

# “Adelanto de beneficios sociales con efecto cancelatorio”

**Víctor Ferro Delgado**

Catedrático de Derecho Individual del Trabajo de la PUCP.

La posibilidad de conceder adelantos de beneficios sociales con efecto cancelatorio está prevista por el artículo 4o. de la Ley No. 23707 y artículo 8o. de su reglamento, Decreto Supremo No. 013-84-TR de 12 de abril de 1984.

La primera de las disposiciones citadas establece que los trabajadores que por convenio colectivo **hubiesen pactado** el cobro anticipado del importe de la compensación por tiempo de servicios, o recibido adelantos de sueldos o cualquier otro tipo de préstamo con cargo a las citadas compensaciones, podrán optar, excluyentemente, entre percibir la compensación por tiempo de servicios al término de la relación laboral; o cobrar los mayores beneficios resultantes de la aplicación de los nuevos topes indemnizatorios antes del término de la relación laboral, en cuyo caso el pago tendrá efecto cancelatorio.

Cabe destacar que el acotado artículo 4o. estaría partiendo del supuesto de la pre-existencia de un convenio colectivo a la dación de la Ley No. 23707, conforme al cual los trabajadores hubieran percibido anticipadamente su compensación por tiempo de servicios o adelantos de sueldos o préstamos con cargo a dichas compensaciones. Debemos, pues, dilucidar si, contrario sensu, en caso que no exista tal convenio colectivo, tendrían o no carácter cancelatorio los adelantos de beneficios sociales que el empleador pueda otorgar, así este adelanto esté calculado en base a los nuevos topes indemnizatorios.

Podría considerarse que la ratio legis de la previsión que efectúa la ley sobre la pre-existencia de un convenio colectivo como el indicado, a la fecha de dación de la Ley No. 23707, está basada en razones de equidad. En efecto, el cumplimiento de tales convenios colectivos, con sujeción a los nuevos topes indemnizatorios, podría devenir en sumamente gravoso para el empleador, si es que ello no estuviera compensado con el hecho que el préstamo o adelanto a concederse tuviera carácter cancelatorio respecto de la liquidación por tiempo de servicios.

Dicho en otros términos, la norma habría contemplado el caso del empleador que a la dación de la ley

ya se encontraba comprometido —por convenio colectivo— al pago anticipado del importe de la compensación por tiempo de servicios, o que en virtud de obligaciones del mismo origen había entregado adelantos de sueldos o cualquier otro tipo de préstamos con cargo a dicha compensación. Por ello al incrementarse la tasa máxima indemnizatoria a diez sueldos mínimos vitales (S/. 720,000 .00 a la fecha) el convenio colectivo en cuestión pasaba a representar una obligación de importante significación, por cuanto el tope de referencia estaba sufriendo un incremento de 1,200 o/o respecto de la cifra que hasta ese momento representaba el tope máximo indemnizatorio (S/. 60,000.00). A modo de ejemplo, podríamos referir el caso del convenio colectivo conforme al cual una empresa debía otorgar un anticipo de la compensación por tiempo de servicios equivalente a dos sueldos, pero con el tope de la reserva indemnizatoria. En términos generales, dicha cantidad resultaba escasa significación por lo exiguo de los topes indemnizatorios anteriormente vigentes. Al modificarse estos topes la obligación del empleador pasó a convertirse en una de carácter mucho más oneroso. Es en atención a situaciones de esta índole que el legislador habría establecido que, si en cumplimiento de su pactación colectiva pre-existente, la empresa debía otorgar adelantos de sueldos con cargo a la compensación por tiempo de servicios calculada con sujeción a los nuevos topes, el trabajador podría optar por exigir el cumplimiento de tal convenio pero ateniéndose a que el pago que reciba implicaría la liquidación con efecto cancelatorio de una determinada porción de su tiempo de servicios.

De ahí que no resultaría procedente considerar que en la actualidad se pueda otorgar adelantos de beneficios sociales con efecto cancelatorio si es que el empleador no se encontraba previamente obligado a otorgar tales adelantos en cumplimiento de un convenio colectivo pre-existente a la ley. En efecto, el empleador que en la actualidad pacte el otorgamiento de adelantos de beneficios sociales, o préstamos con cargo a la compensación por tiempo de servicios, co-

noce a ciencia cierta cuáles son los nuevos topes indemnizatorios, por lo que si conviene en otorgarlos lo hace con conocimiento pleno del monto sobre el cual debe calcular la liquidación.

Ahora bien, el artículo 8o. del Decreto Supremo No. 013-84-TR, reglamentario de la Ley No. 23707, introdujo un elemento adicional a lo que ya se encontraba previsto en la ley, al establecer que el compromiso ya aludido no sólo podía provenir del convenio colectivo sino también del convenio individual. Empero, admitir esta posibilidad implica asumir el riesgo que por interpretación jurisprudencial se estime que esta norma reglamentaria resulta inconstitucional, por cuanto contraviene lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 211o. de la Constitución, que señala como atribución y obligación del Presidente de la República ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin trasgredirlas, y dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones.

En efecto, la Ley No. 23707 se habría limitado a considerar a los convenios colectivos como aquéllos que podían originar que los adelantos o préstamos a concederse en cumplimiento de los mismos, tengan efecto cancelatorio.

Sin embargo, al margen de la procedencia legal de la adición que efectúa la norma reglamentaria respecto a los convenios individuales, cabe señalar que en ambos supuestos tales convenios deben resultar pre-existentes a la dación de la Ley No. 23707. Cabe acotar, a su vez, que en aplicación de lo dispuesto por el artículo 1o. de la Resolución Suprema de fecha 27 de octubre de 1936, todo convenio individual debe contar con la aprobación del Ministerio de Trabajo para su validez, de lo que se infiere que la fecha cierta del convenio individual estaría dada por la resolución de aprobación del Ministerio de Trabajo, expedida con fecha anterior a la dación de la Ley No. 23707.

De otro lado, debemos referirnos a la norma prevista en el artículo 10o. del Decreto Supremo No. 013-84-TR, ya citado. Mediante este dispositivo se exceptuó de los alcances previstos por los artículos 8o. y 9o. de este mismo Decreto los adelantos o préstamos que solicite el empleado, para ser cancelados con o sin intereses en un plazo no mayor de un año. Exceptúa, a su vez, los adelantos para fines de vivienda a que se refiere el artículo 5o. de la Ley No. 23707.

Hay quienes estiman que esta norma, al referirse a "adelantos o préstamos que solicite el empleado" está previniendo la posibilidad que ello corresponda a acciones futuras, y que, en consecuencia, el convenio individual podría ser celebrado en la actualidad, no siendo por tanto requisito su pre-existencia a la fecha de dación de la Ley No. 23707.

Esta interpretación se nos presenta equívoca. En primer término la norma glosada peca de oscuridad por cuanto de una primera lectura podría inferirse que sí tendrían carácter cancelatorio los préstamos o adelantos que solicite el empleado para ser cancelados en un plazo mayor de un año, lo cual nos llevaría al despropósito de concluir que no obstante que el empleador esté obteniendo la devolución de aqué- llo que otorgó, pueda además exigir que quede afectada con carácter cancelatorio una porción de los beneficios sociales, no obstante que el importe que ade-

lantó o prestó ya le ha sido reintegrado. Semejante conclusión no resiste el menor análisis y atenta contra el principio de lógica que debe primar en la interpretación de la ley, por lo que la norma debe ser interpretada desde una perspectiva distinta.

Para este efecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 10o. en referencia ha creado un régimen de excepción al efecto cancelatorio previsto en los artículos 8o. y 9o. del mismo Decreto Supremo. La primera de estas normas había establecido que aquellos trabajadores que hubieren pactado el cobro anticipado del importe de la compensación por tiempo de servicios o recibido adelanto de sueldo o cualquier otro tipo de préstamos a que se refiere el inciso a) del artículo 4o. de la Ley No. 23707, en cuyo caso éstos (préstamos o adelantos) tendrán efecto cancelatorio, y el empleado **quedará liberado del pago de las amortizaciones correspondientes**. El artículo 9o. se limita a precisar que el monto a otorgarse por concepto de tales préstamos o adelantos con cargo al íntegro o parte de la compensación por tiempo de servicios, deberán ser solicitados por años completos de la respectiva liquidación, debiendo calcularse en base a los períodos de servicio más antiguos, reiterándose que estos préstamos o adelantos a ser otorgados tendrán efecto cancelatorio.

En consecuencia, el artículo 10o. en cuestión debe interpretarse en el sentido que, cuando los préstamos o adelantos que solicite el empleado con cargo a la citada compensación deban ser reintegrados en un plazo no mayor a un año, subsiste la obligación de reintegro en la forma que esté acordada y, por tanto, el otorgamiento de estos préstamos no tendrá efecto cancelatorio respecto a la liquidación por tiempo de servicios. Contrario sensu, si el préstamo o adelanto debiera ser reintegrado en un plazo mayor de un año, el empleado quedará liberado de esta obligación de reintegro asumiendo la consecuencia que el adelanto que perciba afectará un determinado período de su liquidación por tiempo de servicios con efecto cancelatorio, en aplicación de la disposición a que se refiere el artículo 8o. ya citado en concordancia con lo que ya había previsto el inciso a) del artículo 4o. de la Ley No. 23707.

Así las cosas, no cabría considerar que el artículo 10o. está regulando adelantos o préstamos futuros que solicite el empleado, que no guarden el necesario correlato de estar basados en un convenio colectivo previo a la vigencia de la Ley No. 23707. Por el contrario, esta disposición se limita a establecer un caso de excepción al efecto cancelatorio que acarrea la aplicación de tales convenios colectivos, esto es, aquellos pre-existentes a la dación de la ley, conforme a los cuales el empleador se encontraba obligado al otorgamiento de préstamos o adelantos con cargo a la compensación por tiempo de servicios. Lo expuesto, pues, nos confirma que resulta necesario que el empleador haya celebrado un convenio colectivo previo a la dación de la Ley No. 23707 en los términos que hemos precisado, para que se encuentre amparado para otorgar adelantos de beneficios sociales con efecto cancelatorio.

Cabe referirse, brevemente, a la disposición contenida en el artículo 11o. de este mismo decreto supremo. La norma en mención dispone que "no se



considerarán con cargo a la compensación por tiempo de servicios, y consecuentemente no tendrán el efecto cancelatorio a que se refiere el inciso a) del artículo 4o. de la Ley No. 23707, los adelantos liberados o no del pago de intereses, que otorguen los empleadores a sus empleados sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ingresados con posterioridad al 11 de julio de 1962, que se concedan en los casos previstos en sus convenios colectivos, para ser amortizados de acuerdo a porcentajes establecidos por pactos o disposiciones, siempre que el importe total de los adelantos adeudados no exceda al equivalente de dos sueldos mensuales del solicitante”.

Esta disposición resulta de naturaleza similar a la que informa el artículo 10o. ya comentado. En rigor, el artículo 11o. se limita a precisar que tampoco tendrán efecto cancelatorio los adelantos que el empleador otorgue en cumplimiento de un convenio colectivo, en la medida que el importe del total de adelantos adeudados no excedan de dos sueldos. Contrario sensu, si el adelanto excediera de dos sueldos, éste tendría efecto cancelatorio respecto de una determinada porción de los beneficios sociales. Así las cosas, el trabajador tendría que optar entre exigir el cumplimiento de tal convenio pero ateniéndose al efecto cancelatorio que ello implicaría. Por su parte, el empleador tendría que indicar con precisión al momento de conceder el adelanto mayor a dos sueldos, que no habrá obligación de reintegro por parte del servidor, además de la porción de los beneficios sociales que se estaría entregando con efecto cancelatorio.

Hechas estas precisiones pasamos a ocuparnos de aquellos servidores que ingresaron a prestar servicios en calidad de obreros antes del 11 de julio de 1962 y variaron posteriormente su condición a la de empleados, con prescindencia al hecho de si fueron o no liquidados al momento del cambio de condición.

En base a este supuesto debemos precisar que aún en el caso en que el empleador cuente con el convenio colectivo al que nos hemos referido en las líneas precedentes, los trabajadores en mención no podrán acogerse al mismo por cuanto a ellos no les resulta aplicable lo dispuesto por la Ley No. 23707. En efecto, esta ley se limita a regular el caso de aquellos servidores empleados a los cuales resultan de aplicación los topes indemnizatorios. En el caso de estos trabajadores existe cierto consenso en la jurisprudencia del Tribunal de Trabajo, en el sentido que los topes indemnizatorios no les resultan aplicables, en razón que su ingreso a la empresa se produjo antes del 11 de julio de 1962, vale decir antes de la vigencia de las disposiciones que establecieron tales topes indemnizatorios.

• Así las cosas si a estos trabajadores no le resultan de aplicación los topes indemnizatorios, tampoco les resulta aplicable la Ley No. 23707, que precisamente regula la aplicación de los nuevos topes indemnizatorios. En tal virtud no existe disposición legal que prevea la posibilidad que el empleador pueda otorgar adelantos con efecto cancelatorio a tales servidores, y de la misma forma, al personal obrero en general.