

MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"



Proyecto de Ley que modifica el artículo 8 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula la figura de la Remuneración Integral Anual (RIA)

El Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa de la Congresista MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO, en uso de las facultades de iniciativa legislativa previsto en el numeral 1) del artículo 102° y del artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en literal c) del artículo 22°, y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen a consideración el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

"LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR,"

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, permitiendo a los empleadores pactar con aquellos trabajadores que perciban una remuneración mensual inferior a dos (2) UIT, una remuneración integral que comprenda ciertos beneficios laborales legales y convencionales.

Artículo 2.- Modificatoria del artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR

Modifíquese el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, con el siguiente texto:

"Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades. Sin perjuicio de lo señalado, el empleador podrá

pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por periodo anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la participación en las utilidades.

Lima, 19 de septiembre de 2021

Congreso de la República

Jose Alberto Arriola Tueros
Congresista

MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
Congresista de la República
Director Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Acción Popular

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Antecedentes

De acuerdo con la Casación 048-2004-LIMA, del 30.05.2005, se señala lo siguiente "el concepto de remuneración integral no había sido regulado legalmente hasta antes de la dación del Decreto Supremo número cero cinco - noventaicinco - TR, publicado el dieciocho de agosto de mil novecientos noventaicinco, norma en cuyo artículo único se introduce el concepto de remuneración integral, facultando al empleador pactar con los trabajadores de dirección dicha remuneración, computaba por periodo anual y que comprende todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, excepto la participación en las utilidades".

En este contexto, la estructura remunerativa tenía únicamente como ámbito de aplicación subjetiva el personal de dirección, es decir, "aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial", conforme lo define el artículo 43 del Decreto Supremo N°3-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

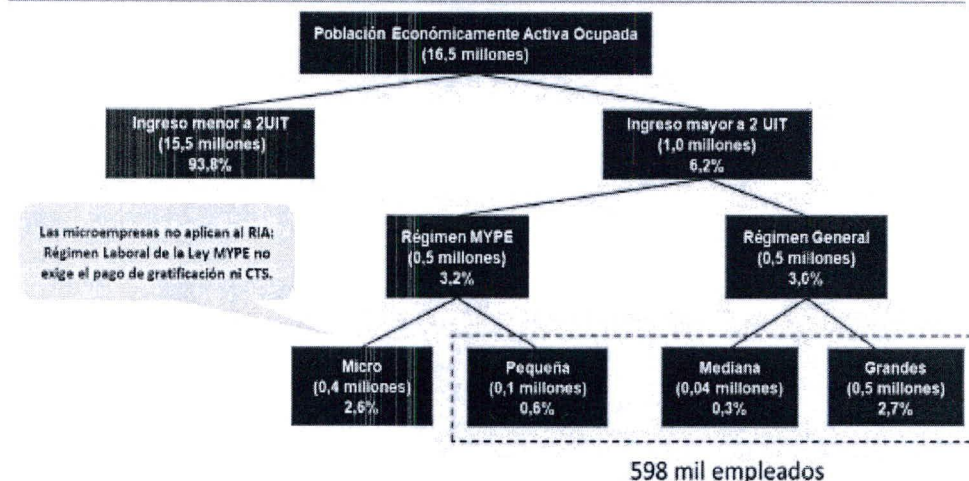
No obstante, la referida Casación también nos recuerda que dicho dispositivo legal fue modificado mediante el artículo único del Decreto Legislativo N°855, del 04.10.1996, que hizo extensivo dicho esquema retributivo a cualquier trabajador que perciba una remuneración mensual no menor de dos Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Hoy en día, dicho mecanismo retributivo se encuentra regulado en el artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual indica que *"el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por periodo anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades"*.

En tal sentido, conforme se aprecia en el texto de la vigente norma, el referido dispositivo normativo establece un piso mínimo a efectos de que resulte válido pactar dicho esquema o estructura remunerativa que se denomina Remuneración Integral Anual (RIA). Sin embargo, únicamente un reducido grupo de trabajadores reciben su remuneración y beneficios laborales bajo los alcances de este mecanismo.

En efecto, de acuerdo a la información proporcionada por SUNAT, a enero de 2018, únicamente existían 3 265 trabajadores usuarios de la RIA, lo que equivale al 0,02% de la PEA Ocupada. En este contexto, resulta relevante conocer cuál es la situación actual de la RIA en nuestro país.

Situación vigente: RIA aplica para empleados con ingresos mayores a 2 UIT



Fuente: INEI-ENAHCO, Lima (2017)

3

En función al gráfico anterior, se puede señalar que al 2017, únicamente un millón de personas percibían una remuneración mensual superior a 2 UIT (S/ 4050 en el 2017 y S/ 4400 en el 2021); sin embargo, de dicha cantidad de personas, únicamente medio millón se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la RIA, toda vez que el medio millón restante presta servicios bajo los alcances del régimen MYPE.

De acuerdo con información de SUNAT, solo 3, 265 personas perciben su remuneración y sus beneficios laborales bajo el esquema RIA, motivo por el cual resulta necesario efectuar ciertas modificaciones a efectos de expandir la utilización de dicho esquema retributivo.

En efecto, permitir que los empleadores pacten con sus trabajadores que perciben una remuneración mensual inferior a 2 UIT una RIA que no incluya la CTS ni la participación en utilidades podría crear dos grupos de posibles usuarios:

- Trabajadores con ingresos menores a 2 UIT, no microempresa: 4,1 MM de personas (66% formal). El 65% de estos trabaja en empresas grandes y el 59% lo hace en el sector servicios.
- Trabajadores con ingresos mayores a 2 UIT, no microempresa: 598 mil personas (85% formal). El 76% de estos trabaja en empresas grandes y el 58% lo hace en el sector servicios.

Situación vigente: usuarios del RIA

¿Quiénes son?

Trabajadores con remuneración mensual mayor a 2UIT y pertenecen a las planillas electrónicas.

¿Cuántos son?

A enero 2018, son 3 265 trabajadores

- Representan el 0,02% de la PEA ocupada.
- Representan el 0,07% del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica.
- Representan el 0,5% de los trabajadores que pueden acceder a la RIA.

Por rango de ingresos	
▪ 0 - 7600	→ 39,7%.
▪ 7600 - 11400	→ 13,6%.
▪ 11400 - 15200	→ 12,0%.
▪ 15200 - 29900	→ 12,8%.
▪ 29900 - 30000	→ 9,7%.
▪ Mas de 30000	→ 12,2%.

Sectores donde trabajan	
▪ Servicios	→ 48,0%.
▪ Comercio	→ 17,9%.
▪ Manufactura	→ 15,8%.
▪ Minería	→ 10,4%.
▪ Construcción	→ 4,4%.
▪ Agricultura	→ 3,5%.

Por rango de edades	
▪ 14-25 años	→ 5,7%.
▪ 26-35 años	→ 26,8%.
▪ 36-45 años	→ 32,2%.
▪ 46-55 años	→ 24,2%.
▪ 56-65 años	→ 9,1%.
▪ Más de 65 años	→ 2,0%.

Fuente: SUNAT.

En este sentido, la propuesta normativa podría permitir que trabajadores y empleadores pacten de dos maneras independiente de su nivel de ingresos mensuales para que la remuneración mensual solo incluya las gratificaciones y la CTS o solo las gratificaciones.

Esta eventual modificación traería dos posibles ganancias concretas:

- Para el trabajador: incremento de su flujo mensual de efectivo en 10 de 12 meses del año
- Para el empleador: menor necesidad de liquidez en al menos 2 meses del año y mayor predictibilidad de sus necesidades de liquidez.

A modo ilustrativo, en Colombia existe una disposición similar en su Código Sustantivo de Trabajo, que establece que se puede pactar con un trabajador una remuneración integral anual, en la medida que este perciba como remuneración mensual un importe no menor a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, es decir, un monto alrededor de los S/ 9,000.00.

1.2 Contenido de la Propuesta

La presente ley tiene por objeto modificar el Artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, permitiendo a los empleadores pactar con aquellos trabajadores que perciban una remuneración mensual inferior a dos (2) UIT, una remuneración integral que comprenda ciertos beneficios laborales legales y o convencionales, con excepción de la Compensación por Tiempo de Servicios y la participación en las utilidades de la empresa.

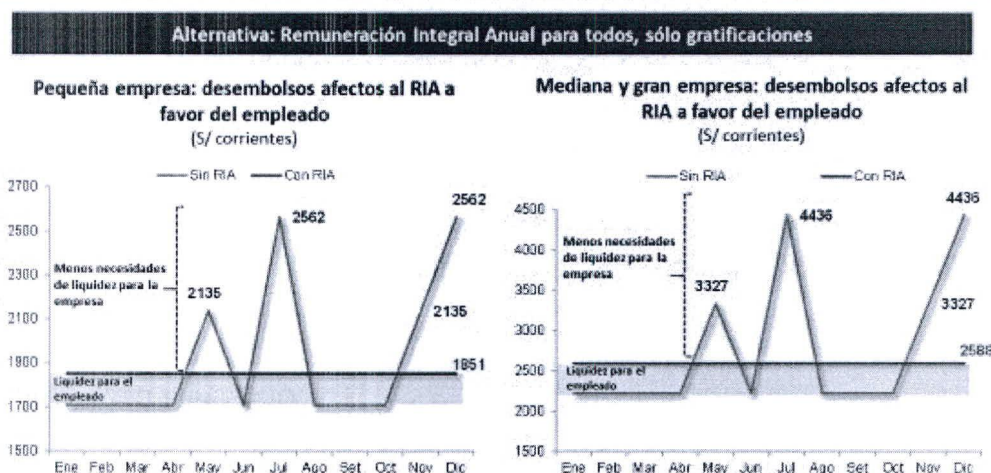
Artículo actual	Artículo propuesto
Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente. Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador. Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.	Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente. Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador. Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades. Sin perjuicio de lo señalado, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por periodo anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la participación en las utilidades.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

En primer lugar, debemos indicar que las modificaciones que plantea la presente propuesta no tendrán incidencia alguna en la generación de ningún gasto al Estado peruano.

En efecto, la finalidad de la ley es permitir que más trabajadores puedan acceder a dicho esquema retributivo, el cual les permitirá contar con una mayor liquidez mensual.

Impacto económico de la modificación del esquema de pagos RIA



Fuente: INEP-ENAHUO.

El pacto de remuneración integral anual es el acuerdo entre empleador y trabajador para unificar la remuneración ordinaria y los demás beneficios legales o convencionales, con excepción de algunos como CTS y participación de utilidades.

Las partes del convenio de remuneración integral anual (trabajador-empleador) tienen la libertad de determinar la periodicidad de pago de la remuneración integral. Por lo que el pago puede ser semanal, quincenal, mensual, bimensual, trimestral, etc. Lo habitual es que se abone en doce armadas iguales. Ello no afecta el pago de las contribuciones que debe efectuar el empleador.

Esta propuesta es muy favorable para las entidades del sector público en el contexto de la eliminación del régimen CAS, lo cual puede ser una alternativa para la continuidad de los contratos.

Beneficios netos:

- La propuesta reducirá la informalidad del empleo en el sector privado.
- Permite nuevas posibilidades de negociación entre el trabajador y empleador.
- La remuneración mensual del trabajador será igual todos los meses del año.

Jr. Huallaga 358 - Edificio Fernando Belaunde Terry - Of. 201, Cercado de Lima.

- Favorece la contratación pública en reemplazo del régimen Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- El pago de remuneraciones de las empresas será más predecible y homogéneo.

III. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La presente ley no se contrapone con el ordenamiento jurídico nacional. El presente proyecto de ley tiene como objetivo modificar el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N°003-97- TR, que regula la figura de la Remuneración Integral Anual (RIA) para facilitar las contrataciones.