

BONIFICACIÓN POR BALANCE

Con ocasión de la elaboración del balance anual de las actividades de la empresa y la presentación de la Declaración Jurada de Rentas de Tercera Categoría ante la SUNAT, algunos empleadores otorgan usualmente una Bonificación por ese concepto a un sector de trabajadores, adicionalmente a sus ingresos, y en reconocimiento a ese mayor esfuerzo. Veamos los alcances y efectos de este concepto remunerativo periódico anual otorgado generalmente por acto unilateral del empleador.

1. NATURALEZA JURÍDICA

La Bonificación por Balance otorgada anualmente es un concepto remunerativo de periodicidad anual, que aunque generalmente se otorga por acto unilateral del empleador, nada impide que sea parte de un contrato individual de trabajo o de un convenio colectivo.

Es un concepto remunerativo por cuanto constituye una contraprestación de servicios realizados bajo determinadas condiciones y presiones no usuales en las actividades empresariales.

Respecto a su naturaleza jurídica, es un concepto que por la oportunidad en que se concede, su periodicidad y efectos, al margen de la denominación que usualmente se le asigna, constituye en verdad una Gratificación Ordinaria Anual, manteniendo ese efecto aun cuando se conceda sólo por un año o varios.

Algunas de las razones de hecho que sustentan su otorgamiento son: las premuras por tener el balance concluido a tiempo; salvar los impasses contables y de registro que siempre se presentan; determinar inconsistencias contables, financieras o de registro; someter los resultados a la decisión de los órganos de dirección de la empresa para la toma de decisiones sobre los resultados; la oportunidad en la presentación de la Declaración Jurada de Rentas de Tercera Categoría, entre otras.

Por tales razones es considerada remuneración periódica anual para efectos de los derechos y beneficios laborales.

2. ALCANCES

No existe norma legal alguna que obligue a otorgar este concepto remunerativo, su otorgamiento depende de un acto unilateral del empleador. En principio, es un concepto que se concede con alcances restringidos y que presenta tres niveles dependiendo de la decisión empresarial:

a. Alcance Global, es decir se concede a todos los trabajadores que participan en el proceso que llamaremos Balance;

b. Alcances "Mixtos", es decir, se otorga sólo para algunos trabajadores operativos que participan en el mismo, pero orientado básicamente a quienes definen el balance final o bien validan la información final; y,

c. Focalizado, finalmente, en otras empresas su entrega está focalizada sólo a un sector de Decisión, esto es, al sector que analiza la información final, la comprueba, valida y aprueba.

Al otorgarse todos los años la Bonificación por Balance consolida su alcance de Gratificación Ordinaria anual.

3. BASE LEGAL

La Bonificación por Balance es un concepto remunerativo periódico anual que tiene efectos limitados en consideración a su periodicidad y frecuencia. Es un concepto remunerativo por cuanto siendo una contraprestación de Servicios percibida en el año se ajusta a los alcances y definición de las remuneraciones contenidas en el art. 6° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobada por D.S. N° 003-97-TR, por el cual *"constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición"*

Todos los conceptos remunerativos e ingresos de los trabajadores tiene efectos tributarios, por cuanto constituyen, salvo excepciones, rentas de 5ta. Categoría afectos al Impuesto a la Renta (IR). Adicionalmente y debido a lo anteriormente señalado, los empleadores al momento de conceder esos conceptos deben analizar y considerar los efectos fiscales, cumpliendo con las formalidades y lineamientos para que el concepto concedido sea gasto de empresa.

Al respecto el art. 37° de la Ley del IR (LIR) en su párrafo final señala que: *"Para efecto de determinar que los gastos sean necesarios para producir y mantener la fuente, éstos deben ser normales para la actividad que genera la renta gravada, así como cumplir con criterios tales como razonabilidad en relación con los ingresos del contribuyente, generalidad para los gastos a que se refieren los incisos I) y II) de este artículo; entre otros"*.

De esta manera los gastos y pagos a los trabajadores señalados en los mencionados incisos I) y II), incluso los de salud, serán gasto de empresa en la medida que se cumplan básicamente los criterios de "razonabilidad", y "generalidad".

El criterio de "razonabilidad" nos lleva a una derivación del de

proporcionalidad, es decir que este concepto complementario, la "Bonificación por Balance", no supere los ingresos anuales del trabajador, ni se acerque peligrosamente a ellos pues se estaría distorsionando el carácter complementario. Este criterio nos permite por ejemplo determinar cómo lineamiento una evaluación de la participación de cada trabajador y asignar un factor y un monto diferenciado en concepto de la Bonificación por Balance.

Para estos casos se debe respetar también el criterio tributario de "generalidad" contenido en el párrafo final del art. 37° de la Ley del Impuesto a la Renta y que ha sido materia de pronunciamiento del Tribunal Fiscal en el Expd. N° 1159-2004, Resolución N° 01752-1-2006 del 31.02.2006 la misma que señala que por "generalidad" se entiende, "que hayan sido otorgados con carácter general a todos los trabajadores que se encuentren en condiciones similares, para lo cual deberá tomarse en cuenta entre otros, lo siguiente: jerarquía, nivel, antigüedad, rendimiento, área, zona geográfica."

Lo más importante en este aspecto es que pueden existir otras causas pero que en esencia definan con precisión el conjunto o subconjunto de trabajadores que acceden al derecho concedido por el empleador. Esto se cumple cuando se otorga al conjunto de personas que asisten a un determinado nivel de elaboración del Balance Anual tal como se ha señalado precedentemente al desarrollar los alcances del otorgamiento de esta bonificación. La exigencia de acreditar estos lineamientos nos lleva a la necesidad de plasmarlos en documentos idóneos.

Los montos deben ser razonables y tener el carácter de remuneración complementaria periódica anual, esto es, que el monto anual no supere al total de remuneraciones del trabajador en el año.

El monto podrá ser fijo o variable de año en año.

4. PERIODICIDAD

La Bonificación por Balance es un concepto que se otorga por acto unilateral del empleador, pudiendo ser en cada año, o bien en casos aislados sólo por un determinado año, pero sin perder, por esto, su carácter remunerativo.

Usualmente está sujeta a una frecuencia de periodicidad anual, si la institución decide concederla cada año, suele hacerse en el mes de Marzo o Abril, aunque siendo una decisión empresarial nada impide que se conceda en el mes de enero o febrero, o bien en el mes posterior a la presentación de la Declaración Jurada de Tercera categoría.

5. EFECTOS

Siendo la Bonificación por Balance un concepto periódico anual tiene los efectos siguientes en el cálculo de los principales derechos, beneficios laborales, aportaciones y contribuciones sociales así como en el Impuesto a la Renta de 5ta. categoría:

- a) **Compensación por Tiempo de Servicios:** De acuerdo al segundo párrafo del art. 18° del TUO del Dec. Leg. N° 650 aprobado por D.S. N° 001-97-TR (TUO Ley de CTS), siendo la Bonificación por Balance una remuneración anual debe computarse a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo, es decir, si se abona en marzo o abril deberá considerarse dentro del semestre noviembre-abril para efectos del depósito de mayo.
- b) **Vacaciones:** Al ser la Bonificación por Balance un concepto de

periodicidad anual no se computa para el cálculo de este derecho pues no reúne el requisito establecido en el art. 15° del Dec. Leg. N° 713: "La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido en caso de continuar laborando" por lo que al no tener carácter mensual no resulta computable; aún más el art. 16° del D.S. N° 012-92-TR, excluye expresamente los conceptos remunerativos periódicos.

- c) **Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad:** La Bonificación por Balance no se computa para el cálculo de las Gratificaciones Legales ya que al percibirse anualmente, no reúne el requisito del Factor de Regularidad de haber sido percibido como mínimo tres veces en seis meses, tanto para las sumas fijas como para las variables, de acuerdo a los arts. 16° y 18° del TUO Ley de CTS, el art. 3° de la Ley N° 27735 y el art. 3° del D.S. N° 005-2002-TR. Éste último señala que se considera remuneración regular la percibida mensualmente por el trabajador, por lo que las remuneraciones periódicas, como la referida a la Bonificación Anual por Balance, están descartadas.
- d) **Participación en las Utilidades:** Siendo un concepto remunerativo resulta computable para la distribución de la Participación en las Utilidades establecida en el Dec. Leg. N° 892, en lo que respecta al 50% que se calcula en base a las remuneraciones percibidas.
- e) **Horas Extras:** A pesar que es un concepto remunerativo, la Bonificación por Balance, no resulta computable para el cálculo de horas extras por tratarse de un concepto periódico anual y no de periodicidad mensual.
- f) **Aportaciones sociales:** Esta Bonificación es una suma que estará sujeta a los aportes de AFP, al Sistema Nacional de Pensiones (D.L. N° 19990), ambas de cargo de los trabajadores, respectivamente.
- g) **Aportes al RCSSS:** Igualmente por tratarse de un concepto remunerativo, en aplicación de la Ley N° 26790, la Bonificación por Balance resulta afecta al aporte al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud de cargo del empleador.
- h) **IR de 5ta. categoría:** La Bonificación por Balance constituye una suma afecta al IR de 5ta. Categoría, de acuerdo a lo establecido en el art. 34° de la LIR, dado que se trata de una Bonificación y en esa norma se afectan todas las bonificaciones. Asimismo, de conformidad a los arts. 40° al 44° del Reglamento de la LIR, el monto percibido se prorratea en el año a efectos de calcular la retención mensual; la afectación no se aplica directamente a todo el monto afecto, sino que el impuesto resultante se prorratea.

6. MODELOS DE DOCUMENTOS

En consideración a los dispositivos legales anotados y a las facultades concedidas al empleador por el art. 9° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, éste deberá elaborar los documentos siguientes:

- a) Documento que registre la decisión del empleador de conceder la Bonificación por Balance. Este documento deberá considerar la matriz de otorgamiento bajo los criterios de razonabilidad y de generalidad.
- b) Documento por el cual se comunica al trabajador el concepto concedido y sus alcances.
- c) Registrarse en la Boleta de Pago y en la Planilla Electrónica.