

Boletín

CLÍNICA JURÍDICA
CUSCO-UNSAAC

NOVIEMBRE, 2020

VOL 01/ NUM
07





Contenido

02 PRESENTACIÓN

03 LA LIBRE DISPONIBILIDAD DE LA
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE
SERVICIOS COMO SALIDA AL
ESTANCAMIENTO ECONÓMICO A
CONSECUENCIA DEL COVID-19.

06 VIOLENCIA DE GÉNERO ¿UN PROBLEMA
DE DERECHOS HUMANOS?

08 CRÉDITOS

Presentación

El mes de noviembre del 2020 será sin duda recordado como aquel en el que la población despertó y se levantó a voces, carteles y cacerolazos debido a la dura crisis política que viene atravesando nuestro país desde hace ya varios años atrás.

Estas negativas situaciones suscitadas han traído consigo un golpe a los derechos humanos reprimiendo fundamentalmente el derecho a la protesta y por conexión el derecho a la libertad de expresión de la población enardecida que en defensa de la democracia se movilizaron a la largo y ancho del Perú.

Por ello, la Clínica Jurídica del Cusco se complace en presentar el 'BOLETÍN VOL 01/NUM 07', contando con la participación de distinguidos juristas y aportar de esta manera a la investigación jurídica local, nacional e internacional.



¿Quiénes somos?

La Clínica Jurídica Cusco UNSAAC, es una asociación sin fines de lucro/círculo de estudios de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que promueve la experiencia de la práctica profesional entre los estudiantes de Derecho asumiendo casos de defensa de los intereses difusos.



LA LIBRE DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS COMO SALIDA AL ESTANCAMIENTO ECONÓMICO A CONSECUENCIA DEL COVID-19

JOSÉ DANIEL FLORES
VÁSQUEZ*

RESUMEN

A lo largo del presente año el Estado ha tratado de lograr dinamizar la economía nacional proponiendo proyectos de Leyes, normas en las que no se vieran afectados a futuro los recursos del económicos del Estado, preponderando así su estabilidad al regular medidas extraordinarias para aliviar las economías familiares y así poder contrarrestar los efectos generados por la inmovilización como consecuencia del COVID-19. Es así que en el presente artículo se analizara los antecedentes normativos que se tiene respecto de la libre disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios y como debería ser tratada de acuerdo a la nueva normalidad que estamos viviendo para finalmente establecer si debió ser considerada una salida al estancamiento económico que se ha vivido los últimos meses.

CONTENIDO

Para iniciar el presente artículo, debemos en principio indicar cuál es el espíritu de la Compensación por Tiempo de Servicios, es decir que quiso regular el legislador al momento de crear esta figura, en ese entender tenemos que por Decreto Supremo N° 001-97-TR cuyo reglamento es aprobado por el Decreto Supremo N° 004-97-TR, se señala que este beneficio tiene la calidad de ser social y de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, otra característica de este beneficio es que es intangible y que solo procede al cese del trabajador empero contiene excepciones para el retiro de montos parciales a los cuales se les denomina de libre disposición.

Para hablar de la libre disposición o disponibilidad previamente debemos señalar que actualmente la única norma que la regula es la Ley N° 30334, Ley que Establece Medidas para Dinamizar la Economía en el año 2015 el

* Abogado por la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, egresado de la escuela de postgrado Doctorado en Derecho por la Universidad Particular Néstor Cáceres Velasquez, Asistente Judicial de Despacho del Quinto Juzgado Laboral de Cusco.

LA LIBRE DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS COMO SALIDA AL ESTANCAMIENTO ECONÓMICO A CONSECUENCIA DEL COVID-19

JOSÉ DANIEL FLORES
VÁSQUEZ*

mismo que en su articulado 5.1[1], ya regulaba sobre la materia, la pregunta que surge es ¿Teniendo esta libre disponibilidad de monto dinerario, podría ser una salida a la falta de recursos económicos en tiempos del COVID 19? Para ello debemos señalar que en la actualidad la mayoría de los trabajadores han visto recortado su presupuesto debido a la falta de ingreso mensual toda vez que en aplicación a la suspensión perfecta de labores no percibieron sus remuneraciones, en se sentido teniendo en consideración que el beneficio denominado la Compensación por Tiempo de servicios envuelve un carácter social para ser utilizado en caso de contingencia, cuando el trabajador no perciba una remuneración por falta de trabajo, por ende podemos señalar que la respuesta a la pregunta planteada es un sí rotundo, a la luz de la satisfacción de la necesidad de atención prioritaria de las necesidades básicas.

De los efectos favorables a la luz de una libre disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios

El legislador todavía en el año 2015, trató de crear una fuente distinta a la convencional para reactivar y dinamizar la economía dentro del país y, si bien es cierto la noma en mención tiene un límite para el retiro el cual no puede exceder las cuatro remuneraciones brutas de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios, actualmente no se hace mención alguna de ello, no existe una publicidad al respecto por parte del Estado, desde nuestra postura creemos que se debió cumplir con ello además de realizar una regulación extraordinaria para situaciones en las cuales las condiciones de sobrevivencia estén limitadas por fuerzas extraordinarias de la naturaleza o ajenas al mismo trabajador, al respecto ya se ha regulado la figura del caso fortuito o fuerza mayor, así pues en esta nueva normalidad que nos toca vivir el trabajador que dejó de percibir una remuneración mensual debido a una fuerza mayor, por lo que debió tener

[1]5.1Autorízase a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas, de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición. Para tal efecto, se considerará el monto de la última remuneración del trabajador, y corresponderá a los empleadores comunicar a las instituciones financieras el monto intangible de cada trabajador.

LA LIBRE DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS COMO SALIDA AL ESTANCAMIENTO ECONÓMICO A CONSECUENCIA DEL COVID-19

JOSÉ DANIEL FLORES
VÁSQUEZ*

acceso al fondo compensatorio regulado por la Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que pudo haberse disminuido las cuatro remuneraciones que son el límite intangible de los fondos, máxime si consideramos que el monto de la remuneración mínima alcanza para solventar una canasta familiar y servicios básicos y que según estudios realizados por la Cámara de Comercio de Lima no cubriría a tres miembros de una familia, la misma que no puede ser solventada por la mayoría de los trabajadores que como se indicó perciben una remuneración mínima vital y que en la actualidad su labor fue suspendida creándose así una alternativa más viable, más rápida y más estratégica con la finalidad de no desestabilizar los fondos estatales cuya naturaleza es distinta a las contingencias temporales como lo es la Compensación por Tiempo de Servicios.

CONCLUSIÓN

Existiendo una regulación respecto a la libre disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios, en nuestra actualidad debe dársele mayor publicidad para que de esa manera se pueda coadyuvar a la economía de las familias que se han visto afectados sus ingresos por la suspensión de labores, tomando un rol protagónico el Estado en su papel estratégico para el desarrollo y mejora en la economía del sector laboral, regulando los límites máximos de intangibilidad de la ya señalada libre disponibilidad del beneficio.



VIOLENCIA DE GÉNERO ¿UN PROBLEMA DE DERECHOS HUMANOS?

BANESA FARFAN SARAVIA**

RESUMEN

La legislación que aborda la violencia contra la mujer sigue siendo inexistente, inadecuada o mal implementada, una deuda histórica por parte del estado peruano.

CONTENIDO

5281 casos de violencia familiar y sexual en niñas, adolescentes y mujeres se reportaron en la región del Cusco hasta octubre del presente año según el Centro de Emergencia Mujer, a puertas de celebrar el bicentenario del país y con una epidemia mundial, nos preguntamos ¿Cómo vamos comprendiendo los derechos humanos de las mujeres?

Para abordar la violencia de género desde el ámbito de los derechos humanos, todos los instrumentos y mecanismos adoptados por las Naciones Unidas para la lucha en la eliminación de la violencia contra la mujer contienen disposiciones para abordar la temática de discriminación por motivo de sexo, está pretende asegurar que los hombres y mujeres puedan gozar de igual forma de todos los derechos adoptados en tratados internacionales.

Es importante recordar el primer artículo de la Declaración de los Derechos Humanos, "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros", a partir de la Declaración Universal se van desarrollando todos los tratados y convenciones adoptados por ONU, entre ellos el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos sociales económicos y culturales, la Convención

** Fundadora y directora general de Ñañaykuna, tallerista y consultora de diferentes proyectos basados en temas de igualdad de género, desarrollo Personal, educación Sexual y participación política Juvenil para la ONU, organizaciones sociales y entidades del estado.

VIOLENCIA DE GÉNERO ¿UN PROBLEMA DE DERECHOS HUMANOS?

BANESA FARFAN SARAVIA**

Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer esta ratificada por 189 países mencionando en su primer artículo los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Creando así el I Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, visibilizando en sus recomendaciones que en muchos de los estados, la legislación que aborda la violencia contra la mujer sigue siendo inexistente, inadecuada o mal implementada, una erosión en los marcos políticos para eliminar la discriminación y violencia contra la mujer la cual muchas veces está justificada por las creencias culturales, religiosas o las prácticas fundamentalistas las cuales debilitan las respuestas políticas y sociales para la eliminación de la violencia y discriminación contra las mujeres, en este sentido podemos ver la falta o poca de acción por parte del estado peruano en disminuir las brechas de desigualdad de género para asegurar el cumplimiento de los derechos de todas y todos

Clinica Juridica Cusco



Créditos

DIRECCIÓN GENERAL

Bianca Celene Chahuayo Huillca

COMISIÓN DE DISEÑO DE PORTADA

Evelyn Estefani Cruz Olmeda

COMISIÓN DE EDICIÓN GENERAL

Evelyn Estefani Cruz Olmeda
Samantha Yomira Castañeda
Laoaiza

PARTICIPACIÓN

José Daniel Flores Vásquez
Banesa Farfan Saravia