La asignación por escolaridad



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Estos meses de verano suponen un dolor de cabeza para los padres de familia, pues se debe completar la lista de útiles que requieren los colegios. A ello habrá que añadirle la adquisición de uniformes, pago de matrícula, entre otros. Ante esto surge la inmejorable oportunidad para el empleador de colaborar con sus trabajadores, mejorando así el clima en la empresa sin incrementar significativamente el costo laboral. Si se tenía planificado el pago de algún bono o un aumento salarial, es mejor apoyar en este momento a los padres de familia que trabajan en la empresa con el pago de una asignación por escolaridad, la cual, según nuestra legislación laboral, no tiene impacto en el costo laboral no salarial.

Recordemos que por "costo laboral no salarial" nos referimos al impacto que posee cada sol que se paga al personal en el cálculo de la CTS, remuneración vacacional, gratificaciones, contribución a EsSalud, aportes al Senati, seguro de vida, SCTR, entre otros. Este costo supera al 50% del valor de la retribución del trabajador.

Sin embargo, el pago por parte del empleador de todo o una parte de la matrícula de los hijos de su personal, de la lista de útiles, uniformes y/o la pensión de enseñanza se encuentra exenta de costos laborales no salariales. La asignación o bonificación por educación, como la denomina nuestra legislación, comprende a los pagos otorgados con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso, sean estos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza.

Para que no genere costo laboral, el monto que se otorgue por este beneficio deberá ser razonable, es decir, equivalente a lo que le cuestan los útiles al trabajador y/o la matrícula y/o la pensión educativa, en forma parcial o total, y además requerir que el trabajador sustente que el dinero otorgado fue destinado en el gasto educativo. Para ello, la empresa deberá solicitar el comprobante de pago, boleta de pensión educativa, entre otros documentos, o, como hacen algunas empresas, abonar directamente la pensión educativa al centro de enseñanza. La asignación por educación deberá registrarse en la planilla de pagos y, además, la empresa deberá contar con una política de su otorgamiento que permita fijar su ámbito de aplicación de manera objetiva, a fin de tener las reglas claras para el personal y, adicionalmente, en caso la Sunat fiscalice el gasto incurrido en educación se pueda sustentar su pago sin generar riesgo tributario. Recordemos que la Sunat supervisa los gastos que las empresas deducen de la base de cálculo del impuesto a la renta de tercera categoría, por lo que la escolaridad que se pague debe ser otorgada de modo general (a un grupo objetivo de colaboradores) y razonable en función de los ingresos de la empresa. Este beneficio suele pactarse colectivamente con los sindicatos o provenir de la voluntad del empleador, en el sector privado, pues no existe ley que obligue al empleador a abonarlo.

En el sector público, en cambio, la Ley de Presupuesto del Sector Público fija un monto por escolaridad que para el 2022 asciende a 400 soles.