



## ¿PUEDE EL EMPLEADOR RETENER LA CTS DEL TRABAJADOR EN CASO DE FALTA GRAVE?

(\*) Por: **Carlos Yoel Tongombol Ríos,**  
**Abogado**

En el presente artículo se analizarán los presupuestos que debe cumplir el empleador para poder ejercer el derecho de retención de la CTS, y el plazo que la ley establece para tal efecto.

### **Consideraciones Generales:**

La CTS es un beneficio laboral que esta normado por el Decreto Supremo 001-97-TR, en la cual nos menciona 2 supuestos donde procede la retención de la CTS.

#### **1.-En el caso de Alimentos:**

En su artículo 37, nos menciona cuando se trata por juicio por alimentos, pudiendo ser la retención maxima del 50%. El empleador esta obligado a informar al juzgado el depositario elegido por el trabajador (demandado). Es el Juzgado quien notificara al depositario de la retención por alimentos.

**2.-El derecho laboral peruano establece el derecho de los empleadores de retener la compensación por tiempo de servicios – CTS del trabajador despedido por falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador.**

El artículo 51° del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR dispone que:

#### **Artículo 51°.- Retención por falta grave que origina perjuicio al empleador**

“Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, éste 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 de Trabajo respectivo, conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el

---

(\*) **Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

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 compensación por tiempo de servicios e intereses”.

### **Derecho de retención de la CTS:**

La precitada norma legal establece dos presupuesto para que el empleador proceda a ejercer su derecho de retención de la CTS del trabajador:

1. Debe interponer la acción legal por daños y perjuicios dentro de los treinta (30) días naturales de producido el despido.

El empleador tiene derecho a retener la CTS del trabajador sólo cuando éste ha sido despedido por falta grave, y siempre que le haya ocasionado un perjuicio económico, hecho que justifica la retención.

En ese sentido, no procede retener la CTS del trabajador que presentó su renuncia, o de quien cesó su vínculo laboral por término del plazo de su contrato de trabajo, jubilación o incapacidad permanente o muerte del trabajador.

Debe precisarse que aun cuando el trabajador haya sido despedido por falta grave, si la misma no origina un perjuicio económico al empleador, éste tampoco tiene derecho a retener la CTS.

En caso de despido por falta grave que ocasiona perjuicio económico debe interponerse la demanda por daños y perjuicios dentro del plazo de treinta días naturales de producido el despido, para lo cual, previamente deberá cumplir con depositar la CTS del trabajador que mantenga en su poder.

En caso de interponer la demanda vencido el plazo señalado, la demanda puede ser admitida[1] por el Juez competente pero caducará el derecho de retener la CTS del trabajador.

Debe tenerse presente que el plazo de caducidad se inicia desde la fecha del despido del trabajador, y no desde la fecha en que se produjo la comisión de la falta grave que se imputa al trabajador.

2. Debe acreditar ante la entidad financiera (depositaria de la CTS) el inicio de la acción legal antes señalada para que proceda a retener la CTS.

Además, de interponer la demandad por daños y perjuicios dentro del plazo señalado, el empleador debe acreditar ello ante la entidad financiera en donde se

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

encuentre depositadas la CTS del trabajador y manifestar su voluntad de ejercer su derecho de retención a efectos de que dicha entidad cumpla con ello.

Dependiendo el resultado del proceso de indemnización iniciado por el empleador, si le es favorable ejecutará el monto retenido a su favor en pago del monto que determinó el juez a su favor como indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el trabajador despedido. En caso de ser infundada o improcedente la demanda, el trabajador podrá realizar el retiro de su CTS retenida por la entidad bancaria.

### **Caducidad del derecho de retención de la CTS:**

Si el empleador interpone la demanda en forma extemporánea, es decir, después de los treinta (30) días calendarios de producido el despido, caduca su derecho de retener la CTS.

Igualmente, en caso de haber interpuesto la demanda dentro del plazo señalado, pero en caso de no acreditar dicha acción ante el depositario de la CTS, solicitando la retención de la misma, en el mismo plazo, caduca su derecho a retener dicho beneficio social.

### **Indemnización por retención indebida de la CTS:**

Adicionalmente, conforme a lo establecido en el artículo 52° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, si el empleador no presenta la demanda dentro del plazo indicado, quedará obligado a:

1. El pago de una indemnización[2] por los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su compensación por tiempo de servicios; y a,
2. Entregar la certificación de cese de la relación laboral.

De no efectuarse el pago o no entregarse la certificación se procederá de acuerdo al procedimiento previsto en el Artículo 46.

Infracciones en materia de inspección del trabajo:

Constituyen infracciones en materia de inspección del trabajo relacionadas con el beneficio de compensación por tiempo de servicios:

Infracción leve:

- No entregar la hoja de liquidación de compensación por tiempo de servicios al trabajador.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

- 
- No entregar la constancia de cese al trabajador.

La sanción en caso de empresas No MYPEs[3] que afecte a un trabajador es de S/. 1,900.00[4].

Infracción grave:

- No depositar o pagar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

La sanción en caso de empresas No MYPEs que afecte a un trabajador es de S/. 11,400.00.

En el trámite de las actuaciones inspectivas, si el inspector requiere al empleador el pago de la CTS, entrega de la hoja de liquidación y/o la entrega de la constancia cese, en caso de no cumplir con todo o parte de lo requerido, se configura la siguiente infracción:

**Infracción muy grave:**

- No cumplir oportunamente con el requerimiento de adopción de las medidas pertinentes.

La sanción en caso de empresas No MYPEs que afecte a un trabajador es de S/. 19,000.00.

En todos los casos, la aplicación de la reducción al 35% de la multa correspondiente se efectúa en el procedimiento sancionador, para las inspecciones cuyas órdenes se emitieron a partir del 12 de julio en adelante.

## **CONCLUSIONES:**

El empleador puede retener la CTS de un trabajador que ha sido despedido por falta grave que hubiera ocasionado perjuicio económico a la empresa, monto éste que permanecerá retenido por el empleador a las resultas de la acción judicial de daños y perjuicios que el empleador debe iniciar contra el trabajador.

Igual suerte corre la CTS del trabajador ya depositada, pues el empleador puede notificar a la entidad financiera correspondiente para que ella retenga la CTS y los intereses respectivos, hasta que se resuelva la referida acción judicial.

Para que opere esta posibilidad, se exige que la acción de daños y perjuicios sea interpuesta por el empleador dentro de los 30 días naturales de producido el cese

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

ante el juzgado de trabajo correspondiente, y que el inicio de ésta sea acreditado ante el depositario de la CTS.

El artículo 17 del reglamento de la Ley de CTS exige que antes de iniciar la referida acción judicial de daños y perjuicios, el empleador debe consignar en la entidad financiera elegida por el trabajador la CTS que aún mantuviera en su poder.

[1] El plazo para ejercer la acción de indemnización por daños y perjuicios contractuales prescribe a los diez años, por lo cual aun cuando la demanda se interponga vencido el plazo de treinta días calendarios de producido el despido, la demanda de indemnización es procedente, sin embargo caduca el derecho de retención de la CTS del trabajador despedido.

[2] La indemnización se determinará en función a la remuneración percibida por el trabajador al momento del cese de la relación laboral.

[3] En caso de micro y pequeñas empresas, inscritas en el REMYPE a la fecha de emisión de la orden de inspección, las multas son de: S/. 380.00, 570.00 y 1,900.00, y S/. 760.00, 3,800.00 y 6,640.00, respectivamente.

[4] Multas graduadas en función a la nueva Tabla de Sanciones aprobada por Decreto Supremo N° 012-2013-TR, vigente a partir del 1° de marzo del presente año 2014, y al valor de la UIT vigente para el 2014, de S/. 3,800.00.