



EXP. N° 10764-2019-0-1801-JR-LA-05 (Expediente Electrónico)

SS:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 5° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 11/11/2021

***Sumilla:** En principio, constituirá remuneración todo lo que el trabajador perciba como contraprestación por sus servicios, no importando la forma de su otorgamiento ni la denominación que se le dé, siempre y cuando sea de su libre disposición; n tal sentido, no se podrá compensar el pago de beneficios sociales con un acto de liberalidad si no existe previamente un acuerdo escrito entre ambas partes.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, once de noviembre del dos mil veintiuno.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Unico Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **JUAN EDUARDO CIEZA RAYGADA**, contra la Sentencia N° 118-2021-NLPT mediante Resolución N° 06, de fecha 21 de julio de 2021, en el cual se declaró lo siguiente:

- a) Infundada la demanda con respecto al carácter remunerativo de la bonificación extraordinaria por productividad, respecto al periodo 2000 al 2006.
- b) Ordenar el archivamiento definitivo del proceso.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)



Asimismo, la parte demandante, **JUAN EDUARDO CIEZA RAYGADA**, en su recurso de apelación refiere que la resolución impugnada a incurrió en diversos errores, señalado los siguientes agravios:

- i. No se advierte que el concepto denominado “bonificación extraordinaria de productividad” ha sido otorgado a la parte demandante de manera permanente (al ser sustituida dentro de una modalidad semestral a permanente), de libre disponibilidad y sin estar sujeto a un tipo de productividad (aunque este sujeto a la evaluación de ciertos factores); con esto, al no estar sujeto a una condición específica, se puede advertir que el carácter remunerativo de la misma deberá ser objeto de un reintegro de los beneficios sociales. (Agravio N°0 1)
- ii. Se deberá considerar que el presupuesto de la entidad demandada es autónomo y no forma parte del presupuesto público; por tanto, presupuestalmente hablando, la SBS se comporta como cualquier empresa privada. En tal sentido, el tema presupuestal no puede ser un elemento que determine o no el carácter remunerativo de la Bonificación Extraordinaria por Productividad. (Agravio N°02)
- iii. No tiene sentido admitir un tipo de tacha con respecto a las boletas de pago del trabajador demandante conforme a la aplicación de ciertas formalidades contempladas en el artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-98-TR; en cuanto que se deberá apreciar que la referida norma no guarda formalidades para poder evaluar la emisión de las boletas de pago. (Agravio N°03)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES



SEGUNDO: Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

“(…) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegio sostiene:

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N°532.

² Ibidem, pág. 532



“(…) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...).”



En base a los fundamentos expuestos, se podrá analizar los siguientes agravios formulados.

.....

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: El derecho constitucional a la Remuneración.- El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.

De esta manera, fluye del principio por el cual nadie se encontrará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, pues la remuneración como tal constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, al ser de libre disposición, y tener un carácter claramente alimentario, en donde su pago tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, conforme al mandato reconocido en los artículos 23° y el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Con ello, la remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

En efecto, la propia doctrina ha precisado que la remuneración, o salario, podrá ser definida como toda prestación que el empleador deba al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo **en forma permanente y sujeto a la libre disponibilidad por parte del trabajador**, el cual podrá ser valorada a través de diversos elementos tales como el tiempo, la unidad de producción, su vinculación directa (bonificaciones o incentivos) o su relación indirecta (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.); en donde su modalidad de prestación se **sujetara a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma**, en donde tal declaración regirá la eficacia del pago de remuneración por el periodo no laborado o abonado en forma diminuta, conforme a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

QUINTO: Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración:

"(...) 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 (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la



remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la 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, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución (...)"

Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa de forma expresa que:

"(...) Constituye como remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea 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 constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo (...)"

SEXTO: Sobre el derecho a la Igualdad y no Discriminación desde la óptica constitucional dentro de la determinación de la remuneración.- El Derecho a la Igualdad ante la Ley (consagrado en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú) aparte de ser un derecho fundamental, también es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos; pues se trata de un reconocimiento por el cual todo ciudadano no podrá ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (esto es: origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" o "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes.

Asimismo, dentro del presente derecho, también se ha precisado que no toda desigualdad constituirá necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del empleador, sino un trato desigual el cual carezca de una **justificación objetiva y razonable**³.

SETIMO: En efecto, la aplicación del principio de igualdad no excluirá un tratamiento desigual; por ello, no se vulnerará dicho principio cuando se establezca una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, en donde una parte no podrá modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el

³ En el Exp. N° 2537-2002-AA/TC, el propio Tribunal Constitucional precisó que “La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. Así, también el artículo 14 dice que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad”.



órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.

Por tal razón, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 2537-2002-AA/TC y N° 02861-2010-PA/TC, el propio TC ha concluido pues:

“(…) La igualdad, como derecho fundamental, está consagrada por el artículo 2.2° de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “(…) toda persona tiene derecho (…) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino de que sean tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación. (…) Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable (…) Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables (…)”.

OCTAVO: La protección de la remuneración desde una percepción del Derecho Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. - En materia propiamente laboral, el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el cual el Estado Peruano forma parte a través de su aprobación mediante Decreto Ley N° 17687 publicado el 07 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, ha prescrito que:

"A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
- b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".*



Por lo que, la propia Organización Internacional del Trabajo - OIT ha establecido en forma conveniente una definición amplia de discriminación, señalando que se entiende como tal toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; exceptuando de aquellas, las medidas especiales que se dicten para satisfacer las necesidades particulares de las personas a los que, por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca como necesitados de protección o asistencia especial.

NOVENO: Para ello, se deberá tener presente que la OIT ha expedido el Convenio sobre la Discriminación N° 111 (empleo y ocupación) mediante el cual:

"(...) El término discriminación comprende (...) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (...) Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (...)"

En donde el referido Convenio y la Recomendación (número 111), de 1958, definen a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en una de las causas que enumeran) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁴ (el cual se podrá aplicar plenamente en el presente caso, por la tutela de acceso de los derechos contra la discriminación); en tal sentido, el organismo internacional ha referido que existirá discriminación siempre que una persona no disfrute plenamente - por razones que no se deberían tener en cuenta - de las mismas oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión.

DECIMO: Asimismo, a nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se deberá tener presente que la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación, o denominado también derecho social; en cuanto que su reconocimiento se encuentra contemplado en el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual señala las siguientes premisas institucionales:

⁴ ROSSILLION CLAUDE, "La OIT y la eliminación de la discriminación en el empleo", Organización Internacional del Trabajo - OIT, la cual se podrá revisar en el siguiente enlace:
file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LaOITYLaEliminacionDeLaDiscriminacionEnElEmpleo-5460996.pdf



“(…) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (...) Toda persona que trabajo tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...)”

Por su parte, el artículo 7º Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados miembros tienen la obligación de garantizar remuneraciones en base a una equidad de obligaciones; en donde no se permita apreciar una diferencia de las mismas sin una causa justificada, en cuanto:

“(…) Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto (...)”.

DECIMO PRIMERO: A nivel regional, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, establece en su artículo XIV (respecto al derecho a la remuneración) que todos los trabajadores poseen el derecho de percibir remuneraciones, conforme a su capacidad y destreza, pues:

“Artículo XIV (...) Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”

Asimismo, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, señala las siguientes garantías del derecho a la remuneración desde un sistema integral y conforme a una percepción equitativa; pues dentro del artículo 7º se prescribe lo siguiente:

“(…) Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción (...)”

Por lo que, de una lectura conjunta de los Instrumentos Internacionales citados, se desprende dos características comunes y relevantes sobre el derecho a la remuneración; esto es, la instauración del derecho a la



igualdad remunerativa, que se encuentra relacionado con el derecho a una remuneración equitativa y la remuneración suficiente, la cual se relaciona directamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción remunerativa, tales como el establecimiento de una remuneración mínima.

DECIMO SEGUNDO: Por tal razón, la definición dada en los instrumentos de la OIT en 1958⁵, el artículo 23º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7º Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales; se podrá apreciar con meridiana claridad que el derecho internacional y convencional a la remuneración se podrá ver afectada no sólo por actitudes negativas, que son las más aparentes, sino también por "preferencias" que, a menudo, son más difíciles de descubrir, pues tales distinciones, exclusiones o preferencias, provendrán de la legislación como a las que se manifiestan en la práctica, incluso en las prácticas privadas en donde la política nacional también debe tender a eliminar la discriminación.

Para ello, este organismo ha considerado que incluirá la discriminación indirecta, la cual puede resultar de medidas o prácticas que no hacen referencia a un criterio discriminatorio pero que, en las circunstancias en que se aplican, conducen a una desigualdad de oportunidades o de trato⁶.

DECIMO TERCERO: Sobre el caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02). - De esto, la **parte demandante** refiere que el órgano jurisdiccional de primera instancia sostiene que el concepto denominado "bonificación extraordinaria de productividad" ha sido otorgado a la parte demandante de manera permanente (al ser sustituida dentro de una modalidad semestral a permanente), de libre disponibilidad y sin estar sujeto a un tipo de productividad (aunque este sujeto a la evaluación de ciertos factores); con esto, al no estar sujeto a una condición específica, se puede advertir que el carácter remunerativo de la misma deberá ser objeto de un reintegro de los beneficios sociales.

Por lo que, se deberá considerar que el presupuesto de la entidad demandada es autónomo y no forma parte del presupuesto público; por tanto, presupuestalmente hablando, la SBS se comporta como cualquier empresa privada. En tal sentido, el tema presupuestal no puede ser un elemento que determine o no el carácter remunerativo de la Bonificación Extraordinaria por Productividad.

⁵ En el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT se ha designado en virtud del artículo 26º de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el cual ha permitido examinar el cumplimiento de diversos países latinoamericanos, (como por ejemplo Chile) en base a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), OIT, 1975 (especialmente los párrafos 174 y 175).

⁶ Para ello, se podrán revisar el texto " *La igualdad en materia de empleo en las legislaciones y otras normas nacionales*" , OIT, 1967, Pág. 7 , así como el trabajo denominado " *Cómo combatir la discriminación en el empleo*", Guía práctica; OIT, 1981.



De lo revisado, el órgano jurisdiccional sintetiza que no procederá el reconocimiento del carácter remunerativo del concepto denominado “Bonificación Extraordinaria por Productividad”; en cuanto que el referido bono ha sido asignado con posterioridad a la evaluación por desempeño. Asimismo, se podrá apreciar que el presente concepto no se abonaba de manera mensual, pues la modalidad empleada era de manera semestral.

DECIMO CUARTO: Conforme a lo señalado por las partes procesales dentro del presente proceso, este **Colegiado Superior** considera que el objeto de la presente controversia se limitará en determinar si el concepto denominado “Bonificación Extraordinaria por Productividad” ha tenido características remunerativas; o si las mismas solamente pueden ser consideradas como no remunerativas al solo control de una productividad semestral o someterse a evaluaciones no relacionadas con un control efectivo de metas u objetivos determinados.

Por ello, si no existe duda entre las partes procesales con respecto a que el empleador realizaba evaluaciones previas para medir el esfuerzo, los méritos y los deméritos de los trabajadores de la institución, los cuales se abonaban de manera semestral (conforme a un pago semestral); también es verdad si existe duda con respecto a la modalidad de control de la productividad realizado por el empleador, por cuanto que un tipo de evaluación de productividad general no solamente permite que la entidad demandada pueda realizar una comparación de producción conforme a un libre albedrío o sujeto a premisas indeterminadas, sino que las mismas metas, objetivos o lineamientos de producción hayan tenido que ser debidamente justificados y ser trasladados de manera previa al trabajador demandante.

Por eso, esta instancia jurisdiccional no considera válido que el empleador solamente haya sujeto su nivel de fiscalización a los parámetros abiertos establecidos en la Directiva SBS N° DIR-ADM-485-01, de fecha 17 de julio de 2012, o la Directiva SBS N° SBS-DAR-ADM-053-03, de fecha 29 de diciembre de 2005; pues esta parte procesal deberá acreditar objetivamente que la presente evaluación realizada se ha sujetado a parámetros o indicadores expresos referente al nivel de productividad a alcanzar, los elementos valorativos para la determinación de los méritos o deméritos, y cuales han sido las metas previamente determinadas por el empleador (mediante un previo traslado de tales objetivos que deberán ser cumplidos por la parte demandante).

DECIMO QUINTO: Respecto a lo señalado en los párrafos precedentes, se podrá estimar que, de dentro de la propia contestación de la demanda, la entidad demandada ha reconocido que la evaluación por desempeño estaba sujeto a evaluaciones de competencias, los méritos, los deméritos, así como la asignación de otros competentes relacionados, en cuanto que:

“(...) Según la Directiva, para el cálculo de la Bonificación Extraordinaria por Productividad se toma como base la evaluación por desempeño, que es una apreciación sistemática del desempeño del trabajador con relación a su cargo o su



puesto habitual y las posibilidades de asumir nuevas responsabilidades o funciones acordes con su potencial desarrollo; para conocer el nivel de desempeño, tanto en términos generales de la institución, como comparativos entre las diferentes unidades orgánicas que la conforman, así como los aportes individuales para la consecución de los planes de acción anuales (...)”

“(...) La excelencia y las cualidades de una persona en el desempeño de sus funciones, la cual está compuesta por evaluaciones de competencias, de los méritos, los deméritos, evaluación de cumplimiento de otros componentes a la asignación del Bono de Productividad. El valor total de la Bonificación Extraordinaria de Productividad por trabajador, de acuerdo a la mencionada directiva, es la suma de los puntajes ponderados de cada componente aprobado en la evaluación de desempeño (...)”

Sin embargo, de las líneas directrices empleadas por la entidad demandada, se podrá apreciar que los parámetros denominados evaluación de competencia, méritos, deméritos y la asignación de otros componentes muy generales que no estaban relacionados expresamente con el cumplimiento de metas u objetivos, el cumplimiento de obligaciones laborales o lineamientos previamente señalados de productividad; al solamente asignar tales parámetros de manera muy general y permitir una evaluación discrecional por el cual se pueda admitir que la parte demandante ha tenido una buena productividad dentro de un periodo semestral, al no existir una relación causal entre lo que se evalúa específicamente y la conclusión relacionada a una buena productividad.

DECIMO SEXTO: En caso que exista duda de lo afirmado, de la revisión de la Directiva SBS N°DIR-ADM-485-01, de fecha 17 de julio de 2012, Y la Directiva SBS N° SBS-DAR-ADM-053-03, de fecha 29 de diciembre de 2005, se podrá observar inmediatamente que los lineamientos calificadorio denominados competencias, méritos, deméritos, nivel de cumplimiento y otros competentes han sido demasiado amplios o indeterminados; al sujetarse a las siguientes características:

Lima, 17 de Julio de 2012

*Directiva SBS
N° SBS-DIR-ADM-485-01*

LINEAMIENTOS PARA EL CÁLCULO Y PAGO DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD



5.1 Componentes del Bono de Productividad

Para el cálculo del Bono de Productividad se toma como base la Evaluación de Desempeño, la cual está compuesta por las siguientes evaluaciones, las cuales se pueden dar en orden indistinto durante el periodo concerniente a la asignación del Bono de Productividad:

5.1.1 Evaluación de Competencias

Consiste en estimar o juzgar consistentemente el grado de desarrollo de los aspectos laborales del trabajador requeridas por su puesto de trabajo asociados a una competencia.

5.1.2 Evaluación de méritos y deméritos

Es la evaluación de las acciones meritorias que hubieren realizado de forma extraordinaria los trabajadores de la Superintendencia. Así también, se incluye la evaluación de los deméritos o faltas cometidas por los trabajadores al Reglamento Interno de Trabajo o a los Códigos de Ética.

5.1.3 Evaluación del nivel de cumplimiento de metas

Es el resultado del cumplimiento trimestral o anual de los planes de acción de cada área, establecidos de acuerdo al Plan Estratégico Institucional.

5.1.4 Otros componentes

La Alta Dirección a través de la Superintendencia Adjunta de Administración General, determinará los componentes adicionales que considere necesarios para garantizar la relación entre desempeño, incentivos y productividad.

Directiva SBS N° SBS-DIR-ADM-053-03

EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

4.2 NORMAS

4.2.1 La Evaluación de Desempeño se efectúa mediante el sistema de información diseñado para tal efecto, el mismo que estará a disposición de los evaluadores en la Intranet de la Superintendencia.

4.2.2 La evaluación implicará estimar o juzgar el valor, las cualidades personales del trabajador y su contribución a los resultados con relación al desempeño de las competencias de su puesto actual, así como sus potencialidades para el desempeño de otros puestos.

Con esto, al reiterarse que el empleador ni siquiera ha empleado parámetros puntuales de cumplimiento de metas (previamente determinadas) o conforme al cumplimiento de obligaciones mediante una medición concreta (los cuales no solamente se relacionen con un méritos o méritos en sentido general); se podrá concluir que la condición evaluativa en la asignación de la "Bonificación Extraordinaria por Productividad" se ha sujetado a una sola condición aparente o estrictamente formal, en cuanto que tal evaluación de desempeño no se ha sujetado a valores concretos (identificables dentro de la calificación) o previamente comunicados a los trabajadores, sino a criterios indeterminados o sujetos a una libre discrecionalidad de la empleada.



DECIMO SETIMO: Además, si dentro del cálculo del bono extraordinario de productividad se ha determinado que la asignación del presente concepto se sujetará nuevamente a la aprobación de la evaluación formal de desempeño, al precisarse:

5.3 Cálculo del Bono de Productividad

5.3.1 La Superintendencia Adjunta de Administración General en coordinación con el Superintendente definirán:

- a) Los componentes y sus respectivos pesos de la Evaluación de Desempeño con la finalidad de establecer el valor total del mismo para el cálculo del Bono de Productividad.
- b) Las valoraciones de cada uno de los componentes de la Evaluación de Desempeño se cuantificarán en una escala estandarizada.
- c) El valor total del Bono de Productividad por trabajador será la suma de los puntajes ponderados de cada componente aprobado en la Evaluación de Desempeño.

Entonces el propio empleador ha presentado un medio probatorio idóneo para poder sostener que este concepto solamente se ha sujetado a una condición evaluativa aparente o medio para poder denegar inconstitucionalmente el carácter remunerativo del “Bonificación Extraordinaria por Productividad”; en cuanto que nuevamente esta evaluación de desempeño solamente se sujetó a parámetros indeterminados y por los cuales razonablemente no se podría medir un tipo de productividad concreto.

Además, si dentro de la Directiva SBS N° DIR-ADM-48 5-01, de fecha 17 de julio de 2012, se determinó organizativamente que la evaluación de desempeño se debería realizar conforme a parámetros objetivos previamente determinados; entonces existe un nuevo elemento para poder advertir que este tipo de evaluación ha sido muy discrecional y arbitrario (no condicionante para determinar el carácter no remunerativo del mismo), pues la parte demandada no ha cumplido con justificar aquel requisito y muchos menos haber trasladado los mismos al grupo de trabajadores de manera previa.

Con esto, si dentro de estos parámetros de evaluación, se ha requerido que los trabajadores tengan pleno conocimiento de los criterios establecidos dentro de las evaluaciones, al considerarse:

5.2.5 Es responsabilidad de los Trabajadores:

- a) Tomar conocimiento de los componentes y criterios establecidos para las evaluaciones a efectuarse.
 - b) Tomar conocimiento de los resultados a través de su Jefe inmediato.
-



Entonces, podremos admitir que el criterio señalado por el órgano jurisdiccional de primera instancia no podrá ser admitida dentro de una óptica laboral o constitucional; por cuanto que los mismos se han basado en una valoración arbitraria de los hechos y una interpretación expresamente arbitraria, contrario a la vigencia de los derechos fundamentales.

DECIMO OCTAVO: Ahora bien, si observamos el tipo de evaluación concreta realizado por el empleador, tal como en los siguientes gráficos, podremos apreciar que la evaluación de productividad no se realiza nuevamente mediante parámetros concretos o determinables dentro del presente proceso; por cuanto que los criterios empleados han distado nuevamente de los relacionados con el nivel de productividad, cumplimiento de metas previamente determinado, las obligaciones laborales sujetos a evaluación, etc.

Así, de los siguientes cuadros presentados (mediante un medio de referencia descriptivo):

Evaluación de Desempeño

Evaluable	2711 - GALDOS FRANCO URSULA PAOLA
Evaluable	2068 - ACUÑA PINAUD ALBERTO DEMETRIO
Puesto Actual	JEFE DE SUPERVISION DE INSPECCIONES
Categoría	N3
Unidad Organizativa Actual	DPTO. SUPERV. MICROFINANCIERA D
Periodo de Evaluación	EVALUACION DE DESEMPEÑO 2016 - A

Aprendizaje Continuo: Es el interés por actualizar conocimientos y promover el desarrollo profesional propio y de su área, con la finalidad de contribuir a la mejora continua de los procesos.

Mantiene su formación técnica; busca información sólo cuando la necesita, preservando sus conocimientos básicos.	Se esfuerza por adquirir nuevas habilidades y conocimientos que complementen su formación. Busca y analiza información pertinente para planificar su curso de acción.	Logra adquirir conocimientos especializados vinculados a los objetivos de su área, aplicándolos eficientemente para resolver problemas de su grupo de trabajo.	Comparte sus conocimientos y experiencia mostrando una permanente actitud de aprendizaje y espíritu de investigación, siendo reconocido como un referente en su especialidad.
			X

Compromiso con la Institución: Es la capacidad para alinear las necesidades y objetivos personales con los de la organización, fomentando el compromiso de los demás miembros del equipo para el logro de objetivos comunes.

Se limita a cumplir con sus responsabilidades. Generalmente se involucra poco con las metas de la organización.	Implementa adecuadamente los encargos recibidos, respaldando la visión y misión institucionales.	Implementa los encargos asignados, transmitiendo a los otros, por medio del ejemplo, la conducta a seguir.	Implementa los encargos asignados comprometido por completo con el logro de objetivos a corto y largo plazo, promoviendo el compromiso de su grupo de trabajo.
			X



Trabajo en Equipo: Es la habilidad para trabajar conjuntamente por una meta común; supone la facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.

Realiza su parte del trabajo en el equipo, según los requerimientos establecidos.	Trabaja cooperando con el equipo, facilitando el cumplimiento de los objetivos.	Sabe manejar los diversos estilos y habilidades del grupo para optimizar el desempeño, ayudando al equipo a centrarse en los objetivos.	Proporciona y allenta la comunicación y logra la comprensión y compromiso del grupo, actuando como modelo para los demás miembros del equipo.
			X

Manejo de Información: Es el conocimiento y utilización adecuada de los sistemas de información (documentos, fuentes de datos empleados en su ámbito laboral).

Actúa de acuerdo a la información disponible.	Busca con exactitud en las diferentes fuentes de datos disponibles la información requerida.	Búscas sistemáticamente y consolida la información de las diferentes fuentes de datos consultadas, proporcionando soluciones oportunas a las necesidades de información.	Selecciona, consolida y reporta eficientemente la información más relevante de las fuentes de datos internas y externas. Se anticipa a las posibles necesidades de información para uso propio y/o de terceros.
			X

Comunicación: Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas y transmitir conceptos e ideas en forma clara. También implica la habilidad de comunicarse por escrito en forma concisa.

Es abierto a recibir información, comunicando lo necesario.	Se preocupa por asegurar la comprensión del mensaje que transmite.	Asegura la comprensión del mensaje, en base a hechos e información pertinente a la situación.	Es reconocido por su habilidad para exponer diferentes ideas y opiniones, utilizando herramientas y metodologías para lograr una comunicación eficiente.
			X

Conocimiento y Aplicación de Normativa: Es la capacidad para entender, acatar y actuar conforme a la normativa y procedimientos establecidos.

Posee nociones básicas de la normativa y procedimientos vigentes y los aplica sólo cuando la tarea lo requiere.	Conoce la normativa y procedimientos vigentes relacionados con su trabajo y los aplica adecuadamente en todas las ocasiones.	Posee un conocimiento y manejo integral de la normativa y procedimientos vigentes en la organización.	Optimiza la aplicación de la normativa y procedimientos, incentivando su cumplimiento entre los miembros de su equipo de trabajo.
			X



Elaboración de Informes y Estudios: Es la capacidad de analizar, integrar, sintetizar y reportar información escrita oportuna y útil de manera sistematizada.

Elabora informes con estructura definida y contenidos preestablecidos. Sus conclusiones facilitan un análisis de los resultados.	Participa en estudios y elabora documentos sobre asuntos diversos con un grado de dificultad media. Sus conclusiones orientan la toma de decisiones.	Participa en estudios y elabora documentos sobre asuntos diversos con un grado de dificultad alta. Sus conclusiones le permiten recomendar la adopción de medidas preventivas o correctivas.	Integra la información y documentación de su área y de otras áreas para la elaboración de informes y/o estudios. Sus conclusiones y recomendaciones permiten emprender acciones de mejora.
		X	

Técnicas de Supervisión y Regulación: Es la habilidad para el empleo adecuado de conceptos, métodos y herramientas de supervisión y regulación.

Conoce las técnicas de supervisión y regulación básicas para el cumplimiento de sus funciones.	Conoce y aplica adecuadamente las diferentes técnicas de supervisión y regulación.	Demuestra un profundo conocimiento y aplicación de las diferentes técnicas de supervisión y regulación.	Desarrolla modelos de supervisión y regulación en respuesta a las necesidades y/o mejorando los vigentes.
		X	

Relaciones Interpersonales: Es la capacidad para establecer, mantener y propiciar a lo largo del tiempo relaciones de valor en el trabajo, tanto con los colegas al interior de la organización como con los usuarios fuera de ella. Dichas relaciones representan un facilitador importante para el alineamiento estratégico y logro de los objetivos de la institución.

En circunstancias normales, su relación con sus compañeros de trabajo y otras personas es cordial.	Su relación con otros es cordial y demuestra interés en los problemas de los demás en la medida en que contribuya a cumplir una meta específica en el proceso del trabajo. No obstante, dicho actuar se ve disminuido en circunstancias de alta presión.	A lo largo del tiempo y en circunstancias normales, su relación con otros evidencia interés tanto por aspectos profesionales como personales, permitiéndole formular soluciones o realizar acciones de acuerdo a los objetivos del área, sin comprometer el bienestar general de los demás.	A lo largo del tiempo, su relación con otros evidencia interés tanto por aspectos profesionales como personales, permitiéndole formular soluciones o realizar acciones de acuerdo a los objetivos del área, sin comprometer el bienestar general de los demás. Dicho actuar se da tanto en circunstancias normales como de alta presión.
			X

Se podrá apreciar que la “Bonificación Extraordinaria por Productividad” no ha tenido un motivo distinto a la prestación de servicios del personal para la percepción de este concepto, por tanto, en atención a la vis atractiva de la remuneración⁷, ya se está llegando a la conclusión que dicho concepto deberá ser entendido como remuneración (así como su inserción dentro de los beneficios sociales) por ser de manera permanente y solamente ser objeto de un carácter contraprestativo; conforme a una interpretación constitucional mediante la vigencia del derecho constitucional reconocido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, así como mediante un marco convencional establecido en el Convenio sobre la Discriminación N° 111 expedido por la OIT (en materia remunerativa).

DECIMO NOVENO: Para finalizar, también debemos señalar que el presunto carácter no remunerativo del “Bonificación Extraordinaria por Productividad” también se descarta por la propia conducta realizada por la parte demandada dentro de otros procesos judiciales relacionados; en cuanto que ya se encuentra acreditado que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP reconoció que el concepto demandado ha sido incorporado a las remuneraciones de todos los trabajadores a partir del año 2017.

En efecto, de la verificación del Sistema Integrado del Poder Judicial, se podrá apreciar que dentro del Exp. N° 10758-2019-0-1801-JR-LA-14, la entidad

⁷ Contendida en el artículo 1° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, así como el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.



demandada reconoció que estos conceptos se habían integrado materialmente a la remuneración, en cuanto que:

“(...) Actualmente la entidad esta aplicando esta bonificación para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios (...) Absolviendo la consulta si actualmente la Superintendencia considera el bono como base para el cálculo para algunos beneficios, si lo considera (...) ¿Desde cuándo? (...) Desde el año 2017 (...)”

Por consiguiente, si la defensa de la parte demandada se ha concentrado en la característica no remunerativa del concepto demandado, se podrá apreciar que la entidad demandada no ha justificado adecuadamente las razones por las cuales a partir del año 2017 se procedió a incluirse dentro de la remuneración ordinaria; al solamente centrar su argumento en las evaluaciones previas para poder designar el presente concepto.

VIGESIMO: En base a ello, en modo de conclusión, se podrá afirmar que la “Bonificación Extraordinaria por Productividad” sí ha tenido una naturaleza remunerativa porque se otorga en contraprestación por el servicio realizado, de libre disposición del trabajador, incrementa su patrimonio y, además, que su otorgamiento es regular (aunque sea semestral) y permanente en el tiempo.

Con ello, este **Colegiado Superior** ahora considera que el carácter remunerativo del presente concepto ya sido delimitado por el Tribunal Constitucional en diversa jurisprudencia (tales como la emisión de las sentencias recaídas en los Exp. N° 0020-2012-P1/TC, Exp. N° 003-2013-PA/TC y en el Exp. N° 1153-2017-AA/TC), así como a través de la interpretación realizada mediante instrumentos de la OIT en 1958⁸, el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por consiguiente, al haberse determinado el carácter remunerativo de la “Bonificación Extraordinaria por Productividad”, se procederá a realizar el cálculo correspondiente, considerando la remuneración variable, su periodicidad semestral y el periodo comprendido desde el año 2000 al 2016; conforme a la siguiente liquidación:

⁸ En el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT se ha designado en virtud del artículo 26° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el cual ha permitido examinar el cumplimiento de diversos países latinoamericanos, (como por ejemplo Chile) en base a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), OIT, 1975 (especialmente los párrafos 174 y 175).



GRATIFICACIONES					
PERIODO	TIEMPO	MONTO	PERIODO	TIEMPO	MONTO
Jul-00	6M	784.11	Jul-11	6M	3,010.50
Dic-00	6M	691.83	Dic-11	6M	2,344.17
Jul-01	6M	691.83	Jul-12	6M	3,125.50
Dic-01	6M	784.00	Dic-12	6M	3,148.50
Jul-02	6M	784.00	Jul-13	6M	3,171.50
Dic-02	6M	-	Dic-13	6M	3,368.17
Jul-03	6M	-	Jul-14	6M	3,868.17
Dic-03	6M	-	Dic-14	6M	3,738.33
Jul-04	6M	1,083.33	Jul-15	6M	3,729.17
Dic-04	6M	322.83	Dic-15	6M	3,599.67
Jul-05	6M	645.67	Jul-16	6M	3,729.17
Dic-05	6M	645.67		S/.	58,580.10
Jul-06	6M	1,037.67			
Dic-06	6M	691.83			
Jul-07	6M	1,475.83			
Dic-07	6M	908.00			
Jul-08	6M	1,242.50			
Dic-08	6M	1,540.17			
Jul-09	6M	1,322.50			
Dic-09	6M	2,414.83			
Jul-10	6M	2,474.83			
Dic-10	6M	2,205.83			



VACACIONES	
PERIODO	MONTO
2000-2001	691.83
2001-2002	784.00
2003-2004	737.83
2004-2005	645.67
2005-2006	1,037.67
2006-2007	1,475.83
2007-2008	1,540.17
2008-2009	2,474.83
2009-2010	2,474.83
2010-2011	3,010.50
2001-2012	3,125.50
2012-2013	3,368.17
2013-2014	3,738.33
2014-2015	3,729.17
2015-2016	3,729.17
S/.	32,563.50

LPDERECHO.PE



CTS					
PERIODO	TIEMPO	BONO PRODUCT	PROM GRATIFI	REMUN. COMP	REINT. CTS
Abr-00	6M	392.00		392.00	196.00
Oct-00	6M	345.92	130.68	476.60	238.30
Abr-01	6M	345.92	100.25	446.17	223.08
Oct-01	6M	392.00	118.32	510.32	255.16
Abr-02	6M	392.00	118.32	510.32	255.16
Abr-04	6M	516.67		516.67	258.33
Oct-04	6M	208.33	174.25	382.58	191.29
Abr-05	6M	390.00	115.38	505.38	252.69
Oct-05	6M	390.00	107.61	497.61	248.81
Abr-06	6M	518.83	107.61	626.44	313.22
Oct-06	6M	345.92	172.94	518.86	259.43
Abr-07	6M	737.92	115.31	853.22	426.61
Oct-07	6M	454.00	210.25	664.25	332.13
Abr-08	6M	621.25	151.33	772.58	386.29
Oct-08	6M	770.08	207.08	977.17	488.58
Abr-09	6M	627.92	256.69	884.61	442.31
Oct-09	6M	1,207.42	220.42	1,427.83	713.92
Abr-10	6M	1,237.42	402.47	1,639.89	819.94
Oct-10	6M	1,237.42	412.47	1,649.89	824.94
Abr-11	6M	1,500.25	367.64	1,867.89	933.94
Oct-11	6M	1,172.08	501.75	1,673.83	836.92
Abr-12	6M	1,562.75	390.69	1,953.44	976.72
Oct-12	6M	1,562.75	520.92	2,083.67	1,041.83
Abr-13	6M	1,585.83	524.75	2,110.58	1,055.29
Oct-13	6M	1,691.17	528.58	2,219.75	1,109.88
Abr-14	6M	1,684.08	561.36	2,245.44	1,122.72
Oct-14	6M	1,869.17	644.69	2,513.86	1,256.93
Abr-15	6M	1,864.58	623.06	2,487.64	1,243.82
Oct-15	6M	1,799.83	621.53	2,421.36	1,210.68
				S/.	17,914.94



RESUMEN	
CONCEPTO	MONTO
Reint. Gratificaciones	58,580.10
Reint. Vacaciones	32,563.50
Reint. CTS	17,914.94
S/.	109,058.54

VIGESIMO PRIMERO: Sin embargo, también se deberá preciar que los conceptos relacionados con los aportes a la AFP y los destinados al Fondo de Asistencia al Trabajador – FAT no serán reconocidos en la presente liquidación; en cuanto que no somos competentes para poder estimar el carácter pensionario de los mismos, dejando a salvo el derecho para que se pueda demandar dentro de la vía correspondiente.

En consecuencia, **será admisible el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, reformándola, se deberá declarar fundada la demanda, ordenando el pago de S/. 109,058.54 soles por el presente concepto. Descartando el reintegro correspondiente a los conceptos relacionados con los aportes a la AFP y los destinados al Fondo de Asistencia al Trabajador – FAT.

.....

VIGESIMO SEGUNDO: Sobre las demás causales formuladas (**Agravio N° 03**). - Sobre el presente extremo, la **parte demandante** señala que no tiene sentido admitir un tipo de tacha con respecto a las boletas de pago del trabajador demandante conforme a la aplicación de ciertas formalidades contempladas en el artículo 18° del Decreto Supremo N°001-98-TR; en cuanto que se deberá apreciar que la referida norma no guarda formalidades para poder evaluar la emisión de las boletas de pago.

Sobre lo señalado, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** declara que los medios probatorios (boletas de pago) ofrecidos por la parte demandante no pueden ser valorados; por cuanto que no se aprecia que tales boletas de pago puedan corresponder a la parte demandante.

Ante ello, esta **Instancia Superior** estima que el presente agravio deberá desestimarse de plano; pues dentro de esta segunda instancia procesal ya se ha declarado el carácter remunerativo del concepto denominado “Bonificación Extraordinaria por Productividad”, conforme al periodo demandado.

Con ello, **corresponderá rechazar el agravio deducido por la parte demandante** en el presente extremo.

.....



VIGESIMO TERCERO: Referente al cambio de criterio.- De conformidad a lo establecido en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dentro de la presente ejecutoria me aparto de los fundamentos referidos en pronunciamientos anteriores; pues ahora considero que sus fundamentos han sido contrarios a las garantías mínimas reconocidas en la Constitución Política del Perú, al no tener presente que el carácter remunerativo de una bonificación extraordinaria no puede ser de carácter permanente, conforme a la labor realizada y sujeto a parámetros de evaluación claramente arbitrarios.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado Superior, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- REVOCAR la Sentencia N° 118-2021-NLPT mediante Resolución N° 06, de fecha 21 de julio de 2021, en el cual se declaró infundada la demanda; por lo que, reformándola, se declara fundada la demanda, ordenando para ello lo siguiente:

- a) Declarar el carácter remunerativo del concepto denominado “Bonificación Extraordinaria por Productividad”, correspondiente al periodo comprendido desde el año 2000 al 2016.
- b) Abonar la suma de S/. 109,058.54 (Ciento Nueve Mil Cincuenta y Ocho con 00/54 soles) por concepto del reintegro de la “Bonificación Extraordinaria por Productividad” dentro de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, vacaciones y gratificaciones.

2.- REVOCAR dentro de la Sentencia N° 118-2021-NLPT mediante Resolución N° 06, de fecha 21 de julio de 2021, en el cual se declaró infundada la demanda; por lo que, reformándola, se dispuso:

- a) Declarar improcedente la demanda con respecto al reintegro remunerativo a los conceptos denominados aportes a la AFP y el Fondo de Asistencia al Trabajador – FAT; dejando a salvo el derecho para que lo reclame en la vía judicial correspondiente.



En los seguidos por **JUAN EDUARDO CIEZA RAYGADA** contra la **SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADA DE FONDO DE PENSIONES**, sobre reintegro de remuneraciones; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese. –

LJBB

LPDERECHO.PE