



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

CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

SUMILLA: *Sobre la base de la presunción de salariedad, se presume que el íntegro de los ingresos del trabajador es remuneración, salvo prueba en contrario. Esta prueba en contrario la constituye la acreditación de la configuración de los supuestos de exclusión regulados en el artículo 19 y 20 de la LCTS, por expresa remisión del artículo 7 de la LPCL.*

Lima, doce de marzo de dos mil veinticinco.

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:

vista la causa número veintiocho mil ochocientos treinta y tres guion dos mil veintidós, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **María Gladys Pajuelo Rosales**, contra la sentencia de vista de fecha cinco de octubre de dos mil veintiuno, que **confirma** la sentencia apelada de fecha seis de agosto de dos mil veintiuno, que declaró **infundada** la demanda.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO.

El recurso de la demandante ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- (i) **Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- (ii) Infracción normativa del artículo 24 de la Constitución Política del Perú.**
- (iii) Infracción normativa del artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹ y artículos 9 y 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios².**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Delimitación del objeto de pronunciamiento

En el caso de autos, atendiendo a las causales declaradas procedentes, la discusión jurídica a dilucidar consiste en determinar: i) si la resolución impugnada vía recurso de casación ha sido emitida con respeto a la garantía del debido proceso, más específicamente del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; y, ii) si la Sala de mérito infringió el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, el artículo 6 de la LPCL y artículos 9 y 19 de la LCTS, al concluir que la “bonificación extraordinaria por productividad” no tiene carácter remunerativo.

SEGUNDO. Sobre la infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

La parte demandante refiere que se ha afectado el debido proceso porque la sentencia impugnada no se encuentra debidamente motivada. En tal virtud, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento respecto a la

¹ En adelante LPCL.

² En adelante LCTS.



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, es decir, establecer si con la expedición de la sentencia de vista, la Sala Superior ha afectado el derecho fundamental a la debida motivación de resoluciones judiciales, pues de ser amparada carecerá de objeto pronunciarse sobre las otras causales invocadas.

TERCERO. Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diez, al resolver el Expediente N.º 00896-2009-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su fundamento 6, ha expresado lo siguiente:

[...] el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios.

En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos.

CUARTO. Siendo esto así, de la revisión de la sentencia de vista, y en mérito al sustento esbozado por la parte recurrente sobre la causal procesal denunciada, no se evidencia vicios de motivación, toda vez que se verifica que la Sala Superior ha justificado la decisión de desestimar la demanda, en tanto se han expresado las razones por las que considera que el concepto bonificación extraordinaria de productividad, no tiene naturaleza remunerativa.

QUINTO. Eventualmente, el recurrente podría no estar de acuerdo con el criterio asumido por la Sala de mérito, empero ello no significa que estemos ante una resolución que lesione la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales. En tal virtud, al descartarse la configuración de subjetividades o inconsistencias lógicas en la valoración de los hechos y en la aplicación del derecho y, por el contrario, al verificarse que la Sala ha cumplido con justificar su decisión sobre la base del derecho objetivo y la prueba actuada en el proceso, **corresponde desestimar la denuncia de infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**

SEXTO. Naturaleza jurídica de la bonificación por productividad

El contrato de trabajo tiene como uno de sus componentes esenciales la remuneración, conforme establece el artículo 4 de la LPCL. La remuneración, como componente esencial del contrato de trabajo, tiene protección constitucional en el artículo 24 de nuestra Carta Magna, mediante el cual se



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

garantiza no solo el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, sino también el derecho a una remuneración mínima y a una atención prioritaria en el pago, al reconocerle el primer orden de prelación entre las obligaciones del empleador. La protección de la remuneración como derecho humano también lo encontramos en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 7 de Protocolo de San Salvador.

SÉTIMO. En el mismo sentido, el Convenio número 100 de la Organización Internacional de Trabajo –en adelante OIT-³, sobre igualdad de remuneración, estableció en su artículo 1, literal a, 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.

Mientras que el Convenio 95 de la OIT, señala que *“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”*. Aun cuando dicho instrumento no ha sido ratificado por el país, lo cierto es que resulta relevante tanto interpretar el Convenio 100 de la OIT, como para aplicar las disposiciones legales internas de nuestro país que desarrollan el derecho fundamental de la remuneración.

³ Ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960.



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Y es que, conforme ha señalado M. Humblet y otros, en lo que respecta a la noción de salario que ha de protegerse con arreglo al Convenio 95 de la OIT, la comisión ha destacado que, si bien la índole de los salarios de cualquier suma pagada por un empleador a un empleado por trabajo realizado, puede variar de acuerdo con la legislación nacional, todas las ganancias, comoquiera que se las llame o considere a los fines de cálculo de la base salarial, de las prestaciones y de otras asignaciones, aún tienen que gozar de plena protección salarial⁴.

Esto último, guarda concordancia con lo señalado por el Comité de Expertos de la OIT⁵ en la evaluación de una denuncia efectuada por las organizaciones sindicales signatarias contra el País de Venezuela, en donde señaló lo siguiente:

(...) El comité constata que las organizaciones sindicales consideran que la política de desalarización constituía una violación del artículo 1 del Convenio número 95, en la medida que las leyes y reglamentos que crean o aumentan los bonos y subsidios señalan que no tienen carácter salarial (...)

El Comité observa que el artículo 1 del Convenio 95 da una definición de salario a los efectos del presente convenio. Dicha definición puede ser más amplia que la figura en la legislación nacional sin que ello implique necesariamente una violación al convenio siempre que la remuneración o ganancia debida, en virtud de un contrato de prestación de servicios, por un empleador a un trabajador, cualquiera sea su denominación (...).

En efecto, la decisión del Comité de Expertos antes citada, no solo es relevante porque resuelve un caso con connotaciones similares al que es objeto de

⁴ M. Humblet y otros. *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. 2001. Pág. 256.

⁵ Conferencia Internacional del Trabajo. *Estudio general de las memorias relativas al Convenio 95 y a la Recomendación 85 sobre la protección del salario. Informe III – Parte IB*. 91ª Reunión. 2003.



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

dilucidación en el presente proceso, sino porque ilustra la forma de interpretación del término salario, establecido en los distintos dispositivos legales y reglamentarios del derecho interno, a la luz de la normatividad internacional.

OCTAVO. Es así que, a partir de esta conceptualización que efectúa la OIT sobre la remuneración se erige el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración, pues, el carácter contraprestativo del contrato de trabajo está estrechamente vinculado a la tutela de la vida digna de la persona, en tanto permite lograr el bienestar familiar y espiritual del trabajador y su familia.

NOVENO. Sobre el principio de presunción de salariedad en el ordenamiento jurídico peruano.

El artículo 6 de la LPCL regula una presunción de salariedad en virtud a la cual se considera remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. Así, la norma en cuestión establece:

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 (...).



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Es decir, en virtud a lo dispuesto en el artículo 6 de la LPCL se presume remuneración, el íntegro de lo que el trabajador perciba por sus servicios, siempre que sea de su libre disposición, siendo irrelevante la forma de otorgamiento y la denominación del concepto.

Sobre la presunción de salariedad, la doctrina refiere:

El principio de presunción de salario debe ser estudiado desde la perspectiva de considerar salario a toda la retribución del trabajador que tenga el carácter de continuidad y predeterminación; tal principio supone una presunción iuris tantum de que todo lo que recibe el trabajador de la empresa le es debido en el concepto amplio de salario, con todas las importantes consecuencias que tal exclusión comporta, “debiendo solo juzgar las excepciones legales cuando su existencia quede probada” (STS 25-10-1998, A. 8152)⁶

El concepto legal de salario reviste un carácter global o totalizador, en dos sentidos. Por una parte, es salario todo lo que recibe el trabajador del empresario por la prestación profesional de sus servicios, al margen de su presentación o denominación formal (se le llame o no salario), de su composición (conste de una o varias partidas) o de su procedimiento o periodo de cálculo (a tanto alzado, por actos de trabajo, etc.). Por otra, es salario tanto lo que percibe el trabajador por el tiempo de trabajo efectivo como lo que se le abona por los tiempos de descanso computables como de trabajo: descanso semanal, festivos, tiempo de vacaciones.⁷

⁶ PALOMEQUE, Manuel y ÁLVAREZ, Manuel. Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces. Décimo séptima edición. Madrid, julio 2009, pág. 662.

⁷ MARTÍN VALVERDE, et al. Derecho del trabajo. Editorial Tecnos. Vigésimo sexta edición, Madrid, 2017, pág. 645.



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO. Sobre la remuneración computable para los beneficios sociales

Sobre la remuneración computable para los beneficios sociales, el artículo 9 de la LCTS, prescribe:

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.

Nótese que, para el cálculo de los beneficios sociales constituye remuneración computable, el íntegro de lo que perciba el trabajador por sus servicios, siempre que se perciba de forma regular y sea de libre disposición del trabajador, siendo irrelevante -nuevamente- la denominación del concepto.

DÉCIMO PRIMERO. Queda claro, por tanto, que para calificar a un concepto como uno de carácter remunerativo es irrelevante la denominación que le asigne el empleador, la ley o el convenio colectivo, pues se considerará remuneración si el concepto es percibido -en dinero o en especie- por sus servicios, esto es, como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición. Estos son, en esencia, los únicos requisitos para considerar a un concepto como remunerativo.

DÉCIMO SEGUNDO. Ahora, es importante anotar que la regularidad en la percepción del concepto remunerativo al que hace referencia el artículo 9 de la LCTS constituye, en puridad, un elemento para determinar qué conceptos remunerativos integran la base de cálculo o remuneración computable de los



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

beneficios sociales, mas no es un requisito para calificar a un determinado concepto como uno de carácter remunerativo. En efecto, un concepto es regular cuando es percibido habitualmente por el trabajador (o es percibido tres meses en periodos de seis), aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, conforme establece el primer y segundo párrafo del artículo 16 de la LCTS.

Sin embargo, que sea regular no significa necesariamente que sea remunerativo, pues hay conceptos regulares que tienen naturaleza remunerativa y otros que, pese a percibirse habitualmente, no tienen tal naturaleza, como ocurre, por citar un ejemplo, con los montos otorgados por movilidad condicionada a la asistencia de trabajo, siempre que cumpla con los requisitos de ley. Esta precisión es importante porque constituye un error asociar la regularidad a la naturaleza remunerativa de un concepto.

DÉCIMO TERCERO. Sobre los conceptos excluidos de la base de cálculo de los beneficios sociales

Según el artículo 7 de la LPCL, no constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 de la LCTS. Así, los artículos 19 y 20 de la LCTS regulan cuáles son los conceptos que no se consideran remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales:

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



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.

Adviértase, de la norma glosada, que los conceptos no remunerativos se rigen por el principio de causalidad, en la medida que para calificar como tal deben cumplirse los presupuestos o requisitos establecidos en los artículos 19 y 20 de la LCTS; por tanto, si el concepto no cumple los requisitos establecidos en la norma en mención, se considerará como uno de carácter remunerativo. Esto es, pues, una manifestación de la presunción de salariedad del artículo 6 de la LPCL.

DÉCIMO CUARTO. Por lo tanto, sobre la base de la presunción de salariedad, se presume que el íntegro de los ingresos del trabajador son percibidos por sus servicios y son de su libre disposición, independientemente de la forma de su otorgamiento y de la denominación que le asigne el empleador, la ley o el convenio colectivo; es decir, sobre la base de la presunción de salariedad, se presume que el íntegro de los ingresos del trabajador es remuneración, salvo prueba en contrario. Esta prueba en contrario, la constituye la acreditación de la configuración de los supuestos de exclusión regulados en el artículo 19 y 20 de la LCTS, por expresa remisión del artículo 7 de la LPCL.

DÉCIMO QUINTO. En cuanto a la naturaleza remunerativa de la bonificación por productividad.

En relación a la bonificación por productividad, las instancias de mérito han concluido que se encuentra acreditado lo siguiente:



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- La bonificación por productividad se ha pagado por el servicio prestado por la demandante. En efecto, ello en tanto constituye un plus remunerativo que se cancela por el desempeño productivo en el trabajo.
- La bonificación por productividad se ha cancelado durante el periodo 2000 al 2002 y del 2004 al 2016, en montos variables, de forma anual o semestral (máximo 2 veces al año).
- El pago de la bonificación por productividad no se encuentra sujeta a rendición de cuenta alguna por parte del trabajador.
- El pago de la bonificación por productividad no constituye una condición de trabajo.
- Para el pago de la bonificación por productividad estaba sujeto a la disponibilidad presupuestal de la demandada y a la calificación positiva del trabajador accionante.

DÉCIMO SEXTO. Sobre la base de dichos elementos fácticos, la Sala Laboral ha declarado infundada la demanda de reintegro de beneficios sociales, sosteniendo que la existencia de condiciones para la percepción de la bonificación por productividad descarta el carácter remunerativo de dicho concepto y, por ende, su inclusión en la base de cálculo de los beneficios sociales demandados. Respecto de dicha conclusión, la recurrente refiere que hay una infracción normativa en la medida que el pago de dicho concepto goza de la presunción de salariedad que no ha sido desvirtuada por la demandada.

DÉCIMO SÉTIMO. En principio, debemos anotar que, sobre la base de los hechos verificados por las instancias de mérito en relación a la bonificación por productividad, estas no se subsumen en ninguno de los supuestos de exclusión de los artículos 19 y 20 de la LCTS, pues no se tratan de pagos extraordinarios



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

u ocasionales, no es una condición de trabajo ni se trata de sumas otorgadas para el cabal desempeño de la labor; por el contrario, lo que se ha verificado es que se trata de un concepto pagado en dinero, con carácter contraprestativo y, sobretodo, es de libre disposición del trabajador, es decir, constituyen una ventaja patrimonial para quien lo percibe. En efecto, la parte demandada ha señalado que la bonificación por productividad no tiene carácter remunerativo porque se trata de una gratificación extraordinaria, la cual, se encuentra regulada en el artículo 19 inciso “a” de la Ley de CTS, que prescribe:

- 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.

Adviértase de dicha disposición normativa que son dos los presupuestos que exige dicha disposición normativa para considerar a un concepto como no remunerativo: **a)** Su pago sea de carácter extraordinario u ocasional y **b)** Su pago sea a título de liberalidad del empleador. *Contrario sensu*, si estamos ante un pago repetitivo (sea periodicidad semanal, quincenal, mensual, bimestral, trimestral, semestral o anual) es claro que ya no estamos ante una gratificación de carácter extraordinaria, sino ordinaria. Justamente esa es la situación que ha ocurrido en el presente caso, pues, no puede establecerse que la bonificación por productividad cancelada a la demandante por más de quince años consecutivos, en forma semestral o anual, tenga carácter extraordinario. Y conforme se ha precisado *supra*, en el apartado de los hechos establecidos como probados por las instancias de mérito, dicho concepto se ha cancelado



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

en virtud a la prestación de servicios de la demandante, siendo esta evaluada a partir del desempeño del trabajador, es decir, no obedece a una condición particular como una festividad, ayuda económica o cualquier otra circunstancia diferente al trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la presunción de salariedad y atendiendo al carácter totalizador o global de la remuneración, los ingresos percibidos bajo la denominación de bonificación por productividad, tienen naturaleza remunerativa y, por ende, forman parte de la base de cálculo de los beneficios sociales que más adelante serán precisados.

DÉCIMO OCTAVO. Ahora, es necesario apuntar que, en este proceso, no resulta relevante el análisis de las condiciones pre existentes para el pago de la bonificación por productividad –como erróneamente ha razonado el ad quem-, pues, no es materia de discusión el derecho o no del trabajador a percibir el beneficio, sino que, ya en el contexto de haberse realizado el pago, determinar si el mismo debe formar o no parte de la base de cálculo de los beneficios sociales del trabajador. En consecuencia, el análisis de la controversia pasa por verificar las características del pago realizado por el empleador, esto es, si obedece al trabajo efectuado por el prestador del servicio o por una condición particular, tales como festividad, ayuda económica, etcétera, más no sobre la base de las condiciones que se exigen para su pago, lo que viene a ser el presupuesto y evaluación por desempeño.

Es así que, al haberse determinado que la bonificación por productividad ha sido cancelada por los servicios prestados por la demandante, y que la forma de su pago, es decir en forma semestral o anual y por un lapso de quince años; no ha sido en forma extraordinaria u ocasional, es claro que estamos ante un



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

concepto remunerativo que debe formar parte de la base de cálculo de los beneficios sociales del actor (que serán precisados más adelante). Esta conclusión se sustenta en una interpretación conforme a la Constitución Política del Perú⁸, en la medida que la Carta Magna reconoce el derecho a la remuneración como un derecho fundamental (artículo 24), cuyo contenido esencial está estrechamente vinculado a la dignidad del trabajador (artículo 23). Son estos valores constitucionales los que constituyen la base de la presunción de salariedad, desarrollado en el artículo 6 de la LPCL, a partir del cual se considera remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, siempre que sea de su libre disposición.

DÉCIMO NOVENO. En efecto, la remuneración, en tanto derecho humano, merece especial protección. Parte de ese estatuto de protección implica reconocer que se considera remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición, independientemente de la denominación que le asigne el empleador, la ley o el convenio colectivo, según sea el caso. Solo cuando los ingresos no tengan tal naturaleza, como ocurre por ejemplo con los supuestos de exclusión de los artículos 19 y 20 de la LCTS, corresponderá calificarlos como no remunerativos.

VIGÉSIMO. En tal virtud, ***las infracciones normativas del artículo 24 de la Constitución Política del Perú, artículo 6 de la LPCL y artículos 9 y 19 de***

⁸ Sobre la interpretación conforme a la constitución, MARINONI refiere: “Como todo y cualquier juez debe interpretar la ley conforme o de acuerdo con la Constitución, la técnica de la interpretación conforme es un genuino medio para la formulación del significado del dispositivo legal, lo cual evidentemente no está a disposición apenas del juez constitucional o del que realiza el control de constitucionalidad. La fuerza normativa de la Constitución y su posición en el orden jerárquico confieren a la interpretación conforme a la naturaleza de método general y fundamental, indispensable para la consecución de una interpretación jurídica” (MARINONI, Luis. La zona de penumbra entre Cortes Supremas y Cortes Constitucionales. Palestra Editores. Primera Edición. Lima, 2022, pp. 19-20).



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

la LCTS, devienen en fundadas, básicamente porque la Sala Laboral yerra al descartar el carácter remunerativo de la bonificación por productividad, pues más allá de la denominación que, como anotamos *supra* es irrelevante, lo que se ha comprobado objetivamente por las instancias de mérito es que se trata de ingresos no solo reiterativos, sino que tienen carácter contraprestativo, es decir se paga por los servicios prestados, y son de libre disposición del trabajador, lo que significa que cumplen con los presupuestos para calificar como remuneración, conforme a lo establecido en el artículo 6 de la LPCL.

VIGÉSIMO PRIMERO. Efectos de la sentencia

Siendo ello así, la bonificación por productividad tiene carácter remunerativo y, atendiendo a la forma de su pago, en este caso semestral y anual, debe formar parte de la remuneración base de cálculo **únicamente de la compensación por tiempo de servicios**, no de las vacaciones ni gratificaciones, pues, para estos últimos conceptos, el artículo 2 de la Ley N.º 27735 y el 16 de la Ley de CTS exige que el pago sea de carácter regular, en otras palabras, es la percepción de tres meses en un periodo de seis. Por consiguiente, se declara **fundado** el recurso de casación del demandante y, actuando en sede de instancia, se revoca la apelada y, reformándola, se declaró **fundada en parte** la demanda, debiendo liquidarse los derechos económicos en ejecución de sentencia.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **María Gladys Pajuelo Rosales**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha cinco de octubre de dos mil veintiuno y, actuando en sede de instancia, revocar la apelada que



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

**CASACIÓN N.º 28833-2022
LIMA
REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

declaró infundada la demanda y, reformándola, la declararon **fundada en parte**, en el extremo que se ordena el reintegro de la compensación por tiempo de servicios, por incidencia de la bonificación extraordinaria por productividad. Debiendo liquidarse los derechos económicos en ejecución de sentencia, conforme al último considerando de la presente resolución; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos contra la Superintendencia de Banca Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, sobre reintegro de beneficios sociales y otros; y los devolvieron. **Ponente señor Castillo León, Juez Supremo.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CASTILLO LEÓN

YALÁN LEAL

CARLOS CASAS

JIMÉNEZ LA ROSA

efum/mbr