

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
FACULTAD DE INGENIERÍA ECONÓMICA Y CIENCIAS
SOCIALES



LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN EL
PERU

INFORME DE SUFICIENCIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO ECONOMISTA

POR LA MODALIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS

ELABORADO POR:

PAMELA EDITH MARQUEZ MEJIA

LIMA – PERÚ

2002

INDICE

- I. CURRICULUM VITAE**
- II. INFORME DE SUFICIENCIA**

I. CURRICULUM VITAE

II. INFORME DE SUFICIENCIA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
FACULTAD DE INGENIERÍA ECONÓMICA Y CIENCIAS
SOCIALES



LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN EL
PERU

INFORME DE SUFICIENCIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO ECONOMISTA

POR LA MODALIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS

ELABORADO POR:

PAMELA EDITH MARQUEZ MEJIA

LIMA – PERÚ

2002

INDICE

Introducción

- 1. ¿Qué es la CTS?**
- 2. Algunos Items. Importantes sobre la CTS**
- 3. Síntesis de las Normas sobre CTS**
- 4. Tratamiento Actual de la CTS**
- 5. Desnaturalización de la CTS**
- 6. Conclusiones**
- 7. Bibliografía**

Introducción

Aprovechando la oportunidad que me brinda la Facultad de Ingeniería Económica y CCSS (FIECS) para la titulación por la modalidad de actualización de conocimientos presento a consideración de la Comisión de Grados y Títulos el siguiente trabajo: “Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú” (CTS). La primera parte trata de la evolución de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú desde que fue creada en 1991; explicando el significado de la misma así como su alcance y sustento legal.

En la segunda parte se desarrolla el tratamiento actual de la CTS, analizando como del 50% de libre disponibilidad de los depósitos los trabajadores pueden disponer actualmente del 100%.

Finalmente se trata de explicar por que la Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú no ha cumplido sus fines: de servir como previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, perdiendo la naturaleza para la cual fue creada. Asimismo evaluamos la posibilidad de la implementación de un Seguro de Desempleo en el Perú.

La Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú

1.- ¿Qué es la CTS?¹

En el Perú, se establece un beneficio único al momento en que el trabajador del sector privado culmina su relación salarial, el cual se denomina Compensación por Tiempo de Servicios, el cual asciende al equivalente de un sueldo por año trabajado. Este incentivo laboral aseguraría hasta cierto período la estabilidad del ingreso del trabajador.

La CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de la promoción del trabajador y su familia. La naturaleza de la CTS es la entrega de un beneficio único al trabajador del sector privado cuando cesa de su trabajo.

La CTS está regulada por el Decreto Legislativo N° 650 (el Peruano: 24-07-1991), vigente desde el 23-08-1997, cuyo Texto Unico Ordenado (TULO) se aprobó por Decreto Supremo 001-97-TR de 01-03-1997 debido a la serie de modificaciones efectuadas al texto original; su Reglamento vigente fue aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR (El Peruano: 15-04-97).

2.- Algunos Items. Importantes sobre la CTS

- Hay que anotar que la Compensación por Tiempo de Servicios es un derecho estipulado tanto: en la Constitución de 1979; donde en su Art 44 establecía “.....Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios” y en la Constitución de 1993 donde en su Art 25 establece: “...Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. Y fue precisamente dentro de las normas de la constitución pasada en donde se dieron los pasos para este cambio en la legislación laboral (la norma se dictó bajo el amparo de las facultades extraordinarias del Presidente de la República que se contemplan en el inciso 20 del Art. 211). La nueva norma tiene por finalidad la entrega oportuna al trabajador de la Compensación por Tiempo de Servicios, (la cual en los regímenes anteriores no se cumplía). Lo que se hacía en aquellos tiempos era que la empresa misma mantuviera bajo su poder dicha compensación de los trabajadores hasta que éstos cesaran, hecho que realmente no ocurría por la difícil situación económica que venían atravesando las empresas como consecuencia de la crisis económica que sufría el país y lo que ocasionaba que en la práctica, no se garantizaba el pago de la compensación por tiempo de servicios dentro de las 48 horas del cese conforme lo establecían las disposiciones legales vigentes.

- Con el Decreto Supremo 015-91-TR se estableció que los regímenes vigentes de compensación por tiempo de servicios de los trabajadores obreros y empleados del régimen laboral común de la actividad privada no garantizaban los fines de su creación y, frecuentemente, su correcta y oportuna percepción por los trabajadores, situación que debía ser corregida.
- Por todo ello se establece el régimen de compensación por tiempo de servicios de los trabajadores obreros y empleados, comprendidos en el Régimen Laboral de la Actividad Privada.
- La compensación por tiempo de servicios correspondiente a la reserva acumulada al 31 de diciembre de 1990 se calculaba de acuerdo a las normas vigentes a esa fecha. Los empleadores iban entregando al depositario designado por el trabajador, dentro del primer semestre de cada año, a partir de 1991, el saldo de la reserva de la compensación por tiempo de servicios; el primer depósito se realizó en el mes de mayo de 1991, comprendiendo el período de enero a abril del mismo año.
- Los empleadores que por causas justificadas se encontraban imposibilitados de cumplir con lo establecido en el párrafo anterior, tendrían un plazo de dos años para iniciar su cumplimiento. En tal caso presentaban ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una declaración jurada señalando en forma precisa las causas por la que se acogían a este beneficio.

- También a solicitud del trabajador y sólo por convenio individual que sería puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, se podría sustituir los respectivos depósitos, por un depósito que quedaba en poder del empleador. El convenio tendría una duración máxima de dos años, pudiendo ser prorrogado sucesivamente, previo acuerdo entre ambas partes y por períodos iguales. Actualmente estos convenios tienen como plazo máximo un (1) año, pueden ser prorrogados por períodos anuales sin que exceda de cuatro años, debiendo culminar en todos los casos, el 4 de octubre del 2000. Según el DU 070-2000, se autorizó que la prórroga de dichos convenios individuales sea hasta el 31 de diciembre del 2000.

- En términos sencillos, la CTS es un ahorro forzoso que no representa ningún tipo de sobre costo para las empresas privadas ya que se trata de una parte del salario que en lugar de pagarse directamente al trabajador se deposita en instituciones que la ley autoriza para captar este tipo de depósitos de naturaleza de largo plazo.

- Además se debe anotar que los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios ocupan un lugar importante en la estructura de depósitos del sistema bancario y en última instancia, con su manipulación a través de la normatividad, por parte del gobierno, un mecanismo “barato” para enfrentar la recesión. Así tenemos:

Cuadro Nº 1

DEPOSITOS A PLAZO DEL SISTEMA BANCARIO:
(PARTICIPACION POR BANCO: Millones de nuevos soles)

	Continental	Crédito	Wiese	Interbank	Santander	Banca
			Sudameris		Central Hispano	Múltiple
Depósitos Totales	9173	13609	2561	9093	3828	44540
CTS	646	1856	97	633	153	3544
Participación	7%	14%	4%	7%	4%	8%

Fuente: SBS al 30 de noviembre 2001

Cuadro Nº 2

DEPOSITOS DEL SISTEMA BANCARIO:
(PARTICIPACION POR BANCO)

	Continental	Crédito	Wiese	Interbank	Santander	Banca
			Sudameris		Central Hispano	Múltiple
Depósitos	21%	31%	20%	9%	6%	100%
CTS	18%	52%	18%	4%	3%	100%
CTS MN	24%	44%	13%	8%	2%	100%
CTS ME	18%	53%	19%	4%	3%	100%

Fuente: SBS al 30 de noviembre 2001

- Con respecto al Item anterior según el Balance General de la Banca Múltiple al 30 de Noviembre del 2001, expresado en cifras ajustadas por la inflación, publicado por la Superintendencia de Banca y Seguros la CTS representa el 8% de los depósitos a plazo que la Banca Múltiple mantiene. Además cerca del 91% de los depósitos de la CTS están

en dólares americanos. Estos resultados llevan a la conclusión que ésta clase de depósitos ocupan un lugar importante dentro de la estructura de los depósitos del sistema bancario, se podría afirmar que constituyen un fondeo para los bancos.

3.- Síntesis de las Normas sobre CTS

- La CTS devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido éste requisito toda fracción se computa por treintavos. Esto significa que en casos de cese, antes de cumplir el mes de servicios, el trabajador no tiene derecho a CTS por los días laborados.
- Tienen derecho a la CTS los trabajadores de la actividad privada que laboren un promedio mínimo de jornada de 4 horas diarias para un mismo empleador y según el Decreto Legislativo N°857 a partir del 5 de Octubre de 1996 los profesionales que presten servicios profesionales a personas naturales o jurídicas, para tener derecho a la CTS, deben laborar como mínimo cuatro horas diarias en el centro de trabajo.
- Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios prestado en el país o en el extranjero, cuando el trabajador ha sido contratado en el Perú.
- Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- 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.
 - 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
 - e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.
 - f) Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. En este concepto se incluyen las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.
- Son remuneraciones computables para la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente percibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor; cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de libre disponibilidad del trabajador.

Las remuneraciones no computables son:

- a) Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva.

- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
 - c) El costo o valor de las condiciones de trabajo.
 - d) La canasta de Navidad o similares
 - e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo.
 - f) La asignación o bonificación por educación.
 - g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza.
 - h) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para su cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario.
 - i) El refrigerio que no constituya alimentación principal (se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida).
-
- Los depósitos de la CTS tienen efecto cancelatorio en los depósitos semestrales efectuados desde 1991 (Mayo y Noviembre) y los depósitos anuales obligados y facultativos correspondientes a la CTS y devengados a 1990. El “efecto cancelatorio” queda entendido en que una vez efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación.
 - Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos 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.

- Los empleadores deben efectuar los depósitos semestrales dentro de los primeros 15 días naturales de Mayo y Noviembre de cada año. El empleador que no paga o no deposita la CTS en las oportunidades que la ley señala, será responsable del pago de los intereses y la diferencia del cambio a que hubiera lugar, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente.
- El trabajador elige cualquier institución permitida por la ley para depositar su CTS, en caso contrario será el empleador quien le deposite en cualquier institución autorizada bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido. Además el trabajador, en cualquier momento, puede solicitar a su empleador que comunique a la institución depositaria el traslado del monto acumulado, incluido los intereses, a cualquier otra institución autorizada elegida por el trabajador. Según la Superintendencia de Banca y Seguros estas instituciones son sólo las empresas bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito que capten recursos del público y cajas de ahorro y crédito.
- El trabajador debe elegir un solo depositario, tanto para la CTS acumulada a 1990, como para los depósitos semestrales desde 1991.

- Los depósitos de la CTS no se pueden embargar. Los montos depositados y sus intereses son intangibles e inembargables, salvo por deudas alimenticias. Todo pacto contrario es nulo de pleno derecho. Asimismo el trabajador puede efectuar retiros parciales de la CTS de libre disposición y hasta el 50% salvo que estos depósitos estén garantizando un préstamo otorgado por el banco o por el empleador, en la medida que haya alcanzado el límite referido.
- Si el trabajador es despedido por falta grave, y ha causado perjuicio económico al empleador, éste podrá notificar al Banco la retención de la CTS y sus intereses, hasta los resultados del juicio que deberá promover el empleador dentro de los 30 días de ocurrido el cese. Vencido el plazo anterior, si el empleador no ha interpuesto la demanda, no procederá la retención de los fondos depositados en el Banco.
- El empleador otorga la constancia para el retiro de la CTS en los casos de fallecimiento del trabajador para el retiro del 50% por el cónyuge que sobrevive y para el retiro total de la CTS, en los casos de cese del trabajador.
- Sólo el adelanto de remuneraciones, venta o suministro de mercaderías y préstamos para casa habitación constituye deudas del trabajador que, en los casos de cese, pueden compensarse con la CTS en el orden siguiente y hasta por un 50% de la compensación por tiempo de servicio: con la CTS que el empleador debe pagar directamente; con la CTS por los años aún no depositados a 1990 con la CTS depositada en el banco.

- Como se recordará la posibilidad de celebrar convenios individuales de sustitución de depositario de la CTS con los trabajadores se encuentra regulado en los Arts 34 y 35 del TUO de la Ley CTS. El DU 127-2000 establece:
 - Desde el pasado 1 de Noviembre de 1999 no pueden celebrarse nuevos Convenios.
 - Hasta el 28 de Febrero del 2001, en vía de regularización, pueden presentarse los Convenios CTS que se hubiesen celebrado en el año 2000, siempre que dichos convenios comprendan como máximo hasta el período mayo-octubre 2000.
 - La CTS que mantenga el empleador al amparo de los Convenios celebrados con sus trabajadores, deben ser transferidos al Sistema Financiero, hasta en 48 cuotas iguales, consecutivas y pagaderas mensualmente:
 - A partir del vencimiento del Convenio; ó
 - A partir del vencimiento de la prórroga del Convenio, siempre que dicha prórroga haya sido acordada y presentada hasta el 28 de febrero del 2001.
 - Las prórrogas de los Convenios CTS no eximen de la obligación de efectuar los depósitos mensuales de CTS.

4.- Tratamiento Actual de la CTS

Como ya se dijo anteriormente mediante los Decretos Supremos Nros 001-97-TR y 004-97, que aprobaron el Texto Unico Ordenado (TUO) de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y su Reglamento², en dichas normas se indica que la CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador; depósitos que se efectuarán en los meses de Mayo y Noviembre de cada año en función de tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de Abril y Octubre. Además el trabajador puede efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su CTS e intereses acumulados siempre que no excedan el 50% de los mismos. Según Decreto de Urgencia 030-99 se autorizó excepcionalmente y por única vez que el trabajador podría retirar hasta el 15% del total depositado de la cuenta Compensación por Tiempo de Servicios.

En el gobierno de Valentín Paniagua, como una medida de urgencia debido a la recesión y con el objetivo de incrementar los niveles de demanda interna que propicien una reactivación económica, se autorizó mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2000 que:

² “ El Peruano”, Normas Legales, 30-12-2000, pags.196534-196535.

“ El Peruano”, Normas Legales, 22-01-2001, pag. 197595.

“ El Peruano”, Normas Legales, 02-10-2001, pag. 210683.

- La CTS que se devengue entre el 1 de enero y el 31 de octubre del año 2001, se deposite mensualmente en la entidad financiera elegida por el trabajador a razón de 8.33% de la remuneración percibida en dicho mes.
- Dichos depósitos deben producirse los primeros 5 días hábiles de cada mes siguiente. Desde luego, aquellos empleadores que incumplan esta obligación deberán pagar los intereses respectivos según la tasa de interés aplicable a los depósitos CTS de la entidad financiera y el tipo de moneda que el trabajador hubiera elegido.
- Respecto de los trabajadores ingresados a partir del 1 de Enero del 2001 se precisa que para percibir la CTS deben cumplir con el primer mes de trabajo para que se devengue CTS a su favor, pagándose toda fracción por treintavos.
- La totalidad de depósitos que se efectúen durante el período Noviembre del 2000 a Diciembre del 2000 y del 1 de Enero del 2001 al 31 de Octubre del 2001 más sus intereses son de libre disposición durante el plazo de vigencia de la norma y no tienen el carácter de intangibles por lo que no pueden garantizar préstamos concedidos por el depositario ni tampoco los intereses generados por éste préstamo.
- La excepción a la intangibilidad de los depósitos de CTS y sus intereses está dada única y exclusivamente en caso de embargo por alimentos y hasta el 50%.

- Las remuneraciones principales y las complementarias de naturaleza variable o imprecisa como las horas extras, comisiones, etc., se consideran parte de la remuneración computable. Así como también las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad).

Actualmente mediante Decreto de Urgencia 115-2001 se estableció la prórroga del sistema de depósito mensual de CTS hasta el 30 de Abril del 2002. La justificación se encuentra por el lado de la lucha contra la recesión a través del incremento de la demanda interna.

5.- Desnaturalización de la CTS

A continuación se mencionará algunas prácticas que por su naturaleza han pervertido el fin por el cual fue creado la CTS:

- Las disposiciones actuales, antes mencionadas, desvirtúan la finalidad primordial para la cual fue creada la CTS, es decir servir como previsión de las consecuencias que origina el cese en el trabajo. Con las nuevas prácticas en el tratamiento de la CTS, ésta se está convirtiendo en un simple incremento en las remuneraciones que, a la postre, hará desaparecer este beneficio³. Además está siendo utilizada como política del gobierno para poder afrontar los estragos de la crisis en el consumo y por ende en la demanda agregada que genera recesión y desempleo. Son medidas cortoplacistas que buscan compensar una situación coyuntural en desmedro de un beneficio, que en cierta forma, protege al trabajador.
- Es contraproducente desalentar el desarrollo de una cultura del ahorro que a través del porcentaje intangible de la CTS (50 por ciento) se estaba promoviendo lentamente. La CTS es un fondo importante como fuente de recursos domésticos de largo plazo para el sistema

³ Bojillo y Llamada (julio 2000), "Lineamientos de Protección Social: El Caso Peruano" pag. 41

financiero. Con el depósito de la CTS de manera mensual, aquellas personas que desean incrementar el nivel de depósito CTS (ahorrar) ya no pueden hacerlo en su cuenta CTS pues sólo los empleadores están facultados a incrementar dicha cuenta.

- El 50% de la CTS que es de libre disponibilidad y que en un momento se entregó como garantía para obtener un crédito personal otorgados por los Bancos, ocasionó que muchas personas accedieran a ésta modalidad de crédito, el mismo que podían pagar en cuotas fijas y a tasas de interés muy bajas y competitivas. Siendo en ésta época beneficioso para los Bancos. Actualmente dichas tasas de interés son altísimas, la brecha entre las tasas activas y pasivas son considerables (se adjunta cuadro), asimismo las personas no han cumplido con el pago de sus cuotas, en algunos casos su fondo CTS acumulado es menor a su deuda actual. Todo esta situación pervierte el fin para lo cual fue creado la CTS, ya que lo que primero que hace el trabajador al cesar es pagar su deuda y en muchos casos refinanciar el saldo deudor, producto que los Bancos vienen ofreciendo. Así tenemos que actualmente en el Banco Continental existen: 15,646 personas con deuda CTS.

A continuación presentamos datos acerca de las tasas pasivas que los principales Bancos del sistema financiero nacional pagan a los clientes cetesistas:

Cuadro Nº 3		Tasas en Moneda Nacional					
Continental		Credito		Wiese Sudameris		Interbank	
Hasta S/. 20,000	6%	Hasta S/. 20,000	5.125%	Hasta S/. 10,000	7.0%	Hasta S/. 20,000	7.0%
De S/. 20,001	6.5%	De S/. 20,001	5.250%	De S/. 10,001 a 100M	7.5%	De S/. 20 M a 100M	7.5%
Más de S/. 100,000	6.75%	Más de S/. 100,000	5.375%	Más de S/. 100,000	7.5%	Más de S/. 100,000	7.5%

Fuente: Encuesta Telefónica

Cuadro Nº 4		Tasas en Moneda Extranjera					
Continental		Credito		Wiese Sudameris		Interbank	
Hasta \$3,000	2.500%	Hasta \$3,000	2.125%	Hasta \$2,000	3.350%	Hasta \$3,000	3.35%
De \$3,001 a 50,000	2.625%	De \$3,001 a 50,000	2.250%	De \$2,001 a 5,000	3.350%	De \$3,001 a 50,000	3.50%
Más de \$50 M	2.750%	Más de \$50 M	2.375%	De \$5,001 a 50,000	3.350%	Más de \$50 M	3.60%
				De \$50,001 a 100,000	3.500%		
				Más de \$100,000	3.600%		

Fuente: Encuesta Telefónica

- Es importante mencionar, que el saldo disponible de CTS en el sistema bancario ha disminuido en el año 2001, lo cual demostraría que los retiros en el presente año han sido mayores que los aportes como resultado de las nuevas medidas dictadas por el gobierno que pretendían incentivar el consumo para hacer frente a la recesión que nos viene agobiando. Pero se ha venido perdiendo el objetivo por el cual fue creado el mecanismo que es el de ser utilizado cuando el trabajador cese. Por lo tanto, de producirse el cese del trabajador los

recursos que podían haber sido útiles en ese periodo de desempleo solo podrían financiar un período de tiempo muy limitado.

Cuadro N° 5 DEPOSITOS CTS EN EL SISTEMA BANCARIO:
(MILLONES DE NUEVOS SOLES)

	Jun-98	Dic-98	Jun-99	Dic-99	Jun-00	Dic-00	Jun-01	Dic-01
Banco de Crédito	1667.4	1786.3	1800.6	1723.9	1784.0	1879.8	1905.3	1856.1
Banco Continental	669.9	740.0	732.6	679.2	696.0	701.8	688.6	646.2
Banco Wiese Sudameris	727.1	756.0	746.7	761.8	786.7	711.2	684.4	633.2
Banco Interbank	131.7	114.2	191.0	177.4	181.8	177.8	165.5	153.4
Banco Santander	57.9	69.2	80.1	84.2	88.2	91.0	101.8	97.2
Otros	129.5	133.4	89.0	21.0	31.2	125.5	143.3	157.7
Total	3383.5	3599.1	3640.0	3447.5	3567.9	3687.1	3688.9	3543.8

Elaboración Propia

Fuente: EFFF de los principales Bancos del Perú

6.- Conclusiones

- De acuerdo a la definición legalista de empleo formal (empleos con un contrato formal de trabajo, algún beneficio social o sindicato):

Cuadro N° 6 Poblacion Peruana: Año 2000
(miles de habitantes)

Categoría de Ocupación	N° de Habitantes	Estructura Porcentual
Empleo Formal	1548.4	6
Empleo Informal	10222.7	39
Desocupados	563.1	2
PEA	12334.2	47
No PEA	13892.5	53
Total Población	26226.7	100.0

Fuente: INEI

Cuadro N° 7 Poblacion Peruana: Año 2000
(miles de habitantes)

Categoría de Ocupación	N° de Habitantes	Estructura Porcentual
Empleado Privado	3965.0	15
Empleado Público	1012.8	4
Independientes y domésticos	6793.3	25.9
Desempleados	563.096	2.1
PEA	12334.2	47.0
No PEA	13892.5	53.0
Total Población	26226.7	147.0

Fuente INEI

Para efectos de este reporte, la definición más apropiada es la legalista puesto que define la posibilidad de recibir protección contra el desempleo con la CTS. Estos Resultados fueron obtenidos por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) para el año 2001. Con estos datos en el Cuadro N° 6 podemos destacar que el empleo formal significa solo el 13 por ciento del empleo total del país y representa sólo el 6 por ciento de la población nacional. En el Cuadro N° 7 se observa claramente que existe cerca 535 mil empleados formales que pertenecen al sector privado (suponiendo que todos los trabajadores públicos son formales), entonces teniendo en consideración que sólo el sector privado es el que cotiza en la CTS, se tendría que el empleo formal privado representa el 5% por ciento del empleo total⁴.

- La CTS tiene una cobertura muy baja para los trabajadores pobres que se encuentran mayoritariamente en el sector informal sea como autoempleado o como trabajador independiente sin contrato de trabajo. Es poco probable poder expandir el sistema a este tipo de trabajadores dada su limitada capacidad de ahorro y su enorme valoración de ingreso y consumo presente.
- Los depósitos mensuales han traído un gasto mayor en planillas desde el mes de Enero del 2001 lo que disuade a los empresarios de otorgar aumentos de remuneraciones durante los años 2001 y porque no también, el 2002. También se debe eliminar la facultad que tienen los trabajadores para otorgar a las empresas la prerrogativa de retener y utilizar los recursos de su

⁴ Este porcentaje se calcula descontando del empleo formal, el empleo del sector público (suponiendo que todos los trabajadores estatales son formales), dividiendo este resultado entre el empleo total.

CTS, ya que la probabilidad de recuperar los recursos de la CTS en el caso de quiebra de estas empresas es baja.

- Es necesario hacer algunas consideraciones finales al respecto. La CTS es un fondo constituido para proteger al trabajador dependiente del sector privado en caso de desempleo. Los retiros parciales que ahora se permiten realizar distorsiona el objetivo de este fondo contingente, pues, se desprotege al trabajador dado que todos los depósitos que perciba por dicho beneficio pueden ser utilizados (libre disponibilidad al 100%). Más aún, en la coyuntura actual en que la mayor rotación y movilidad en el trabajo producen una mayor inestabilidad en el empleo y períodos mayores de inactividad.
- Asimismo pretendiendo hacer un análisis de la viabilidad del establecimiento de un Seguro de Desempleo en el Perú: tomamos como punto de partida los pagos promedio mensual que se hace por concepto del aporte en las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP) , tenemos que en promedio en el año 2000, se ha depositado S/.105 millones mensuales que corresponde a los depósitos efectivamente hechos. El aporte de 8 por ciento en AFP's equivale al 8,33 por ciento que es el doceavo que se desembolsaría por concepto de CTS. Es decir, en el límite habría S/.105 millones más cada mes en la economía. Hay que añadir a este monto los aportes que recibe el Sistema Nacional de Pensiones, que a marzo 2001 era de S/.45 millones cada mes. Pero no todo es privado. De estos 45, se estima que S/.13 millones corresponden a público y S/.32 millones a privados. Lo que significa que máximo habría

20,5 millones más (dado que la tasa de aporte al SNP es de 13 por ciento) . La suma total sería de S/.125 millones mensuales que se dispondrían para el financiamiento del desempleo.

- En el caso que se opte por un fondo común, en el cual los aportes de los trabajadores financian a los desempleados, dado que actualmente el número de desempleados alcanzaría los 563 mil en todo el Perú. Suponiendo que se les otorgaría a éstos un salario mínimo de S/.420 soles, los requerimientos de fondos mensuales para financiar éste seguro sería de aproximadamente S/230 millones.
- Con lo cual hay una diferencia mensual de S/.105 millones que tendrían que ser financiado por el gobierno. Esto haría que el presupuesto público se incremente en S/.1260 millones (US\$360 millones), con lo cual se incrementaría el déficit primario del Sector Público (que es de 3,2 por ciento del PBI a 3,9 por ciento del PBI), lo cual traería graves problemas de financiamiento al gobierno, con un mayor endeudamiento que no sería sostenible en el tiempo.
- Es por esto que la opción de establecer un Seguro de Desempleo a través de un fondo común no sería viable por estos motivos, además de la noción de un Seguro de Desempleo incidiría en la tasa de desempleo, debido a que habrían incentivos que la población que no forma parte de la PEA, al perder su trabajo no este buscándolo (lo cual lo excluye de la definición de PEA), incrementando la tasa de desempleo y por lo tanto los requerimientos de fondos para su financiamiento y aun más crecería los trabajos informales.

- La única forma de que un esquema como éste sea viable sería atacar a los determinantes de ésta. En primer lugar, como se mencionó el empleo formal privado es el que cotiza en la CTS, siendo éstos aproximadamente apenas el 5 por ciento del empleo en el país; en todo caso la formalización del empleo haría que los aportes se incrementen, y para cubrir ese déficit de fondos necesarios para cubrir a los desempleados la participación del empleo debería duplicarse. En todo caso, se puede deducir que existe un problema de calidad del empleo el que impide elaborar un esquema de este tipo, lo cual es consecuencia de la situación económica del país. Con una economía recesada la cantidad de empleos disminuye al no existir la demanda suficiente para la producción nacional, a la vez que la calidad del empleo se reduce al necesitar la flexibilización del costo salarial de las empresas. Existiendo dos problemas que se complementan, por un lado se incrementa el número de desempleados o de personas que se retiran del mercado laboral (el cual no es reflejado en las estadísticas de desempleo), y por otro lado, la calidad y condiciones de empleo, son menos favorables, ya que de existir una menor cantidad de empleo, pero que sea bien remunerado y con beneficios laborales (aportes al seguro social, compensación por tiempo de servicios, bonificaciones, etc.), estos trabajadores bien empleados podrían aportar los fondos necesarios para garantizar un ingreso a aquellos que se encuentran desempleados, lo cual podría ser retribuido cuando se dé el caso opuesto. En estas condiciones se darían las condiciones de establecer un esquema de seguro de desempleo mediante un fondo común.

- La otra alternativa sería establecer un mecanismo de Seguro de Desempleo como el que esta implementándose en Chile⁵. Pero en primer lugar el benéfico del seguro de desempleo sería para aquellos trabajadores que cotizan en este mecanismo, que en nuestro caso sería los empleados formales, que como ya se dijo son una proporción muy baja de la fuerza de trabajo (13 por ciento del empleo y 6 por ciento de la población del país). Además, un punto importante es saber que clase de institución administrará el fondo de Seguro de Desempleo si éste se instaura en el Perú. Debe tenerse en cuenta que en éste caso, una institución del Estado no sería conveniente para la administración de los recursos, debido a que sería una cantidad de fondos que podrían ser utilizados para otros propósitos e incluso con fines políticos. Chile parece haber encontrado una alternativa en el sector privado así como lo hizo con el sistema de pensiones a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones. Sería la alternativa más conveniente, pero hay que considerar que debe existir una reglamentación clara acerca de cómo estos fondos van a ser administrados, así como la comisión que cobre la administradora de los fondos. En todo caso, la alternativa del fondo individual, no sería muy diferente al caso del esquema de CTS tal como fue concebido inicialmente.
- Es por eso que compete al Estado, crear las condiciones necesarias para que un esquema de Seguro de Desempleo sea viable. En primer lugar, a través de políticas fiscales y monetarias adecuadas que atraigan inversiones productivas al país, que generen mayores puestos de trabajo, los cuales sean cada vez de mayor calidad. Además, debe existir una política de empleo que fomente la formalización de la mano de obra y asegure condiciones laborales

⁵ Ministerio de Trabajo de Chile (setiembre 2001), "Seguro de Cesantía: Informe Técnico", varias páginas

adecuadas. Con mayor actividad productiva y mayor empleo y mejores salarios, el Estado también recaudaría mayores ingresos, y se generarían condiciones para crear mecanismos que beneficien a los que no tienen empleo.

7.-Bibliografía

- Bojillo, Cesar y Llamada, Gustavo. “Lineamientos de Protección Social: El Caso Peruano”. Washington D.C., julio de 2000.

- Constitución Política del Perú de 1979.

- Constitución Política del Perú de 1993.

- “ El Peruano”, Normas Legales, 19-06-1999, pag. 174403.

- “ El Peruano”, Normas Legales, 30-12-2000, pags.196534-196535.

- “ El Peruano”, Normas Legales, 22-01-2001, pag. 197595.

- “ El Peruano”, Normas Legales, 2-10-2001, pag. 210683.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. “Encuesta Nacional de Hogares: ENAHO 2000”. Lima, 2001

- **Ministerio de Trabajo de Chile. “Seguro de Cesantía: Informe Técnico”. Santiago de Chile, setiembre de 2001.**

- **“Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios” publicado en el Diario Oficial El Peruano el 1 de Marzo de 1997.**