

CURSO VIRTUAL GRATUITO



Beneficios sociales de los trabajadores

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

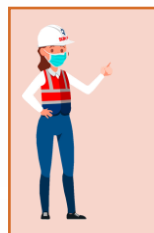


BASE LEGAL



- DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- DECRETO SUPREMO N° 004-97-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de 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.

CONTENIDO



ASPECTOS GENERALES



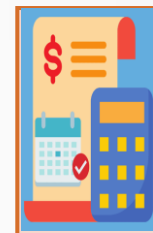
PERÍODO COMPUTABLE



REMUNERACIÓN COMPUTABLE



CONSIDERACIONES PARA EL DEPÓSITO



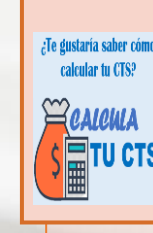
FORMA DE CÁLCULO



SITUACIONES ESPECIALES



PROCEDIMIENTO INSPECTIVO Y ASPECTOS SANCIONADORES



**APLICATIVO
“CALCULA TU CTS”**

ASPECTOS GENERALES



¿QUÉ ES LA CTS?



La 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.

Artículo 1º del TUO de la Ley de CTS.

PROPÓSITO



Ser principalmente un auxilio económico para el trabajador desempleado, que le permita afrontar las consecuencias del desempleo, de forma que pueda sobrellevar las necesidades personales y la de sus dependientes económicos.

Se debe otorgar con absoluta prescindencia del motivo del cese.

¿QUIÉNES TIENEN DERECHO?

Los trabajadores que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de **cuatro (4) horas**.

Artículo 4º del TUO de la Ley de CTS.

Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias.

Artículo 12º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

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.



TRABAJADORES EXCLUIDOS



Los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios.

Trabajadores que tienen menos de un mes de labores.

Trabajadores bajo el Régimen Laboral de la Microempresa

Trabajadores a tiempo parcial o part time.

Los trabajadores con RIA que incluyen este beneficio.



PERÍODO COMPUTABLE

PERÍODO COMPUTABLE

La obligación de abonar la CTS se genera cuando el trabajador cumple cuando menos un mes de vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

Son computables solo los días de trabajo efectivo

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

POR EXCEPCIÓN, SE CONSIDERARÁN COMO DÍAS EFECTIVAMENTE LABORALES, LOS SIGUIENTES :



PERÍODO COMPUTABLE

| DEPOSITO DE MAYO | | | | | |
|--------------------|-----------|-------|---------|-----------|---------|
| NOVIEMBRE | DICIEMBRE | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL |
| DEPÓSITO NOVIEMBRE | | | | | |
| MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SETIEMBRE | OCTUBRE |





REMUNERACIÓN COMPUTABLE

¿CUÁL ES LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE?



Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Se incluye en este concepto el valor de la **alimentación principal** cuando es proporcionada en especie por el empleador.



Cuando se pacte el pago de la **remuneración en especie**, se valorizará de común acuerdo o, a falta de éste, por el valor que establezca el Centro Nacional de Alimentación y Nutrición del INS, su importe se consignará en las planillas y boletas de pago.

La remuneración computable es la percibida al 30 de ABRIL y 31 de OCTUBRE de cada año, respectivamente.

Artículo 10° del T.U.O. de la Ley de CTS.

REMUNERACIONES REGULARES

- Son remuneraciones regulares aquellas percibidas por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.
- Excepcionalmente, tratándose de **remuneraciones complementarias variables o imprecisas**, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha **percibido cuando menos tres (3) meses en cada periodo de seis (6)**.
- **Ejemplo: Las horas extras.**

| PERÍODO PERCEPCIÓN | PERÍODO MAYO - OCTUBRE | | | | | |
|---|------------------------|-------|-------|--------|------------|---------|
| | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE |
| PERCIBIÓ HORAS EXTRAS | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| SI ingresan al cálculo de la CTS por el período mayo a octubre | | | | | | |

| PERÍODO PERCEPCIÓN | PERÍODO MAYO - OCTUBRE | | | | | |
|---|------------------------|-------|-------|--------|------------|---------|
| | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE |
| PERCIBIÓ HORAS EXTRAS | NO | NO | NO | NO | SI | SI |
| NO ingresan al cálculo de la CTS por el período mayo a octubre | | | | | | |

REMUNERACIONES REGULARES

¿CÓMO INGRESAN AL CÁLCULO?

Para su incorporación en la remuneración computable se deberán sumar los montos percibidos y su resultado dividirlo entre 6 (número de meses que comprende el periodo)

Cuando el período a liquidarse es inferior a 6 meses, los montos se incorporan a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

| TRABAJADOR QUE LABORÓ TODO EL SEMESTRE | | | | | | |
|--|------------------------|-------------|----------|----------|-------------|----------|
| PERÍODO PERCEPCIÓN | PERÍODO MAYO - OCTUBRE | | | | | |
| | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE |
| PERCIBIÓ | | | | | | |
| HORAS EXTRAS | S/.67.50 | NO PERCIBIÓ | S/ 33.75 | S/.54.00 | NO PERCIBIÓ | S/.20.25 |
| $\frac{\text{SUMATORIA DE LOS MONTOS PERCIBIDOS}}{6} \Rightarrow \frac{67.50 + 33.75 + 54 + 20.95}{6} = 29.25$ | | | | | | |

| TRABAJADOR QUE NO LABORÓ TODO EL SEMESTRE | | | | |
|---|------------------------|----------|-------------|----------|
| PERÍODO PERCEPCIÓN | PERÍODO MAYO - OCTUBRE | | | |
| | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE |
| PERCIBIÓ | | | | |
| HORAS EXTRAS | S/ 33.75 | S/.54.00 | NO PERCIBIÓ | S/.20.25 |
| $\frac{\text{SUMATORIA DE LOS MONTOS PERCIBIDOS}}{4} \Rightarrow \frac{33.75 + 54 + 20.95}{4} = 27$ | | | | |

REMUNERACIONES PERIÓDICAS

- Son aquellos conceptos remunerativos que se perciben después de transcurridos determinados lapsos, el período temporal es siempre el mismo, lo que da lugar a actos regulares.
- Para efectos de su incorporación en la Remuneración Computable para CTS se ha fijado los siguientes parámetros:

REMUNERACIONES DE PERIODICIDAD SEMESTRAL:

Se incorporan a la remuneración computable, a razón de un sexto ($1/6$) de lo percibido en el semestre respectivo.

Se incluye en este concepto a las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Así:

- **Para el semestre mayo – octubre, se incorporará $1/6$ de la gratificación percibida por Fiestas Patrias.**
- Para el semestre noviembre – abril, se incorporará $1/6$ de la gratificación percibida por Navidad.

REMUNERACIONES PERIÓDICAS



REMUNERACIONES DE PERIODICIDAD SUPERIOR A SEIS (6) MESES:

Se incorporan a la remuneración computable, a razón de un dozavo ($1/12$) de lo percibido en el semestre respectivo.

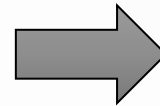
REMUNERACIONES DE PERIODICIDAD SUPERIOR A DOCE (12) MESES:

Estas remuneraciones **NO SE INCLUYEN** en la remuneración computable.

INGRESOS DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO

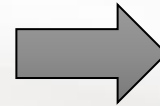
NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN PARA NINGÚN EFECTO LEGAL, LOS SIGUIENTES CONCEPTOS:

Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que sean entregados por el empleador ocasionalmente y a título de liberalidad



Su otorgamiento no debe guardar relación con la contraprestación del servicio efectuado por el trabajador.

El costo o valor de las condiciones de trabajo



Deben ser otorgados en una cantidad razonable, para el cabal desempeño de la labor, sin constituir ventaja patrimonial (movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario, etc.)

El valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo

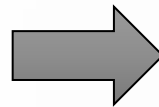


No puede ser otorgado en forma irrazonable de tal manera que exceda el costo del traslado o se entregue independientemente de la asistencia.

INGRESOS DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO

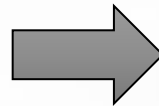
NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN PARA NINGÚN EFECTO LEGAL, LOS SIGUIENTES CONCEPTOS:

La asignación o bonificación por educación



Siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.

La entrega de bienes de la propia producción de la empresa



Siempre que sean otorgados en cantidad razonable para su consumo directo y el de su familia.

Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa

La canasta de Navidad o similares

La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo y las prestaciones alimentarias de suministro indirecto

Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza.



CONSIDERACIONES PARA EL DEPÓSITO

DEPOSITARIO DE LA CTS



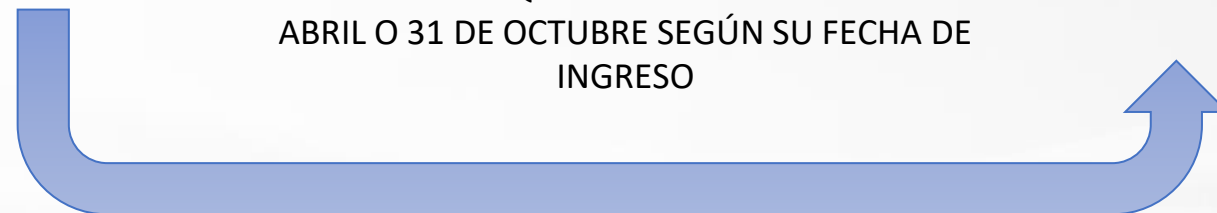
EL TRABAJADOR QUE INGRESE A
PRESTAR SERVICIOS



Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

COMUNICA
EN UN PLAZO QUE NO EXCEDERÁ DEL 30 DE
ABRIL O 31 DE OCTUBRE SEGÚN SU FECHA DE
INGRESO

EMPLEADOR

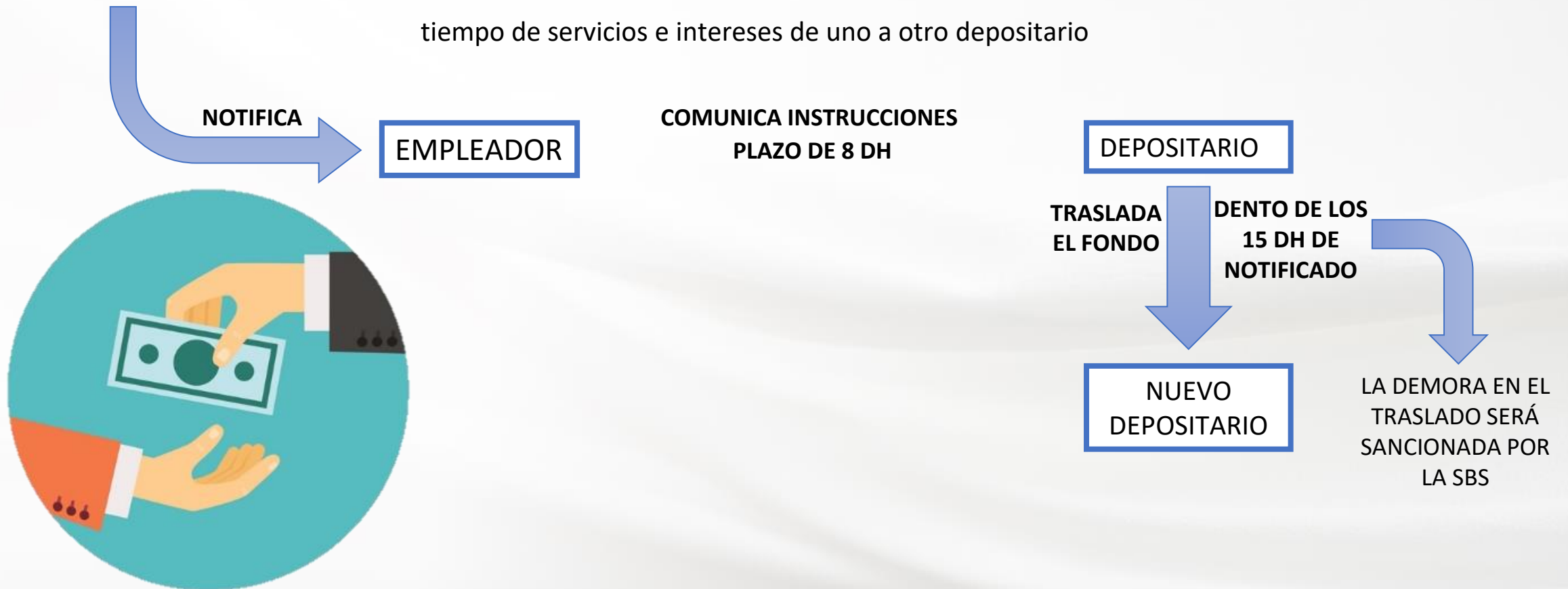


Comunica:

- El nombre del depositario que ha elegido, entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.
- El tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito.

CAMBIO DE DEPOSITARIO

El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su compensación por tiempo de servicios e intereses de uno a otro depositario

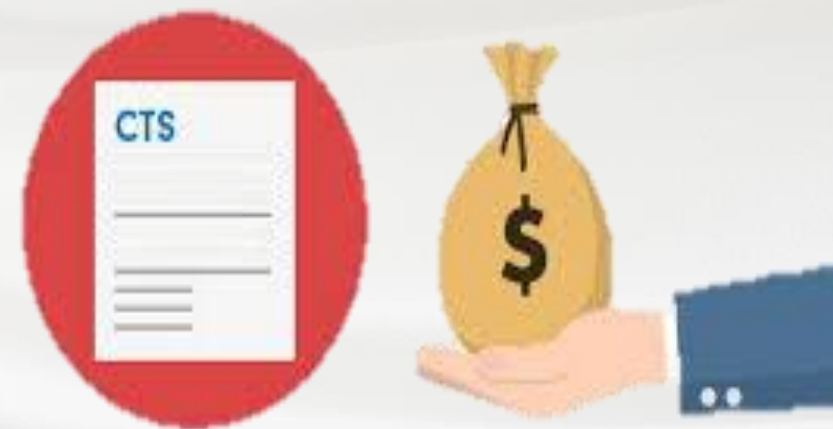


PLAZO PARA EL DEPÓSITO



- Los pagos o depósitos deben efectuarse dentro de los **15 primeros días** del mes de MAYO o NOVIEMBRE, según corresponda
- Si el último **día es inhábil**, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.
- El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, **dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito**, una liquidación debidamente firmada.

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



DEPÓSITO OPORTUNO: Noviembre 2024

Los empleadores obligados **tienen hasta el viernes 15 de noviembre** del año en curso para cumplir con el depósito de la CTS, correspondiente al periodo abril 2024 – octubre 2024.



¡ La remuneración computable será la percibida por el trabajador al 31 de octubre!





FORMA DE CÁLCULO

¿A CUÁNTO ASCIENDE LA CTS?



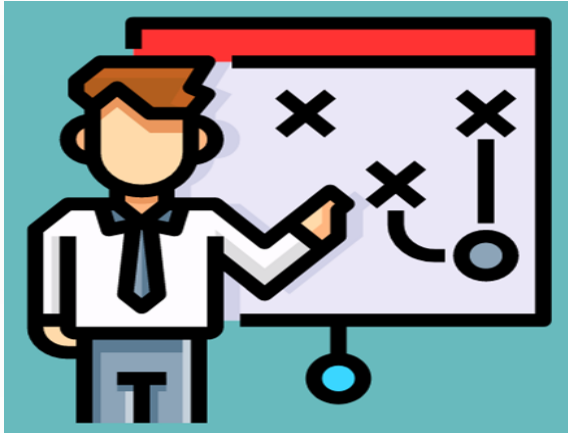
Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año **tantos dozavos de la remuneración computable** percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, **como meses completos haya laborado en el semestre respectivo.**

La fracción de mes se depositará por treintavos.

$$\frac{\text{REMUNERACIÓN COMPUTABLE}}{12} \times \text{NÚMERO DE MESES LABORADOS}$$

$$\frac{\text{REMUNERACIÓN COMPUTABLE}}{360} \times \text{NÚMERO DE DÍAS LABORADOS}$$

¡VEAMOS UN EJEMPLO



CASO PRÁCTICO: Juan Ramos, laboró el semestre completo de mayo - octubre y percibe una remuneración mensual de S/.1200, más asignación familiar, además percibió horas extras como sigue: S/. 67.50 en mayo 2024, S/. 33.75 en junio 2024, S/. 54.00 en agosto 2024 y S/. 20.25 en septiembre 2024, asimismo percibió gratificación por fiestas patrias en julio 2024 a razón de S/. 1350.

¿A cuánto ascenderá el depósito de la CTS correspondiente al mes de mayo?

| CONCEPTO | ¿INGRESA AL CÁLCULO? | MONTO |
|--------------------------------|--|-----------------|
| REMUNERACIÓN MENSUAL | SÍ | 1,200,00 |
| ASIGNACIÓN FAMILIAR | SÍ TIENE NATURALEZA REMUNERATIVA | 102,50 |
| GRATIFICACIÓN | SÍ 1/6 DE S/1,350 | 225,00 |
| HORAS EXTRAS | SÍ CUMPLE EL REQUISITO DE REGULARIDAD | 29,25 |
| REMUNERACIÓN COMPUTABLE | | 1.556,75 |

$$\frac{\text{REMUNERACIÓN COMPUTABLE}}{12} \times \text{NÚMERO DE MESES LABORADOS}$$

$$\frac{1,556,75}{12} \times 6 = 778,38$$

EL EMPLEADOR DE JUAN, DEBERÁ DEPOSITAR LA SUMA DE **S/. 778,38, POR CONCEPTO DE CTS.**

SITUACIONES ESPECIALES





CTS TRUNCA

La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

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.

RETENCIÓN POR FALTA GRAVE



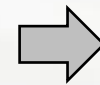
¿CUANDO PROCEDE LA RETENCIÓN?

Ante un despido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador.

PROCEDIMIENTO

El empleador deberá notificar al depositario para que la compensación por tiempo de servicios y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda, en custodia por el depositario, a las resultas del juicio que promueva el empleador.

La acción legal de daños y perjuicios deberá interponerse **dentro de los treinta 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.



Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caducará el derecho del empleador y el trabajador podrá disponer de su compensación por tiempo de servicios e intereses.

Si el empleador no presentase la demanda dentro del plazo indicado, **quedará obligado, en calidad de indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su CTS.**

DISPONIBILIDAD DE LA CTS

Los trabajadores pueden disponer libremente **del 100% del excedente de cuatro (4) remuneraciones**, de los depósitos que tengan acumulados a la fecha de disposición.

PROCEDIMIENTO

El trabajador deberá comunicar a su empleador su decisión de disponer del monto excedente.

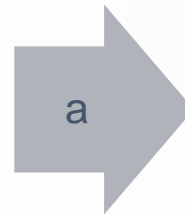
El empleador deberá comunicar a la entidad financiera, en el plazo máximo de tres (3) días hábiles contados a partir del requerimiento del trabajador, el monto intangible.

El trabajador puede acercarse a la entidad financiera a realizar el retiro correspondiente.

El monto intangible se obtiene de multiplicar por cuatro (4) la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha en la que comunica a su empleador su decisión de disponer de sus depósitos.

DISPONIBILIDAD TEMPORAL DE LOS DEPÓSITOS DE LA CTS

Mediante la Ley N°32027, se autorizó, por única vez y **hasta el 31 de diciembre de 2024**, a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del TUO de la Ley de CTS



Disponer libremente del cien por ciento (100 %) de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.



**AÑO
2024**

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA DE CESE



Ante la imposibilidad del otorgamiento de la constancia dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese, por los siguientes motivos:

- Negativa injustificada.
- Demora del empleador.
- Abandono de la empresa por sus titulares.
- Cualquier otra índole que no permita la extensión de dicho documento.

La Autoridad Inspectiva de Trabajo, puede sustituir al empleador, extendiendo la certificación de cese que permita al trabajador el retiro de su Compensación por Tiempo de Servicios.

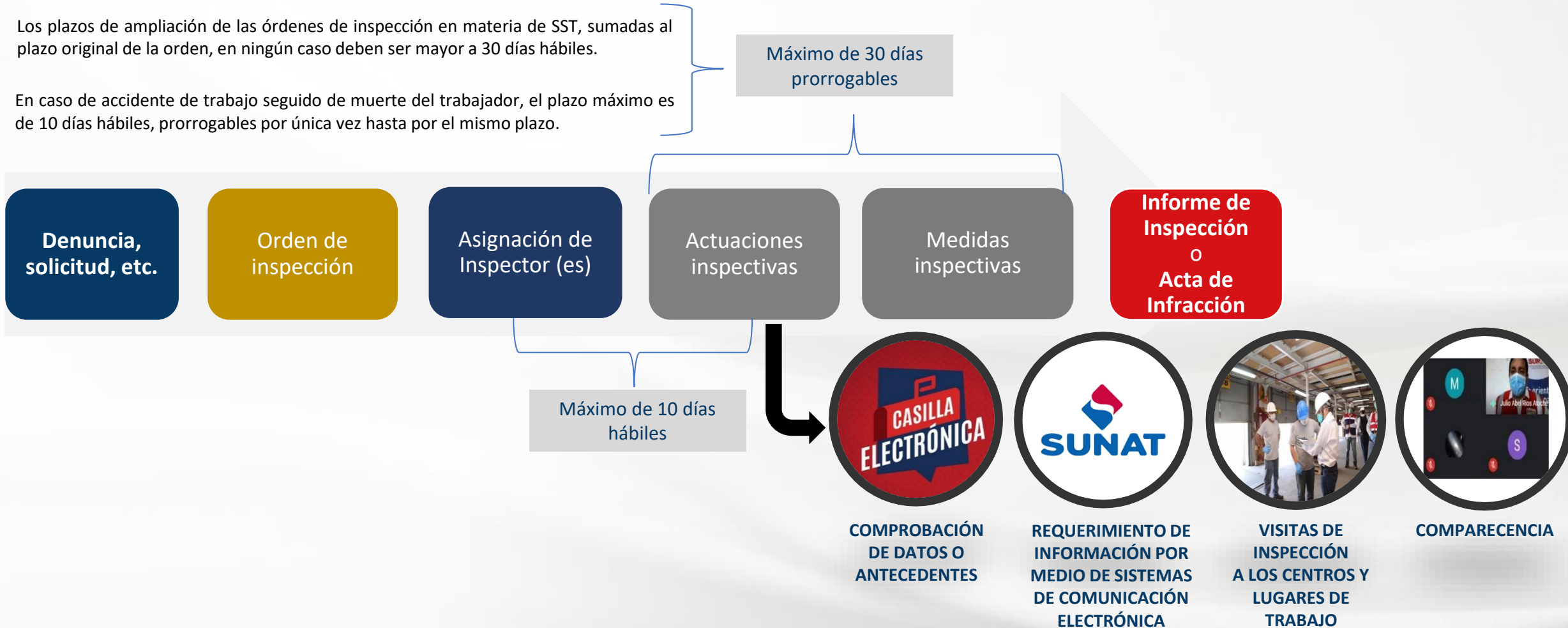


PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

Los plazos de ampliación de las órdenes de inspección en materia de SST, sumadas al plazo original de la orden, en ningún caso deben ser mayor a 30 días hábiles.

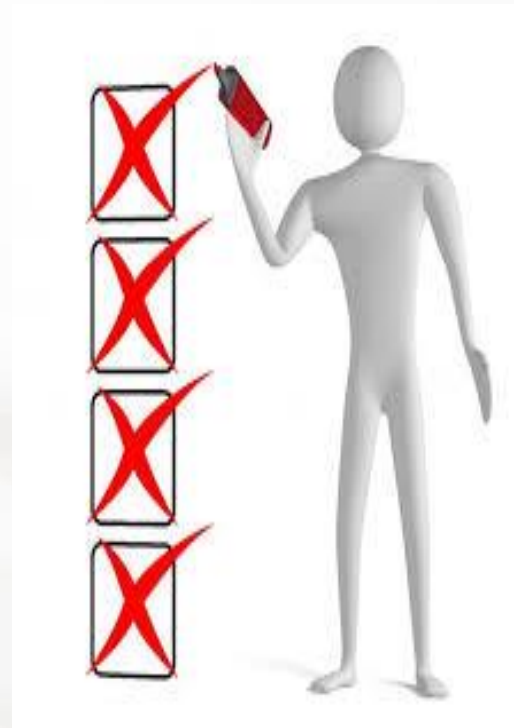
En caso de accidente de trabajo seguido de muerte del trabajador, el plazo máximo es de 10 días hábiles, prorrogables por única vez hasta por el mismo plazo.



FIN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS



En caso de no advertirse infracciones o de haberse subsanado las mismas se emite el **INFORME** correspondiente y se archiva.



En caso de no subsanarse las infracciones detectadas o estas tengan el carácter de insubsanable se emite el ACTA DE INFRACCIÓN, en mérito a la cual se dará inicio de oficio al procedimiento sancionador.



ASPECTOS SANCIONADORES

D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

INFRACCIONES LEVES

Artículo 23°

23.4. El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, hojas de pago de liquidación de la CTS; así como, aquellas entregadas al cese, de acuerdo con las formalidades y contenidos exigidos por las normas sobre la materia, siempre que no esté tipificado como infracción grave. (Numeral modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 009-2021-TR).

23.8. No cumplir oportunamente con los deberes de información, hacia las entidades depositarias, relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por compensación por tiempo de servicios.

INFRACCIONES GRAVES

Artículo 24°

24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios según la norma de la materia, o no efectuar el pago de dicha compensación al/la trabajador/a, de conformidad con lo previsto en la normativa del régimen correspondiente (Numeral modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 009-2021-TR).

D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

INFRACCIÓN GRAVE

Artículo 24°

24.26 Depositar la compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera distinta a la elegida por el/la trabajador/a, según la norma de la materia, pese a habersele comunicado al empleador oportunamente (Numeral incorporado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 009-2021-TR).

ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES

TABLA DE MULTAS 2024

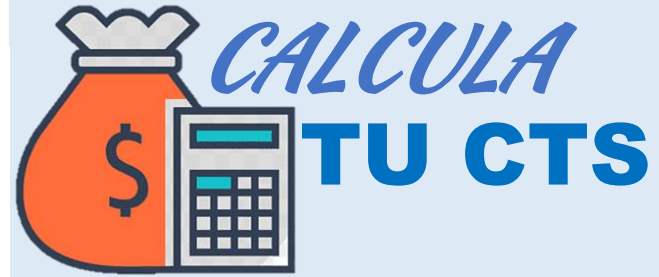
VALOR DE LA UIT 2024 S/ 5.150,00

| MICROEMPRESA | | | | | | | | | | |
|------------------------------|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Gravedad de la Infracción | Número de trabajadores afectados | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 y más |
| Leves | S/ 231,75 | S/ 257,50 | S/ 360,50 | S/ 412,00 | S/ 463,50 | S/ 566,50 | S/ 721,00 | S/ 824,00 | S/ 927,00 | S/ 1.184,50 |
| Grave | S/ 566,50 | S/ 721,00 | S/ 824,00 | S/ 927,00 | S/ 1.030,00 | S/ 1.287,50 | S/ 1.493,50 | S/ 1.751,00 | S/ 1.957,00 | S/ 2.317,50 |
| Muy Grave | S/ 1.184,50 | S/ 1.287,50 | S/ 1.493,50 | S/ 1.648,00 | S/ 1.854,00 | S/ 2.111,50 | S/ 2.420,50 | S/ 2.781,00 | S/ 3.141,50 | S/ 3.502,00 |
| 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 |
| Leves | S/ 463,50 | S/ 721,00 | S/ 927,00 | S/ 1.184,50 | S/ 1.648,00 | S/ 2.317,50 | S/ 3.141,50 | S/ 4.274,50 | S/ 5.201,50 | S/ 11.587,50 |
| Grave | S/ 2.317,50 | S/ 3.038,50 | S/ 3.965,50 | S/ 4.995,50 | S/ 6.489,00 | S/ 8.343,00 | S/ 10.763,50 | S/ 12.514,50 | S/ 14.471,50 | S/ 23.175,00 |
| Muy Grave | S/ 3.965,50 | S/ 5.098,50 | S/ 6.592,00 | S/ 8.446,00 | S/ 11.021,00 | S/ 14.162,50 | S/ 18.334,00 | S/ 22.248,00 | S/ 25.492,50 | S/ 39.397,50 |
| 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 |
| Leves | S/ 1.339,00 | S/ 4.583,50 | S/ 6.489,00 | S/ 11.999,50 | S/ 15.965,00 | S/ 19.209,50 | S/ 27.295,00 | S/ 39.191,50 | S/ 55.980,50 | S/ 79.928,00 |
| Grave | S/ 8.085,50 | S/ 20.188,00 | S/ 26.883,00 | S/ 33.629,50 | S/ 40.324,50 | S/ 53.817,50 | S/ 67.259,00 | S/ 94.142,00 | S/ 107.583,50 | S/ 134.518,00 |
| Muy Grave | S/ 13.544,50 | S/ 27.037,50 | S/ 40.582,00 | S/ 59.534,00 | S/ 73.027,00 | S/ 94.708,50 | S/ 121.746,00 | S/ 162.328,00 | S/ 216.454,50 | S/ 270.529,50 |



Calcula TU CTS

¿Te gustaría saber cómo calcular tu CTS?



¡CON ESTE APLICATIVO, PODRÁS REALIZAR UN CÁLCULO REFERENCIAL DE TU CTS!

1. Ingresar a la página web:

<https://www.gob.pe/sunafil>

1

Enlaces de Interés

Atención al Usuario

- [Mesa de Partes Virtual](#)
- [Casilla Electrónica](#)
- [Ubica tu Intendencia Regional](#)
- [Solicitud de Acceso a la Información Pública](#)
- [Libro de Reclamaciones](#)
- [Buzón de Sugerencias](#)
- [Denuncias por Actos de Corrupción](#)
- [Datos Abiertos](#)
- [Verifica Tu Chamba](#)
- [Calculadora Laboral](#)
- [Autodiagnóstico de SST](#)

2

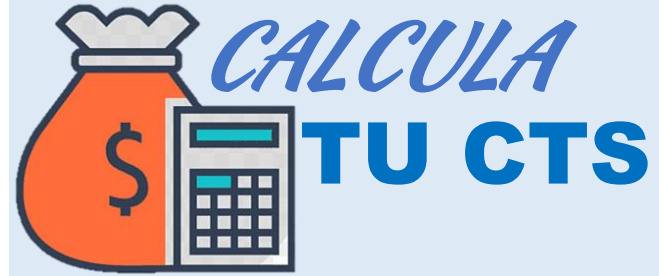
2. Ve a nuestra “CALCULADORA LABORAL”





Calcula TU CTS

¿Te gustaría saber cómo calcular tu CTS?



Identificación de Trabajador

Tipo de Documento: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD (dropdown) N° de Documento: [input field]

Fecha de Nacimiento (dd/mm/aaaa): [calendar icon] Fecha de Emisión (dd/mm/aaaa): [calendar icon]

Digito Verificador: [input field]

Datos de identificación del trabajador

Identificación de la Empresa

Tipo de Documento: RUC (dropdown) N° de Documento: [input field] [search icon]

Dropdown menu options: RUC, ===SELECCIONÉ===, DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, RUC

[Ingresar] [Limpiar]

Datos de identificación de la empresa:

Con el RUC, el aplicativo validará si la empresa:

- Se encuentra acreditada como microempresa.
- Se encuentra acreditada como pequeña empresa.
- No se encuentra acreditada.

Identificación de la Empresa

Tipo de Documento: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD (dropdown) N° de Documento: [input field] [search icon]

Dropdown menu options: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, ===SELECCIONÉ===, DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, RUC

[Ingresar] [Limpiar]

De tratarse de una persona trabajadora de hogar, deberá seleccionar la opción "DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, como dato de identificación del empleador.

Aviso [close icon]

"Estimado usuario, la empresa consultada se encuentra acreditada como Microempresa ante el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), por tanto, no le corresponde otorgar gratificaciones legales, ni compensación por tiempo de servicios (CTS).



Calcula TU CTS

¿Te gustaría saber cómo
calcular tu CTS?



CALCULA TU CTS



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

CALCULADORA LABORAL

**SELECCIONA
"CALCULA TU CTS"**



**CALCULA TU
CTS**

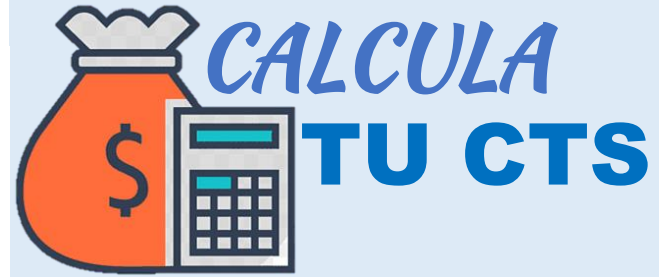


**CALCULA TU
GRATI**



Calcula TU CTS

¿Te gustaría saber cómo calcular tu CTS?



CALCULADORA LABORAL

Datos Laborales

¿Se encuentra actualmente trabajando?

SI

NO

Fecha de Ingreso a laborar

01/01/2021



Régimen Laboral

Actividad Privada (Decreto Legislativo)

¿Eres trabajador con contrato de tiempo parcial?

NO

Generar Periodo

| Periodo | Seleccione |
|-------------------------|-------------------------------------|
| 01/11/2021 - 30/04/2022 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 01/05/2022 - 03/11/2022 | <input checked="" type="checkbox"/> |

Mostrando registros del 1 al 2 de un total de 2 registros

Teniendo en cuenta la fecha de ingreso, la calculadora podrá generar hasta dos periodos para cálculo (los dos más próximos).



Calcula TU CTS

Conceptos Remunerativos

Moneda

SOLES

Remuneración básica

0.0

Otra remuneración fija mensual (permanente) (*)

0.0

(*) Se excluyen de la remuneración computable, los conceptos regulados en los artículos 19 y 20 del D.S 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS; en consecuencia, no ingresan al cálculo de beneficios. Para mayor información al respecto, puede recurrir a nuestros canales de consulta.

¿Percibe Asignación Familiar?

SI NO

Si percibió comisiones en el semestre, ingrese aquí



¿Se encuentra sujeto al cumplimiento de una jornada de trabajo?

SI NO

Si percibió horas extras en el semestre, ingrese aquí



Si tuvo días de inasistencia en el semestre, ingrese la cantidad de días (**)

0

Ingrese el monto de gratificación percibido en el periodo que desea realizar el cálculo

0.0

¿Percibe remuneraciones de periodicidad semestral distinta a la gratificación?

SI NO

¿Percibe remuneraciones de periodicidad superior a 6 meses pero menor a 12 meses?

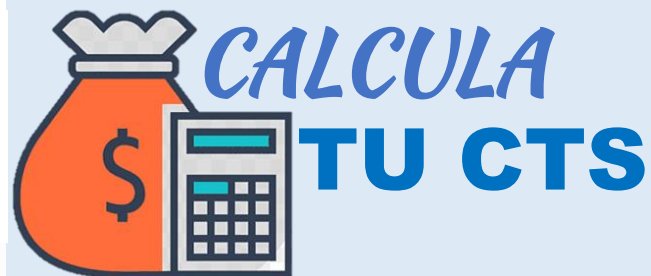
SI NO

(**)Tomar en consideración las excepciones establecidas en el artículo 8 del D.S 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS.

Calcular CTS

Limpiar

¿Te gustaría saber cómo calcular tu CTS?



CTS

Cálculo CTS

Descuentos por inasistencia

Monto a depositar o pagar

(El presente cálculo es según los datos registrados y es referencial)

Imprimir

Enviar por Correo

(*)Si tiene alguna duda puede realizar su consulta a través del aplicativo Sunafil Responde, dar click en el enlace.

(**)Si desea realizar una denuncia laboral puede registrar su denuncia a través del aplicativo Denuncia Virtual, dar clic en el enlace.

¡MUCHAS GRACIAS!

¿Tienes consultas o dudas sobre
tus **derechos laborales?**



ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

¡Síguenos en nuestras redes sociales!



/SunafilPeru



@SunafilPeru



Canal Sunafil



Sunafil



@sunafilperu



@sunafil_peru

