Presunción salarial y el bono por productividad



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La Corte Suprema ha realizado un interesante desarrollo sobre el concepto laboral de remuneración, la presunción de salariedad, los ingresos no remunerativos y la bonificación por productividad en la Casación N° 28833-2022-Lima, que conviene comentar. La sala que, a partir de lo regulado en el artículo 6 del D. S. 003-97-TR, norma que aprueba el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO LPCL), señala que se presumirá remuneración al íntegro de lo que el trabajador perciba por sus servicios, siempre que sea de su libre disposición, siendo irrelevante la forma de otorgamiento y denominación del concepto. Aquí una precisión a lo que señala la Corte Suprema, pues la libre disposición no debería ser considerada como parte de los elementos esenciales para determinar si un ingreso tiene naturaleza remunerativa, siendo fundamental que el ingreso tenga carácter contraprestativo, es decir, que se pague a cambio del trabajo efectivo o de la puesta a disposición del trabajador a favor de su empleador, salvo que la ley le conceda el tratamiento de remuneración a pagos que no cuenta con dicho elemento, como los supuestos de suspensión imperfecta de labores (vacaciones, sindical, entre otros), y que genere en el trabajador una ventaja patrimonial. La libre disposición debería ser tratada como una característica de la remuneración, pues existen ingresos remunerativos que no son de libre disposición del trabajador como el impuesto a la renta de quinta categoría asumido por el empleador, entre otros. También consideremos que la presunción no es absoluta y el empleador puede probar en contrario. Añade la sala que el hecho que un concepto sea regular no significa necesariamente que sea remunerativo, ello es jurídicamente correcto, pues la regularidad en los ingresos es un indicio de salariedad, pero no resulta determinante, pues, como se indica en el ejemplo citado en la casación, el empleador podría abonar al trabajador una asignación por transporte condicionada a la asistencia efectiva a laborar y este beneficio es no remunerativo por mandato legal. Hay que notar que los artículos 19 y 20 del TUO de la Ley de CTS leídos de manera conjunta con el artículo 7 del TUO LPCL excluyen una serie de ingresos de la condición de ingreso computable para beneficios sociales (CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades) y tributos laborales (contribución a EsSalud, aportes a la ONP, aportes a la AFP, salvo IR que tiene sus propias reglas). No es menos cierto, sin embargo, que algunos de los ingresos excluidos son no computables por su propia naturaleza como la gratificación extraordinaria o las condiciones de trabajo, pero otros no lo son por el mandato expreso de las normas indicadas como la asignación por transporte sujeta a la asistencia a trabajar. La sala finaliza sosteniendo, a diferencia de lo señalado en segunda instancia, que la bonificación por productividad tiene naturaleza remunerativa porque es pagada con carácter contraprestativo, supone una ventaja patrimonial y es de libre disposición, no encontrándose en la lista de los conceptos excluidos del TUO de la Ley de CTS. Pero solo ingresa al cálculo de la CTS en razón a la frecuencia de su pago.