Conoce los criterios que debe cumplir la bonificación por cese a trabajadores

Al término del vínculo laboral o posteriormente, un trabajador puede recibir de su empleador un monto o pensión de forma voluntaria, sin embargo, estas se compensarán con aquellas que, luego, el Poder Judicial ordene pagar al empleador, como consecuencia de una demanda laboral interpuesta por el colaborador, señaló la Cámara de Comercio de Lima (CCL).

Así lo dispone el Art. 57 de la Ley de CTS (D. Leg. 650, TUO aprobado por DS 001-97-TR), que precisa que esta cantidad o pensión puede ser otorgada por el empleador a título de gracia, en forma pura e incondicional.

Al respecto, **la Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante Casación Laboral 13799-2018-LIMA, ha establecido los siguientes criterios que debe de cumplir la bonificación por cese que otorgan los empleadores a sus trabajadores:**

- La bonificación debe otorgarse al producirse el cese laboral o posteriormente.
- La suma de dinero entregada al trabajador debe ser otorgada al momento del cese o con posterioridad a este.
- La entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicional.
- El importe económico debe constar en documento de fecha cierta.

►Conoce las principales normas emitidas en el 2020

►Las 20 normas laborales excepcionales con motivo del COVID-19

En tal sentido, para que la bonificación por cese sea compensada con otros derechos laborales que posteriormente el Poder Judicial ordene pagar al empleador, se debe tener en cuenta lo que se indica:

- En primer lugar, el empleador debe entregar esta bonificación al cese del trabajador o en momento posterior en documento aparte.
- En segundo lugar, los montos que se otorgan deben ser a título de liberalidad y en forma incondicional. No consignar que la bonificación se otorga como indemnización por despido arbitrario, por ejemplo.
- En tercer lugar, la referida bonificación debe constar en documento de fecha cierta, es decir, en la liquidación de los beneficios sociales del trabajador que ha cesado, o en documento de fecha posterior al cese.

En resumen, en la liquidación por cese o documento posterior, expresamente se debe consignar que la bonificación se otorga en forma libre, voluntaria y compensable, de conformidad con el Art. 57 de la Ley de CTS.

Tenga presente que la referida bonificación, si cumple con los criterios establecidos, es compensable no sólo con la CTS dejada de pagar, sino también por deudas de otros derechos laborales, como, por ejemplo: gratificaciones, vacaciones, horas extras y otras que ordene pagar posteriormente el Poder

Judicial, en caso de demanda posterior del trabajador.

El monto de la bonificación es establecido por el empleador o convenida con el trabajador cesante; puede tomarse como referencia el monto de la indemnización por despido arbitrario que le correspondería al trabajador (1.5 sueldos por año con el tope de 12 sueldos), pero sin mencionar que se trata de una indemnización por despido.

Finalmente, tenga presente que **la bonificación por cese que recibe el trabajador, al no tener carácter de indemnización laboral, estará afecta al impuesto a la renta de quinta categoría de cargo del trabajador, que, de ser el caso, el empleador debe retener al trabajador, conforme lo dispone la Ley del Impuesto a la Renta.**