

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 055-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1570-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT**RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 055-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT****Sumilla: NORMAS SOCIO LABORALES**

Callao, 12 de junio de 2018.

VISTO: El recurso de apelación, interpuesto mediante escrito con registro de ingreso Nº 00017665, en fecha 20 de setiembre de 2016, por la empresa **CORPORACIÓN PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACIÓN COMERCIAL SOCIEDAD ANONIMA - CORPAC S.A.** (en adelante la apelante) con RUC Nº 2010004675, debidamente representada por El Jefe del Área de Relaciones Laborales (e) **Abog. Héctor Vidal Roque**, identificado con DNI Nº 25501989, en contra de la Resolución Sub Directoral Nº 148-2016-GRC/GRDS/DRTE-DIT-SDIT de fecha 16 de mayo de 2016, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); así como los escritos presentados con posterioridad a la apelación mencionada, que forman parte integrante del procedimiento sancionador.

I. ANTECEDENTES**De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador**

Mediante Orden de Inspección Nº 1570-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 04 de diciembre de 2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral, realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones socio laborales referidas a las materias Relaciones Colectivas -convenios colectivos-, Remuneraciones -pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional (sueldo y salarios)- y Discriminación en el Trabajo -otras discriminaciones-; las actuaciones inspectivas estuvieron a cargo de los Inspectores de Trabajo Ricardo Dante Cerna Obregón y Víctor Hugo Laines Yáñez. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 029-2016, de fecha 22 de febrero de 2016, el cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de una infracción **GRAVE** por el no pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional (sueldo y salarios), infracción conforme con lo establecido en el artículo 24º numeral 24.4 del D.S. 019-2006-TR "Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo" (de aquí en adelante **RLGIT**) y su modificatorias. Siendo la sanción económica propuesta ascendente a **S/. 197,500.00 (CIENTO NOVENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES)**.

De la resolución apelada

Con fecha 16 de mayo de 2016, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 148-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de una infracción **GRAVE**, porque el sujeto inspeccionado no acreditó el pago íntegro de la Bonificación Extraordinaria por Productividad 2015, al haber efectuado un pago diminuto a favor

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 055-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1570-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales, habiendo efectuado las retenciones de los conceptos de ONP y/o AFP de acuerdo a cada caso concreto, siendo los trabajadores afectados (1018) afiliados a las Organizaciones Sindicales: "Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores CORPAC - SITE CORPAC, Sindicato de Especialistas Aeronáuticos de CORPAC S.A.- SINEACOR-, Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de CORPAC S.A.- SITPRUCOR, Sindicato de Profesionales Electrónicos Aeronáuticos de CORPAC S.A. - SIPEACOR-, y Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - SUCTA PERÚ-, conforme se precisa en el considerando segundo de los hechos verificado del acta de infracción, infracción de acuerdo a lo establecido en el art. 24º numeral 24.4 del RLGIT, Imponiéndose a la inspeccionada una sanción económica equivalente a S/197,500.00 (CIENTO NOVENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES), no obstante, de acuerdo al tercer párrafo de la única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30222, corresponde imponer al sujeto inspeccionado una multa por incumplimiento a las normas sociolaborales la cual no será mayor al 35% de la que resulte pertinente aplicar: conforme se precisa en el considerando DÉCIMO de la Resolución Sub Directoral N° 148-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, precisándose como multa total a pagar S/. 69,125.00 (SESENTA Y NUEVE MIL CIENTO VEINTICINCO CON 00/100 SOLES); por incumplimiento en las siguientes materias:

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS (con fines para el cálculo)	MONTO DE MULTA
01	SOCIO LABORAL	Constitución Política del Perú art. 24º, TUD 728 D.S. N° 003-97-TR art. 7º y TUD de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios D.S. N° 001-97-TR art- 19º y 20º.	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago íntegro respecto del pago de la Bonificación Extraordinaria por Productividad 2015, al haber efectuado un pago diminuto a favor de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales, habiendo efectuado las retenciones de los conceptos de ONP y/o AFP de acuerdo a cada caso concreto, siendo los trabajadores afectados (1018) afiliados a las Organizaciones Sindicales: "Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores CORPAC - SITE CORPAC, Sindicato de Especialistas Aeronáuticos de CORPAC S.A.- SINEACOR-, Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de CORPAC S.A.- SITPRUCOR, Sindicato de Profesionales Electrónicos Aeronáuticos de CORPAC S.A. - SIPEACOR-, y Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - SUCTA PERÚ.	Artículo 24º numeral 24.4 del D.S. N° 019-2006-TR RLGIT GRAVE	1018	S/197,500.00
<i>De acuerdo al tercer párrafo de la única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30222, corresponde imponer al sujeto inspeccionado una multa por incumplimiento a las normas sociolaborales la cual no será mayor al 35% de la que resulte pertinente aplicar</i>						S/197,500.00
MONTO TOTAL						S/69,125.00

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 055-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1570-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación en contra de la resolución mencionada ut supra; solicitando revocar la multa, sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

- i) Naturaleza Remunerativa de la Bonificación extraordinaria por productividad 2015.
- ii) Violación al deber de debida motivación.

CUESTIONES EN ANÁLISIS

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Determinar si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 148-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 10 de marzo de 2017, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 69,125.00 (SESENTA Y NUEVE MIL CIENTO VEINTICINCO CON 00/100 SOLES)** por haber incurrido en una infracción grave en materia de relaciones laborales;

SEGUNDO: En atención, al **primer argumento** de la apelante, a través del cual se hace referencia a la naturaleza de la "bonificación extraordinaria por productividad 2015" se señala lo siguiente:

En el ámbito del derecho laboral, existe una práctica frecuente utilizada por lo empleadores para incentivar la productividad de sus trabajadores, la cual consiste en fijar premios y/u otorgar pagos por su esfuerzo, denominada "bonificación extraordinaria por productividad". Bonificación utilizada por la empresa CORPAC S.A., y que en el año 2015 fue otorgada a un determinado número de trabajadores en el mes de setiembre como "reconocimiento al cumplimiento de metas determinadas" -conforme se desprende de lo señalado en el acta de infracción- y en el mes de octubre al grupo restante, bonificación a la cual la inspeccionada denominó "bonificación extraordinaria por productividad 2015", de la cual posteriormente la inspeccionada descontó lo correspondiente a los aportes de AFP y DNP de ésta, conforme se observa en las boletas adjuntas. Por lo que, para poder determinar si dicho descuento fue correcto o no y por lo tanto el establecimiento de una multa, se debe determinar si la bonificación por productividad otorgada es de naturaleza "remunerativa" o "no remunerativa".

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 055-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1570-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

En ese sentido, es preciso señalar que tanto la doctrina nacional como extranjera, ya se han referido vasta y destacadamente a la noción de remuneración, a su consideración como elemento esencial del contrato de trabajo¹, a la descripción y evaluación del tratamiento dado por nuestra legislación y jurisprudencia nacional²

De esta manera, de la revisión de lo contenido en los artículos 6^o ³ y 7^o ⁴ del Decreto Supremo N^o 003- 97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO LPCL) y del artículo 9^o ⁵ del TUO LCTS, puede observarse que estas normas, a través de la frase «para todo efecto legal», persiguen establecer una noción de remuneración que sirva como referencia transversal a todo el ordenamiento jurídico laboral.

A partir de ello de la observancia del artículo 6^o del Decreto Supremo N^o 003- 97-TR, se indica de manera textual que la contraprestación recibida por los servicios prestados, excluye todos aquellos conceptos no vinculados de manera directa a los servicios efectivos del trabajador, como las gratificaciones legales o la remuneración vacacional, entre otros.

Asimismo, tanto la jurisprudencia, la doctrina nacional como los artículos normativos mencionados, determinan tres características que deben presentarse para que un determinado concepto sea calificado como remuneración: **(i) representar una ventaja patrimonial; (ii) que sea contraprestación por los servicios del trabajador y; (iii) sobre las que pueda disponer libremente.** De tal modo, a través de estas tres características se establecen los elementos que constituyan el concepto de remuneración. Al respecto, vale indicar que la denominación que se le asigne a tales conceptos carece de relevancia para determinar su naturaleza salarial.

Ahora bien, sin perjuicio de lo dispuesto literalmente en la norma, precisa establecerse si estos elementos constitutivos deben concurrir necesariamente para que una percepción económica sea calificada como remunerativa o si, ante la ausencia de uno de ellos, se estará frente a un concepto no remunerativo.

Al respecto, de la bilateralidad del contrato de trabajo (prestaciones recíprocas) y, sobre todo, de su carácter oneroso a favor del trabajador, se deriva la noción de **ventaja patrimonial**, la cual implica un incremento, ya sea por un aumento en los ingresos o por representar una disminución en los egresos habituales; es decir, un ahorro en los gastos que el trabajador realiza de forma necesaria o en circunstancias habituales. La ausencia de ventaja patrimonial determinará que se presenten las siguientes situaciones: (i) que el monto percibido esté sufragando

¹ PIZARRO DÍAZ, Mónica. La Remuneración en el Perú: Análisis Jurídico Laboral. Gonzáles y Asociados Consultores Laborales, Lima, 2006.; ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Madrid: Civitas. Décimo sexta edición, 1998, pág. 57; NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Lima 2009. pág. 39; SALA FRANCO, Tomás. Curso de Derecho del Trabajo. Valencia: Tirant lo Blanc. Quinta Edición, 1996, pág., 275 y GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. Nociones básicas sobre la remuneración. Lima: Soluciones Laborales, 2011, pág. 5.

² FERRO DELGADO, Víctor. El concepto de remuneración. En: Asesoría Laboral. Lima, octubre 1998, pág. 13; y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica, 2004.

³ Artículo 6^o.- 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 tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

⁴ Artículo 7^o.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19^o y 20^o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N^o 650.

⁵ Artículo 9^o.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19^o y 20^o.

Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Abel MARCOS PIRO MOSCOSO CHAUCA
Director de Inspección del Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 055-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1570-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

una necesidad surgida de la propia relación laboral (con lo que la esfera patrimonial del trabajador se mantiene intacta), o; (ii) que la entrega de dicho monto no retribuya los servicios del trabajador.

En este punto se vincula el segundo elemento constitutivo de la remuneración; esto es, **la contraprestatividad**. En el marco de una relación laboral pueden presentarse ventajas patrimoniales para el trabajador que son otorgadas bajo otros títulos (gratuito o indemnizatorio). Por tanto, para que sean consideradas como remunerativas, precisarán responder a un carácter contraprestativo.

Asimismo, en el caso de la **libre disponibilidad**, esta se define como aquella facultad de emplear las sumas otorgadas en fines distintos al trabajo. Esta definición permite justificar las exclusiones legales de ciertos conceptos que, por su naturaleza, carecen de carácter remunerativo, siendo esta definición recogida por la jurisprudencia de la Corte Suprema a través de la CAS N° 2073-97-LIMA y CAS N° 711-97-CHINGHA. Sin embargo, es preciso señalar que el concepto de libre disponibilidad no resulta determinante para identificar si se está frente a un concepto remunerativo o no remunerativo, toda vez que si se exige en todos los supuestos que la libre disposición esté presente, se podría caer en la contradicción de tener una percepción contraprestativa que no logre ser calificada como remuneración. En tal sentido, el criterio de la libertad de disponer no es privativo de la remuneración sino también de otros pagos que nacen de la relación laboral, como son las indemnizaciones.

De esta manera, de una revisión de los elementos constitutivos de la remuneración, se observa que basta la existencia de una ventaja patrimonial para poder establecer que un concepto tiene carácter salarial. Por tanto, los únicos elementos que precisan concurrir de forma imprescindible son: **(i) la existencia de una ventaja patrimonial otorgada; y, (ii) que constituye una contraprestación por la puesta a disposición del trabajador.**

Por tanto, habiendo determinado qué se considera por «remunerativo», corresponde por oposición establecer qué es lo «no remunerativo», por lo que conlleva analizar lo previsto en los artículos 19⁶ y 20⁷ del TUD LCTS, cuyas previsiones legales, en algunos casos, privan a determinados conceptos del carácter salarial que por naturaleza sí les corresponde. En ese sentido, de lo observado en el primer artículo mencionado, podemos delimitar las características que debe tener “un concepto no remunerativo”:

⁶ Artículo 19°: No se consideran remuneración computable las siguientes:

- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a Título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- La canasta de Navidad o similares;
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluyen en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o por convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- La asignación o bonificación, por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejanza naturaleza. Igualmente las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador, y,
- La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

⁷ Artículo 20°: Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 055-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1570-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

1. Está conformado por aquellos conceptos que son entregados a los trabajadores, pero cuya entrega no implica una libre disposición de la suma o bien entregado, y más bien respecto de los que el trabajador debe rendir cuentas del destino. Es el caso, por ejemplo, de los gastos de representación, los viáticos o las condiciones de trabajo, que son entregadas como consecuencia de la relación laboral misma, y para que el trabajador pueda cumplir con sus obligaciones. Lo frecuente es que estén sujetos a rendición de cuentas.
2. Esta conformado por aquellos conceptos que no necesariamente constituirían una condición de trabajo, que probablemente tengan una libre disponibilidad de parte de los trabajadores, pero que por no constituir una ventaja patrimonial para éstos, no llegan a ser considerados como remuneración. Es el caso, por ejemplo, del valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo o de los bienes de propia producción de la empresa que otorga a sus trabajadores en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
3. Finalmente, tenemos el caso de los conceptos que constituyendo una ventaja patrimonial, o siendo de libre disponibilidad, no son considerados como remunerativos por haberlo considerado la norma. Es el caso, por ejemplo, de la participación en las utilidades o de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

TERCERO: En ese sentido, de acuerdo a lo señalado anteriormente, en referencia específicamente a la bonificación extraordinaria por producción que fue entregada por CORPAC S.A. en los meses de setiembre y octubre de 2015, se tiene que no hay legislación sobre los bonos, pero sí para las remuneraciones. De esta manera, desde el punto de vista jurídico la remuneración tiene como premisa fundamental la de ser la contraprestación por el trabajo realizado; en tal sentido, es la prestación básica del empresario correlativa a la prestación básica del trabajador. La remuneración por lo general se determina en función del tiempo que está el trabajador a disposición del empleador; pero también puede estar dada en función del rendimiento del trabajador, como por ejemplo el volumen de su producción, tal es el caso de los trabajadores destajeros y comisionistas.

Nuestra legislación define la remuneración como todo ingreso que perciba el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que sea de su libre disposición, se incluye en esta definición las sumas que se entreguen directamente al trabajador en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o cena.

A su vez también se establece una excepción vía legal, cuando se regula que determinados ingresos del trabajador, no obstante ser de su libre disposición (originados en forma directa o indirecta como consecuencia de la prestación de servicios) no constituye remuneración. Estos conceptos están regulados en la norma que desarrolla la Compensación por Tiempo de Servicios, no incluyéndose a la bonificación, prima o incentivo por productividad.

Por tanto, de lo expuesto se tiene que dicha bonificación no constituye un concepto remunerativo debido a que se considera dicho monto ha sido entregado de manera unilateral y a título de liberalidad porque el sujeto inspeccionado ha hecho entrega del mismo previa evaluación y condicionado a una calificación, teniendo la potestad de suprimirlo si el trabajador no califica, pagándolo si el empleado cumple los objetivos, lo que hace que este

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 055-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1570-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

concepto sea una liberalidad al estar condicionado a los resultados en base a una evaluación de desempeño o en base al cumplimiento de objetivos, muchas veces concordados entre el empleado y empleador y establecidos de acuerdo a la función y a la contribución que puede hacer el trabajador para aumentar la productividad, asignándole a cada objetivo un valor, siendo necesaria la suma de todos para establecer el porcentaje que se pagará del bono si se alcanzan las metas fijadas. Por lo que tal como se señala en el acta de infracción La Bonificación Extraordinaria de Productividad 2015, es un pago por el esfuerzo que CORPAC S.A., hace a sus trabajadores en forma voluntaria y en reconocimiento al cumplimiento de metas determinadas, no siendo obligatorio sino más bien extraordinario.

Además, se puede observar este pago no implica una ventaja patrimonial, a pesar que los trabajadores tuvieron libre disposición del monto contenido, debido a que se constituyó como un pago ocasional, por lo que al no cumplir con las tres características para ser considerado como un concepto remunerativo, estamos en condiciones de calificar a la bonificación de productividad 2015 como de naturaleza no remunerativa, por lo tanto no es afecto al impuesto a la renta del trabajador, y base de cálculo para el pago de aportes sociales (pensiones y salud), mas aun si se tiene en cuenta que el empleador no ha considerado dicha bonificación para el cálculo de otros beneficios laborales, como la CTS del periodo semestral vencido en noviembre de 2015 en razón de un doceavo (conforme lo verificado en las actuaciones inspectivas de investigación). De esta manera, no se consideran correctas las retenciones realizadas de los conceptos de ONP y AFP por parte de la inspeccionada en los meses en que se otorgó la bonificación de productividad (setiembre para un grupo y octubre para el restante). Por lo que, en vista que la inspeccionada no la consideró de esta manera, la infracción observada por los inspectores y que se encuentra tipificada en el artículo 24º numeral 24.4 del RLGIT, sigue configurada.

Como se observa, las empresas no están obligadas a pagar este tipo de bonificaciones, sino que estas unilateralmente deciden corresponder el esfuerzo de su personal, respondiendo a un análisis previo según criterios y requisitos de obligatorio cumplimiento para determinar el monto exacto que corresponderá a cada uno de los trabajadores beneficiarios.

CUARTO: Con relación al segundo argumento de apelación, en el que la apelante hace referencia a la violación al deber de debida motivación, debemos señalar:

Que, no existe tal afectación a la debida motivación, pues tanto los inspectores comisionados como la inferior en grado han realizado motivado el criterio adoptado, pues no porque hayan adoptado un criterio diferente al de la inspeccionada quiere decir que carezcan de la debida motivación.

Pues como se observa en los considerandos octavo y noveno, la Subdirección a invocado para realzar su postura adoptada el Decreto Legislativo Nº 650 artículo 16º inciso a) y artículo 7º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como pronunciamiento de la Corte Suprema como lo es la CAS. LAB. Nº1465-2012-LIMA, razón por la cual se considera que no existe tal violación a la debida motivación como alega la inspeccionada en su recurso de apelación.

Razón por la cual, el argumento de la apelante en este extremo no enerva lo establecido por la inferior en grado.

Por todo lo señalado y en razón a lo establecido en los considerandos que fundamentan la presente resolución:

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 055-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1570-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

SE RESUELVE:

- Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por la **CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION COMERCIAL SOCIEDAD ANONIMA - CORPAC S.A.**, identificada con **RUC N° 20100004675**; por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, en consecuencia,
- Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 148-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 16 de mayo de 2015, por haber incurrido en la infracción tipificada en el artículo 24º numeral 24.4 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo y en lo demás que contiene.
- Artículo Tercero. -** **TÉNGASE por AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA** con el presente pronunciamiento; toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41º de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos. -

HÁGASE SABER. -



Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Abog. **MARCOS PIERO MOGROVEJO CHAUCA**
Director de Inspección del Trabajo