AGENDA LABORAL

Apuntes para la agenda laboral en este 2023



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

Algunas empresas están evaluando mejorar los ingresos de su personal para el 2023; lamentablemente, el alto costo laboral no salarial es una traba para hacerlo, pues por cada sol que se aumente al personal en planilla, el costo laboral derivado es de casi 50 centavos de sol (50%). Frente a ello, las organizaciones indagan alternativas, dentro del marco legal desde luego, para no incurrir en el costo indicado. Así, las empresas optan por otorgar un bono anual en vez de un aumento al básico para que el impacto de los costos sea menor, en tanto el bono anual no se incorpora a la base de cálculo de las gratificaciones, CTS, ni remuneraciones vacacionales. Mejor aún si emplean alguno de los ingresos no remunerativos previstos en la legislación laboral, los cuales, por mandato expreso de los artículos 7 del D.S. Nº 003-97-TR y 19 del D.S. Nº 001-97-TR, no forman parte de la base de cálculo para determinar las gratificaciones, CTS, remuneraciones vacacionales, participación legal en las utilidades, contribución a EsSalud, aportes al sistema de pensiones (ONP/AFP), es decir, no ingresarán al cálculo de los beneficios sociales legales ni de los aportes a la seguridad social. Lo que normalmente se retiene es el IR de quinta categoría. En esa línea, se podrá abonar una participación voluntaria en las utilidades al personal, cubrir la asistencia de los trabajadores al centro laboral, apoyar al personal con la educación de sus hijos o con su propia educación mediante el pago de la mensualidad, del costo de matrícula, útiles, uniformes, bonificar al trabajador con un monto razonable por su onomástico, matrimonio, nacimiento de hijos, y otros eventos similares, o con motivo de determinadas festividades siempre que, en este último caso, sean consecuencia de una negociación. Ciertos empleadores otorgan a su personal bienes de propia producción, como azúcar o arroz, el cual tampoco genera costo laboral siempre y cuando el volumen entregado sea razonable para el consumo directo del trabajador y de su familia. Resulta viable también plantear un esquema de entrega de prestaciones alimentarias de suministro directo, inclusive con frecuencia mensual, que carecen de costo laboral siempre y cuando se cumpla con las formalidades previstas en la legislación para su otorgamiento y cuyo valor no exceda del 20% de la remuneración mensual del trabajador. De los beneficios no remunerativos señalados, la bonificación por educación, la movilidad, la entrega de bienes de propia producción, las prestaciones alimentarias pueden otorgarse de manera mensual inclusive. Se sugiere en estos casos elaborar una política de entrega y difundirla al personal, detallando los requisitos para el pago del beneficio y quiénes son los trabajadores beneficiados. Las pautas que use el empleador para su pago deberán ser objetivas y así evitar cualquier tipo de reclamo por parte de quienes no los reciban. Otros empleadores, que estén negociando colectivamente con sus sindicatos, optan por mejorar el bono por cierre de pliego, que tampoco tiene carácter remunerativo por mandato legal en vez de incrementar el básico, además de negociar el aumento de los otros beneficios planteados en el pliego de peticiones del sindicato, muchos de los cuales no generan costo laboral, pues consisten en los beneficios no remunerativos antes citados.