

NATURALEZA JURIDICA Y ECONOMICA DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

José Ramiro Ferradas Caballero¹

INTRODUCCIÓN

La compensación por tiempo de servicios (CTS) constituye una de las instituciones laborales de mayor trascendencia en el desarrollo sociolaboral de los trabajadores en nuestro país. Lejos de constituirse en una garantía de la satisfacción de las necesidades del trabajador, la CTS se ha apartado desde sus inicios de su naturaleza jurídica y económica, confundiéndose al ser utilizada por los diferentes gobiernos para paliar la falta de liquidez de los trabajadores, ante los exiguos ingresos económicos determinados por su remuneración mensual y so pretexto de dinamizar la economía.

La compensación por tiempo de servicios es un concepto económico sustentado en la justicia social entendida como el otorgamiento a la persona de los beneficios de bienestar, salud y desarrollo social. Así la CTS es el derecho que tiene el trabajador a que sus energías gastadas en el esfuerzo diario al servicio del empleador se conviertan en una retribución, que esté en estricta proporción al tiempo de servicios laborados para un tercero. Esta retribución tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese definitivo de una relación laboral, así como la promoción del trabajador y de su familia.

¹ Abogado y magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Universidad Nacional de Trujillo. Profesor Ordinario de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPAO. Presidente del Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio y Producción de La Libertad. Ex gerente regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad. Gerente general de “Ferradas, Del Castillo & Pastor Asesores Laborales”. Alcalde Territorial Municipal del centro histórico de Trujillo Norte (2018-2020) y presidente de la Asociación de Alcaldes Territoriales Municipales de Trujillo (2018-2021). Presidente del tribunal de honor de la “Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Guillermo Cabanellas” con sede en Puerto Rico.

En sentido amplio, la naturaleza jurídica de la CTS constituye la inversión que hace el empleador en la fuerza de trabajo y que se transfiere al valor de los bienes y servicios producidos. La CTS constituye un derecho patrimonial del trabajador generado con su trabajo que se hace exigible mediante un depósito cada seis meses y su abono o disponibilidad solo procede al cese definitivo del vínculo laboral cualquiera que sea la causa que lo genere. Su naturaleza jurídica radica en que tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que el cese origina en el trabajo, así como de promoción del trabajador y de su familia.

La CTS tiene una naturaleza económica, pues constituye un ahorro forzoso para el trabajador, el que deviene a escala macroeconómica en una fuente permanente y segura de capital para las entidades financieras que captan los depósitos a que está obligado el empleador en las cuentas correspondientes de los trabajadores por este concepto.

Según Fernando Álvarez Ramírez de Piérola², el primer antecedente normativo de la CTS data del 7 de febrero de 1924, cuando entra en vigencia la Ley del Empleado Público, Ley Nro. 4916, mediante la cual se contemplaba una especie de indemnización para el trabajador despedido. Hasta dos años de antigüedad, un sueldo; de dos a cinco años, dos sueldos; de cinco a diez años, cuatro sueldos; de diez a veinte años, ocho sueldos; de veinte a veinticinco años, diez sueldos y de veinticinco a treinta años, doce sueldos.

Posteriormente, la Ley Nro. 10239 de 1945 precisa que la compensación en caso de retiro o despido se computaría a razón de un sueldo por año, es decir el pago ya no tenía relación con el motivo del cese sino con el tiempo de labor del trabajador a favor del empleador. Esto fue confirmado por la Ley Nro.13842 del año 1962 que fijó el término de la CTS al pago otorgado al trabajador como contraprestación por su tiempo de labor.

El D.L. Nro. 21116 de 1975 precisa que el despido por causa grave no ocasionaría la pérdida de la CTS, salvo perjuicio al empleador que conlleve una demanda por daños y perjuicios. Por Ley Nro. 25223 del 29 de mayo de 1990 se establecen topes, es así que para aquellos trabajadores sujetos a la Ley 4916, que ingresaron con posterioridad al 11 de junio de 1962, se calculaba sobre la base del último sueldo incluidas todas las bonificaciones percibidas por cada año. Mientras que los trabajadores que continuaban prestando servicios a la fecha de vigencia de dicha ley percibían su CTS, en dos formas: a) por el periodo comprendido entre el 12 de julio de 1962 y el 20 de setiembre de 1979, esta no excedería de un ingreso mínimo vital vigente al término de la relación laboral por cada año de servicios y b) por el periodo comprendido entre el primero de octubre de 1979 y el 31 de diciembre de 1989 la CTS se calcularía sobre la última remuneración percibida con un tope máximo de 10 sueldos mínimos.

El 24 de julio de 1991 se promulga el D. Leg. No. 650 mediante el cual se establece que este beneficio se deposite semestralmente en una entidad financiera y así mismo su disponibilidad del 50 %; y, el acumulado al 31 de diciembre de 1990 se abone a favor del trabajador anualmente previo convenio.

2 ALVAREZ RAMÍREZ DEL PIÉROLA, Fernando (1985). “Compensación por Tiempo de Servicios, en Revista DERECHO, PUCP. Lima, pp.14 y ss.

A partir del año 2000 entraron en vigor una serie de dispositivos, decretos de urgencia Nos. 127-2000, 115-2001, 019-2002, 057-2002, 013-2003, 024-2003, que tuvieron vigencia sucesivamente hasta el 31 de octubre del año 2004, habiéndose establecido la libre disponibilidad del 100 % de la CTS, cuyos depósitos se tenían que hacer mensualmente en el 8.33 % del ingreso del trabajador,

El 15 de octubre del 2004 se promulga la Ley No. 28461 facultándose el retiro de hasta el 80 % de la CTS para la adquisición, construcción, mejoramiento de vivienda o adquisición de terreno. Con fecha 30 de abril del 2009 se promulga la ley No. 29352, en la que inicialmente se faculta la disposición del 100 % de la CTS para luego a partir de mayo del 2010, se faculta disponer hasta el 40 % y a partir de noviembre del 2010 hasta el 30 %. A partir de mayo del 2011 por D.S. No. 016-2010-TR del 24.12.2010 se podía disponer solo del excedente del 70 % de 6 remuneraciones brutas.

Por D.U. No. 001-2014 del 10 de julio 2014 se redujo el monto intangible a 4 remuneraciones brutas, facultándose disponer del 100 % del exceso hasta el 31 de diciembre del 2014.

Según el profesor Fernando Elías Mantero³, la compensación por tiempo de servicios ha sufrido algunas modificaciones, que se reflejan en el D.S. Nro. 001-97-TR y señala que esta tiene algunas características que difieren entre el régimen modificado y el actual régimen de la CTS. Así atribuye al régimen anterior (modificado) las siguientes características: complejo y variado, continuamente modificado, conflictivo, inseguro y que conspiraba contra el avance de las instituciones laborales. Esto porque los obreros tenían un sistema que estaba en función al capital de la empresa para la que laboraban; los empleados tenían una CTS en función a la fecha de ingreso; los servidores públicos un sistema especial que aún subsiste, además de existir regímenes especiales como los de construcción civil, trabajadores del hogar, futbolistas y artistas.

El objetivo de la CTS era hacer frente al desempleo y edad del trabajador, así como enfrentar la desocupación y su vejez. Y este derecho lo perdía el trabajador en caso de incurrir en falta grave y/o reducción del 50 % en caso de desmedro del trabajador. Este sistema resultaba inseguro, pues dificultaba hacer efectivo el pago de CTS en caso de quiebra o desaparición de la empresa.

Además, hay que agregar que el sistema anterior establecía que el pago de la CTS no se generaba hasta producirse la terminación de la relación laboral y los intereses por este concepto recién comienzan a regir desde el año 1985. Por último, los empleadores ante las negociaciones colectivas interpretaban que sus obligaciones se incrementaban por el pago de la CTS, dando lugar a la frustración de las NEC.

El sistema de compensación de tiempo de servicios vigente que rige a partir del año 1,999 tiene características que resultan sumamente importantes porque han fortalecido este sistema: Carácter cancelatorio del pago que hace el empleador semestralmente en una entidad financiera, lo que da

3 ELÍAS MANTERO Fernando (1999). "Compensación por tiempo de servicios", Editorial Actualidad Laboral S.A. Lima, pp.19 y ss.

lugar a la segunda característica el desplazamiento de la tenencia o conservación a un tercero, que se convierte en depositario (entidades financieras), a elección del trabajador. La tercera característica es la proporcionalidad entre la prestación del servicio y la compensación que se devenga a favor del trabajador, a partir de que éste haya superado el primer mes de servicios a favor del empleador.

CAMPO DE APLICACIÓN, REQUISITOS PARA SU PERCEPCIÓN Y DEPÓSITO

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un derecho que les corresponde percibir a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan con una jornada diaria de 4 horas o 20 horas semanales. También les asiste este derecho a los trabajadores con contratos temporales, los sujetos a regímenes especiales: pequeña empresa, exportación de productos no tradicionales tales como construcción civil, portuarios, pescadores, artistas, trabajadores del hogar, sector agroindustrial y acuícolas, que percibirán el pago de la CTS de acuerdo a las normas sectoriales correspondientes. Asimismo abogados, médicos, farmacéuticos, ingenieros, veterinarios, odontólogos, obstetras, contadores, periodistas, agentes viajeros, trabajadores de radio y televisión.

No están comprendidos dentro de los alcances de esta norma aquellos trabajadores que perciben el 30 % o más de las tarifas que el público paga por los servicios, así como los empleados copartícipes del 5% o más de las utilidades y los trabajadores de la microempresa.

Para el cálculo de la CTS hay que tener en cuenta 3 aspectos: a) Tiempo de servicios computable, b) remuneración computable y c) la tasa.

- a) Se considera tiempo de servicios computable aquel prestado en el Perú, así como en el extranjero si hubiese sido contratado en nuestro país (art. 7º. D.L.No.650 concordado con el Art. 4º. D.S. 004-97-TR). Se consideran días efectivos de trabajo por excepción las inasistencias justificadas (accidentes de trabajo, enfermedad: 60 días), descanso pre y pos natal (98 días), licencia sindical 30 días), descanso vacacional (30 días), permiso y licencia con goce de haber, días de huelga si no ha sido declarado ilegal, días que devenguen remuneración en un procedimiento de calificación de despido. La inasistencia injustificada se deducirá del tiempo de servicios a razón de 1/30 avo. por cada uno de estos días (art. 8 de la norma citada).
- b) Se considera remuneración computable para el cálculo de la CTS la remuneración vigente a la fecha de cada depósito, de tal manera que si se produjera un incremento de ésta en el mes anterior a la fecha del depósito, es decir en el mes de octubre o abril, los depósitos de CTS que deberán efectuar los empleadores el 15 de noviembre y el 15 de mayo deberán tener en cuenta la remuneración del trabajador con ese último incremento, toda vez que como se ha señalado una de las características actuales que tiene la CTS es la de ser cancelatoria.

De tal manera que si por alguna razón se redujera la remuneración, esta se depositará de acuerdo con la percibida en el periodo respectivo. Para ello se deberá tener en cuenta la remuneración principal que percibe el trabajador como remuneración fija o básica, así como aquellas remuneraciones

imprecisas como es el caso de los trabajadores comisionistas o trabajadores destajeros. Así mismo se deberá tener en cuenta que forma parte de la remuneración computable aquellas remuneraciones complementarias que pueden o no derivar de la prestación del servicio. Así, por ejemplo, se considerarán aquellos conceptos que se perciben en forma fija, así como en forma variable, como la bonificación al cargo, la asignación familiar, la bonificación por trabajo nocturno, la bonificación por trabajo en altura, etc., y respecto de las remuneraciones complementarias variables podemos citar las horas extras, la bonificación por productividad, la bonificación por turnos, etc. En todos estos casos se deberá tener en cuenta que los conceptos remunerativos deberán cumplir con el requisito de regularidad, lo que significa que en cada periodo de 6 meses que comprende el tiempo computable para el depósito de la CTS el trabajador deberá haberlo percibido cuando menos 3 meses en cada periodo de 6, exceptuando de esta exigencia la remuneración complementaria variable de las horas extras, pues ésta formará parte de la remuneración computable aun cuando se hubiera percibido en un mes.

No se considerarán remuneraciones computables todos aquellos conceptos contemplados en los arts. 19 y 20 de la ley de CTS, tales como las gratificaciones extraordinarias u otros pagos otorgados por el empleador en forma ocasional o a título de liberalidad a favor del trabajador o que hayan sido materia de negociación colectiva; cualquier forma de participación de las utilidades de la empresa, el costo o valor de las condiciones del trabajo; la canasta de navidad o similares; el valor del transporte, supeditado a la asistencia al centro de trabajo y otorgado razonablemente para cubrir dicho costo, así como el monto fijo que perciba el trabajador ya sea por pacto individual o convención colectiva supeditados a la asistencia al centro de trabajo y otorgado en proporción al costo del traslado, la asignación o bonificación por educación, la asignación o bonificación por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza.

Asimismo las asignaciones con motivo de determinadas festividades como consecuencia de una negociación colectiva; los bienes que la empresa otorgue a los trabajadores de su propia producción; todos aquellos montos que se otorguen al trabajador para el cabal desempeño de su labor, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla con tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador; el refrigerio que no constituya alimentación principal, esto es que no esté contemplado en el art. 12 de la norma en comento, como es el desayuno, almuerzo o refrigerio del medio día cuando lo sustituya, y la cena o comida y, por último, tampoco se contemplará en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo con la ley respectiva o cuando se derive de mandato legal.

- c) La tasa está dada por los depósitos que deberán efectuar los empleadores en los meses de mayo y noviembre de cada año. El monto será de tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre, respectivamente, como meses completos hayan

- José Ramiro Ferradas Caballero

laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos. Dichos depósitos se deberán efectuar en la entidad financiera y en el tipo de moneda que el trabajador elija; de tales depósitos el trabajador deberá ser comunicado deviniendo en una infracción grave el incumplimiento del depósito que acarrea una multa desde S/462.00 soles hasta S/94,500.00 soles y constituiría una infracción leve, la falta de comunicación al trabajador del depósito y depositario con una multa desde S/189.00 soles hasta S/56,700.00 soles.

En caso que el trabajador considere que la liquidación efectuada por el empleador no es conforme a los requisitos antes enunciados podrá observarla por escrito. El empleador deberá revisarla en el plazo máximo de 3 días, y si el trabajador considerare insatisfecha su observación podrá recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo que medie juicio de alimentos o una demanda de daños y perjuicios que afecte el patrimonio del empleador y que haya sido interpuesta por el empleador dentro de los 30 días de extinguido el vínculo laboral, así como la atribución al trabajador de la indemnización por daños y perjuicios al empleador. También responderán ante préstamos, adelanto de remuneraciones, suministro de mercaderías, préstamos e intereses otorgados al trabajador por cooperativas y/o concedidos por los depositarios de la CTS.

RESPECTO DE LA DISPONIBILIDAD DE LA CTS

En sus inicios las características de la CTS no solo eran complejas y variadas por la discriminación existente referida a la calidad del servidor (trabajador del sector privado, trabajador del sector público, trabajadores del hogar, deportistas, regímenes especiales, etc. etc.), sino que también era insegura porque estaba sujeta a algunas circunstancias referidas al motivo de la conclusión del vínculo laboral y/o a las condiciones económicas de la empresa.

No obstante los importantes cambios de la CTS a partir del año 1,999, la disponibilidad de esta compensación ha estado sujeta a intereses políticos y económicos, ya no de la empresa o necesidades que podrían surgir al término del vínculo laboral por parte de los trabajadores, sino que ésta ha variado de acuerdo a decisiones estrictamente políticas y económicas de los gobiernos. Estos han tratado de atenuar la pérdida de capacidad adquisitiva de los trabajadores frente a las bajas remuneraciones mínimas vitales, la canasta básica familiar y el incremento de esta, lo que ha determinado la dación de dispositivos que permitían la disponibilidad de parte y hasta de la totalidad de la CTS.

Al tener la posibilidad de retirar el íntegro o proporcionalmente la compensación por tiempo de servicios y ante las exiguas remuneraciones mensuales, el trabajador quedaba desprotegido ante las contingencias que generaban la extinción del vínculo laboral, así como imposibilitado para realizar alguna capacitación técnica o profesional del trabajador y/o conseguir mejoras para su familia como la adquisición de una vivienda.

CONCLUSIONES

Al tratarse la CTS de un concepto económico que tiene la calidad de previsión de contingencias que origina el cese de la relación laboral y la promoción del trabajador y de su familia, debemos formular la siguiente interrogante: ¿Constituye la CTS un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el empleo del trabajador?

Desde el inicio la CTS fue conceptuada como un beneficio que se produciría ante el despido (Ley No. 4916). Después ya no tuvo relación con el despido sino con el tiempo laborado al servicio del empleador del sector privado (Ley No.10239 y luego la Ley No. 13852). En la actualidad se encuentra vigente el D.S. No. 001-2014 (10 de julio del 2014) y la Ley Nro. 30334 (18 de junio del 2015) que autorizan a los trabajadores del régimen de la actividad privada comprendidos dentro de los alcances del D. Leg. No.650 y el texto único ordenado de la Ley de CTS aprobado por D.S. No. 001-97-TR, entendiéndose por tanto que “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia”.

Las contingencias están constituidas por todas aquellas circunstancias que deben ser atendidas por el trabajador que cesó en el puesto de trabajo, indiferentemente a la circunstancia de contar con el empleo o no. A pesar de esto, la CTS ha estado supeditada a los vaivenes políticos y económicos del poder ejecutivo, que determinaba su modificatoria en uno u otro sentido, así como también de intereses sindicales que pugnaban porque se eliminen los “topes” para aquellos trabajadores ingresados con posterioridad al 11.07.1962.

Esta clase de intereses justificaban la decisión del poder ejecutivo a modificar la CTS, al punto que el trabajador ha tenido la oportunidad de disponer hasta el 100%, quedando así, literalmente, sin efecto la norma al haberse desnaturalizado su naturaleza jurídica.

La CTS tiene una naturaleza económica, pues se constituye en un ahorro forzoso para el trabajador. La forma de disposición de la CTS, sin embargo, no ha generado en los trabajadores el hábito del ahorro y menos aún, cuando las remuneraciones mínimas vitales son exiguas y ajustadamente le permiten satisfacer sus necesidades. Para atenuar esta situación se ha venido desnaturalizando esta institución en su naturaleza jurídica y económica, haciendo creer que el trabajador tiene una mayor liquidez o solvencia económica, cuando lo que se ha generado es la desprotección de la situación futura –contingencias- que se generarían al término de la relación laboral.

Por último, como lo preceptúa la norma en comento, se señala que la CTS debería estar destinada a la promoción del trabajador y de su familia. Por el costo de la educación y de la vivienda en nuestro país, sin embargo, no está al alcance de las mayorías. Más aún si las diversas normas han impedido generar un ahorro para que los trabajadores atiendan estos requerimientos, ya que cada vez que logra superar las cuatro remuneraciones puede disponer del cien por ciento del exceso.

En tal sentido, podemos afirmar que la naturaleza jurídica y económica de la CTS se ha desnaturalizado por el manejo político y económico que ha venido sufriendo esta institución desde su instauración en

nuestro País, so pretexto de señalar que era y/o es necesario otorgar al trabajador del sector privado mayor liquidez y dinamizar la economía.

A lo expuesto tenemos que agregar que en nuestro país el⁴ empleo informal (año 2008) fue del 72.4 % y en nuestra región (La Libertad) del 72.5 %, mientras que la población en edad de trabajar (PET) descendió a 24.1 millones y en nuestra región llegó a 1.45 millones. De acuerdo a la información proporcionada por el INEI, en agosto del 2019⁵, la población en edad de trabajar en el país (año 2018) fue de 17.5 millones, mientras que en la región La Libertad fue de 1.0 millones.

Podemos concluir que solo el 27.6 % de la población de nuestro país tendría una relación formal, de los cuales aproximadamente 1/3, esto es, 16 millones 511 trabajadores, pertenecientes al régimen privado⁶, generarían beneficios sociales entre ellos la CTS, cuya disponibilidad ya hemos desarrollado. Al existir un alto nivel de informalidad tendríamos un porcentaje menor de trabajadores del régimen de la actividad privada que tienen acceso a la CTS, regulada por el TUO del D. Leg. No. 650, que han sufrido y vienen sufriendo la desnaturalización de esta institución.

En la actualidad los trabajadores del régimen de la actividad privada pueden disponer libremente del cien por ciento del excedente de cuatro remuneraciones brutas de los depósitos de CTS, efectuados en las entidades financieras. Esto significa que aquellos trabajadores que hubieren laborado 10 años al servicio de un mismo empleador, y con una remuneración mensual actual de S/ 5,000 soles su CTS solamente alcanzaría la intangibilidad de los depósitos a S/20,000 soles y no a S/50,000 como debería corresponder, por permitirse la disponibilidad del 100% del exceso de cuatro (04) remuneraciones mensuales.

Por ello se puede afirmar que tanto la naturaleza jurídica como económica de la CTS se viene vulnerando, pues por un lado los depósitos de la CTS no garantizarían la satisfacción de las contingencias que al cese del empleo se generen y, por otro lado, la naturaleza económica de la CTS se viene vulnerando, pues ha dejado de constituirse en un ahorro forzoso para el trabajador al permitírsele retirar importantes porcentajes de la misma. Para nadie es un secreto que el 15 de noviembre y el 15 de mayo, fechas en las que el empleador debe cumplir con efectuar los depósitos en las entidades financieras conforme a la remuneración computable correspondiente a cada trabajador, el exceso de las 4 remuneraciones a que se ha hecho mención son retirados por los trabajadores beneficiarios.

La CTS, que está concebido como un beneficio social que se otorga al trabajador para que cubra las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral, no cumple con la naturaleza jurídica que le corresponde, pues el trabajador ha dispuesto en algún momento del 100 % y en otros momentos de importantes porcentajes de la misma, por tanto no está garantizada la satisfacción de las contingencias que se generan luego de la extinción del vínculo laboral, transgrediendo así su naturaleza jurídica y económica.

4 INSTITUTO DE ECONOMÍA Y EMPRESA: Huerta Benites Francisco (Economía y Empleo en La Libertad). Trujillo, Setiembre 2019.

5 INEI. Evaluación de los indicadores de empleo o ingreso por departamentos 2017 – 2018. Cit. Francisco Huerta Benites. Agosto, 2019.

6 INEI. Encuesta Nacional de Hogares ENAHO. Abril, 2018.