



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

SUMILLA.- *Las Bonificaciones por productividad gerencial y productividad sindical se otorgan al trabajador por los servicios prestados en forma regular, ordinaria y permanente y es de libre disponibilidad; razón por la que tienen carácter remunerativo e inciden en el cálculo de las gratificaciones anuales y en la compensación por tiempo de servicios.*

Lima, trece de diciembre de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número dieciocho mil doscientos catorce, guion dos mil dieciséis, 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 doce de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintitrés, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha quince de mayo de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Jonhny Jorge Rosas Rosas**, sobre reintegro de beneficios sociales y otro.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas sesenta y nueve del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal: ***infracción normativa por aplicación indebida del artículo 9° del Texto Único Ordenado del***



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°001-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero.- El actor interpone demanda de fecha treinta de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas cincuenta y nueve, subsanada mediante escrito que corre en fojas setenta y dos, solicitando que se le pague la suma de setenta y cuatro mil ochocientos cincuenta y tres con 29/100 soles (S/ 74,853.29) por concepto de bonificación por productividad sindical y productividad gerencial y sus incidencias en las gratificaciones y en la compensación por tiempo de servicios; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Con la Sentencia de fecha quince de mayo de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y tres, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró fundada en parte la demanda; y mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos, la Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior confirmó la sentencia apelada por considerar, entre otros argumentos, que la bonificación por productividad Gerencial y Sindical tienen carácter remunerativo, pues, se ha determinado que son sumas de dinero que fueron otorgadas al actor como contraprestación por el servicio prestado, de manera periódica y que eran de su libre disposición.

Segundo.- **La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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

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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero.- En cuanto a la **infracción normativa por aplicación indebida del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR**, debemos señalar que la causal de aplicación indebida es denominada por parte de la doctrina como “*error normativo de apreciación por elección*”, que consiste en la deficiencia por parte del órgano jurisdiccional al momento de escoger o elegir el enunciado normativo pertinente para resolver el caso propuesto, es por ello que se le conoce también con el nombre de falsa o errónea aplicación de la norma, pues, se trata de la aplicación de una norma a hechos a los que esta no les corresponde (defecto de subsunción)¹; la invocación de esta causal importa que la parte recurrente debe precisar cuál es la norma indebidamente aplicada, el por qué considera que esta no corresponde a los hechos analizados y cuál es la que debió aplicarse a los hechos objeto del proceso.

El citado artículo dispone lo siguiente:

“(...) 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 y 20”.

¹ MONROY GÁLVEZ, Juan. *Apuntes para un Estudio sobre El Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano*. En Revista Peruana de Derecho Procesal N°1, Lima-Perú, Setiembre 1997, p. 31.

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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Cuarto.- Antes de emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales antes citadas esta Sala Suprema considera necesario hacer algunas precisiones sobre la remuneración. En ese sentido debemos decir que:

1) Definición de remuneración

La remuneración es todo pago en dinero y excepcionalmente es 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 la forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad.

El Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del salario 1949 define el salario en los términos siguientes:

“(...) el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Por su parte, ANACLETO GUERRERO², refiere lo siguiente:

“Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”.

2) Naturaleza jurídica de la remuneración

El artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

² ANACLETO GUERRERO, Víctor. *“Manuel de Derecho del Trabajo”*. Lex & Iuris Grupo Editorial. Lima, 2015, p. 160.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016
LIMA
Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

modificado por la Ley N° 28051, publicada el dos de agosto de dos mil tres establece los siguiente:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que 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”.

La remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que establece:

“(...) El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

RENDÓN VÁSQUEZ³, sobre este tema escribe lo siguiente:

“(...) El carácter jurídico dimana del hecho de ser la remuneración una contraprestación que en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esta reciprocidad obligacional constituye la causa del contrato (...) y es esencial en el contrato de trabajo. No podría existir éste si el trabajo fuera gratuito, si ambas partes así lo deciden, como por ejemplo en los trabajos llamados benévolos, de ayuda desinteresada, en espera de una actitud similar del beneficiario de la

³ Rendón VÁSQUEZ, Jorge. “Derecho del Trabajo Individual”. Ediciones EDIAL E.I.R.L. Quinta Edición. Lima, 2000, pp. 298-299.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

labor (...) Otro efecto del carácter jurídico de la remuneración es la imposibilidad legal de las partes de variarla unilateralmente (...)."

En consecuencia este derecho fundamental puede servir de base cálculo para efectos de beneficios sociales, tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones truncas y otros beneficios sociales.

3) Características de la remuneración

Conforme a la doctrina las características de la remuneración son: **a) carácter alimenticio**, se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe; **b) carácter dinerario**, implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues, esta le permite al trabajador y su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades, en cuanto al pago en especie, si bien es cierto, la ley lo permite consideramos posible aceptar que solo una parte de la remuneración sea abonada en especie, pues, un criterio en contrario solo favorecería el abuso del empleador; y **c) carácter de independencia del riesgo de la empresa**, significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues, el empleador es el único responsable de la explotación del negocio.

4) Conceptos no remunerativos

Tanto la doctrina, como el derecho nacional y el comparado admiten la existencia de pagos en dinero o en especie que percibe el trabajador a los cuales, por su naturaleza especial, la ley no les reconoce la categoría de remuneraciones.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

El artículo 7° del Decreto Supremo N°00 3-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001- 97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios establecen qué conceptos no constituyen remuneración para ningún efecto en los términos siguientes:

“Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650”; y

“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;

b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;

(...)

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”.

Asimismo, los artículos 7° y 8° del Decreto Supremo N°004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios, establecen como remuneraciones no computables las siguientes:

“Artículo 7.- La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19 de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes,



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

Artículo 8.- Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19 de la Ley.

La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable”.

Quinto.- Solución al caso concreto

Sobre la bonificación extraordinaria por productividad gerencial

- Mediante Resolución Suprema N° 104-94-EF, publicada el once de setiembre de mil novecientos noventa y cuatro, 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 tal como se desprende de su anexo número uno, se dispuso el otorgamiento por una sola vez de la bonificación extraordinaria.
- Por Resolución Suprema N° 121-95-EF, publicada el veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y cinco, se aprobó la política remunerativa para el año mil novecientos noventa y 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.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

- Posteriormente, mediante Resolución Suprema N° 09-97-EF, de fecha treinta de enero de mil novecientos noventa y siete, se aprobó la política remunerativa de la demandada para dicho año, autorizando otorgar a sus trabajadores, adicionalmente a lo establecido en las Resoluciones Supremas números 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 Suprema N° 224-98-EF, de fecha cinco de noviembre de mil novecientos noventa y ocho, se aprobó la política remunerativa de la demandada para dicho año, autorizando otorgar a sus trabajadores un aumento remunerativo adicional a lo establecido en las Resoluciones Supremas Nos. 104-94-EF, 121-95-EF y 009-97-EF.

Sexto.- Las Resoluciones Supremas Nos. 104-94-EF y 121-95-EF se emitieron conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 09-94, que declaró en reorganización al Banco de la Nación, a fin de que, adecue su organización a lo dispuesto en su nuevo Estatuto, ejecutando para ello un programa de Reestructuración y Racionalización Administrativa Financiera y de Personal, en su artículo 14°, dispuso que el Directorio del Banco de la Nación reciba de CONAFI o del organismo que lo sustituya, la delegación necesaria a efectos de aplicar adecuadamente el proceso presupuestario y dictar normas de austeridad y remuneraciones aplicables al Banco, sin perjuicio de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25926, que dispuso que las políticas remunerativas de las entidades financieras, en el que se incluye el Banco de la Nación, debían ser aprobadas mediante Resolución Suprema refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas. Las citadas Resoluciones Supremas establecieron en sus respectivos Anexos, 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



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

desempeño efectivo de las obligaciones encomendadas. De lo expuesto, se determina que la percepción de la bonificación estuvo condicionada al trabajo efectivo y a la evaluación específica de cada trabajador con lo que se infiere una finalidad contraprestativa.

La bonificación extraordinaria por productividad gerencial ha sido abonada 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”, tal como se advierte de las boletas de pago contenidas en el disco compacto (CD) adjunto al expediente presentado por la parte demandada y demás medios probatorios que corren en autos.

De acuerdo a lo expuesto y en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye 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 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, pues, se advierte lo siguiente: i) la naturaleza de retribución indirecta que emerge del acto unilateral del empleador, ya que, 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, quedando desvirtuado el carácter de “suma extraordinaria” que argumenta la parte demandada en su recurso de casación.

Sétimo.- Sobre la bonificación extraordinaria por productividad sindical

- En el Acta de Reunión de Trato Directo de fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, se pactó en su cláusula adicional, que el Banco de la Nación otorgará por única vez una suma extraordinaria de



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

productividad por puntualidad y asistencia a todos los trabajadores activos; y además, se precisó que no tendrá incidencia alguna en los niveles remunerativos de la Institución.

- En el Laudo Arbitral de fecha nueve de setiembre de mil novecientos noventa y cuatro, acordaron en su cláusula primera que el Banco de la Nación otorgará por una solo vez la bonificación extraordinaria por productividad en base a la asistencia y puntualidad de los trabajadores con contrato vigente al treinta y uno de julio de mil novecientos noventa y cuatro.
- El Acta de Reunión de Trato Directo del treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, pactaron en su cláusula primera que el Banco de la Nación otorgará por única vez una bonificación extraordinaria por productividad en base a la puntualidad, asistencia y eficiencia de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al uno de octubre de mil novecientos noventa y cinco, precisando que por su naturaleza extraordinaria se encuentra condicionada a la prestación de trabajo efectivo durante el año mil novecientos noventa y cinco; sin precisarse que ella no tenga naturaleza remunerativa.

El Convenio Colectivo del veintisiete de julio de mil novecientos noventa y seis, establecieron en su cláusula tercera que el Banco continuará abonando la bonificación extraordinaria por productividad con arreglo a las condiciones establecidas en el punto primero del acta anterior, sin precisarse nuevamente que no tiene naturaleza remunerativa.

- En el Convenio Colectivo del veintiséis de junio de mil novecientos noventa y siete, se acordó en su cláusula primera que se mantendrán las condiciones de trabajo vigentes en los montos y condiciones que se



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

vienen otorgando, sin precisarse que dicha Bonificación no tenga naturaleza remunerativa.

- En el Convenio Colectivo del veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y ocho, se acordó en el punto 21) de su cláusula primera, 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, sin precisarse tampoco, que dicha bonificación no tenga naturaleza remunerativa.

Octavo.- De las boletas de pago contenidos en el disco compacto (CD) adjunto al expediente presentado por la demandada y demás medios probatorios que corren en autos, se aprecia que dicha bonificación le fue abonada al demandante bajo diferentes denominaciones: “Abono por regularizar-B”, “Préstamo B” y “Concepto no remunerativo B”, de forma periódica y mensual en importes fijos abonados conjuntamente con las remuneraciones mensuales. Asimismo, se advierte de los convenios antes citados que el carácter no remunerativo de la bonificación extraordinaria por productividad sindical se fijó solo en el convenio colectivo del año mil novecientos noventa y tres, más no en los demás convenios.

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 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR; pues, se advierte lo siguiente: i) la naturaleza de retribución indirecta que emerge del acto



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016

LIMA

**Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

unilateral del empleador, ya que, 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, quedando desvirtuado el carácter de “suma extraordinaria” que sostiene la demandada, toda vez que, no tiene el carácter ocasional que exige 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-T R.

Noveno.- Se debe tener en cuenta que 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 el punto 2) de su Anexo N°1, estableció como conceptos remunerativos tanto a la Productividad Gerencial como a la Productividad por Convenio (Sindical), es decir, se reconoció la naturaleza remunerativa de ambos conceptos.

Décimo.- Esta Sala Suprema en reiterada jurisprudencia, tal como la recaída en la Casación N°18615-2015-Lima de fecha doce de julio de dos mil diecisiete, ha establecido que las Bonificaciones por productividad gerencial y productividad sindical tienen carácter remunerativo.

Décimo Primero.- De lo expuesto precedentemente se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa por aplicación indebida del artículo 9° del Decreto Supremo N° 001 -97-TR; por tal motivo, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Por las consideraciones expuestas:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado con fecha doce



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18214-2016
LIMA
Reintegro de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT**

de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintitrés; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos, que confirmó la sentencia apelada; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en los seguidos por el demandante, **Jonhny Jorge Rosas Rosas**, sobre reintegro de beneficios sociales y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO