

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**SUMILLA.**- *Para efectos de establecer el carácter remunerativo de un concepto otorgado a favor del trabajador, corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad, para identificar si dicho concepto ha sido otorgado en forma mensual, sucesiva, periódica y regular y bajo libre disponibilidad, de conformidad con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR y el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.*

Lima, treinta y uno de octubre de dos mil dieciocho

**VISTA;** la causa número trece mil cuarenta y nueve guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado con fecha cuatro de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos nueve a quinientos veintisiete, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiuno de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y siete a quinientos seis en el extremo que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha catorce de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cincuenta y dos, que declaró infundado el reintegro de las cinco gratificaciones por incidencia de las bonificaciones por productividad gerencial y sindical y reformándola, declararon fundado dicho extremo de la demanda, en consecuencia, ordenaron que la demandada le pague al actor la suma de cuarenta y dos mil quinientos cinco con 09/100 soles (S/. 42,505.09) por reintegros en las cinco gratificaciones anuales por incidencia de la productividad gerencial por el período de enero de dos mil a diciembre de dos mil cinco y de la productividad sindical por el período de enero de dos mil a diciembre de dos mil uno, más intereses legales y

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

costos del proceso; en el proceso seguido por el demandante, **Juan Octavio Flores Ames**, sobre reintegro de remuneraciones y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y seis a noventa y nueve del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: **a) infracción normativa por aplicación indebida del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 728 y b) infracción normativa por aplicación indebida del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR**; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito.**

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

**a) Pretensión demandada:** Se verifica del escrito de demanda presentado por **Juan Octavio Flores Ames** que corre en fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos sesenta y ocho, que postuló como pretensión, que la demandada le abone la suma de setenta y nueve mil novecientos veintisiete con 39/100 soles (S/ 79,927.39) por los siguientes conceptos: La suma de veintisiete mil cuatrocientos cuarenta y uno con 81/100 soles (S/. 27,441.81) por reintegro de las cinco gratificaciones anuales por el concepto remunerativo de productividad gerencial

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

desde julio de mil novecientos noventa y cuatro a mil novecientos noventa y nueve, asimismo, el monto de cuarenta y cuatro mil trescientos setenta y tres con 48/100 soles (S/. 44,373.48 Nuevos Soles) por reintegro de las cinco gratificaciones anuales por el concepto remunerativo de productividad sindical; la suma de cuatro mil cincuenta y seis con 00/100 soles (S/. 4,056.00) por reintegro de las gratificaciones anuales por vacaciones (dos) y gratificación por escolaridad desde el dos mil dos a dos mil cinco como consecuencia de no haber incluido en la remuneración mensual ordinaria para el caso del pago de cada una de las indicadas gratificaciones los importes de ciento sesenta y cuatro con 00/100 soles (S/. 164.00) y ciento setenta y cuatro con 00/100 soles (S/. 174.00) por concepto de bonificaciones provenientes del Decreto Supremo N° 117-98-EF y el Decreto Supremo N° 143-99 extensivos por el Decreto Supremo N° 010-2002-EF, más los intereses legales y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** La Jueza del Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha catorce de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cincuenta y dos, declaró fundada en parte la demanda y ordenó que la demandada pague al accionante la suma de cuatro mil cincuenta y seis con 00/100 soles (S/. 4,056.00), al considerar que los importes percibidos por el actor por concepto de “bonificación extraordinaria por asistencia y puntualidad (productividad sindical)”, cualquiera haya sido la denominación dada en la oportunidad de su otorgamiento no constituyen conceptos remunerativos.

Asimismo, expresó que el otorgamiento de la bonificación de “productividad gerencial” tiene el carácter de gratificación extraordinaria pues se encontraba sujeto a la calificación y aprobación del empleador en función a criterios previamente establecidos, de tal forma que constituye un pago eventual a que tendrá derecho el trabajador por su productividad, pues si no cumple con las metas dispuestas por el empleador, el trabajador no podrá gozar de este pago, en consecuencia, su pago estaba sujeto a condición y no era obligatorio si no se cumplía con los requisitos

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

para su otorgamiento, por lo tanto debe considerarse como un pago extraordinario, sin carácter remunerativo.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado Superior de la Séptima Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y siete a quinientos seis, revocó la sentencia apelada en el extremo que declaró infundado el reintegro de las cinco gratificaciones por incidencia de las bonificaciones por productividad gerencial y sindical y reformándola, declararon fundado dicho extremo de la demanda, en consecuencia, ordenaron que la demandada le pague al actor la suma de cuarenta y dos mil quinientos cinco con 09/100 soles (S/. 42,505.09) por reintegros en las cinco gratificaciones anuales por incidencia de la productividad gerencial por el período de enero de dos mil a diciembre de dos mil cinco y de la productividad sindical por el período de enero de dos mil a diciembre de dos mil uno, más intereses legales y costos del proceso

Para la emisión de tal decisión, el Colegiado Superior consideró que respecto a la bonificación por productividad gerencial, esta fue abonada a partir del año dos mil en forma mensual, continua y periódica, aunque bajo diversas denominaciones como son: “Abono por regularizar A”, “Préstamo A”, “Concepto no remunerativo A”, “Concepto variable I”, “Ingreso no remunerativo”, por lo que, tal concepto tuvo naturaleza remunerativa y si bien la demandada acompaña las evaluaciones de desempeño laboral realizadas al actor en los años mil novecientos noventa y tres a dos mil cinco (adjuntos al CD), ellos corroborarían la percepción de servicios efectivos, es decir, con carácter contraprestativo, por lo que resulta de aplicación el principio de primacía de la realidad.

En cuanto a la bonificación por productividad sindical, al haber sido percibido mensualmente a partir del año dos mil como se advierte de las boletas de pago, reviste naturaleza remunerativa y en tal virtud tiene incidencia en el pago de las cinco gratificaciones anuales percibidas por el actor, es decir, debió ser incluido en la base de cálculo de tales gratificaciones, correspondiéndole el derecho al pago de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

los reintegros pretendidos por el período desde enero de dos mil y solo hasta diciembre del dos mil uno por haber pasado posteriormente a formar parte de la remuneración básica.

**Segundo: Dispositivos legales en debate.**

La causal denunciada en el *literal a)*, está referida a la ***infracción normativa por aplicación indebida del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 728.***

El artículo de la norma en mención modificado por el Artículo 13° de la Ley N° 28051 es el siguiente:

*"Artículo 6.- 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".*

Asimismo, la causal denunciada en el *literal b)*, está referida a la ***infracción normativa por aplicación indebida del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR,*** precisa:

*"Artículo 9.- 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*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.*

**Tercero: Infracción normativa.**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

**Cuarto: Respecto a la remuneración**

La remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad.

Al respecto, JORGE TOYAMA, nos dice lo siguiente:

*“(...) La remuneración no solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino que constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución de 1993. Ciertamente el artículo 24 de la Constitución contiene una fórmula de contenido general y de preceptividad o eficacia diferida (o programática) al señalar que el trabajador tiene derecho a una*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bienestar material y espiritual<sup>1</sup>*

Por su parte, el Tribunal Constitucional en el fundamento 13. de la sentencia emitida en el Expediente N°0020-2012-PI/TC refiere lo siguiente:

*“El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo”.*

Siendo así, corresponde señalar que las características de la remuneración son: a) carácter retributivo y oneroso, es decir, que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador; y c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador.

**Quinto:** El artículo 1° del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)<sup>2</sup>, dispone que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último

---

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *“El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”*. Gaceta Jurídica S.A..Lima, 2015, p. 279

<sup>2</sup> En vigor desde el 01 febrero 1960. Consulta el 18 de marzo de 2017. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102805](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805).

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, “(...) *al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica- en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital*”<sup>3</sup>.

**Sexto: Alcances para determinar el carácter remunerativo de un concepto.**

Para determinar que un pago hecho a un trabajador (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, debe cumplir con las siguientes condiciones: i) que lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador; ii) que sea percibida en forma regular; y iii) que sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga; además, debe tenerse en cuenta que el dinero u otro pago en especie que abone el empleador a su trabajador, no dependerá su naturaleza exclusivamente por la denominación que le haya sido asignada sino por la finalidad que tiene dicha prestación. En consecuencia, resulta necesario la aplicación de principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo<sup>4</sup>.

Bajo esa premisa, resulta necesario aplicar el principio de primacía de la realidad.

Al respecto, CANELO DÁVILA expresa: *“El principio de primacía de la realidad expresa un mandato de que existiendo una discordancia o contradicción entre los hechos y los documentos formales en una relación jurídica, debe privilegiarse los*

---

<sup>3</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *“El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”*. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp.279-280.

<sup>4</sup> Principio que constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto permite al Juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos, principio que ha sido positivado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*hechos sobre los documentos formales, y a partir de este entendimiento, reconocer la existencia de una relación o situación jurídica<sup>5</sup>*

**Séptimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la Sala Superior aplicó indebidamente o no el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, para determinar que las bonificaciones extraordinarias por productividad gerencial y sindical tienen carácter remunerativo, pues, de lo contrario, correspondía la aplicación del inciso a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR<sup>6</sup>, para determinar que las bonificaciones antes expuestas no tienen calidad remunerativa.

**Octavo: De la bonificación extraordinaria por productividad gerencial**

- Mediante Resolución Suprema N° 104-94-EF de fecha siete de setiembre de mil novecientos noventa y cuatro, que corre en fojas dieciocho a veinte, se aprobó la política remunerativa del Banco de la Nación en función a la Ley de Presupuesto Público del año mil novecientos noventa y cuatro, y como se desprende del anexo N° 1, se dispuso su otorgamiento por una sola vez la bonificación extraordinaria.
- Por Resolución Suprema N° 121-95-EF de fecha veinte de octubre de mil novecientos noventa y cinco, que corre en fojas veintiuno a veintidós vuelta, se aprobó la política remunerativa para el año mil novecientos noventa y

---

<sup>5</sup> CANELO DÁVILA, Gherman. "Derecho del Trabajo". Primera edición. Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris S.A.C., 2018, pp.351

<sup>6</sup>"Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

a) 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; (...)"

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

cinco, autorizando en su anexo que se otorgue a partir del uno de agosto de mil novecientos noventa y cinco, adicionalmente a lo establecido en la Resolución Suprema N° 104-94-EF, una bonificación por concepto de productividad, previa evaluación específica y personal de cada trabajador en función al rendimiento por el trabajo efectivo indicando que la referida Bonificación es un pago extraordinario de carácter excepcional, condicionado, eventual y aleatorio en su percepción, no es computable ni base de cálculo para ningún otro tipo de remuneración.

- Posteriormente, con Resolución Suprema N° 009-97-E F de fecha treinta de enero de mil novecientos noventa y siete, que corre en fojas veintitrés a veinticuatro vuelta, se aprobó la política remunerativa de la demandada para dicho año, autorizando otorgar a sus trabajadores a partir del uno de noviembre de mil novecientos noventa y seis, adicionalmente a lo establecido en las Resolución Supremas Nos. 104-94-EF y 121-95-EF, una Bonificación por productividad bajo las mismas condiciones previstas en la Resolución Suprema N°121-95-EF.
- Finalmente, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 047-2003/DE-FONAFE de fecha veintiocho de noviembre de dos mil tres, que corre en fojas veinticinco a veintisiete, se aprobó la política remunerativa de la demandada, en cuyo anexo se menciona a la productividad gerencial señalando que se viene otorgando a partir de mil novecientos noventa y cuatro en función a la asistencia, permanencia y puntualidad y a la evaluación del desempeño laboral, según escala provenientes de la aplicación de las Resoluciones Supremas N°104-94-E F, N° 121-95-EF y N° 09-97-EF.

**Noveno: De la bonificación extraordinaria por productividad sindical**

- El Convenio Colectivo, de fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, que corre en fojas cuatro a diez, estableció como una de las

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

condiciones en el otorgamiento de la productividad por puntualidad y asistencia su no incidencia en los niveles remunerativos de la institución.

- En el Convenio Colectivo del veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y ocho se acordó en su cláusula primera punto 21) que se mantendrá el beneficio con arreglo a los términos y condiciones que rigen su otorgamiento, precisándose que su monto se mantendrá en cuatro mil quinientos treinta y uno con 00/100 soles (S/. 4,531.00) al año (importe fijado por Resolución Suprema N° 009-97-EF), con lo que se evidencia que su pago era una sola vez al año y sin precisarse tampoco que dicha bonificación no tenga naturaleza remunerativa.

**Décimo: Solución al caso concreto**

**a) Sobre la bonificación extraordinaria por productividad gerencial**

- Al respecto, si bien es cierto que las Resoluciones Supremas Nos 104-94-EF y 121-95-EF se dieron en el ámbito del Decreto de Urgencia N° 09-94 que declaró en reorganización al Banco de la Nación para que adecue su organización a lo dispuesto en su nuevo Estatuto ejecutando un programa de Reestructuración y Racionalización Administrativa Financiera y de Personal y en su artículo 14°, dispuso que el Directorio de la misma reciba del organismo competente la delegación de facultades para aplicar el proceso presupuestario y dictar normas de austeridad y remuneraciones aplicables al Banco con sujeción a lo dispuesto por el Decreto Ley N° 25926, que dispone que las políticas remunerativas de las entidades financieras, en el que se incluye el Banco de la Nación, debe ser aprobada por Resolución Suprema refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas, en cuya virtud formaría parte del bloque de legalidad y por ende rango de ley, también es cierto que las mismas Resoluciones Supremas establecieron que la bonificación sería otorgada previa evaluación específica y personal de cada trabajador, en función al trabajo efectivo realizado, asistencia y puntualidad, así como el rendimiento y responsabilidad en el desempeño efectivo de las

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

obligaciones encomendadas y que ella se mantendría y serviría de base para el establecimiento de una nueva política en su oportunidad; por lo cual se advierte que su percepción estuvo condicionada al trabajo efectivo realizado y a la evaluación específica de cada trabajador, esto es, estuvo vinculado a la prestación efectiva de servicios, con lo que se infiere una finalidad contraprestativa.

- Asimismo, la bonificación extraordinaria por productividad gerencial ha sido abonado a partir del año dos mil en forma mensual, continua y periódica, bajo diversas denominaciones como son: “Abono por regularizar A”, “Préstamo A”, “Concepto no remunerativo A”, “Concepto variable I”, “Ingreso no remunerativo” y “Product. R.S. N° 009-97-EF”, como se advierte de las boletas de pago contenidas en el CD-ROM ajunto al expediente, presentado por la parte demandada.
- De acuerdo a lo expuesto, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, se llega a concluir que la bonificación extraordinaria por productividad gerencial, tiene carácter remunerativo, de conformidad con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, pues presenta: i) la naturaleza de retribución indirecta que emerge del acto unilateral del empleador, pues ha sido por la contraprestación de los servicios brindados por el actor, ii) han sido abonados en forma regular, ordinaria y permanente; y iii) tiene la calidad de concepto de libre disposición la Bonificación por Productividad; quedando desvirtuado el carácter de “suma extraordinaria” que argumenta la parte demandada en su recurso de casación.
- Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde señalar que la parte demandada no ha probado que a partir del año dos mil para el otorgamiento del referido bono se hayan efectuado evaluaciones previas al actor, ya que si bien

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

adjunta unas hojas denominadas “Evaluación del Desempeño Laboral” no vincula dicha evaluación con la percepción de este beneficio ni mucho menos acredita la existencia de los parámetros de evaluación ni las metas que se hubieren considerado para el pago ni que dichos pagos hubieran sido esporádicos o eventuales

**b) Respecto de la bonificación extraordinaria por productividad sindical**

- De acuerdo al considerando noveno se verifica que la bonificación extraordinaria por productividad sindical, inicialmente le fue abonada al actor en un importe fijado en el convenio y en un solo pago hasta el año mil novecientos noventa y nueve, sin embargo, como se advierte de las boletas de pago contenidas en el CD ROM, adjunto al expediente, le fue abonado al actor bajo la denominación de “Abono por regularizar-B”, desde el año dos mil y bajo las denominaciones de “Préstamo B” y “Concepto no remunerativo B” en el año dos mil uno, en forma periódica y mensual, y en importe fijos abonados conjuntamente con las remuneraciones mensuales percibidas por aquel trabajador que le fue otorgado siempre que se cumplan con las exigencias de puntualidad, asistencia y eficiencia, lo que supone indudablemente la prestación de servicios efectivos. Asimismo, de los convenios citados en el considerando noveno, se aprecia que se estableció expresamente el carácter no remunerativo de la productividad sindical en el convenio colectivo del año mil novecientos noventa y tres, dado que en el otro convenio no se aludió dicha precisión.
- Dentro de ese contexto, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye que la bonificación extraordinaria por productividad sindical tiene carácter remunerativo, de conformidad con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR: i) la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

naturaleza de retribución indirecta que emerge del acto unilateral del empleador, ii) han sido abonados en forma regular, ordinaria y permanente y iii) tiene la calidad de concepto de libre disposición la Bonificación por productividad Sindical; quedando desvirtuado el carácter de “suma extraordinaria” que sostiene la demandada, ya que no tiene el carácter ocasional que requiere el literal a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, para ser considerada como tal .

**Décimo Primero:** Lo concluido precedentemente se encuentra respaldado con la dación de la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 047-2003/DE-FONAFE, publicada el dos de diciembre de dos mil tres, que aprobó la Política y Escala Remunerativa vigente del Banco de la Nación; en la que en su Anexo N° 1, punto 2) estableció como conceptos remunerativos tanto a la Productividad Gerencial y a la Productividad por Convenio (Sindical), reconociéndose expresamente por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), a ambos conceptos su naturaleza remunerativa.

**Décimo Segundo:** Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción por aplicación indebida del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 728 y del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR; en consecuencia, las causales invocadas devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos sesenta y cuatro a seiscientos sesenta y ocho; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y siete a quinientos

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 13049-2017  
LIMA  
Reintegro de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

seis; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Juan Octavio Flores Ames**, sobre reintegro de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

*RHC//mtm*