



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

**DESNATURALIZACIÓN DE LOS  
CONTRATOS DE TRABAJO  
SUJETOS A MODALIDAD**

# CONTRATO DE TRABAJO

## 1. PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS

ACUERDO DE  
VOLUNTADES



3. SUBORDINACIÓN



≠ LOCACIÓN  
DE  
SERVICIOS

2. REMUNERACIÓN

# Clases de contratos de trabajo

**Plazo indeterminado**

**Plazo determinado \***

**Tiempo parcial**

**\* Sujeto a Modalidad o Contrato a plazo fijo**

# Reglas generales en la contratación laboral

## REGLAS

**Preferencia por la contratación laboral a plazo indeterminado.**

Aplica el periodo de prueba previsto en la legislación laboral.

Los contratos a plazo indeterminado no exigen formalidad escrita; los temporales, sí.

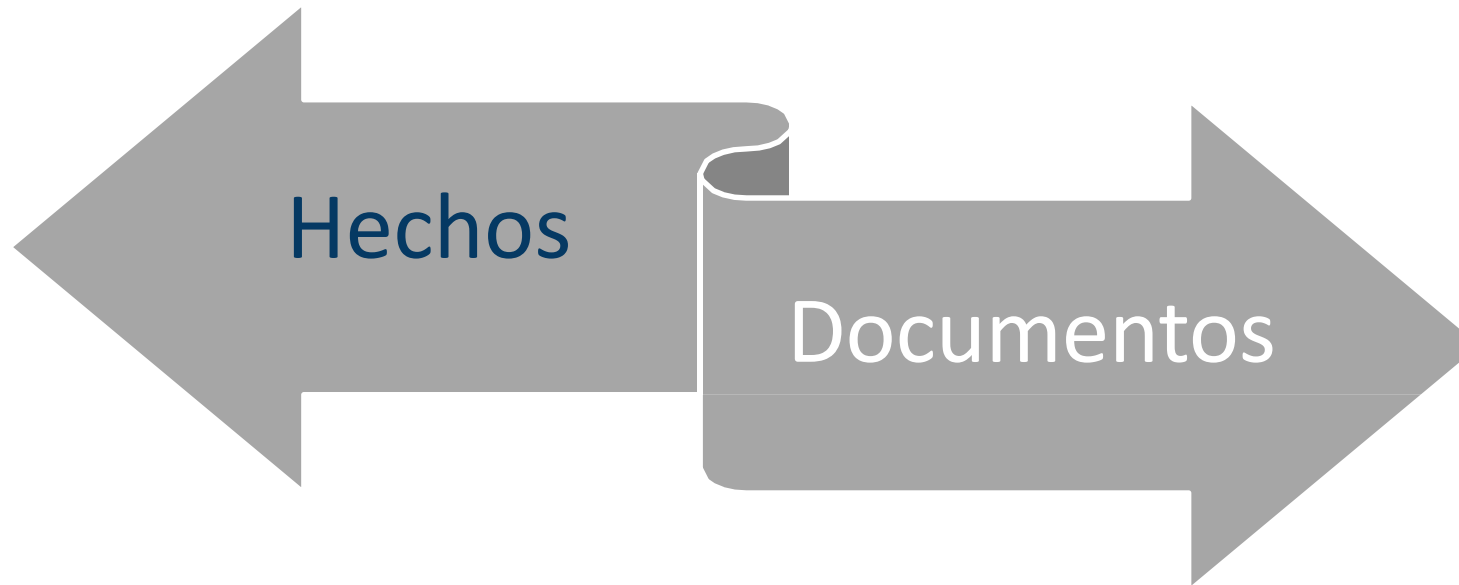
# PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD A PLAZO INDEFINIDO

- ✓ Si se verifica la existencia de los **3 elementos esenciales** del contrato de trabajo, se **PRESUME** una relación laboral a plazo indeterminado (Principio de Continuidad).



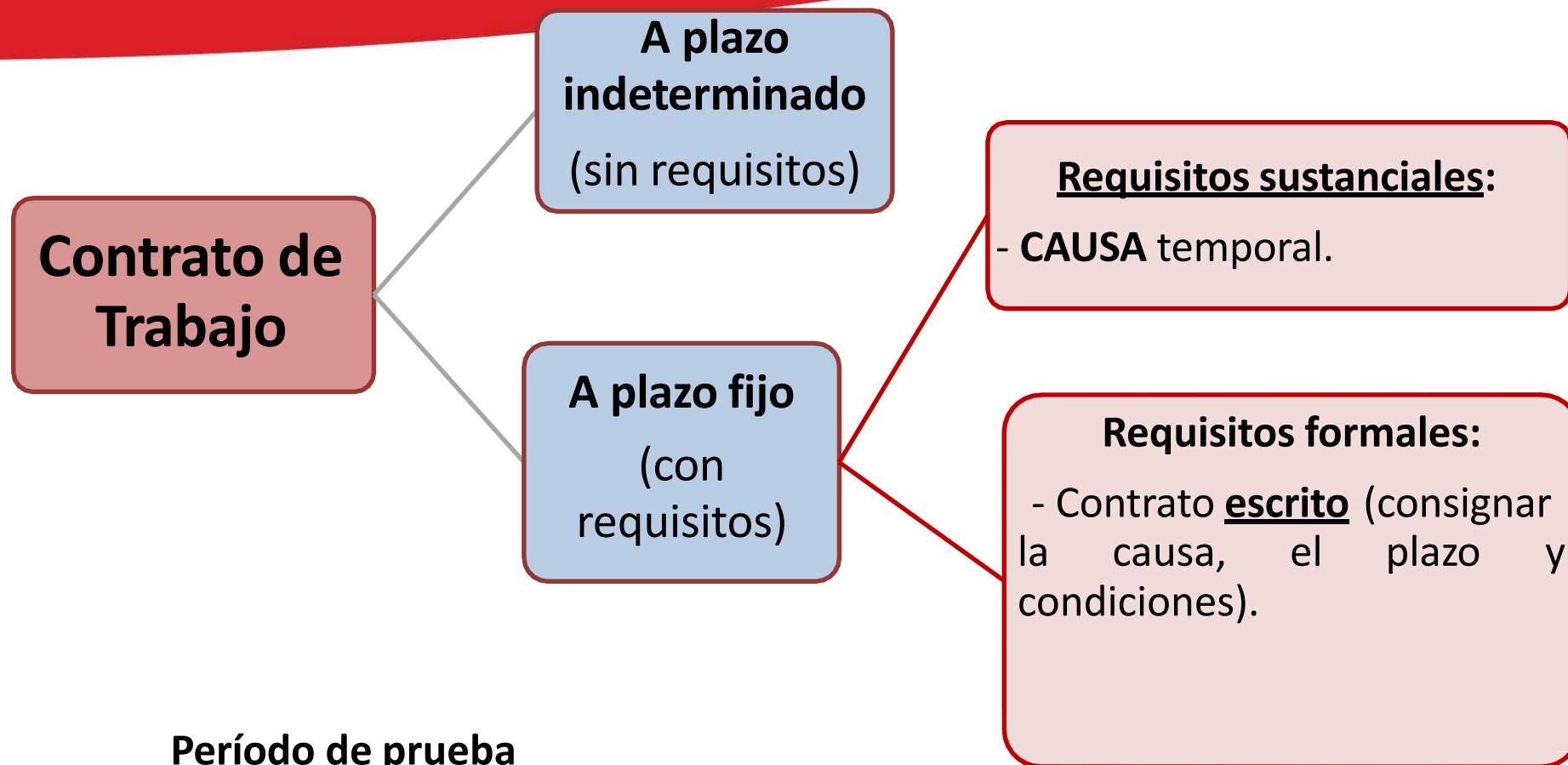
- ✓ Por **excepción**, se podrá contratar a temporalmente o a plazo fijo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos (Principio de Causalidad).

# PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD



**Primacía de la realidad:** En caso de **DISCORDANCIA** entre los hechos y lo que surge de los **DOCUMENTOS**, se otorga preferencia a lo que sucede en el terreno de los **HECHOS**.

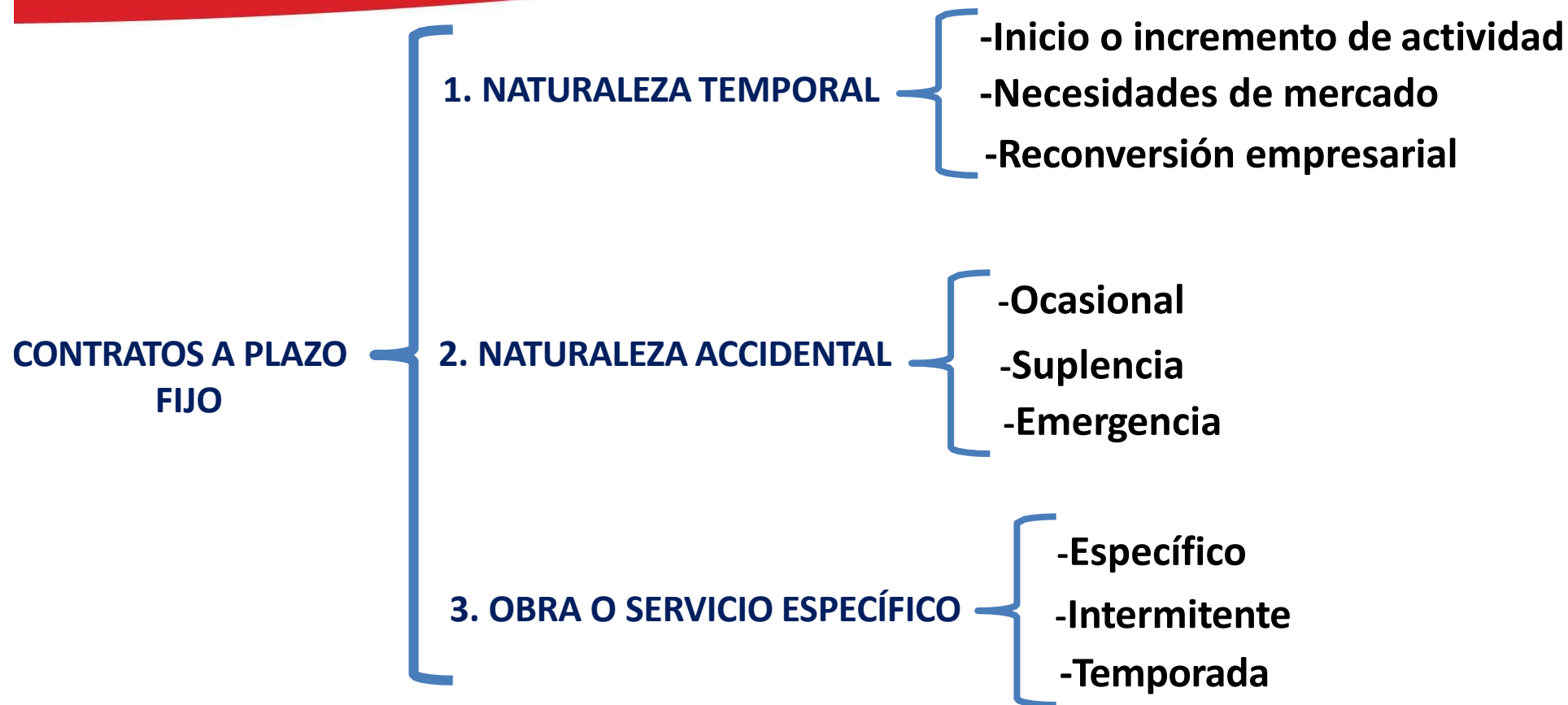
# Contratación: en función de la vigencia



## Período de prueba

- Regla: 3 meses.
- Excepción: 6 meses y 1 año.

# Clasificación de los contratos a plazo fijo





# CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

MODALIDAD	CAUSA	DURACIÓN MÁXIMA
Por inicio o incremento de actividad	El <b>inicio de una nueva actividad</b> empresarial o El <b>incremento</b> de las existentes.	3 años
Por necesidad de mercado	<b>Atender incrementos coyunturales de la producción</b> (originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado).	5 años
Por reconvención empresarial	<b>Sustitución, ampliación o modificación de las actividades</b> desarrolladas en la empresa.	2 años



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

# CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

MODALIDAD	CAUSA	DURACIÓN MÁXIMA
Ocasional	Atender <b>necesidades transitorias</b> , distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.	6 meses al año
De suplencia	<b>Sustituir a un trabajador estable</b> (cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes).	La que resulte necesario.
De emergencia	Cubrir necesidades producidas por <b>caso fortuito o fuerza mayor</b> .	Lo que dure la emergencia

# CONTRATOS DE OBRAS O SERVICIOS

MODALIDAD	CAUSA	DURACIÓN MÁXIMA
Para obra determinada o servicio específico	Celebrado con un objeto previamente establecido y una duración determinada.	La necesaria para concluir la obra o servicio.
Intermitente	Cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son <b>permanentes pero discontinuas</b> , no cíclicas, no determinables	No tiene plazo de duración máximo
De temporada	Atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo, en función de la naturaleza de la actividad productiva.	Lo que dure la temporada.

# Supuestos de desnaturalización:

1. El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del contrato y/o el máximo legal permitido

2. El trabajador continúa laborando luego de concluida una obra materia de contrato sin haber operado la renovación

3. El trabajador continúa la prestación de sus labores vencido el término legal o convencional sin que se reincorpore el trabajador sustituido.

4. El trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas.

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

- **Resolución de Superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL**

Aprobó el **Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII**, Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

## Comprobación de datos:

El inspector podrá recurrir a la:

- Sub Dirección de Registros Generales de las DRTPE (**Registro de Contratos**).
- Oficina de Estadística o Informática del MTPE o dependencia que gestione la **Planilla Electrónica**.
- Al portal de la web de la SUNAT para acceder a la Ficha RUC del sujeto inspeccionado.

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

## Visita y/o comparecencia:

- Entrevistará los trabajadores, representantes de los trabajadores y/o empleadores, tercero de ser el caso.
- Procurará entrevistar al Jefe Inmediato del trabajado o trabajadores materia de investigación.

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

## Contrasta la siguiente información:

- **Declaraciones** del (los) trabajador(es).
- **Declaraciones** del (los) representante(s) del empleador.
- **Hechos verificados** mediante las visitas inspectivas.
- **Documentación recopilada** durante la investigación.



# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

El inspector comisionado podrá solicitar, entre otros:

- a) Contrato de trabajo escrito.
- b) Documentos que acrediten la causa objetiva del contrato.
- c) Relación de personal, detallando las áreas y puestos de trabajo.
- d) Organigrama de la empresa o cualquier documento que permita identificar la estructura organizacional de la empresa.
- e) Comprobante de envío del contrato a la AAT.
- f) Constancia de entrega del contrato al trabajador.

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATO	DOCUMENTACIÓN A REQUERIR
Por inicio o incremento de actividad	<p><b>Inicio de actividades:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Constancia de inscripción de la empresa o Escritura Pública de Constitución.</li><li>2) Licencia de funcionamiento o autorización de la autoridad competente.</li></ol> <p><b>Instalación o apertura de nuevos establecimientos:</b> Documento que acredite la propiedad, posesión o autorización de uso del inmueble del nuevo establecimiento.</p> <p><b>Inicio de nuevas actividades o increment de las actividades existentes:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Licencia de funcionamiento municipal y/o autorización de la autoridad para desarrollar la nueva actividad.</li><li>2) Registro de compras y de ventas.</li><li>3) Guías de remisión.</li><li>4) Facturas y/o comprobantes de pago.</li></ol>

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATO	DOCUMENTACIÓN A REQUERIR
Por necesidad de mercado	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Documentos que acrediten la variación sustancial de la demanda del mercado, incluyendo las cíclicas y de temporada.</li><li>2) Documento que acredite el incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva de la empresa.</li><li>3) Libros Contables.</li><li>4) Registro de compras y de ventas.</li><li>5) Guía de remisión.</li><li>6) Facturas y/o comprobantes de pago.</li></ol>

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATO	DOCUMENTACIÓN A REQUERIR
Por reconversión empresarial	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Constancia de inspección de la constitución de la empresa.</li><li>2) Licencia de funcionamiento y/o autorización de la autoridad competente de la actividad desarrollada y de la nueva actividad.</li><li>3) Contratos, boletas, facturas u otros documentos que acrediten la adquisición o arrendamiento de maquinarias, equipos, instalaciones o implementación de medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos.</li><li>4) Guía de remisión, cuando se trate de la adquisición de las maquinarias y equipos.</li><li>5) Libros Contables.</li><li>6) Registro de compras y ventas.</li></ol>

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATO	DOCUMENTO A REQUERIR
Ocasional	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Acta, constancia de inscripción o escritura pública de constitución de la empresas, donde consta la actividad habitual.</li><li>2) Organigrama de la empresa o cualquier documento idóneo para identificar la estructura organizacional, con detalle de áreas y puestos de trabajo.</li><li>3) Documento de gestión interna que justifiquen la necesidad transitoria para la contratación.</li></ol>
De suplencia	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Documentos idóneos y pertinentes que justifiquen la necesidad de reemplazar temporalmente al trabajador titular (<b>licencia sindical, descanso médico</b>, entre otros).</li></ol>

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATO	DOCUMENTO A REQUERIR
De emergencia	1) Documentos emitidos por terceros, pertinentes, que acrediten la ocurrencia del caso fortuito o fuerza mayor ( <b>Informe Técnico de Defensa Civil, Reportes Periodísticos</b> , entre otros).

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATO	DOCUMENTO A REQUERIR
Para obra determinada o servicio específico	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Contrato civil de obra y/o locación de servicios que contiene la descripción de la ejecución de la obra o el servicio a realizarse, de ser el caso.</li><li>2) Documentos internos que acrediten la existencia de la oblige o servicios: Acuerdo de Directorio, Gerencia, Fichas Técnicas, entre otros.</li><li>3) Documentos internos que acrediten las labores realizadas por los trabajadores de la obra o servicio, en particular los que describen los puestos de trabajo, actividades o tareas desarrolladas por los trabajadores, requerimientos de personal, fichas técnicas de seguimiento de la obra o servicio, etc.</li><li>4) Documento de pago por la ejecución de la obra o servicio, entre otros.</li></ol>

# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATO	DOCUMENTO A REQUERIR
Intermitente	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Documentos internos que permitan identificar las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.</li><li>2) En caso del derecho de preferencia del trabajador: Debe solicitarse los documentos que acrediten la comunicación de la reanudación de las actividades, del empleador al trabajador .</li></ol>



# PROTOCOLO DE FISCALIZACION DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATO	DOCUMENTO A REQUERIR
De temporada	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Documento que acredite la ocurrencia de la temporada y que detalle las unidades productivas integradas a la misma, su duración y los puestos de trabajo comprendidos.</li><li>2) Organigrama de la empresa o cualquier documento idóneo que permita identificar la estructura organizacional de la empresa, con el detalle de las áreas y puestos de trabajo habituales.</li><li>3) Nivel de producción o de ventas de la empresa, así como la revisión de los ciclos en los últimos tres (03) años previos a la realización de la inspección, en contraste con la producción o venta en el resto del año fiscal.</li><li>4) Documentos internos que acrediten las tareas, actividades o funciones a desarrollar</li></ol>

# Imposición de multas

## Régimen de infracciones

«(...) No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo. (...)».

**(Art. 23.2 RLGIT)**

Califica como una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales

# Imposición de multas

## Régimen de infracciones

«(...) El incumplimiento de disposiciones relacionadas con la **contratación a plazo determinado**, cualquiera que sea la denominación de los contratos, **SU DESNATURALIZACIÓN**, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación».  
(Art. 25.5 RLGIT)

Califica como una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales

# ¡Muchas Gracias!



Búscanos como  
**Sunafil - Página Oficial**



Búscanos en Arequipa como:  
**Sunafil Arequipa**



o nos pueden escribir  
**[consultas@sunafil.gob.pe](mailto:consultas@sunafil.gob.pe)**

Av. Salaverry 655 - 5to. Piso.  
Jesús María, Lima - Perú.  
Telef. (511) 390 2800.  
**Contact Center: (511) 390 2777.**

**Intendencia Regional de Arequipa**  
**Superintendencia Nacional de**  
**Fiscalización Laboral**  
Cooperativa de Vivienda de  
Trabajadores SIDSUR Mz.E Lote 09  
Telf: (+51)(+54) 478420





**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

**LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

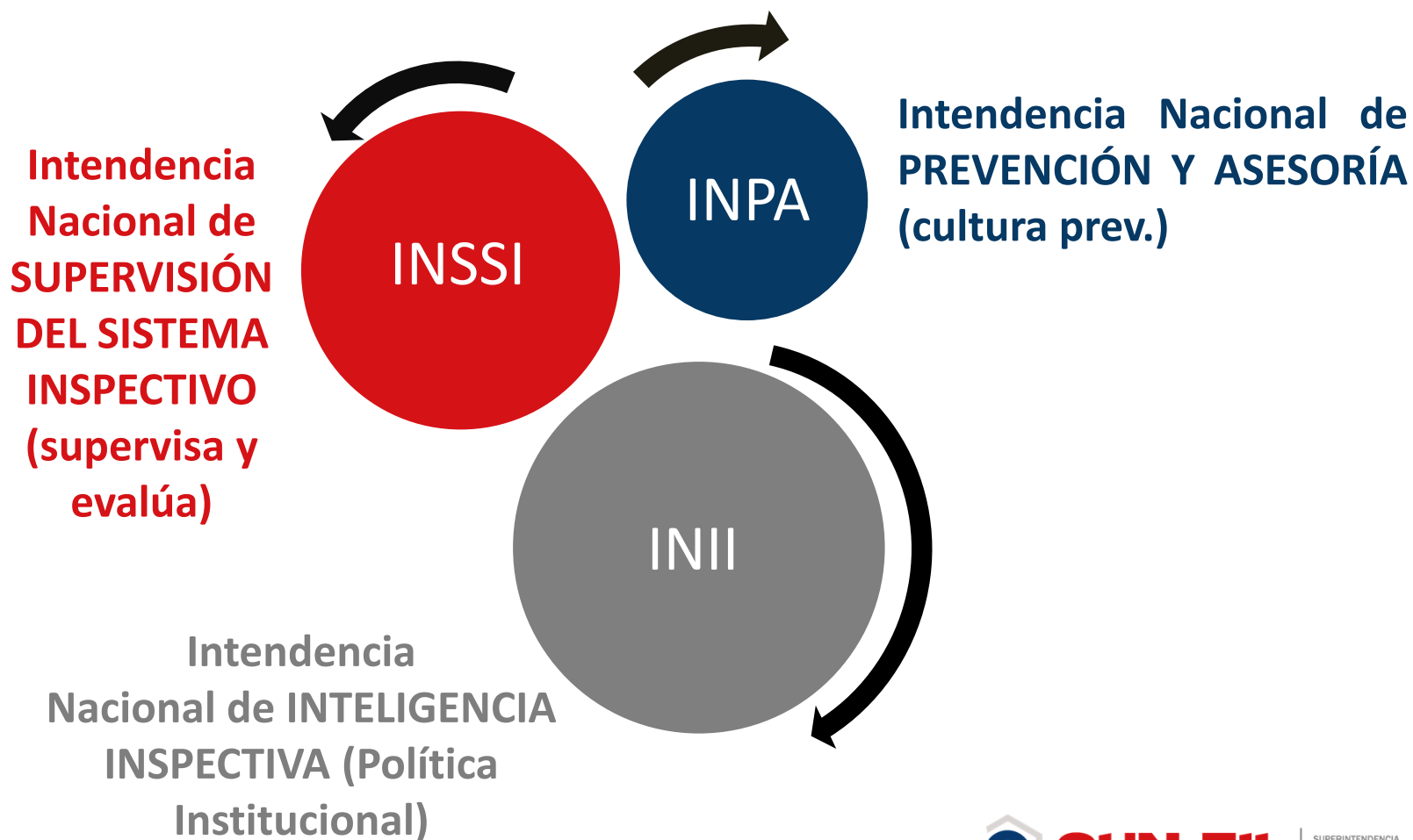
# I. BREVES REFERENCIAS SOBRE LA SUNAFIL

# SUNAFIL

- ✓ **SUNAFIL** es un Organismo Técnico Especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ Su **FINALIDAD** es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **SUNAFIL** se constituye como Autoridad Central y Ente Rector del Sistema de Inspección del Trabajo.

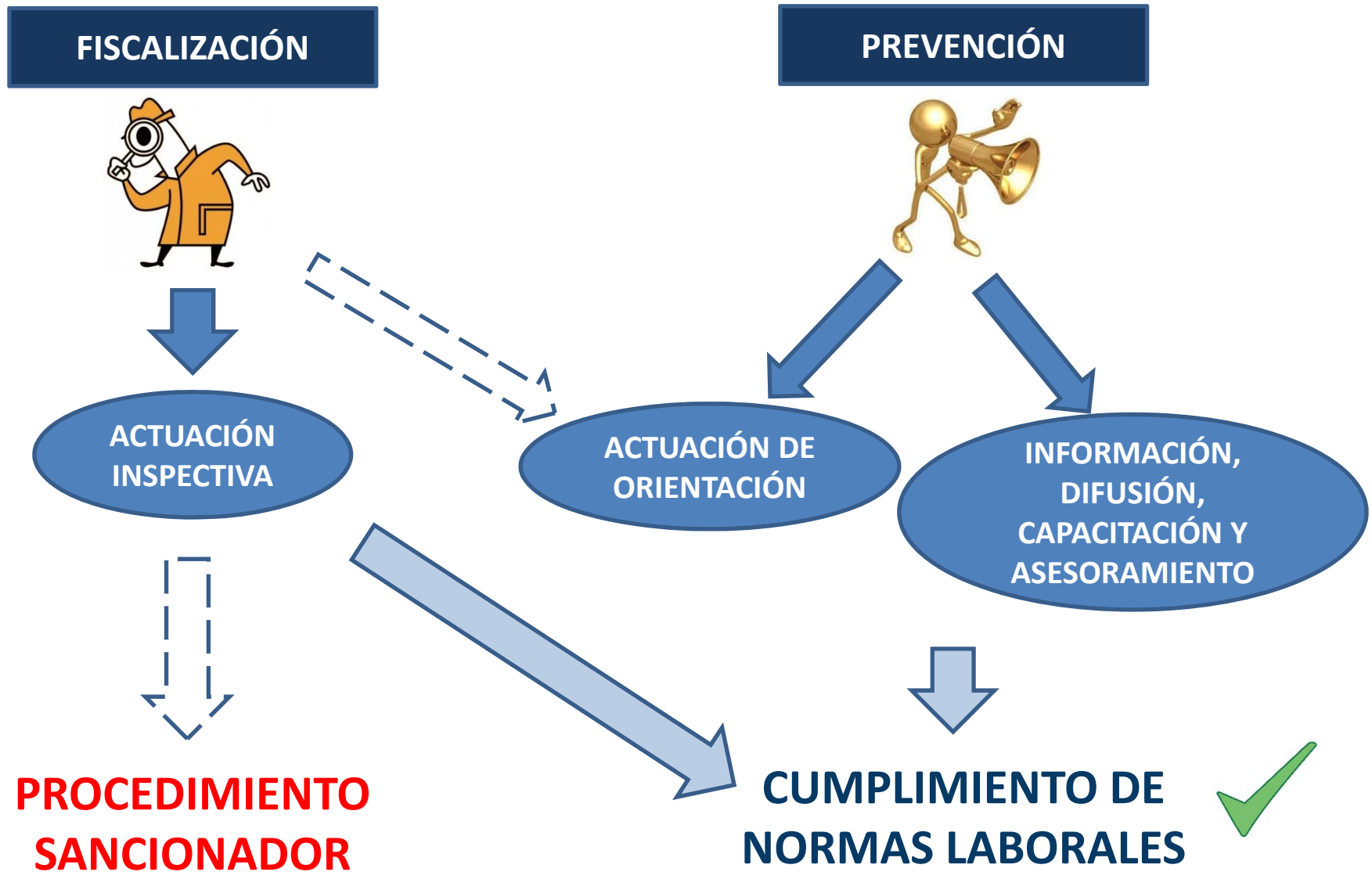
**Base legal: Ley N° 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.**

# ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL





# ROL INTEGRAL DEL SISTEMA INSPECTIVO



## II. LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

# BASE LEGAL

- **Decreto Supremo N° 001-97-TR**

TUO de la CTS

- **Decreto Supremo N° 004-97-TR**

Reglamento de TUO de la CTS

- **Ley N° 29352 (01.05.09)**

Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la CTS.

- **Decreto Supremo N° 016-2010-TR (25.12.10)**

Reglamento de la Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la compensación por tiempo de servicios

- **Ley N° 30334**

Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015

- **DECRETO SUPREMO N° 012-2016-TR**

Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios

# DEFINICIÓN

- **Artículo 1º del TUO de la Ley de CTS:**

“[...] tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”.

- **Propósito:** ser un auxilio económico del trabajador desempleado que le permita afrontar las consecuencias del desempleo, de forma que pueda sobrellevar las necesidades personales y la de los dependientes económicos del desempleado.
- Se debe otorgar con absoluta prescindencia del motivo del cese.

# TRABAJADORES CON DERECHO

- Cumplan cuando menos, en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas o 24 horas a la semana.
  - Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entre 6 o 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias.
- Si la jornada semanal es inferior a 5 días, se considerará cumplido dicho requisito cuando el trabajador labore 20 horas a la semana, como mínimo.
- Cumplido un mes de labores.

Regímenes Especiales: Construcción Civil , Agrario, pequeña empresa, trabajadores del Hogar y casos análogos.

# TRABAJADORES EXCLUIDOS

- No se encuentran obligados, los empleadores que hubieran suscrito convenio de RIA (Remuneración Integral Anual) que incluya la CTS.
- Trabajadores a tiempo parcial cuya jornada sea menor a 24 horas semanales.
- Trabajadores que no tengan un mes de labores.

# DÍAS COMPUTABLES

- **Artículo 2º del TUO de la Ley de CTS**
  - la obligación de abonar la CTS se genera cuando el trabajador **cumple cuando menos un mes de labores**, cumplido el requisito toda fracción se computa por treintavos.
- **Días computables:**
  - los días efectivamente laborados.
- **Días NO computables:**
  - los días de inasistencias injustificadas serán deducidos del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

## EXCEPCIÓN: DÍAS COMPUTABLES

- 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.
- Días de descanso pre y post natal.
- Días de suspensión de labores con goce de haber.
- Días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.



# PLAZO PARA EL DEPÓSITO

- Se ha establecido un **plazo legal** para el pago directo de la CTS o el depósito correspondiente, vencido el plazo y no habiéndose cumplido con pagar o depositar la CTS, el empleador queda automáticamente obligado al pago de los **intereses** que se hubiera generado, asimismo está obligado a **asumir la diferencia de cambio**, el depósito hubiera sido solicitado en moneda extranjera.
- Se deposita semestralmente en la entidad depositaria elegida por el trabajador.
  - Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación
  - Sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente que resultare menor.
- Se devengue al cese del trabajador por un período menor a 1 semestre, ésta le será pagada directamente por el empleador, con efecto cancelatorio.
  - La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.
  - Salvo que la duración del contrato original con o sin prorrogas sea mayor a 6 meses debiendo hacer los depósitos.

# CRITERIOS – PLAZOS PARA EL DEPÓSITO

- Los pagos o depósitos deben efectuarse dentro de los **15 primeros días** mes de MAYO o NOVIEMBRE, según corresponda. El pago de la CTS se realiza dos veces al año 15 mayo y 15 noviembre.
- Si el último **día es inhábil**, el depósito puede efectuarse el primer día siguiente.
- La CTS se devenga al primer mes de iniciado el vínculo laboral, es decir, cumplido un mes de labores el trabajador tiene derecho a que se le abone CTS en el período correspondiente, y si labora un mes y “x” días, dicha fracción se computará por treintavos.
- 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 hubieran generado sobre el saldo.

## CRITERIOS – PLAZO PARA EL DEPÓSITO

- La remuneración computable es la percibida en ABRIL y OCTUBRE de cada mes.
- Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.
- 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 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.

## CTS TRUNCA

- Si a la fecha de cese el trabajador no laboró un mes completo, no le corresponderá el pago directo de la CTS en tanto no cumplió con el período computable para el derecho al beneficio.
- El empleador pagará directamente al trabajador la CTS correspondiente al término de la relación laboral, si el trabajador tiene un contrato sujeto a modalidad cuya duración, con o sin prorrogas, no sea mayor a 6 meses, de ser mayor a dicho plazo el empleador tiene la obligación de hacer el depósito en la entidad depositaria elegida por el trabajador.

# FALTA GRAVE Y RETENCION DE CTS

- **¿CUANDO PROCEDE LA RETENCIÓN?**

- Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador,

- **PROCEDIMIENTO**

- Deberá notificar al depositario para que la CTS y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia, a las resultas del juicio que promueva el empleador.
- Cuando el empleador tenga la calidad de depositario, efectuará directamente la retención.

- **PLAZO PARA INTERPONER ACCIÓN LEGAL**

- La acción legal de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los 30 días naturales de producido el cese ante el Juzgado laboral respectivo debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica a la acción penal que pudiera corresponder.
- Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caducará el derecho del empleador y el trabajador podrá disponer de su CTS e intereses.

- **PAGO DE INDEMNIZACIÓN**

- Si el empleador no presentase la demanda dentro del plazo, quedará obligado, en calidad de indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS.
- De no efectuarse el pago o no entregarse la certificación, se acreditará el cese ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyéndose éste en el lugar del empleador.

# COYUNTURA ACTUAL

Los empleadores obligados tienen hasta el 16 de mayo del año en curso para cumplir con el depósito de la CTS.

Para hacer el depósito correspondiente se debe tomar en cuenta el sueldo del trabajador al 30 de abril, a ello se agregará u sexto de la gratificación pagada en diciembre de 2015 y la CTS a depositar será equivalente al 50% de la suma de ambos conceptos.

## ➤ **¿Cómo retirar la CTS?**

Para el retiro de la CTS que excede a cuatro sueldos, el D.S 008-2014-TR estableció el procedimiento siguiente:

- Para determinar el monto intangible se debe considerar el último sueldo del trabajador multiplicado por cuatro mensualidades.



## COYUNTURA ACTUAL

- Los trabajadores que tienen más de una cuenta de CTS en el mismo banco, (una en soles y otra en dólares) considerarán como intangible los sueldos de ambas cuentas. Si las cuentas de CTS son de diferentes empleadores el exceso de cuatro sueldos se calcula en cada cuenta individual.
- Para retirar el 100% de la CTS que excede a cuatro sueldos debe seguirse el siguiente procedimiento:
  - Primero, el trabajador debe comunicar por escrito a su empleador su deseo de retirar su CTS.
  - Luego, el empleador tendrá 5 días hábiles para informar al banco el monto intangible, esto es, el último sueldo por cuatro.
  - La comunicación al banco puede ser llevada por el propio trabajador.
  - El banco determina el exceso que puede retirarse.

# COYUNTURA ACTUAL

El objetivo de la propuesta es que este porcentaje sea utilizado para el pago de:

- Inicial de un bien inmueble
- Adquisición de un terreno
- Amortización o pago de préstamo que se haya generado por la construcción, remodelación o adquisición de un inmueble

  **PERU**  
**CONGRESO**  
**REPÚBLICA**

**OSÍAS RAMÍREZ GAMARRA**  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Proyecto de Ley Nº 2725/2017-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA  
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

18 ABR 2018

RECIBIDO

Firma R Hora 2:54 pm

PROYECTO DE LEY QUE PERMITE A LOS TRABAJADORES A LA DISPOSICION DEL 80% DE LA COMPENSACION DE TIEMPO DE SERVICIO (CTS) PARA PAGO INICIAL DE UN BIEN INMUEBLE, LA ADQUISICIÓN DE UN TERRENO Y DE MANERA EXCEPCIONAL PARA PAGO DE PRÉSTAMO QUE SE HAYA GENERADO POR LA CONSTRUCCIÓN, REMODELACIÓN O ADQUISICIÓN DE UN INMUEBLE.

El Grupo Parlamentario Fuerza Popular, por iniciativa del Congresista de la República **OSÍAS RAMÍREZ GAMARRA**, ejerciendo las facultades de iniciativa legislativa que le confieren el artículo 107º de la Constitución Política del Perú y los artículos 75º y 76º del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

**FORMULA LEGAL**

**LEY QUE PERMITE A LOS TRABAJADORES A LA DISPOSICION DEL 80% DE LA COMPENSACION DE TIEMPO DE SERVICIO (CTS) PARA PAGO INICIAL DE UN BIEN INMUEBLE, LA ADQUISICIÓN DE UN TERRENO Y DE MANERA EXCEPCIONAL PARA PAGO DE PRÉSTAMO QUE SE HAYA GENERADO POR LA CONSTRUCCIÓN, REMODELACIÓN O ADQUISICIÓN DE UN INMUEBLE.**



### III. ASPECTOS SANCIONADORES

# RÉGIMEN DE INFRACCIONES

- **Infracción leve:**
  - No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, hojas de liquidación de CTS.
- **Infracción grave:**
  - No cumplir con depositar oportunamente la CTS o hacerlo en forma parcial.
  - No cancelar la CTS dentro de las 48 horas de producido el cese.

# ¡Muchas Gracias!



Búscanos como  
**Sunafil - Página Oficial**



Búscanos en Arequipa como:  
**Sunafil Arequipa**



o nos pueden escribir  
[consultas@sunafil.gob.pe](mailto:consultas@sunafil.gob.pe)

Av. Salaverry 655 - 5to. Piso.  
Jesús María, Lima - Perú.  
Telef. (511) 390 2800.

**Contact Center: (511) 390  
2777.**

**Intendencia Regional de Arequipa  
Superintendencia Nacional de  
Fiscalización Laboral**

Cooperativa de Vivienda de  
Trabajadores SIDSUR Mz.E Lote 09  
Telf: (+51)(+54) 478420



# CASO PRÁCTICO

## CALCULO DE CTS

Asegúrate de tener los siguientes datos:

- Tu sueldo sin descuentos.
- Monto de asignación familiar (si es el caso).
- Suma total de horas extras en el último semestre dividido entre 6.
- La Gratificación. La gratificación se calcula sumando todas las remuneraciones y dividiéndolas entre 6. Si en caso se recibiese una asignación mensual, se debe a cada remuneración mensual agregar ese monto y dividir entre 6

## REMUNERACIÓN FIJA

Juan es un trabajador que está en planilla y tiene una remuneración fija mensual de S/3,000.00 , S/93.00 de asignación familiar y una gratificación (Julio) de 3,093.00.

Además Juan tiene ingresos no remunerables como una movilidad mensual de S/500 pero este monto **no se considera** en el cálculo de la CTS, así que si tienes algunos pagos de este estilo, recuerda no incluirlos.

Entonces, el monto de su Remuneración Computable (RC) es:

$$S/.3,000.00 + S/.93.00 + S/.515.50 (*) = \mathbf{S/ 3,608.50}$$

(\*) esos S/.512.5 corresponden a la sexta parte de su gratificación:  
 $3,093.00 / 6 = S/. 515.50$

Ahora, con esta RC procedemos a calcular la CTS:  
 $CTS = RC * (\text{numero de meses trabajados en los últimos 6 meses}) / 12$   
Si Juan trabajó los últimos 6 meses en la empresa, el monto de la CTS será  $S/.3,608.50 * 6 / 12 = \mathbf{S/. 1,804.75}$

No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- **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 o 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.
- 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.
- 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 aquéllas de semejante naturaleza.
- 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.

## REMUNERACIÓN VARIABLE

Sofía que es vendedora y su remuneración es variable. Sofía gana S/.1,800 al mes y unas comisiones que, en promedio (cuando sumas todas las del semestre y las divides por 6) resultan en S/.300 Recibe Asignación Familiar de S/.93 y la Gratificación (dividida entre 6) resulta en S/.365.50

El monto de su Remuneración Computable (RC) es:

$$S/.1,800.00 + S/.300.00 + S/.93.00 + S/.365.50 = S/.2,558.50$$

De la misma manera que el caso anterior, su CTS será  $RC * (\text{numero de meses trabajados en los últimos 6 meses}) / 12$

Si Sofia trabajó los últimos 6 meses en la empresa, el monto de su CTS será  $S/.2,558.50 * 6 / 12 = S/. 1,279.25$

## **MENOS DE 6 MESES EN LA EMPRESA**

Si trabajaste menos de seis meses, el cálculo se realizará de forma proporcional a ese periodo. Por ejemplo, si sólo hubieras trabajado cuatro meses, la "RC" se multiplicaría por cuatro y se dividiría igual entre 12. Si al 30 de abril hubieras trabajado menos de un mes, no recibirías ahora el depósito de CTS, sino que los días trabajados se sumarán al monto del siguiente período.

### **A TOMAR EN CUENTA:**

Los conceptos que no se toman en cuenta para la suma de la CTS son las utilidades, las bonificaciones por estudios, el costo de alimentación del trabajador, los viáticos o transporte por viaje de trabajo y cualquier asignación que no sea recurrente (pagado por única vez).



## CALCULO SEGÚN EL TIPO DE EMPRESA

- Para la mediana y gran empresa, por ejemplo, si el sueldo de octubre es 3,000 y el sexto de la gratificación de julio fue de 500 soles, eso hace un total de 3,500 soles que se dividirá entre 2 y dará un resultado de 1,750 soles, que será el monto a depositar.
- En el caso de las **microempresas**, con ingresos anuales no superiores a 150 UIT, es decir, 607,500 soles se considera tres situaciones:
  1. Si la empresa no está inscrita en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), todos sus trabajadores tendrán derecho a CTS bajo el régimen general.
  2. Pero si se inscribió en el Remype, los trabajadores contratados antes de su registro tienen derecho a CTS bajo el régimen general.
  3. En el caso de sus nuevos trabajadores contratados con posterioridad a su inscripción a dicho régimen, éstos no tienen derecho a CTS.

## CALCULO SEGÚN EL TIPO DE EMPRESA

- Respecto a la **pequeña empresa**, con ingresos anuales no superiores a 1,700 UIT, es decir, 6 millones 885,000 soles, también se presentan tres casos:

1. Si la pequeña empresa no está inscrita en el Remype, todos sus trabajadores antiguos o nuevos tendrán derecho a CTS conforme a las reglas generales.
2. En el caso la empresa esté inscrita en el Remype, los trabajadores contratados hasta antes del registro tendrán derecho a CTS según las normas del régimen general.
3. Mientras que los trabajadores nuevos, contratados luego del registro de la pequeña empresa en el Remype, tendrán derecho al 50% de CTS, que debe ser calculada conforme al régimen general.

## RETIRO DE CTS:

El 24 de junio de 2015 entró en vigencia la Ley (30334) que permite disponer del 100% del excedente de 4 sueldos acumulados.

Por ejemplo, si una persona gana S/.2.000 y tiene en su cuenta de CTS S/.10.000, los 4 sueldos son S/.8,000 por lo que sólo podrá retirar los S/.2.000 excedentes.

Tome en cuenta que para retirar ese monto:

- El empleado debe pedir a su empleador una carta que indique el monto que no puede retirarse.
- Luego esa carta deberá ser enviada dentro de las 72 horas junto con su DNI a la institución de financiera donde está depositado su CTS.
- Así la entidad financiera permitirá el retiro de la cantidad excedente que el empleado solicite.