

SETIEMBRE 2005

OTRO DERECHO CONQUISTADO POR LOS TRABAJADORES

COMPENSACIÓN

POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

Es parte de la remuneración anual de los trabajadores, basado en que, con el correr de los años el trabajador sufre un desgaste en sus energías que, en realidad, no es remunerado por el empleador, desgaste que se traduce en la disminución de su capacidad para el trabajo, en función a su antigüedad en el servicio, esto es lo que va a dar lugar a la merecida Compensación por Tiempo de Servicios que por derecho le asiste al trabajador.

La Compensación por tiempo de servicios en la doctrina y en el derecho comparado recibe varias denominaciones, conocida en Italia como: "Indemnización de Antigüedad"; en Chile, el Código de trabajo de 1931, la llama "Indemnización por Tiempo o Año de Servicios" y aquí en el Perú como "**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**" O **CTS**.

INTRODUCCIÓN

Este derecho adquirido por los trabajadores peruanos aparece por primera vez en nuestra legislación laboral en la Ley de Empleado, Ley N° 4916 del 7 de Febrero de 1924, comprendiendo en ese momento sólo a los empleados de Comercio, instaurando en su articulado el beneficio de la indemnización por Tiempo de Servicios y que en esa oportunidad se estableció la compensación de sueldos según una escala por año de antigüedad.

El 19 de Mayo de 1931, se expide una Resolución Ministerial ante un reclamo de los trabajadores de los asientos petrolíferos y se incorpora a los obreros dentro de este beneficio a razón de 6 ó 7 jornales por cada año de servicio.

El 11 de Enero de 1991, el gobierno de Fujimori dentro de la implementación de la política neoliberal, modifica el régimen de la CTS, con la dación del Decreto Supremo 015-91-TR, luego con una serie de modificaciones e implementaciones, hasta que en los primeros meses de 1997 se da el Decreto Supremo N° 001 -97-TR que es el actual **TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA**

LEY DE CTS, y su reglamentación el D. S. N° 004–97–TR. Desde enero del año 2001 con el argumento que se necesitaba inyectar más dinero a los trabajadores, modificaron el período de pago, siendo este mensual y de libre disponibilidad, este hecho desde ya desvirtúa el carácter de la CTS, esta situación anómala se estableció hasta Octubre del 2004, que regresa a su periodicidad de cada 6 meses.

1. - ¿En qué consiste la Compensación por Tiempo de Servicios o CTS?

Es parte integrante de, lo que en el Perú se conoce como **COSTOS LABORALES** y forma parte de la remuneración anual de los trabajadores.

La CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia (Art. 1, D. S. 001 – 97 – TR).

2. - ¿Qué trabajadores están comprendidos en este beneficio?

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas (Art. 4 D. S. 001 – 97 – TR), se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5), según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias y si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana como mínimo (Art. 3, D. S. 004 – 97 – TR)

Los trabajadores que están excluidos de este beneficios son aquellos que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios y los trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas (Art. 6 d. S. 001 – 97 – TR)

3. - ¿Qué tiempo de servicios se considera computable para gozar de este beneficio?

El derecho a la CTS nace desde que se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral (Art. 2, D. S. 001 – 97 – TR). Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú (Art. 7, D. S. 001 – 97 – TR), el tiempo de servicios prestado en el extranjero es computables siempre que él mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú (Art. 4, D. S. 004 – 97 – TR).

Son computables para la CTS los días efectivamente trabajados

Por excepción también son computables (Art. 8 D. S. 001 – 97 – TR):

- a) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
- b) Los días de descanso pre y post natal;
- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento judicial correspondiente.

4. - ¿Cuál es la remuneración computable para establecer la CTS?

La remuneración computables para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, está integrada por la REMUNERACIÓN BÁSICA y todas las cantidades que REGULARMENTE percibida el trabajador, en dinero o especie, como CONTRAPRESTACIÓN DE SU LABOR, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su LIBRE DISPOSICIÓN (Por ejemplo la ASIGNACIÓN FAMILIAR). Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador, con exclusión de aquellos conceptos que han sido específicamente establecidos por la Ley (Art. 9 D. S. 001 – 97 – TR).

5. - ¿Cómo se realiza el cálculo de la remuneración computable para la CTS?

La REMUNERACIÓN COMPUTABLE se denomina sobre la base del sueldos treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año respectivamente y comprende los conceptos remuneratorios ya señalados.

Para establecer la remuneración computable, las remuneraciones diarias se multiplican por treinta. Del mismo modo, la equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

En el caso de REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS (EJEMPLO HORAS EXTRAS) para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (6). Es igualmente exigible el requisito establecido si el periodo al liquidarse es inferior a seis meses.

6. - ¿Cuándo y donde se deposita la CTS?

Los empleadores depositarán de los primeros quince (15) días naturales de mayo y noviembre de cada año. Tantos doceavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo, la fracción del mes se depositará por treintavos (Art. 21 y 22, D. S. 001 – 97 – TR).

El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su compensación por tiempo de servicios e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de ocho días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los quince días hábiles de notificado. La demora del depositario en cumplir con el plazo establecido en el presente artículos será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros (Art. 26, D. S. 001 – 97 – TR)

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:

- a) Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito;
- b) Nombre o razón social del empleador y su domicilio;
- c) Nombre completo del trabajador;
- d) Información detallada de la remuneración computable;
- e) Período de servicios que se cancela; y,
- f) Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

7. - ¿Qué son los retiros autorizados y cómo es el pago de la CTS?

El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su CTS e intereses acumulados siempre que NO EXCEDA DEL 50 % DE LOS MISMOS. En ningún caso los retiros podrán exceder en su conjunto del 50% del total de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses computados desde el inicio de los depósitos. El calculo se efectuará a la fecha en que el trabajador solicite al depositario el retiro parcial. Tampoco procederá el retiro parcial si la cuenta CTS está garantizando los conceptos permitidos por el Artículo 40° en la medida que hayan alcanzado el límite antes previsto. Cualquier exceso es de cargo y responsabilidad del depositario (Art. 41 y 42, D. S. 001 – 97 – TR).

8. - ¿ Cómo se entiende la intangibilidad del beneficio de la CTS?

Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los Artículos 41° y 43° de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho (Art. 37, D. S. 001 – 97 – TR).

En caso de juicio por alimentos el empleador debe informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado y los depósitos que efectúe, a sí como de cualquier cambio de depositario. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario (Art. 38, D. S. 001 – 97 – TR).

9. ¿ En caso de fallecimiento del titular, cómo se procede con respecto a la CTS?

En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador entregará al depositario el importe de la CTS que hubiera tenido que pagarle directamente, dentro de las 48 horas de haber tomado conocimiento del deceso. Dicha regla se aplica igualmente a la CTS devengada a partir de noviembre del 200, respecto de los trabajadores que a la fecha de su fallecimiento tienen vigente con el empleador un convenio individual.

El depositario o el empleador según corresponda entregará son demora si responsabilidad alguna al cónyuge sobreviviente a que se refiere el artículo 326° del Código Civil, que acredite su calidad de tal, el 50% del monto total acumulado de la CTS y sus intereses, excepto en el caso que se trate de separación de patrimonios.

El saldo del depósito y sus intereses los mantendrá el depositario en custodia hasta la presentación del testamento o de la declaratoria de herederos. En caso de existir hijos menores de edad, la parte que les corresponda quedará retenida hasta el cumplimiento de la mayoría de edad, momento en el que se les abrirá cuentas separadas a nombre de cada uno de los menores.

CASO PRACTICO:

UN TRABAJADOR QUE ESTA TRABAJANDO EN EL MOMENTO DEL CÁLCULO DE SU CTS DEL SEMESTRE NOVIEMBRE 2004 ABRIL 2005.

1. – DATOS DEL TRABAJADOR

- NOMBRE: JAIME OBANDO ORDINOLA
- EMPRESA: EL CHAVITO SAC.
- FECHA DE INGRESO: 06 de enero del 2003.
- REMUNERACIÓN BÁSICA: 1, 100 nuevos soles

- REMUNERACIÓN REGULAR: Asignación Familiar, 46 nuevos soles
- REMUNERACIÓN COMPLEMENTARIA: Horas Extras: Noviembre 2004 (73. 33 nuevos soles), Enero 2005 (73. 33), Febrero (23. 84), Abril(146,66). La suma de las horas extras es de 317.16 y se le divide entre 6 para obtener el promedio que va para el cálculo de las remuneración computable, siendo S/. 52.86 nuevos soles.
- REMUNERACIONES PERIÓDICAS SEMESTRAL: gratificación diciembre 2004 que es, S/. 1,325.34 nuevos soles, esta se divide entre 6 para que ingrese para el cálculo de la remuneración computable
- . REMUNERACIÓN PERIÓDICA MAYOR A UN SEMESTRE: vacaciones gozadas en el mes de Marzo del 2005, siendo el monto de S/. 1,2000.00 nuevos soles, para ingresar a la remuneración computable, este monto se divide entre 12, así: S/. 1000.00 nuevos soles.

2. – CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE:

a) REMUNERACIÓN BASICA	S/. 1,1000.00
b) R. REGULAR	46.00
c) R. COMPLEMENTARIA (HORAS EXTRAS)	52.00
d) R. PERIÓDICA (gratificación 2004)	220.89
e) R. PERIÓDICA MAYOR (Vacaciones)	100.00
REMUNERACIÓN COMPUTABLE	S/. 1,519.75

3. – CÁLCULO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS):

Del semestre noviembre 2004 a abril del 2005, depositado en una Entidad Financiera en Soles o en dólares según el cambio oficial en el momento del depósito.

- La remuneración computable que es S/. 1519.75, se divide entre 12 dando como resultado S/. 126.64 y esta se multiplica por 6, dando una CTS de S/. 759.87 que es el depósito en soles, de éste depósito es de libre disponibilidad del trabajador el de 50% o sea, S/. 379.93 nuevos soles.
- Si es en dólares, por ejemplo el cambio del dólar a S/. 3.34 por dólar, entonces se depositarán \$227.50 dólares americanos y como es el 50% de libres disponibilidad del trabajador, este podrá retirar \$ 113.75 dólares americanos.

TIPS DE DERECHO

LA FALTA GRAVE

La comisión de falta grave es causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador. Es la infracción, por parte del trabajador, de los deberes esenciales que emanan del contrato, de modo que hace irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves.

- ❖ El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industrial.

- ❖ La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, del volumen o de la producción, verificada por el Ministerio de Trabajo.

- ❖ La apropiación consumada o frustrada bienes o servicios del empleador bajo su custodia; su retención y utilización indebida en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización de documentos de la empresa, sin autorización; la información falsa al empleador con la intención de causarle un perjuicio u obtener una ventaja, y la competencia desleal.

- ❖ La concurrencia reiterada en estado de embriaguez, bajo influencia de drogas o estupefacientes y, aunque ni sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial debe prestar su concurso para verificar tales hechos.

- ❖ La negatividad del trabajador a someterse a la prueba correspondiente, se considera como reconocimiento de la falta.

- ❖ Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, dentro o fuera del centro de trabajo, cuando se deriven de la relación laboral. Los actos de extrema violencia, como toma de rehenes o de locales, pueden adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

- ❖ El daño intencional a los edificios, instalaciones, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta; el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos; las ausencias injustificadas por más de 180, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso; la impuntualidad

reiterada, si ha sido acusada por el empleador, y se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

EL DINERO PAGADO COMO ARRAS

Las arras se utilizan mucho en algunos tipos de contratos. Por ejemplo: en el de compra – venta de un inmueble o también en alquiler. Veamos un caso:

Juana quiere comprar la casa de Ramón, pero no cuenta con el dinero completo, el cual lo tendrá todavía en 30 días más. Ella no quiere esperar ese tiempo, por que corre el riesgo que antes aparezca otro comprador y ya no pueda adquirir ese inmueble. Entonces conviene con el dueño en comprarle la casa dentro de 30 días

Antes, dejará una cantidad de dinero como arras, en señal de su decisión de compra. Aceptadas las arras, Ramón se compromete a esperar el tiempo pactado y vender su casa a Juana.

Si pasados los 30 días, Juana cumple con pagar el precio de la casa, las arras le servirán como pago a cuenta del precio total. Pero si no cumple con pagar, perderá la suma que dejó en calidad de arras, pues Ramón, amparado por la ley, se quedará con ellas.

Aparte de ganar las arras, seguro que seguirá vendiendo la casa.

Veamos que ocurre si Juana tiene el dinero a los 30 días y quiere cumplir con la obligación, pero es Ramón quien se niega a vender. En este caso, éste deberá devolver a aquélla el doble de la cantidad que dejó en calidad de arras.

Lo mismo ocurrirá si Ramón no cumple su compromiso de esperar a Juana hasta 30 días y antes del vencimiento del plazo vende la casa a una tercera persona.

Hay, pues, que tener mucho cuidado con las arras. Básicamente hay que recordar las dos situaciones que se presentan:

❖ Si la parte que entregó las arras no cumple por causa imputada a ella, la otra parte se quedara con las arras y el contrato quedará sin efecto.

❖ Si el que recibe las arras incumple, el contrato queda sin efecto y el que las dio tiene el derecho a recibir las arras dobladas.

Cuando las arras con confirmatorias y la parte que ha cumplido la obligación prefiere demandar la ejecución o a resolución del contrato, la indemnización por daños y perjuicios se regula por las normas generales.

Manatma Gandhi