

# Remuneración Integral Anual en debate

**POLÉMICA.** El Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Gobierno abre la posibilidad de que en el corto plazo los trabajadores y empleados puedan negociar que en el sueldo mensual estén incorporados beneficios laborales como la CTS y gratificaciones. Esto hoy ya se aplica solamente con aquellos que perciben una remuneración mensual no menor a 2 UIT (S/ 8.400).

**FERNANDO CUADROS LUQUE.** Exviceministro de Promoción del Empleo. Economista especializado en materia laboral.



ALDAIR MEJÍA

**POSICIÓN.** La CTS y gratificaciones son depósitos ya programados por las empresas.

## “La remuneración integral anual desnaturaliza el rol de la CTS”

**Israel Lozano G.**

Incorporar la CTS como un porcentaje de la remuneración mensual hace que dicho pago ya no sirva como una protección ante el despido, señala Cuadros. Advierte, además, que el pago de los beneficios laborales no tendría por qué ser un problema para la empresa, puesto que son previsibles.

**¿En qué consiste la Remuneración Integral Anual?**

- Actualmente la norma permite esta remuneración de agregar todos los beneficios como gratificaciones y CTS en uno solo y lo divide entre los 12 sueldos anuales. Esto solo es para aquellos que tengan una remuneración superior a los S/8.400 (2UIT). O sea, para los trabajadores que ganan mucho. No es para el resto.

**¿Observas problemas en este tipo de remuneración?**

- Si tú la CTS la salarizas, como ya sucede en el régimen agrario, pierde su rol de mecanismo de protección contra el desempleo. Cuando ese tra-

bajador deje su empleo o sea despedido, si es que no ahorró, no va a tener ningún ingreso que le permita sostenerse económicamente durante el desempleo. Se desnaturalizaría totalmente el rol de la CTS.

**¿Surgirían complicaciones respecto al salario neto?**

- Ese es un segundo problema y tiene que ver con los nuevos trabajadores contratados. Tienes un trabajador que gana una remuneración de S/1.500, pero luego llega uno nuevo a quien le dices que su sueldo será ese mismo, pero ya están incluidas las gratificaciones y CTS. Está ofreciendo un sueldo menor, pero solo lo está llenando de sus beneficios. No tenemos la garantía de que eso no pueda suceder. Es más, si se les renueva el contrato laboral a quienes tengan contrato temporal, se les puede modificar las condiciones.

**Si el universo de peruanos que ganan S/8.400 no es muy grande, por qué se buscaría precisar el mecanismo de esta remuneración integral?**

- Hay que tener en cuenta que el Plan Nacional de Com-

petitividad dice que modificará el reglamento. Entonces, teóricamente, no debería moverse el límite de las 2UIT porque eso está en la ley. Sin embargo, puede haber una interpretación amplia del reglamento. Yo creo que el objetivo es que se amplíe la Remuneración Integral Anual a trabajadores con ingresos menores a 2UIT mensuales.

**Ahora, este mecanismo, según la ley, es optativo. Solo si el trabajador acepta ello.**

- El problema está en que dado que hay mucha necesidad de la gente de acceder a un puesto de trabajo y la mayoría de estas personas son aquellas que no tienen poder de negociación con el empleador, lo más probable es que terminen aceptando las condiciones que para ellos va a ser mejor que no tener el empleo.

**¿Se justifica el uso de esta remuneración en la que sería más fácil para la empresa planificarse económicamente?**

- Yo creo que no, porque la CTS y las gratificaciones ya tienen un plazo previsto. No es que aparezcan de manera imprevista. El empleador tiene todo el tiempo del mundo para prever que tiene que hacer los depósitos de gratificación en julio y diciembre o en mayo y noviembre. Más aún en las grandes empresas.

**¿Funcionaría esta propuesta complementada con un seguro de desempleo?**

- Los seguros de desempleo funcionan bien en aquellos países con altos niveles de formalidad laboral. ❖

**GERMÁN LORA ÁLVAREZ.** Exjefe del gabinete de asesores del Ministerio de Trabajo. Abogado laboralista. Socio del estudio Payet.



**PROPUESTA.** Para, Lora la CTS tiene que incorporarse en el pago mensual del trabajador.

## “Hoy por hoy, la CTS no es un seguro. Es un ahorro forzoso”

**Israel Lozano G.**

Lora asegura que ampliar el uso de la Remuneración Integral Anual a un universo más amplio de trabajadores daría mayor facilidad a las empresas de planificarse económicamente para el pago de los beneficios laborales. También sugiere seguro de desempleo.

**¿Es positiva esta medida de aplicar modificaciones a la Remuneración Integral Anual?**

- Lo que hay que tener en cuenta ahí es que lo que se va a analizar es el reglamento del Decreto Legislativo N° 728.

**Lo que quiere decir que el límite de las 2UIT no se va a mover.**

- Correcto. Los cimientos de la ley no pueden ser movidos por reglamento. Ahora, yo sí creo que se pueden hacer cosas.

**Si no se va a mover el tope, ¿qué se puede modificar para que tenga impacto en el mercado laboral?**

- Cuando yo estaba en el ministerio, mi planteamiento

era eliminar el tope y estaba sustentado en un proyecto de ley. En ese momento se dijo que no se puede modificar la ley. Entonces, modificando el reglamento, lo único que habrá son precisiones respecto a ese grupo de personas que hoy pueden tener Remuneración Integral Anual. ¿Qué van a hacer? Van a determinar que se pueda incluir otros beneficios, seguramente. Alguna modificación que no tendrá mayor incidencia.

**Porque no son muchos los peruanos que ganan más de S/8.000.**

- Claro. Además, los temas de esas personas con ese sueldo ya están regulados. No hay nada que modificar ahí. Coincido contigo. Si nosotros queremos que el sistema de pagos sea masivo, debe modificarse la ley. Hoy la remuneración promedio del sector formal es de S/2.500.

**Si se modifica el tope, ¿por qué esto daría mayor flexibilidad al mercado?**

- Yo te preguntaría, ¿por qué para un empleador es me-

jor contratar un locador de servicio? Porque mensualmente le pago S/1.500 y, a pesar que económicamente voy a depositar un monto anual, no me preocupo que tengo que pagarle CTS en mayo y noviembre o las gratificaciones en julio y diciembre. Sería más práctico y proyecto mi tema económico.

**¿Se desnaturaliza la CTS?**

- Ese sistema de RIA debería ir amarrado de un seguro de desempleo. No olvidemos que esa era la propuesta inicial del gobierno de Kuczynski. Para eso la CTS tendría que incorporarse en el pago mensual del trabajador. Eso combinaría perfectamente. Hoy por hoy, la CTS no es un seguro de desempleo. Es un ahorro forzoso que sí lo puedo dividir en el año.

**Entendería, entonces, que en un escenario de RIA y seguro de desempleo, ¿la CTS se incorpora al sueldo para que, a largo plazo, desaparezca?**

- Claro.

**¿Y cómo controlaría los aumentos?**

- Debería ser técnicamente más estructurado. El aumento debería incidir solo en el básico o en el total. No es nada del otro mundo. Ver si aumentamos en el básico y si eso recalcula los otros beneficios. No le veo ningún inconveniente. Eso deberá trabajarse en su momento. Algo que debemos recordar es que este tipo de remuneración debe ser consentido por el trabajador. Si no la quiere, no se da. ❖