



Maternidad y Trabajo: desafíos pendientes en la regulación laboral peruana

Cecilia Calderón, socia de nuestro Estudio, reflexiona sobre los desafíos pendientes en la regulación laboral peruana en materia de maternidad y paternidad, y plantea medidas para que las organizaciones avancen hacia una corresponsabilidad real en el trabajo.

2

¿Trabajar en grupo o equipo?

Melissa Estrada, consultora de nuestro Estudio, analiza las diferencias entre trabajar en grupo y trabajar en equipo, y explica cómo una organización puede fortalecer la colaboración, la confianza y la comunicación para alcanzar mejores resultados colectivos.

5

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 14483-2023-**JUNIN**
- Casación Laboral N° 24184-2023-**LA LIBERTAD**
- Casación Laboral N° 29335-2023-**JUNIN**

8

Resoluciones TF

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

9

Calendario Laboral

Principales fechas del mes a tener en cuenta.

10

Normas laborales

- Decreto Supremo N° 001-2026-**TR**
- Decreto Supremo N° 006-2026-**JUS**

11

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de abril del año 2026 en materia laboral.

12

Algunas consideraciones sobre la CTS

Nuestro equipo comparte algunos aspectos clave de la **CTS** en el marco del periodo de depósito correspondiente al mes de mayo.

13

Maternidad y trabajo: desafíos pendientes en la regulación laboral peruana

Por: Cecilia Calderon

Con ocasión del Día de la Madre, conviene ir más allá de la celebración y reflexionar sobre una pregunta concreta: **¿cuán protegida por la legislación peruana está la trabajadora durante su maternidad?** La respuesta honesta es que la regulación avanzó, pero no lo suficiente.

Como es sabido, el Perú cuenta con un marco legal que reconoce derechos fundamentales vinculados a la maternidad, entre los que destacan el descanso prenatal y postnatal; una protección específica frente al despido arbitrario para trabajadoras gestantes y madres en tiempo de lactancia; el permiso de lactancia materna y, además, la obligación de ofrecer infraestructura adecuada para la extracción y conservación de leche materna durante la jornada de trabajo, a partir de la implementación del lactario institucional.

Pese a ello, una revisión más atenta al estado de la cuestión y la aplicación práctica de los derechos reconocidos revela que aún existen brechas importantes, pendientes de cerrar. En las siguientes líneas analizaremos algunas de estas situaciones, con el objetivo de llamar a la reflexión: ¿qué podemos hacer, como empleador, para mejorar la situación?

En nuestro país, la trabajadora gestante tiene derecho a **98 días calendario de descanso por maternidad remunerado** (49 de prenatal y 49 de postnatal), con la posibilidad de acumular ambos períodos de forma posterior al parto. Este tiempo equivale exactamente a **14 semanas**, que es el estándar mínimo previsto en el **Convenio 183** de la Organización Internacional del Trabajo – **OIT**, instrumento ratificado por el Estado peruano en mayo del año 2016.

Ahora bien, aunque cumplir con el mínimo requerido internacionalmente es acorde a Ley, el espíritu de las normas laborales alienta cumplimientos superiores, pues nuestra especialidad es conocida por ser una legislación “de pisos”, no de techos.





En la región, mientras que Colombia (Ley 1822) y Chile (Ley 20.545) reconocen 18 semanas remuneradas, Brasil (Consolidación de las Leyes del Trabajo - **CLT**) otorga 120 días remunerados, es decir, poco más de 17 semanas. Por nuestra parte, la duración de esta licencia no solo es menor, sino que no ha sufrido cambios desde hace una década (*la última modificación se produjo en el año 2016*), por lo que conviene preguntarnos si tanto desde el Gobierno como desde el sector privado podemos aportar para su ampliación, más aún cuando existen argumentos médicos que abogan por períodos más largos, en favor de la salud del recién nacido y la recuperación física y emocional de la madre.

Ahora bien, de cara a la **corresponsabilidad**, resulta importante abordar la **licencia por paternidad**: en nuestro país, es de **10 días calendario remunerados** y, en la región, mientras que Colombia (Ley 2114) reconoce 14 días calendario remunerados; Chile (Ley 20.545) reconoce 5 días hábiles remunerados, con la posibilidad de utilizar hasta 6 semanas del derecho de postnatal parental cedido por la madre; por su parte, este mismo año Brasil (Ley 15.371) ha aprobado un incremento gradual que va desde 5 días remunerados (año 2026) hasta 20 días remunerados a partir del año 2029.

Más allá de los números, la duración de la licencia paterna **no es un detalle menor**: es una señal normativa sobre quién tiene la responsabilidad del cuidado. Una licencia de 10 días no es suficiente para que el padre se involucre con un rol presente en la atención del recién nacido, lo que tiende a instalarlo desde el inicio en un papel secundario (*es "el que apoya"*) mientras que la carga recae sobre la madre. Esa distribución desigual, promovida por el propio Estado, no ayuda en la vigencia de los derechos de ambos padres y del menor, debiéndose considerar que ampliar la licencia paterna no es "un derecho del padre", sino una **condición necesaria** para que los derechos de la madre sean efectivos y para que la corresponsabilidad sea una posibilidad real.

Ahora, **¿qué podemos hacer desde nuestras tribunas?** La experiencia de trabajador durante la maternidad y la paternidad depende en gran medida de las decisiones que toma la **empresa empleadora** pues, como se ha indicado, hay un espacio amplio entre lo que la ley exige y lo que una organización puede ofrecer voluntariamente, siendo este último el espacio donde se construye cultura.

A continuación, algunas sugerencias a considerar, con el objetivo de implementar un **plan de corresponsabilidad** desde el lugar de trabajo:

- Un primer frente es el del **retorno post licencia**: la reincorporación abrupta al ritmo habitual es uno de los principales factores de estrés para las madres; frente a ello, se pueden implementar esquemas de retorno progresivo -por ejemplo, media jornada o ciertos días a la semana- o trabajo híbrido durante los primeros meses, con el objetivo de crear condiciones más flexibles para la trabajadora.
- Un segundo frente está asociado a la **licencia por paternidad**: ampliar internamente la licencia de los padres resulta ser una de las señales más concretas que una empresa puede enviar sobre su cultura, en la medida que, cuando el padre dispone de tiempo real para involucrarse desde los primeros días, la carga del cuidado se redistribuye, y eso tiene un impacto directo en el bienestar físico, emocional y la continuidad laboral de la madre.
- Un tercer frente está asociado al **cuidado continuo**: extender los permisos para controles prenatales tanto a la madre como al padre -sin que tengan que recurrir a días de vacaciones o permisos recuperables para asistir a una ecografía o consulta- es una medida de bajo costo y alto impacto, tanto práctico como simbólico. El mensaje que transmite es claro: la maternidad y la paternidad son responsabilidades compartidas, no eventos que le ocurren solo a la madre.
- Finalmente, y no menos importante: la **capacitación de las jefaturas**. Las políticas mejor diseñadas pueden volverse letra muerta si los mandos medios y altos no las sostienen en el día a día. Por eso, trabajar en que los líderes identifiquen sus propios sesgos y/o los de sus equipos -y actúen en consecuencia- no resulta ser opcional para un plan de corresponsabilidad, es condición para alcanzar su éxito.

Finalmente, debemos destacar que, aunque la regulación laboral en materia de maternidad y paternidad seguirá evolucionando (*porque las sociedades cambian y las normas, tarde o temprano, las acompañan*), los cambios culturales dentro de las organizaciones no tienen por qué esperar las decisiones estatales: que este Día de la Madre sea una nueva oportunidad para revisar qué estamos haciendo, qué podríamos mejorar y, sobre todo, para recordar que una empresa que cuida a sus madres y a sus padres **aporta valor** a la sociedad, construye una **marca empleadora** y, sobre todo, procura **bienestar a su personal**.



¿Trabajar en grupo o equipo?

Por: Melissa Estrada

Hace poco tuve una conversación casi filosófica con una colega sobre la diferencia en el uso de las palabras “grupo” y “equipo”, debido a que muchas veces las personas las intercambian como si fueran sinónimos, sin embargo, no son lo mismo. Las definiciones son lo suficientemente claras para marcar una distinción entre ambos términos y por supuesto, tienen características distintas. También tenemos que decir que una forma no es mejor que otra, y sus mismas diferencias hacen que dependiendo del objetivo, sea mejor trabajar con uno u otro término.

A continuación, iremos definiendo uno por uno los términos bajo comentario y aclarando cualquier duda que hubiera sobre el particular.

Un grupo es un conjunto de personas que comparten rasgos en común, puede ser el área al cual pertenecen, algún interés compartido o el espacio donde se encuentran. Sin embargo, cada miembro tiene sus propias tareas, responsabilidades, objetivos y una necesidad limitada al coordinar con los demás. Existen grupos formales, establecidos por la empresa o por las tareas que realizan, o grupos espontáneos que nacen a partir de las relaciones personales.

Una característica clave es que en el grupo siempre existe un líder, el cual en los grupos formales es una persona designada por la empresa, lo que crea una jerarquía, siendo los resultados una suma de todos los aportes individuales.

Ventajas de trabajar en grupo

- Autonomía al trabajar;
- Gestión o coordinación mínima;
- Fácil reorganización; y
- Alta productividad individual.

Desventajas de trabajar en grupo

- En ocasiones hay poco sentido de pertenencia;
- Comunicación limitada; y
- Menos creatividad en las tareas, y más monotonía.





Por otro lado, **un equipo** es un conjunto de personas que se complementan, en habilidades, responsabilidades, aportes y generan un valor colectivo. Lo anterior implica interdependencia al hacer las tareas, alta capacidad de comunicación de unos con otros, y un importante compromiso por el logro de los objetivos planteados.

Un equipo puede gestionarse sin un líder designado, ya que todos son partes activas o piezas de un engranaje. Y es que, el rol del líder, en caso haya suele ser más el de un moderador o acompañante.

Ventajas de ser parte de un equipo

- Todos son un complemento;
- Existe un alto grado de coordinación y colaboración;
- Se genera un alto nivel de confianza;
- Se apuesta por la innovación constante;
- Se advierte mayor calidad en los resultados; y
- Se genera un alto sentido de pertenencia.

Desventajas de ser parte de un equipo

- Existe riesgo de conflicto laboral alto;
- Se presenta alta complejidad en la coordinación;
- Se genera dependencia;
- Se requiere inversión en formación; y
- Se advierte fragilidad al perder a un miembro.

No todas las áreas o empresas necesitan siempre grupos o equipos de trabajo. Sin embargo, en caso de tener un grupo y necesitar un equipo, la transición es algo que se puede lograr con un poco de trabajo interno. A continuación, detallaremos los pasos para lograr este cambio:

- **Establezca el objetivo:** claro, relevante para todos y que se pueda medir en el tiempo. Una vez sepa cuál es su horizonte reconocerá su importancia y el sentido de formarlo.
- **Forme su estructura:** cada miembro tiene valor y una tarea que se complementa. Definir estas harán valioso a cada miembro y evitara conflictos en el quehacer diario. Una estructura clara dará sentido de pertenencia a todos.
- **Comunicación fluida:** la clave para que las personas se entiendan es conversando y la mejor forma de hacerlo es manteniendo diversos canales de comunicación abiertos. Es primordial organizar reuniones periódicas en las que se identifiquen los avances, se resuelvan los conflictos con aportes de todos, y se mantenga la transparencia en el trabajo.
- **Desarrolle la confianza:** reconocer errores sin temor, dar crédito a los logros y poder expresar ideas nuevas abiertamente son pilares bases de un ambiente de trabajo seguro.
- **Resultados grupales:** la consolidación de un equipo es el logro del objetivo como por lo que los resultados de los avances se deben medir como equipo. El éxito y el compromiso de todos refuerza y consolida de forma natural al equipo.

Al haber revisado detenidamente cada uno de los términos, podemos inferir que las diferencias entre grupo y equipo residen en la naturaleza de su relación, independencia, responsabilidad y resultados. En ese sentido, debe reiterarse que, uno no es mejor que otro, y que su valor lo dará el objetivo que cada empresa determine para el área o la tarea designada.



Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 14483-2023-JUNIN

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 16 de setiembre del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 14483-2023-JUNIN, considera que, los incrementos remunerativos otorgados mediante convenios colectivos corresponden a los trabajadores que tenían vínculo laboral vigente a la fecha en la que los convenios colectivos fueron celebrados.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que los trabajadores que ingresen a laborar con posterioridad a la celebración de un convenio colectivo tienen derecho a los beneficios regulados en dicho convenio a partir de su fecha de ingreso, y no antes, pues ello implicaría una aplicación retroactiva del convenio colectivo, que no se condice con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico, el cual rechaza la aplicación retroactiva de normas jurídicas, salvo en materia penal cuando se favorece al reo.

Casación Laboral N° 24184-2023-LA LIBERTAD

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 10 de marzo del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 24184-2023-LA LIBERTAD, considera que, el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, como parte integrante del derecho al debido proceso, supone y exige que los jueces al resolver los procesos que les son encomendados, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, obliga a las autoridades jurisdiccionales a realizar un análisis específico y concreto del petitorio y de sus respectivos fundamentos, para determinar con exactitud qué es lo que se pretende en el proceso judicial, lo que permitirá a la parte demandada ejercer de manera plena su derecho de defensa, el cual es también expresión del derecho a un debido proceso.

Casación Laboral N° 29335-2023-JUNIN

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 16 de marzo del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 29335-2023-JUNIN, considera que, la legislación laboral vigente reconoce los despidos arbitrario, indirecto y nulo, y que el Tribunal Constitucional ha establecido con carácter de precedente vinculante, además de las categorías previas, los despidos incausado y fraudulento, sin incluir entre ellos, al despido lesivo de derechos fundamentales.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, los únicos despidos reconocidos y que merecen protección son los despidos arbitrario, indirecto, nulo, incausado y fraudulento, precisándose que entre ellos, no se cuenta al despido lesivo de derechos fundamentales, y que el mismo no es un tipo de despido previsto en la legislación laboral vigente, ni en los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional, lo que obliga a definir correctamente la pretensión cuando se demande la reposición en el trabajo.

Informativo

Resoluciones TF

Mediante la Resolución N° 0508-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 8 de abril del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, la obligación del empleador de brindar formación e información en seguridad y salud en el trabajo constituye un deber propio e indelegable, cuyo cumplimiento no se satisface con la transmisión verbal de recomendaciones, sino que exige su acreditación objetiva mediante registros, documentos u otros medios idóneos que permitan verificar su realización, contenido, periodicidad y adecuación al puesto de trabajo. En ese sentido, la ausencia de tales medios probatorios impide acreditar su cumplimiento, incluso cuando el trabajador manifieste haber recibido indicaciones verbales, y que la eventual conducta imprudente del trabajador no exonera al empleador de haber implementado previamente medidas eficaces de capacitación, supervisión y control orientadas a la prevención de riesgos laborales.

Mediante la Resolución N° 0516-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 8 de abril del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, la extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado con un sindicato minoritario a trabajadores no afiliados constituye una práctica que afecta la libertad sindical, al margen de sus efectos en el incremento o disminución del número de afiliados, y que lo que se prohíbe no es la reducción de la afiliación sindical, sino la realización de actos dirigidos a perjudicar al sindicato, por lo que la extensión unilateral de tales beneficios desnaturaliza la fuerza vinculante del convenio, vulnera la autonomía colectiva y genera un efecto disuasivo sobre la afiliación sindical, verificándose la comisión de una infracción laboral muy grave tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Mediante la Resolución N° 0517-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 8 de abril del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, para sancionar a la empresa principal por incumplimiento de su deber de vigilancia sobre la contratista en materia de seguridad y salud en el trabajo no resulta suficiente acreditar los incumplimientos de la empresa contratista, sino que es indispensable demostrar de manera concreta y motivada el nexo causal entre la conducta omisiva específica atribuible a la empresa principal y la ocurrencia del accidente de trabajo, por lo que las autoridades inspectivas y sancionadoras deben identificar las obligaciones de vigilancia incumplidas, cómo dichas omisiones incidieron en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y de qué manera contribuyeron directamente al evento dañoso, descartándose cualquier forma de responsabilidad automática u objetiva basada únicamente en la condición de garante del empleador principal.

Calendario Laboral

El 1° de mayo (*Día del Trabajo*) es “feriado”.

Los días feriados otorgan a los trabajadores derecho a descanso remunerado, por lo que durante los mismos los trabajadores están liberados de la obligación de prestar servicios, sin embargo, el empleador está obligado a pagar la remuneración que corresponda.

Los trabajadores que laboren en dichos días sin descanso sustitutorio tienen derecho al pago de la remuneración correspondiente por la labor realizada, más una sobretasa de 100%.

Los empleadores podrán compensar el trabajo realizado en días feriados con un descanso sustitutorio, el cual podrá ser otorgado en cualquier momento, en cuyo caso quedará liberado del pago de la remuneración por el trabajo realizado y de la respectiva sobretasa.

Pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

El viernes 15 de mayo del año 2026, vence el plazo para realizar el depósito semestral de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

El referido pago debe realizarse en forma íntegra y oportuna, caso contrario, se verificará la comisión de una infracción laboral “grave”, la misma que en caso de ser detectada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL** será sancionada con la imposición de una multa de hasta 26.12 Unidades Impositivas Tributarias, esto es, S/143,660.00 (CIENTO CUARENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SESENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES).

Con ocasión del citado pago, y dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la realización del respectivo depósito se deberá entregar a cada trabajador una Liquidación de **CTS** firmada por el representante del empleador que contenga por lo menos la siguiente información:

1. Fecha y número u alguna señal otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito;
2. Nombre o razón social del empleador y su domicilio;
3. Nombre completo del trabajador;
4. Información detallada de la remuneración computable;
5. Período de servicios que se cancela; y
6. Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

El incumplimiento de la obligación previa verificará la comisión de una infracción laboral “leve”, la que en caso de ser detectada por la autoridad será sancionada con la imposición de una multa de hasta 15.52 Unidades Impositivas Tributarias, esto es, S/85,360.00 (OCHENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS SESENTA SOLES).



Informativo

Normas Laborales

Decreto Supremo N° 001-2026-TR que aprueba la “Estrategia Nacional para la Formalización Laboral 2026-2040”

Publicado el 2 de abril del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Mediante Decreto Supremo N° 001-2026-TR, se aprobó la “Estrategia Nacional para la Formalización Laboral 2026-2040”, la cual tiene como finalidad incrementar la formalidad del empleo en el país de manera sostenida y territorialmente diferenciada, simplificando el marco normativo, fortaleciendo la inspección laboral y ampliando el acceso a la protección social.

Decreto Supremo N° 006-2026-JUS que aprueba el nuevo Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

Publicado el 30 de abril del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Mediante Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, se aprobó el nuevo Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) que introduce modificaciones para la facilitación de recepción de documentación digital, cambios en el régimen de notificaciones, ajustes en los plazos para los recursos de reconsideración, entre otros.

Noticias

Actualidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, intensifica acciones para proteger el bienestar emocional de la fuerza laboral del país, impulsando la Estrategia Nacional “Trabajemos saludablemente, compromiso de todos”, una iniciativa para promover entornos de trabajo saludables con enfoque en la salud mental a nivel nacional, como condición para el bienestar de los trabajadores y el desempeño productivo sostenible, en un esfuerzo articulado con el Ministerio de Salud, EsSalud y **SUNAFIL**. [LINK](#).

En el marco de las celebraciones por el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se conmemora cada 28 de abril, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** reafirmó su compromiso con la protección de la vida y la salud de los trabajadores mediante el fortalecimiento de la campaña nacional “Yo Construyo Sano y Seguro”, orientada a promover una cultura de prevención en uno de los sectores con mayor riesgo laboral del país. [LINK](#).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MTPE** y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – **MIM**, sostuvieron una reunión de trabajo intersectorial el pasado 21 de abril, en la que se definieron estrategias para ampliar las oportunidades laborales y consolidar avances sostenibles para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad. [LINK](#).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MTPE** realizó la primera sesión ordinaria del Grupo de Trabajo Multisectorial encargado de contribuir a la implementación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), reafirmando así el compromiso del Estado peruano con la promoción de entornos laborales seguros, dignos y libres de violencia y acoso. [LINK](#).

El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Óscar Fernández, presentó en la sede de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (**OCDE**) los avances del Perú en materia laboral y social, en línea con las recomendaciones formuladas en la evaluación del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (**ELSAC**) de 2025, como parte del proceso de adhesión del país a dicha organización. [LINK](#).

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones (**MTC**) informó que Exporta Fácil generó más de 118.357 envíos internacionales desde el 2007, con un valor **FOB** superior a los US\$45 millones, lo que determina que dicha herramienta se consolida como un canal clave para que las micro y pequeñas empresas peruanas accedan a mercados internacionales. [LINK](#).

Algunas consideraciones sobre la CTS

Sin ninguna duda, el mes de mayo es —por diversas razones— uno de los más esperados del año: porque inicia con un día feriado por el Día del Trabajo, esto es, con un período de descanso remunerado; porque algunos suspenderán sus clases para disfrutar de algunos días de vacaciones; porque se celebra el Día de la Madre; y porque a algunos pocos —privilegiados— ya se les depositó su compensación por tiempo de servicios (*en adelante, CTS*), entre otras razones.

Y es que no cabe duda de que quienes reciban el depósito de la **CTS** que les corresponde son privilegiados, pues en nuestro país solo una (1) de cada cuatro personas tiene un empleo formal y adecuado. Las otras tres (3) están sumergidas en la informalidad, sin saber cómo salir de ella y privadas de disfrutar las ventajas de la **CTS**.

La **CTS** —desde hace varias décadas— se paga a un tercero (*mediante un depósito*) elegido por el trabajador, durante los meses de mayo y noviembre de cada año, a razón de seis (6) dozavos de la remuneración computable. No obstante lo anterior, es necesario realizar algunas precisiones.

1

La **CTS** —según lo establecido expresamente en la legislación laboral vigente— es un beneficio social de previsión que ha sido pensado para permitir a los trabajadores enfrentar las contingencias generadas por la terminación de sus contratos de trabajo. Es decir, atender sus necesidades básicas en tanto logran reinsertarse en el mercado de trabajo.

2

La **CTS** se paga a todos los trabajadores que laboren a tiempo completo, es decir, a quienes tengan una jornada ordinaria no menor de cuatro (4) horas diarias o en promedio semanal, sin que sea relevante la duración del vínculo laboral, ya sea indefinido o temporal.

3

La **CTS** se paga a los trabajadores que tengan por lo menos un (1) mes de servicios, es decir, treinta (30) días calendario de servicios. Esta es una exigencia común para percibir y/o disfrutar de otros beneficios sociales, como la participación en las utilidades, el descanso vacacional, etc.





4

Los nuevos trabajadores deberán informar a su empleador, por escrito y bajo cargo, hasta el 30 de abril o el 31 de octubre, según corresponda, el nombre del depositario, el tipo de cuenta y la moneda en la que deberá efectuarse el pago del beneficio. Con relación a esto último, corresponde precisar que es posible que una parte de la **CTS** se deposite en moneda nacional y otra parte en moneda extranjera.

5

La **CTS** se deposita durante la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, es decir, entre el 1° y el 15 de los citados meses, sin que sea posible pactar en sentido contrario. La única excepción a esta pauta es la celebración de un convenio de remuneración integral. Al respecto, cabe precisar que, si el último día para realizar el depósito no es hábil, este podrá efectuarse el primer día hábil siguiente.

6

La **CTS** se paga sobre la remuneración básica, los complementos de monto fijo y los de monto variable, siempre que sean de percepción regular. Esto es, cuando hayan sido percibidos por lo menos durante tres (3) meses en el semestre respectivo. Para su incorporación en la remuneración computable, los complementos de monto variable se suman y el resultado se divide entre seis (6).

Asimismo, se incluye en la remuneración computable las remuneraciones de periodicidad semestral, a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo; y las percibidas con periodicidad mayor a un semestre y hasta con periodicidad anual se incluyen a razón de un dozavo de lo percibido. Las remuneraciones pagadas con periodicidad mayor a un (1) año, y los conceptos “no remunerativos” no son computables.

7

Tratándose de comisionistas, destajeros y, en general, de trabajadores que perciban una remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, el destajo o la remuneración principal imprecisa percibidas durante el semestre respectivo. Si el período a liquidarse es inferior a seis (6) meses, la remuneración computable se determina en base al promedio diario de lo percibido durante el período que corresponda.

8

La **CTS** —como ya ha quedado dicho— se deposita durante la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, a razón de tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador al 30 de abril o al 31 de octubre, según corresponda, como meses completos se haya laborado durante el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará a razón de treintavos.

9

La **CTS** se paga en función del tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Con relación a lo anterior, cabe precisar que las ausencias injustificadas y los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, son computables: (i) las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o enfermedades comunes debidamente comprobadas, hasta por sesenta (60) días al año; (ii) los días de descanso por maternidad; (iii) los días de suspensión con pago de remuneración; (iv) los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y (v) los días que devenguen remuneraciones en un proceso de nulidad de despido.

10

Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al depósito, el empleador entregará a cada trabajador, bajo cargo, una liquidación debidamente firmada que señale: (i) la fecha y el número, u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito; (ii) el nombre o razón social del empleador y su domicilio; (iii) el nombre completo del trabajador; (iv) la información detallada de la remuneración computable; (v) el período de servicios que se cancela; y (vi) el nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

Por su parte, dentro de los quince (15) días calendario posteriores a la realización del depósito, el depositario informará al trabajador sobre su nuevo saldo, indicándole la fecha del último depósito.

11

Los depósitos de la **CTS**, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y hasta por el 50 %. Su abono solo procede al cese del trabajador, cualquiera sea la causa que lo motive, salvo las excepciones expresamente establecidas, siendo nulo cualquier pacto en sentido contrario.

12

Cuando el empleador sea notificado con un mandato de retención judicial por pensión de alimentos, deberá informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado, sin efectuar ninguna retención. Y es que el mandato de retención judicial deberá ser notificado directamente por el juzgado al depositario.



13

Los reintegros de la **CTS** que sean generados por el otorgamiento de un incremento de remuneraciones deberán realizarse sin intereses, dentro de los quince (15) días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, de la firma del convenio colectivo, de la notificación del laudo arbitral o de la fecha en la que se hace efectivo el incremento de remuneraciones.

14

El 29 de abril del año 2025, mediante Ley 32322, se aprobó la libre disposición del 100% de la **CTS** hasta el 31 de diciembre del año 2026, afectando de ese modo la finalidad del citado beneficio.

15

El pago de los beneficios sociales, y entre ellos, la **CTS**, debe realizarse de manera íntegra y oportuna, caso contrario, se incurrirá en la comisión de una infracción laboral "grave" en materia de relaciones laborales, la cual, en caso de ser detectada por la **SUNAFIL**, podrá ser sancionada con la imposición de una multa de hasta 26.12 **UITs**.

A modo de comentario final, solo queda por apuntar que la **CTS** es un beneficio social importante, irrenunciable y muy apreciado por los trabajadores peruanos, pues suele ser considerado como una suerte de seguro de desempleo.



