PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

Utilidades legales y bonos por desempeño



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Durante estos primeros meses de 2024 las empresas abona tanto la participación en las utilidades a su personal como los bonos por desempeño. En el primero, se trata de un beneficio social impuesto por ley que se calcula a partir un porcentaje sobre la renta neta tributaria que arrojan las empresas al cierre de un determinado ejercicio, y se reparte entre todos los trabajadores que laboraron durante el ejercicio en función a sus días efectivos de trabajo y a sus remuneraciones percibidas. Este beneficio legal laboral no incentiva en modo alguno a los trabajadores para que se esfuercen más. Solo premia a quienes perciben más ingresos durante el año y a quienes asisten a trabajar más días de manera efectiva. Desde el punto de vista legal, la participación en las utilidades se reparte dentro de los 30 días calendario luego del vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta empresarial, pudiendo ser abonada antes de presentar la citada declaración con el fin de poder deducir el gasto en el ejercicio al que corresponde. Su importe tiene un tope de 18 remuneraciones mensuales y solo esta gravada con el IR de quinta categoría, que es descontado al trabajador.

A diferencia de la participación en las utilidades, el bono por desempeño, por productividad o por cumplimiento de objetivos, constituye un complemento a la remuneración principal del trabajador y busca reconocer al trabajador que se esfuerza para alcanzar las metas fijadas por el empleador. Este esquema beneficia a ambas partes de la relación laboral pues el empleador contará con personal alineado a la filosofía de la organización, y el trabajador recibirá un ingreso adicional que dependerá de su esfuerzo personal. Para su entrega, el líder del equipo debe comunicarlo de manera previa, estableciendo metas claras y alcanzables por los trabajadores, pues de lo contrario el bono perderá su razón de ser, el incentivar al personal a involucrarse con la consecución de resultados por parte de la organización. Al tratarse de un complemento remunerativo, el bono estará también sujeto al IR ya mencionado, pero además formará parte de la base de cálculo de la contribución a EsSalud y del aporte al sistema de pensiones, así como de la participación legal en las utilidades. Respecto a los demás beneficios sociales, su incorporación dependerá de su frecuencia. Pero, si una empresa decide pagar bono, ¿cómo hacer para no pagar además la participación en las utilidades? Como la participación es un beneficio de pago imperativo, lo que podrá señalarse en la política de pago de bono consiste en que, si el trabajador gana el derecho a percibir un determinado importe como bono, la empresa le pagará la participación más un importe adicional cuya suma sea equivalente al bono. En la práctica es como si hubiera recibido el bono solo que una parte se denominada participación legal en las utilidades. Desde luego, a mayor esfuerzo mayor bono y por ende mejor importe adicional. El diseño del bono en cuanto a importes, condiciones de pago, frecuencia, queda a criterio del empleador pues se trata de un beneficio no legal cuyo objetivo, reiteramos, es incentivar al personal a alinearse con las metas empresariales. ¡A considerarlo!