
I CONGRESO INTERNACIONAL MULTIDISCIPLINARIO

“Derecho, Proceso y Justicia”

LA INTANGIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A PROPÓSITO DE LA LEY N.º 32322

Isaac Arturo Arteaga Fernández *



Sumario: 1. Resumen 2. Introducción. 3. La compensación por tiempo de servicios. 4. Importancia de la compensación por tiempo de servicios. 5. Libre disposición e intangibilidad. 6. Tratamiento legal de la intangibilidad. 7. La dignidad del trabajador como fundamento para limitar la libre disposición de la CTS. 8. Conclusiones. 9. Referencias bibliográficas.

1. Resumen

La presente ponencia tuvo como objetivo analizar la institución jurídica de la compensación por tiempo de servicios, específicamente su finalidad, debido a que el legislativo viene adoptando medidas que pueden afectar en el futuro la subsistencia del trabajador, como es la publicación de la Ley N.º 32322. En la referida ley se autoriza que por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2026, los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada puedan disponer libremente del 100% de los depósitos de la CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulado a la fecha de disposición. Entonces, esta disposición va en contra de la finalidad de la CTS, esto es, que sea una ventaja o incremento económico de carácter diferido, mucho menos actuará como un seguro privado ante el cese del trabajador; poniéndose en peligro la subsistencia del trabajador y de las personas que estén a su cargo, rebajando la dignidad del trabajador.

Palabras clave: compensación por tiempo de servicios, intangibilidad, dignidad del trabajador, libre disposición, progresión de los derechos del trabajador.

Abstrac

The purpose of this presentation was to analyze the legal institution of compensation for length of service, specifically its purpose, given that the legislature has been adopting measures that may affect the subsistence of workers in the future, such as the publication of Law No. 32322. This law authorizes, for one time only and until December 31, 2026, workers subject to the private sector regime may freely dispose of 100% of the CTS deposits made in financial institutions and accumulated as of the date of withdrawal. Therefore, this

* Abogado por la Universidad Peruana Los Andes, Magister en Derecho con mención en Derecho Civil y Comercial por la Universidad Peruana Los Andes, Título de Segunda Especialidad en Derecho Procesal por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Título de Segunda Especialidad en Didáctica Universitaria en Derecho por la Universidad Peruana Los Andes, Docente contratado en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Juez Especializado Supernumerario ejerciendo funciones en el Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín.



provision goes against the purpose of the CTS, that is, to be a deferred economic benefit or increase, much less act as private insurance in the event of a worker's termination; jeopardizing the subsistence of the worker and their dependents, lowering their dignity.

Keywords: compensation for length of service, intangibility, worker dignity, free choice, progression of worker rights.

2. Introducción

En el mes de mayo de 2025 se publicó la Ley N.º32322, ley que, en su única disposición complementaria transitoria, autoriza a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento de la compensación por tiempo de servicios, a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica, básicamente el legislador autorizó por única vez y hasta fines de diciembre de 2026 que los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada puedan disponer libremente de la totalidad (100%) de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios realizados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

Dicha medida viene generando debate entre economistas y abogados laboristas del país, unos a favor y otros en contra. Un grupo señalando que la iniciativa legislativa tiene sustento técnico, apoyado en datos reales sobre la situación económica de los trabajadores en el país. Y otro grupo, es de la posición que la denominada intangibilidad de la compensación por tiempo de servicios se viene desvaneciendo y convirtiéndose en libre disposición; además, que con dicha medida ya no se estaría cumpliendo la finalidad para la cual fue creada la CTS, esto es, como una suerte de seguro privado contra el desempleo, o un ahorro obligatorio que el Estado instauro para que el trabajador pueda subsistir unos meses mientras se consigue otro empleo.

En esta medida, en el presente trabajo se pretende poner en contexto este beneficio social esencial, “la compensación por tiempo de servicios”, como sus antecedentes legislativos, definición, naturaleza, finalidad, características e importancia, para así poder comprender la idea de intangibilidad y libre disposición de la CTS a que se refiere una serie de normatividades que fueron expedidas desde el 2009 hasta el 2025 con la controvertida Ley N.º32322; analizando en qué medida es razonable que el Estado libere total o parcialmente un fondo que por su naturaleza es intangible.

Posteriormente, se podrá exteriorizar criterios personales y concluir si estos términos (libre disposición e intangibilidad) pueden coexistir o, por el contrario, uno de ellos deba ser suprimido. Asimismo, dar nuestra posición si esta medida legislativa resulta adecuada para el desarrollo o progresión de los derechos del trabajador, o va en contra de lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 23º de nuestra Constitución Política del Estado, esto es, desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

3. La compensación por tiempo de servicios

Antecedentes

La compensación por tiempo de servicios se creó con la Ley N.º4916, de fecha 07 de febrero de 1924, con la finalidad de limitar los despidos inconstitucionales atribuibles al



empleador; luego, el 15 de junio de 1925, con la Ley N.º5119, amplió sus alcances, disponiendo que sea un medio de protección para el empleado frente a toda clase de cese (incluida la renuncia); es decir, un mecanismo que lo ayude a subsistir en tanto encuentre otro trabajo, cumpliendo distintos roles, una como seguro de desempleo, otro como capital para iniciar un negocio independiente, como complemento a la prestación económica que nos da la jubilación o como apoyo al cónyuge y/o hijos a su cargo si el trabajador falleciera.

En el caso de los trabajadores obreros, con la Ley N.º8439 de fecha 20 de agosto de 1936, se estableció el derecho a la compensación por tiempo de servicios, el mismo que fue equivalente a quince días de salario por año de servicios; posteriormente, con la Ley N.º13842, de fecha de 11 de enero de 1962, se incrementó a treinta jornales por año.

Criterio similar tuvieron los trabajadores empleados, con la Ley N.º6871 de fecha 2 de mayo de 1930 (ley que modifica la Ley N.º4916), donde se estableció que la compensación por tiempo de servicios fuera igual a medio sueldo por año de servicios o fracción mayor de tres meses; luego, con las Leyes N.º8439 (20 de agosto de 1936) y 10239 (10 de setiembre de 1945) se incrementaron a un sueldo por año o fracción mayor a tres meses. Esta forma de cálculo se amplió con la Ley N.º12015 de fecha 02 de diciembre de 1953 donde se incluye el concepto de sueldo básico a otros conceptos remunerativos adicionales que percibía el trabajador a su cese, incremento que generó mayor onerosidad a los empleadores, en especial de las personas que tenían mayor cantidad de años de servicios, motivo por el cual se generaron despidos a los empleados antiguos, incentivaban renunciaciones o congelaban las remuneraciones.

Por lo que, la CTS comenzó a perjudicar al empleador, porque cada año que pasaba resultaba más difícil cumplir con el pago, poniendo el peligro la estabilidad económica de la empresa y con ella a sus trabajadores por una posible quiebra. Ante esta situación, se dictó un Decreto Supremo, de fecha 11 de julio de 1962, que establecía para los empleados que ingresaban a prestar servicios con posterioridad a esa fecha, que su CTS, al cese, se encontraría limitada y equivaldría a un sueldo máximo asegurable vigente para el entonces Seguro Social del Empleado, por año o fracción de servicios mayor a tres meses que en esa oportunidad ascendía a S/.7,000 soles oro. Ahora bien, con esta medida se atenúo el efecto negativo antes mencionado, pero el transcurso del tiempo y el proceso de inflación que comenzaba a cobrar fuerza, convirtió dicho tope en injusto para el trabajador y favorable para el empleador, haciéndose nuevamente patente la imperfección del sistema. El mencionado sueldo máximo asegurable, a través del tiempo fue incrementándose, así tenemos a la resolución N.º052-GG-67 de fecha 02 de noviembre de 1967, que incrementa a partir de enero de 1968, a S/.12,000 soles oro; incrementándose a S/.18,000 soles oro; posteriormente, con el Decreto Ley N.º21396, de fecha 20 de enero de 1976, el tope indemnizatorio aumentó a S/.30,000 soles oro, a partir de enero de 1976; y, con el Decreto Ley N.º22658 de fecha 27 de agosto de 1979 se elevó a S/.60,000 soles oro, por cada año de servicios a partir de octubre de 1979.

La Ley N.º23707, de fecha 05 de Diciembre de 1983 modificó los topes indemnizatorios, de tal modo que, por el tiempo de servicios prestado por los empleados entre el 12 de julio de 1962 y el 30 de setiembre de 1979, les otorgaba derecho a una



compensación no superior a un sueldo mínimo vital vigente a la fecha del cese, y por los servicios prestados, a partir del 01 de octubre de 1979, el tope llegaba hasta diez sueldos mínimos vitales por año de servicio o fracción mayor de tres meses, igualmente vigentes al cese. En la práctica ocurría que, por efectos del sueldo mínimo vital congelado, la compensación por tiempo de servicios resultaba diminuta y absolutamente injusta para los empleados. El perjuicio que sufría este sector de trabajadores empleados era pues evidente, resultando más injusto aún por discriminatorio, por cuanto el sistema de topes afectaba sólo a un sector de trabajadores empleados (los ingresados después del 11 de julio de 1962), ya que los que ingresaron antes, así como los obreros y los obreros que pasaron a condición de empleados, sea cual fuere su fecha de ingreso, no se encontraban sujetos a dichos topes.

Con la Ley N.º 25223 de fecha 02 de junio de 1990, se estableció que a partir del 01 de enero de 1990, la compensación por tiempo de servicios de este sector de empleados se calcularía sobre la base del último sueldo, sin topes; y en lo que se refería a los servicios prestados entre el 12 de julio de 1962 y el 30 de setiembre de 1979, la compensación no excedería de un (1) ingreso mínimo legal vigente a la fecha de cese, y por el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 1979 y el 31 de diciembre de 1989, este beneficio se calcularía sobre la última remuneración percibida con un tope máximo de hasta diez ingresos mínimos legales vigentes a la fecha de cese. Por último, el artículo cuarto de la citada ley, establecía que el ingreso mínimo legal que sirve para el cálculo para la CTS se indexaría a partir del 01 de enero de 1990 al Índice de Precios del Consumidor de la provincia de Lima, lo que significaba que el ingreso mínimo legal que se tendría en cuenta sería el de enero de 1990 que fue de I/570,000 intis, al que se agregaría el IPC acumulado calculado desde la indicada fecha hasta la del cese en el empleo.

Como lo comentamos líneas arriba, la CTS tubo reconocimiento legal, por ende, sujeta a una serie de modificaciones, como su finalidad, hasta su forma de pago, tanto para los obreros como para los empleados, tratamiento legislativo que como conocemos, continua distinto en los regímenes público y privado.

Marco jurídico

Actualmente, se encuentra reconocida y regulada por la Ley de compensación por tiempo de servicios el Decreto Legislativo N.º 650, su Texto Único Ordenado dispuesto por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR y el reglamento de la ley de compensación por tiempo de servicios prescrito por el Decreto Supremo N.º 004-97-TR.

Definición

Para Anacleto (2015,477) *la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social de previsión de las contingencias que se origina a la extinción (cese) del trabajo, que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.*

Ámbito de aplicación

Este concepto tiene como ámbito de aplicación a los trabajadores sujetos al régimen privado que cumplan en promedio, una jornada mínima de cuatro (04) horas. Asimismo, los socios trabajadores de las Cooperativas. Y estos devengan de cumplido un mes de prestación de servicios.

Regulación



Dentro de su regulación en el TUO, señala en el artículo 1° que: *“La compensación por tiempo de servicios tiene calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.”* Esto quiere decir que la compensación por tiempo de servicios tiene como naturaleza de beneficio social, el mismo que deriva de una relación laboral; teniendo dos finalidades: de promoción del trabajador, porque resulta una mejora de los ingresos de los trabajadores, y el otro, previsional, como una suerte de seguro de desempleo, ante una contingencia, que no es otra que la extinción del vínculo contractual.

Además, la CTS un concepto netamente económico, ya que supone el ingreso de una cantidad dineraria al patrimonio del trabajador, incremento con efecto diferido (como se indicó será abonado en momento de la finalización del contrato). Para captar este fondo, el empleador está obligado a realizar dos depósitos semestrales (mayo y noviembre) de cada año, de la remuneración percibida en los meses de abril y octubre, respectivamente. La fracción de mes se depositará por treintavos. Y deben realizarse dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año, todo lo anotado es conforme a lo regulado en los artículos 21° y 22° del Decreto Supremo N.° 001-97-TR.

Es importante señalar que el artículo 23° de la misma normatividad establece que el trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, hasta el 30 de abril o 31 de octubre, según la fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, tipo de cuenta y moneda. Si el trabajador no comunica su elección al empleador, éste efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas, bajo la modalidad a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

4. Importancia de la compensación por tiempo de servicios.

La compensación por tiempo de servicios en nuestro país, actúa como un seguro privado de desempleo, ya que por la gran informalidad que existe no es posible instaurar un seguro de desempleo público, como parte de la seguridad social, por lo que, la CTS surgió para dar una alternativa desde el sector privado.

Este beneficio social efectivamente reviste importancia en nuestro sistema laboral, toda vez que, como se ha explicado los depósitos semestrales que el empleador destina a la cuenta CTS del trabajador año tras año genera un fondo o caja chica, que llegado el momento (cese), se liberará dicho fondo para que el trabajador y su familia pueda subsistir mientras consigue otro trabajo, por tanto, es un incremento patrimonial que solo ocurrirá cuando se haya extinguido el vínculo laboral.

En nuestro país, aproximadamente una persona tiene un lapso de inactividad laboral de cuatro a seis meses, contados desde la fecha de cese hasta conseguir otro empleo. Entonces, si tomamos en cuenta este periodo de tiempo que no podremos percibir una remuneración (de un trabajo formal), se debe ser muy consciente o responsable para emitir normatividades que pongan en peligro la subsistencia del trabajador.

5. Libre disposición e intangibilidad

Resulta vital diferenciar los términos libre disposición con la intangibilidad, el primero se refiere a la potestad de decidir su destino, uso y finalidad de los fondos, esto es, el trabajador debe comprobar si tiene acceso a sus fondos CTS y el porcentaje limite; luego,



recién el prestador de servicios puede tener certeza de asignarle una finalidad. Por su parte, la intangibilidad es un concepto distinto a la disponibilidad, entendido como la imposibilidad de disponer este fondo hasta el cese, pero con las excepciones señaladas por ley; asimismo, la intangibilidad contribuye a la protección de la CTS, limitar su afectación.

Tanto la libre disposición como la intangibilidad de la CTS, son términos que contribuyen a beneficiar inmediata o diferidamente al trabajador, cuando sea necesario o urgente. Estos términos deben regularse razonablemente según la coyuntura de nuestro país, si decíamos que una persona, desde su despido o cese, demora en encontrar otro trabajo dentro de cuatro a seis meses, el trabajador mínimamente debe tener en fondos intangibles un monto equivalente a ese periodo, y su exceso si podría ser de libre disposición.

6. Tratamiento legal de la intangibilidad

A través de los años, el legislativo ha visto por conveniente regular algunas excepciones a la denominada intangibilidad de los fondos de la compensación por tiempo de servicios, brindando porcentajes de libre disponibilidad, entre ellos tenemos:

Con la Ley N.º29352 y DS N.º016-2010-TR, se estableció que el año **2009** el 100% de disponibilidad sobre los depósitos. Tratamiento distinto, el año **2010**, donde se dispuso que el depósito de mayo tenía un 40 % de disponibilidad y en el depósito de noviembre el 30%. El año **2011** y hasta la extinción del vínculo laboral, los depósitos de mayo y noviembre, hasta el 70% del excedente del monto intangible que equivale a seis remuneraciones brutas.

Posteriormente, el año **2016** y hasta la extinción del vínculo laboral, los trabajadores pueden disponer hasta el 100% del excedente de cuatro remuneraciones brutas, de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición. La determinación del monto no disponible de la CTS se efectúa considerando la última remuneración mensual a que tuvo derecho el trabajador antes de la fecha en la que haya comunicado a su empleador la decisión de disponer de sus depósitos.

Luego, el año **2023**, en merito a la Ley N.º31480 (publicado el 25 de mayo de 2022), se autorizó por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2023, a disponer libremente el 100% de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición. Un tratamiento similar se tuvo con la **Ley N.º32027** (publicado el 17 de mayo de 2024), se autorizó por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2024, a disponer libremente el 100% de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

Y, con la **Ley N.º32322** (publicado el 09 de mayo de 2025), se autorizó por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2026, a disponer libremente el 100% de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición, “beneficio” que tienen los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º650 y su TUO el Decreto Supremo N.º001-97-TR.

Esta última normatividad tiene como finalidad de cubrir las necesidades de los trabajadores a causa de la actual crisis económica, sin embargo, este criterio que adoptó el legislativo va en contra de la finalidad que tiene este beneficio social, porque ya no resulta un incremento diferido a sus ingresos, mucho menos actuara como un seguro de desempleo



privado ante la extinción del contrato laboral. Porque en palabras del profesor Toyama, criterio que comparto, siempre debe haber un porcentaje de intangibilidad en el fondo de la CTS, porcentaje que debe apaciguar por lo menos 4 a 6 meses de las necesidades que tenga el trabajador y personas a su cargo, mientras encuentra otro empleo. Lo que esta ley promueve es el completo desamparo al momento de la extinción del vínculo laboral.

Sin embargo, la expedición de la Ley N.º 32322 (que reduce totalmente el porcentaje de intangibilidad del fondo de la CTS) no responde a un derecho del trabajador, sino que parte de una medida que dispone el mismo Estado para que los trabajadores formales puedan contar con un monto dinerario adicional en caso de necesidad urgente. Dicho de otro modo, si no es urgente debemos mantener intactos nuestros fondos CTS en el banco de nuestra elección y como se dice popularmente, guardar pan para mayo.

También, podemos advertir que la medida de intangibilidad de la CTS es producto de la ausencia de conciencia ahorrativa o vocación ahorrativa de todos los ciudadanos del país; razón por la cual, el Estado toma acciones legislativas para evitar el desamparo total de los trabajadores luego de la extinción del vínculo laboral. Por ello, se debe retomar la medida razonable de regular el porcentaje de libre disposición e intangibilidad de la CTS, conforme se tuvo el año 2016, donde los trabajadores solo podían disponer hasta el 100% del excedente de cuatro remuneraciones brutas, de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

7. La dignidad del trabajador como fundamento para limitar la libre disposición de la CTS

Como tenemos conocimiento, la compensación de tiempo de servicios es un beneficio social, un derecho legal del trabajador; por tanto, es un concepto derivado de lo que conocemos como remuneración. Y la remuneración es un derecho reconocido por nuestra Constitución Política del Estado, el máximo intérprete de la constitución, en el fundamento jurídico cuarto del Expediente N.º 01796-2020-PA/TC, señala lo siguiente:

*“El artículo 24 de la Constitución establece que el trabajador tiene “derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual [...]”. La jurisprudencia de este Tribunal sobre este artículo 24 ha establecido que la remuneración es la retribución recibida por el trabajador en virtud de un trabajo o servicio realizado para un empleador. **Posee una naturaleza alimentaria y está en estrecha relación con los derechos a la vida, igualdad, dignidad y con efectos sobre el desarrollo integral de la persona humana** (sentencia emitida en el Expediente 00020-2012-PI/TC, fundamento 12). El derecho a una remuneración implica además que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución, que el empleador no puede dejar de otorgar remuneración sin causa justificada, que ello es prioritario, sin que esté permitida la discriminación en el pago de la remuneración, y que debe ser suficiente (sentencia emitida en el Expediente 00020-2012-PI/TC, fundamento 13).”*

En ese entender, debemos tener en cuenta que la remuneración como sus derivados (CTS) tiene estrecha relación con el derecho a la dignidad de la persona – trabajador, porque sencillamente el fondo de la CTS contribuye a la subsistencia del trabajador cesado o



despedido. Por ello el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado, establece: **“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”**

Respecto a la dignidad de la persona humana el Tribunal Constitucional, en el Expediente N.º 02129-2006-PA/TC, fundamentos jurídicos 4 y 5 señala:

“4. De conformidad con el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Al respecto, este Colegiado en la STC N.º 1417-2005-PA/TC, ha señalado que”(...) si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales (comúnmente, en la Norma Fundamental de un ordenamiento) es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1º de la Constitución)". (Fundamento 2)

5. En igual sentido, este Tribunal en la STC N.º 2945-2003-AA/TC, ha afirmado que el "principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano solo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada". (Fundamento 19)”

El derecho a percibir un beneficio social en su momento, como la CTS al momento del cese, fortalece el concepto de dignidad del trabajador, porque con la intangibilidad se protegerá al trabajador de una contingencia muy usual, el cese o extinción del vínculo laboral. El trabajador tendrá un soporte económico para poder subsistir y hacerse cargo de su familia, mientras encuentra otro trabajo. Siendo así, si se libera el 100% del fondo de la CTS, como lo estableció así el legislativo con la Ley N.º 32322, estaríamos distorsionando la finalidad de la CTS y con ello rebajando la dignidad del trabajador, poniéndolo en riesgo al dejarlo sin monto dinerario alguno al momento de su cese.

8. Conclusiones

- La CTS tiene como finalidad prevenir las contingencias que origina la extinción del contrato de trabajo; por lo que, los montos de la CTS por ley son intangibles e inembargables, por ende, no se pueden disponer en su totalidad antes del cese.
- La libre disposición de la CTS debe ser regulada razonablemente, caso contrario ponemos en peligro la subsistencia del trabajador y de las personas que están a su cargo, como la Ley N.º 32322, y con ello rebajando la dignidad del trabajador regulados en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado. Contrario sensu, no debe desterrarse la intangibilidad de los fondos de la CTS.

9. Referencias bibliográficas



- AREVALO, J. (2023). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Jurista editores. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Instituto pacífico.
- ANACLETO, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- ASESORIA LABORAL (2005). *La compensación por tiempo de servicios. Estudio teórico y práctico actualizado*. Lima: Estudio Caballero Bustamante.
- GARCIA A., VALDERRAMA L. y PAREDES B. (2014). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Soluciones Laborales.
- HARO, J. (2010). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones legales.
- MORALES, P. (2013). *La compensación por tiempo de servicios en los últimos veinticinco años*. Consulta: 02 de mayo de 2024.
<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-171-185.pdf>
- PIZARRO, M. (2018). *La remuneración enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario*. Lima: Gaceta Jurídica.
- TOYAMA, J. (2023). *El derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica. (2014). *Reducir parte de la intangibilidad a la CTS es un acierto*. Consulta: 01 de julio de 2024.
<https://www.youtube.com/watch?v=1fPRnlVcSOU>

