#) [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

 **Empleador**

Modificar >>

Consultar >>

Eliminar >>

Identificación del Empleador

Mantenimiento de Conceptos

Convenio

Mantenimiento de Conceptos

RUC 20556106909 - AULA CONTABLE S.A.C.

Código	Descripción
0900	CONCEPTOS VARIOS

[cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	☐ Seleccionar Todos
0901	BIENES DE LA PROPIA EMPRESA OTORGADOS PARA EL CONSUMO		☐
0902	BONO DE PRODUCTIVIDAD		☐
0903	CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES		☐
0904	COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS		☒
0905	GASTOS DE REPRESENTACIÓN (MOBILIDAD, VESTUARIO, VIÁTICO)		☐
0906	INCENTIVO POR CESE DEL TRABAJADOR		☐
0907	LICENCIA CON GOCE DE HABER		☐

[Grabar](#)

 **Declaraciones Juradas**

 **Reportes**

 **Parámetros**

 **Utilitarios**

 **Ayuda**



3. Ejemplo, La empresa ha realizado el deposito de CTS del trabajador Torres Chauca en el periodo 05/2020, en la casilla 0904 por importe de S/. 3,000.

PDT Planilla Electrónica - PLAME



>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Ingresos

[? Cerrar Sesión](#)
[Salir](#)

 **Empleador**

 **Declaraciones Juradas**

[Nueva declaración >>](#)

[Declaraciones registradas >>](#)

[Declaraciones generadas >>](#)

Información General

Detalle de Declaración

Determinación de la Deuda

RUC: 20556106909 - AULA CONTABLES.A.C.

Trabajadores

Pensionista

Personal en For...

Personal Tercer...

PS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl	Est
01-42800979	TORRES CHAUCA IE	30						?

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj...

Jornada Laboral

Ingresos

Descuentos

Tributos y Aport...

Ingresos:

Código	Concepto	Devengado (\$/.)	Pagado (\$/.)
0118	REMUNERACIÓN VACACIONAL		
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	6,700.00	6,700.00
0122	REMUNERACIÓN PERMANENTE		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR		
0306	BONIFICACIONES REGULARES		
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS	3,000.00	3,000.00
1001	BONIFICACION POR TRABAJO		
TOTAL INGRESOS:		9,700.00	9,700.00

Grabar

