



UNIVERSIDAD
DE LIMA

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS CTS

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS

Beneficio social que se otorga al trabajador, en documento aparte fuera de la Planilla, como previsión por las dificultades que pueda ocasionarle el cese en el trabajo.

Se deposita semestralmente, en importes calculados a Abril y Octubre de cada año y con efecto cancelatorio del empleador; en instituciones financieras, a favor del trabajador que haya superado el periodo de prueba.

Compensación por Tiempo de Servicios - CTS

- **Pago may.:** liquida de nov. a abr. Se abona hasta el 15/05.
- **Pago nov.:** liquida de may. a oct. Se abona hasta el 15/11.
- Paga meses y días al inicio y al cese.

$$CTS = (RBC + \frac{1}{6} \text{ Grat. Perc}) \times \frac{\# \text{ meses}}{12 \text{ meses}}$$

Gratificación percibida: Navidad (pago may.), Fiestas Patrias (pago nov.)

meses \leq 6 meses

Remuneración computable para el cálculo de la CTS, Vacaciones y Gratificaciones Legales

- Son computables la Remuneración Básica y todas las cantidades que reciba regularmente el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de sus servicios y que sean de su libre disponibilidad.
- Los conceptos no computables o que no tienen carácter remunerativo, no forman parte de la base de cálculo de la CTS, Vacaciones y Gratificaciones Legales.



Remuneración computable para el cálculo de la CTS, Vacaciones y Gratificaciones Legales

Conceptos No Computables

- Asignación por Educación
- Valor de las Condiciones de Trabajo
- Refrigerio que no es Alimentación principal
- Alimentación como condición de trabajo
- Gratificaciones Extraordinarias
- Asignaciones por Fallecimiento, Cumpleaños y similares ocasionales
- Participación en Utilidades legales
- Participación en Utilidades adicionales o convencionales
- Movilidad, Viáticos
- Bonificación por Transporte
- Uniformes
- Gastos de representación
- Vestuario de trabajo
- Canasta de Navidad

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS

- . Si el trabajador cesa antes de calculado y/o realizado el depósito correspondiente, no pierde derecho al pago proporcional correspondiente por doceavos y treintavos de lo trabajado, o en caso extremo a lo que no se la haya depositado más los intereses financieros correspondientes.

Retiros Autorizados de CTS

- A partir de junio 2015 y hasta la extinción del vínculo laboral hasta el 100% del excedente del monto intangible que equivale a 4 remuneraciones brutas.
- Por ejemplo, si un trabajador tiene un sueldo de S/. 3,000 mensuales, si tuviera un fondo acumulado de S/. 15,000:
 - $S/. 3,000 \times 4 = 12,000$
 - Depositado 15,000
 - Diferencia 3,000
 - Importe máximo del retiro: S/. 3,000

Entrega de liquidación de CTS

- El empleador deberá entregar a cada trabajador, dentro de los 5 días hábiles de vencido el plazo para la realización del depósito, una liquidación conteniendo información sobre el monto de la CTS depositada, forma de cálculo, banco y cuenta depositaria, entre otros.

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

- Con similares aportes y descuentos a los de la Planilla de pago, es la liquidación de todo lo adeudado al trabajador en cuantos a sus ingresos corrientes y no corrientes al momento de su cese sea éste por cualquier motivo y dentro de las 48 horas posteriores al mismo.
- Incluye si corresponde el pago de: vacaciones no tomadas, vacaciones truncas, gratificación trunca, CTS no depositada, de ser el caso indemnización por despido arbitrario, de común acuerdo o voluntaria y en sí cualquier otro pago que pudiera corresponder.

DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

- . **Principalmente son tres los Derechos Colectivos o grupales de los trabajadores:**
 - . Derecho a la sindicalización; es decir a crear y pertenecer activamente a un Sindicato de Trabajadores.
 - . Derecho a la Negociación Colectiva; es decir a periódicamente presentar y negociar con el empleador un pliego de reclamos económicos y/o de condiciones de trabajo.
 - . Derecho a la Huelga: Es decir a la paralización de labores sin pago pero con la debida justificación y autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Obligaciones de los Empleadores

Seguro de Vida Ley



El DS N° 009-2020-TR establece la obligación de contratar un seguro de vida para los trabajadores desde el inicio de la relación laboral.



La prima la paga la empresa y los beneficiarios son cónyuge e hijos, a falta de éstos los padres y hermanos menores de edad.



Cobertura:

- 16 sueldos por muerte natural
- 32 sueldos por muerte accidental
- * Tope: 9,422 soles al mes (a Junio 2019)

Ejemplo Seguro Vida Ley

CASO 1

- SUELDO= 5,000 SOLES
- MUERTE ACCIDENTAL
 - BENEFICIO = $32 \times 5,000 = 160,000$ SOLES
 - APORTE EMPLEADOR SOBRE 5,000 SOLES

CASO 2

- SUELDO=10,000 SOLES
- MUERTE NATURAL
 - BENEFICIO = $16 \times 9,898.68 = 158,378.88$ SOLES
 - APORTE EMPLEADOR SOBRE 9,898.68 SOLES

Tope para Enero – Marzo 2021= 9,898.68 soles

Accidentes de Trabajo

- Todo accidente de trabajo, entendido como cualquier lesión o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional, debe ser comunicada a ESSALUD, incluso los ocurridos en empresas que no estén obligadas a contratar el SCTR.



Exhibir Horario de Trabajo

- Se debe colocar carteles colocados en lugar visible, las horas en que se inicia y concluye la jornada de trabajo así como las horas de refrigerio.
- Los horarios se fijarán de manera que no excedan los límites legales y no podrán modificarse sino según lo señalando por ley.



Registros y Libros Laborales

- El Empleador se encuentra obligado a llevar libros de planillas de pago de remuneraciones y de otros derechos sociales de sus trabajadores.
- Los empleadores deben registrar a sus trabajadores el mismo día de ingreso a laborar.

Reglamento Interno de Trabajo

- Las empresas con mas de 100 trabajadores en planillas, están obligadas a contar con un Reglamento Interno de Trabajo, el cual debe ser presentado a la Autoridad de Trabajo para su aprobación.
- En este reglamento de determinan las obligaciones de trabajadores y empleador.

Servicio de Adm. de Personal

- Las empresas con más de 100 trabajadores deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las atenciones de temas laborales en forma permanente.

Asistente Social Diplomado

- Las empresas que cuenten con mas de 100 trabajadores deberán contar con los servicios de un Asistente Social diplomado, el mismo que deberá realizar actividades propias de su especialidad a favor de los trabajadores de la empresa.

Entregar Certificado de Trabajo

- Extinguido en contrato de trabajo, existe la obligación de la empresa de entregar dentro de las 48 horas del cese, un certificado en el que se indique el tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas.

Registro Actividades Alto Riesgo

- Las empresas que realicen actividades de alto riesgo deberán registrarse ante el Ministerio de Trabajo dentro de los 15 días de iniciada la actividad.
- Se consideran actividades riesgosas las detalladas en el anexo 5 del DS 009-97 SA modificado por DS 003-98-SA.

Costo de Prestaciones Essalud

- El empleador se encuentra obligado a asumir el costo de las prestaciones brindadas por Essalud al trabajador afectado por un accidente de trabajo producido como consecuencia de incumplimiento de normas de salud ocupacional o de seguridad industrial que le sean imputables por negligencia grave o incumplimiento de medidas de protección o prevención establecidas.

Distribución de Utilidades

- Por ley, dependiendo del giro de la empresa se distribuye, entre todos los trabajadores que hayan laborado en el año, el 5 y el 10% de la utilidad tributaria de la empresa.
- Distribución del importe:
 - 50% en función a los días laborados.
 - 50% en función a la remuneración anual.
- Se debe pagar entre marzo y abril del año siguiente.

Distribución de Utilidades

- Al momento del pago de la participación de las utilidades, la empresa debe entregar a sus trabajadores y ex trabajadores una liquidación que precise la forma en que han sido calculadas.
- Si producto de la aplicación del límite de las 18 remuneraciones, existe un remanente, éste será destinado al FONDOEMPLEO, comunicando de tal hecho al Ministerio de Trabajo.

Principales Infracciones del Empleador

- En caso el Empleador no cumpla con sus obligaciones laborales, al margen de la inmediata corrección retroactiva del incumplimiento, se hará acreedor a diversos grados de infracciones, dentro de las cuales mencionamos el incumplimiento de las principales:
 - Infracción de Primer Grado: (menor grado)
 - Asistente Social Diplomado
 - Reglamento Interno de Trabajo
 - Conservación de Planillas y Boletas de pago
 - Infracción de Segundo Grado:
 - Seguro Complementario de Riesgo
 - Modalidades Formativas Laborales
 - Infracción de Tercer Grado: (mayor grado)
 - Gratificaciones Legales
 - Jornada de Trabajo
 - Compensación de Tiempo de Servicio

Intermediación Laboral

- Existen modalidades laborales donde el Empleador es una empresa intermediadora y no es donde labora físicamente el trabajador dependiente, sino que es asignado en otra empresa usuaria.
- Se puede dar para servicios temporales o para servicios complementarios a la actividad principal de la empresa usuaria a quien se le asigna el personal.
- En este caso el trabajador no pierde ningún beneficio laboral como trabajador dependiente.
- La modalidades de intermediación se puede dar por:
 - Empresas de Servicios
 - Cooperativas de Trabajadores

Intermediación Laboral

- Para el caso de los servicios temporales, no se podrá exceder el 20% del total de trabajadores dependientes de la empresa usuaria a quien se le asigna el personal.
- Dentro de las obligaciones que tienen la empresas intermediadoras tenemos a las siguientes:
 - Inscribirse en el Registro de entidades de intermediación laboral
 - Presentar sus contratos de trabajo ante el Ministerio de Trabajo
 - Otorgar una Carta Fianza a nombre del Ministerio de Trabajo

Modalidades Formativas Laborales

- Existen modalidades que las empresas pueden asumir, para apoyar la formación laboral y poder contar con personal en formación, el cual no está considerado como trabajador dependiente, dentro de las cuales principalmente tenemos a las siguientes:
 - Convenios de Aprendizaje (Tipo Senati)
 - Estudios Técnicos
 - Mínimo 14 años de edad
 - Prácticas Pre profesionales y Profesionales:
 - Duración no mayor a 12 meses para las profesionales o especificación técnica
 - Necesario Educación Superior en curso o completa sin límite de edad
 - Jornada semanal no mayor a 30 horas para las preprofesionales

Modalidades Formativas Laborales

- Formación Laboral Juvenil:
 - Entre 16 y 23 años
 - No siga estudios superiores
 - Duración no mayor a seis meses en labores simples y no mayor a 24 meses en labores de mayor complejidad, con convenios no mayores a 12 meses
 - Número no mayor al 20% del total de trabajadores dependientes
- Pasantías:
 - Especiales en Centros de Aprendizaje Laboral autorizados
 - Generalmente no más de dos meses

Modalidades Formativas Laborales

- Dentro de las principales obligaciones que tiene las empresas que acogen las modalidades formativas, tenemos a las siguientes:
 - Suscribir un Convenio por escrito.
 - Otorgar Planes y Programas de Formación.
 - Dirección Técnica a la formación.
 - Subvención mensual no menor a RMV.
 - Otorgar un descanso anual de 15 días por 12 meses cumplidos de formación.
 - Media subvención adicional cada seis meses.
 - Cubrir riesgos de enfermedades y accidentes.

Ejemplo sobre Liquidación de Beneficios Sociales

El cese en el trabajo

- Cuando un trabajador deja de prestar servicios en la empresa, al producirse la extinción de la relación laboral por cualquiera de los motivos ya estudiados, la empresa debe efectuar la liquidación de beneficios sociales del mismo.
- Este hecho supone la liquidación de todas las cuentas pendientes que tiene la empresa con el trabajador y viceversa.

Conceptos que la integran

Ingresos

- Ingresos por días laborados y otros ingresos a pagar, aun no cancelados (Ingreso Insoluto).
- La CTS o compensación por tiempo de servicios no depositada a la fecha de cese; CTS completa y/o CTS Trunca.
 - El ingreso computable a considerar para el cálculo de la CTS debe incluir la última remuneración mensual fija, el promedio de ingresos variables y 1/6 de la última gratificación percibida en el semestre que se está cancelando.

Conceptos que la integran

Ingresos

- Las Vacaciones pendientes a la fecha de cese:
 - Vacaciones no gozadas.
 - Vacaciones Truncas: comprenden los períodos (meses y días) que el trabajador tiene pendientes de goce
- La Gratificación completa y/o Gratificación Trunca, es decir los meses completos (sextos) del período no cumplido del último semestre.
- Si corresponde , la Indemnización por Despido Arbitrario.

Conceptos que la integran

Descuentos al Trabajador

- Los Descuentos de Ley, como los por aportes previsionales (ONP o AFP) y si corresponde, la liquidación del impuesto a la renta de quinta categoría y otros descuentos pendientes al trabajador.

Aportes del Empleador:

- Los Aportes del Empleador:
 - Essalud
 - SENATI
 - Seguro Complementario de trabajo de Riesgo
 - Seguro Vida Ley

Otros aspectos

- La liquidación de Beneficios sociales debe ser pagada en un plazo de 48 horas de producido el cese del trabajador, caso contrario genera el pago de intereses laborales.
- En caso de fallecimiento del trabajador, debe ponerse a disposición de los herederos legales, a la presentación de la declaratoria de herederos por parte de los beneficiarios.

CASO: LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

- El señor Juan Alberto Ramírez, ha sido cesado con fecha 20 de mayo de 2020 en la empresa donde trabaja. Con los datos que se proporcionan a continuación, preparar la liquidación de beneficios sociales que le corresponden.
- Fecha de Ingreso : 02 de mayo de 2012
- Fecha de cese : 20 de agosto de 2019
- Motivo de cese : Despido arbitrario
- Sueldo básico : S/. 3,240.00 mensuales
- Asignación familiar : Tiene 2 hijos menores de edad
- Cargo : Analista de Marketing
- Vacaciones pendientes : 30 días del período 2017-2018
30 días del período 2018-2019
Record trunco 2019/2020
- AFP : Integra Código 181331JARNI008
- Trabajador inscrito en EPS
- CTS: Se depositó su CTS en la cuenta del BCP hasta el mes de julio del 2019.
- OTROS: Tiene un saldo pendiente de préstamo por pagar por S/. 4,150.

Otros datos del caso

IMPUESTO A LA RENTA:

- Sueldo acumulado por el año 2019 (hasta julio), S/. 34,465.00 dentro de los cuales se incluye las utilidades recibidas en el mes de marzo de este año por S/. 11,285.00
- Se le ha descontado por planilla un total de S/. 1,128.00 por concepto de impuesto a la renta hasta abril del presente año.
- Recibió como gratificación en Julio 2019 a suma de S/. 3,333.00

TAREA:

1. Determinar el importe a pagar por concepto de CTS.
2. Establecer el monto a retener por concepto de Impuesto a la renta
3. Determinar los descuentos por AFP.
4. Determinar el importe a pagar por concepto de remuneración del mes de mayo.
5. Determinar la compensación vacacional a incluir en la liquidación.
6. Calcular la gratificación trunca a incluir en la liquidación.
7. Calcular el ingreso por liquidación de beneficios sociales.
8. ¿Cuál será el importe neto a cobrar por la liquidación de beneficios sociales?
9. ¿Cuáles serán los importes a pagar por concepto de aportes a Essalud en esta liquidación?

Cálculos

- Remuneración computable

• Sueldo básico	3,240.00	3,240.00
• Asignación familiar	93.00	93.00
• 1/6 de gratificación del semestre	<u>555.50</u>	
Total remuneración computable	3,888.50 (CTS)	3,333.00 (Vacaciones, etc.)

- Tiempo de servicios computable:

- Ingreso 02.05.2012
- Cese 20.08.2019
- Tiempo de servicios: 7 años, 3 meses y 19 días

Cálculos

CTS

CTS se depositó hasta el 30 de abril de 2019, por lo tanto solo está pendiente el pago de mayo, junio, julio y 20 días de agosto de 2019.

Semestre= Mayo a Octubre 2019

Remuneración computable

Sueldo básico:	3,240.00
Asignación Familiar:	93.00
1/6 Gratificación del Semestre:	555.50
Total Rem. Computable	3,888.50

Cálculos

- **CTS**

3 meses y 20 días

$$(3,888.50) * (3 / 12) \quad 972.125$$

$$(3,888.50) * (20 / 360) \quad 216.03$$

Total 1,188.15

Cálculos

Vacaciones Pendientes	2017-2018	3,333,00
	2018-2019	3,333,00
Vacaciones truncas 2019 – 2020		
3	meses	833,25
19	días	175,91
Total		7,675,16

Cálculos

Gratificación Trunca

- Remuneración básica: S/. 3,240.00

93.00
3,333.00

- Gratif. Trunca ($1/6 \times 3,333.00$) S/. 555.50

Bonificación Ext. Ley 30334 S/. 37.50 (555.50 x 6.75%)

Días trabajados en Agosto 2019

- Le corresponde 20 días:
- $S/. 3,333.00 / 30 \times 20$ S/. 2,222.00

Cálculos

Indemnizaciones:

Por vacaciones no gozadas

Período 2017/2018

S/. 3,333.00

Por despido arbitrario

Por 7 años $(3,333.00 \times 1.5 \times 7)$

S/. 34,996.50

Por 3 meses $((3,333.00 / 12) \times 1.5 \times 3)$

1,249.88

Por 19 días $((3,333.00 / 360) \times 1.5 \times 19)$

263.86

Total indemnización x desp. arb.

S/. 36,510.24

Descuentos

- Por AFP

- Base imponible

Vacaciones pendientes	S/. 7,675.16
-----------------------	--------------

Días trabajados Mayo 2015	<u>S/. 2,222.00</u>
---------------------------	---------------------

Total	S/. 9,897.16
-------	--------------

Descuento AFP aprox.13%	S/. 1,286.63
-------------------------	--------------

Aportes

- Por ESSALUD

- Base imponible

Vacaciones pendientes	S/. 7,675.16
-----------------------	--------------

Días trabajados Agosto 2019	<u>S/. 2,222.00</u>
-----------------------------	---------------------

Total	S/. 9,897.16
-------	--------------

Aporte ESSALUD (6.75%)	S/. 668.06
------------------------	------------

¿Qué falta?

Aportes

- Por ESSALUD

- Base imponible

Vacaciones pendientes	S/. 7,675.16
Días trabajados Agosto 2019	S/. 2,222.00
Total	S/. 9,897.16

Aporte ESSALUD (6.75%) S/. 668.06

$$\text{EPS} = (2.25\%) \times (7,675.16 + 2,222.00 + 555.50) = 235.18$$

$$\text{EPS} = (2.25\%) (\text{VAC. PENDIENTES} + \text{DÍAS TRABAJADOS} + \text{GRATIF. TRUNCA})$$

Resumen de la Liquidación final

Nombre	: Juan Alberto Ramírez.
Fecha de Ingreso	: 02 de mayo de 2009
Fecha de cese	: 20 de agosto de 2019
Motivo de cese	: Despido arbitrario
Sueldo básico	: S/. 3,240.00
Asignación familiar	: S/. 93.00
Cargo	: Analista de Marketing

Liquidación de Beneficios sociales

1. Compensación por tiempo de servicios Trunca		
Por 3 meses 20días		S/. 1,188.15
2. Vacaciones pendientes		
30 días período 2017/2018	3,333.00	
30 días período 2018/2019	3,333.00	
3 meses 19 días	1,009.16	
Total Vacaciones		S/. 7,675.16

Liquidación (continuación)

3. Gratificación trunca

1/6 Navidad	S/. 555.50
Bonificación Ley N° 30334	S/. 37.50

4. Días trabajados en agosto 2019

20 días	S/. 2,222.00
---------	--------------

5. Indemnizaciones laborales.

Por vacaciones no gozadas

Período 2017/2018	S/. 3,333.00
-------------------	--------------

Por despido arbitrario

Por 7 años	S/. 34,996.50
------------	---------------

Por 3 meses	1,249.88
-------------	----------

Por 19 días	<u>263.86</u>
-------------	---------------

<u>Total indemnización por despido</u>	<u>S/. 36,510.24</u>
----------------------------------------	----------------------

Total pagos	S/. 51,521.54
--------------------	----------------------

Descuentos

AFP Integra	(1,286.63)
-------------	------------

Préstamos pendientes	<u>(4,150.00)</u>
----------------------	-------------------

Importe neto a pagar	S/. 46,084.91
-----------------------------	----------------------