

Comunicación al depositario de la CTS de las 6 últimas remuneraciones de los trabajadores

Voces: Ley de Compensación por Tiempo de Servicios – Compensación por tiempo de servicios – Depósito de la compensación por tiempo de servicios – Intangibilidad de la compensación por tiempo de servicios – Retiro del depósito de la compensación por tiempo de servicios – Remuneración – Asignaciones – Bonificación – Gratificaciones.

1. Intangibilidad progresiva de los depósitos de CTS

A partir de mayo 2011 y hasta la extinción del vínculo laboral se podrá disponer hasta el 70% del excedente de 6 remuneraciones brutas, constituido como monto intangible, para lo cual los empleadores deberán comunicar a las entidades financieras el equivalente al monto intangible por cada trabajador.

2. Período de comunicación

Las fechas a efecto que el empleador proceda con informar a las instituciones depositarias el importe de las 6 últimas remuneraciones mensuales brutas, se realizará como máximo al 30 de abril y 31 de octubre de cada año.

COMUNICACIÓN AL DEPOSITARIO DE LAS REMUNERACIONES PARA LA DETERMINACIÓN DEL MONTO DE INTANGIBILIDAD

(Lugar).....dede 20...

Señores..... (Entidad depositaria de la CTS)
Presente.-

De nuestra consideración:

..... (Nombre o razón social del empleador)
....., con RUC N°....., domiciliada en y debidamente representada por (nombre del representante legal)..... identificado con DNI N°....., empleadores del Sr. (nombre del trabajador) identificado con DNI N°....., titular de la cuenta de compensación por tiempo de servicios N°..... de vuestra entidad.

Nos es grato dirigirnos a ustedes para cumplir con lo establecido en la Ley N° 29352 y el D.S. N° 016-2010-TR y establecer el monto de intangibilidad de los depósitos de CTS, por ello les comunicamos que las seis últimas remuneraciones brutas del mencionado trabajador al (30 de abril)..... son como siguen:

- (noviembre)..... : S/.....
- (diciembre)..... : S/.....
- (enero)..... : S/.....
- (febrero)..... : S/.....
- (marzo)..... : S/.....
- (abril)..... : S/.....

Atentamente,

Nombre del representante de la empresa

3. Monto intangible

El monto intangible ascenderá a 6 remuneraciones brutas, para lo cual los empleadores deberán comunicar a las entidades financieras el equivalente al monto intangible de acuerdo con la remuneración de cada trabajador. De este modo, el monto intangible será actualizado con respecto de las remuneraciones del trabajador.

INGRESOS O REMUNERACIONES QUE DEBEN COMUNICARSE AL DEPOSITARIO PARA DETERMINAR EL MONTO DE INTANGIBILIDAD DE 6 REMUNERACIONES	
Ingresos y remuneraciones	Deben ser comunicadas
REMUNERACIONES	
• Sueldos y salarios básicos	✓
• Comisiones o destajo	✓
• Horas extras	✓
• Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados	✓
• Remuneración vacacional	✓
• Compensación por vacaciones trabajadas	X
• Premios por ventas	✓
• Alimentación en dinero	✓
• Prestaciones alimentarias: suministro directo	✓
• Prestaciones alimentarias: suministro indirecto	X
• Incremento 10.23% AFP	X
• Incremento 3.00% AFP	✓
• Remuneración en especie	✓
ASIGNACIONES	
• Asignación familiar	✓
• Asignación o bonificación por educación	X
• Otras asignaciones otorgadas por única vez con motivo de ciertas contingencias	X
• Otras asignaciones que se abonen por convenio colectivo en determinadas festividades	X
• Otras asignaciones otorgadas regularmente	✓
BONIFICACIONES	
• Bonificaciones por tiempo de servicios	✓
• Bonificación por riesgo de caja	✓
• Bonificación por producción, altura, turno, etc.	✓
• Bonificación 9% - Ley N° 29337	X
• Otras bonificaciones regulares	✓
GRATIFICACIONES	
• Gratificaciones de julio y diciembre	X
• Gratificación trunca	X
• Gratificaciones extraordinarias	X
OTROS	
• Gastos de representación	X
• Refrigerio que no es alimentación principal	X
• Participación en las utilidades	X
• Recargo al consumo	X
• Remuneración por licencia con goce de haber	✓
• Movilidad supeditada a asistencia y que cubre sólo el traslado	X
• Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador	✓
• Subsidios	X
• Movilidad de libre disponibilidad	✓

6. Preguntas frecuentes

- **¿Las remuneraciones de qué períodos son las que se comunican?**
 - Respecto de la comunicación que debe hacerse al 30 de abril: las remuneraciones de noviembre a abril.
 - Respecto de la comunicación que debe hacerse al 31 de octubre: las remuneraciones de mayo a octubre.
- **¿Qué sucede si el trabajador no ha laborado el semestre completo?**

El trabajador puede que no tenga el semestre completo laborado o no haya percibido remuneraciones durante todo el semestre, lo cual puede deberse a distintas circunstancias, tales como:

 - Que el trabajador hay ingresado a laborar entre noviembre y abril.
 - Que haya estado de licencia sin goce de haber.
 - Que haya sido suspendido disciplinariamente.
 - Que haya estado con incapacidad para el trabajo.
 - Que haya estado en descanso pre y post natal.

En cualquier caso, se debe informar solo por los meses en los que se haya laborado y en los que se haya percibido remuneración hasta completar las 6 remuneraciones mensuales brutas, aún si es necesario retroceder más de 6 meses.
- **¿Cuáles son las remuneraciones que se informan?**
 - Primero deben considerarse solo los ingresos remunerativos (remuneración básica u ordinaria, bonificaciones, asignación familiar, comisiones, destajo, horas extras, etc.) separando a los no remunerativos (gratificaciones extraordinarias, asignación por escolaridad, movilidad supeditada a la asistencia, refrigerio, vales de consumo, indemnizaciones, etc.).
 - Luego, dentro de los ingresos remunerativos, debemos escoger solo las remuneraciones computables para CTS: remuneración básica u ordinaria, comisiones o destajo, horas extras, remuneración vacacional (no se debe incluir la compensación por venta de vacaciones), asignación familiar, bonificaciones regulares, la remuneración en períodos de licencia, entre otros.
 - Por lo tanto, deberíamos excluir remuneraciones periódicas tales como las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, bonificación por balance, bonificación por vacaciones, entre otros.
- **¿A qué se refiere la norma cuando habla de remuneraciones brutas?**

La remuneración bruta se entiende en oposición a la remuneración neta, es decir, la remuneración antes de descuentos por inasistencias, impuntualidad, préstamos, retenciones por los sistemas pensionarios y el impuesto a la renta de quinta categoría.
- **¿Hasta qué fecha se puede hacer la comunicación al depositario de las últimas 6 remuneraciones?**

El plazo es hasta el 30 de abril.
- **¿Existe un formato o medio predeterminado para la comunicación de las últimas 6 remuneraciones?**

No, la norma no ha precisado ningún medio o formato para que el empleador comunique al depositario las 6 últimas remuneraciones, así que podrá usarse cualquier medio (físico o electrónico) o formato (escrito, hoja de cálculo o similares), siempre que resulte idóneo para el envío de la información y deje constancia del cumplimiento de la obligación por parte del empleador.
- **¿La comunicación de las últimas 6 remuneraciones puede hacerse en forma grupal?**

La norma no lo precisa, pero consideramos que la forma básica de comunicación sería la individual, pero nada impide que se haga una comunicación grupal por cada institución financiera en la medida en que se individualice a cada trabajador, su o sus cuentas y los montos de las remuneraciones.
- **¿Qué datos debe contener la comunicación?**
 - Referencia a la entidad depositaria.
 - Datos completos del empleador.
 - Datos del trabajador.
 - Datos de la cuenta de CTS: número, tipo de moneda.
 - Montos de las 6 últimas remuneraciones.
 - Firma del empleador o representante.
- **¿Quién debe firmar la comunicación?**

Debe firmarla el empleador o quien tenga la debida representación para estos efectos, lo cual puede variar según cada empresa: gerente general, gerente administrativo, gerente de recursos humanos, jefe de personal, contador, etc.
- **¿Qué sucede si el trabajador tiene más de un empleador y por lo tanto, más de una cuenta de CTS?**
 - Cada empleador hará la notificación de las últimas 6 remuneraciones.
 - La determinación del monto intangible y el saldo de libre disposición, se hará respecto de cada empresa.
- **¿Qué sucede si el trabajador tiene más de una cuenta de CTS con el mismo empleador?**

El cálculo para la determinación del monto de intangibilidad y la determinación del excedente de libre disponibilidad se hace en forma conjunta, sumando los montos depositados en cada una de las cuentas.