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

CASACIÓN LABORAL N° 7281-2017
LIMA
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Lima, veinticuatro de abril de dos mil dieciocho.-

VISTA; la causa número siete mil doscientos ochenta y uno, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA,** en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación,** mediante escrito presentado el dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y dos a ciento setenta y cinco, que **revocó la sentencia apelada** de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre de fojas ciento veintidós a ciento veintisiete, que declaró **infundada** la demanda, **y reformándola la declararon fundada en parte;** en el proceso seguido por la demandante, **Betty Chávez De Tuesta,** sobre reintegro de beneficios económicos.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha catorce de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setenta y ocho a ochenta y dos del cuaderno de casación, por las causales de ***infracción normativa por aplicación indebida del artículo 6° del Texto Único***

Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y el artículo 9° del Decreto Legi slativo número 650, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas sesenta y ocho a setenta y cinco, subsanada mediante escrito obrante a fojas setenta y nueve, el actor pretende el pago de la suma de setenta y cuatro mil ochocientos cincuenta y tres con 29/100 soles (S/ 74,853.29), por los siguientes conceptos: 1) reintegro de productividad sindical en las cinco gratificaciones anuales; 2) reintegro de productividad gerencial en las cinco gratificaciones anuales; 3) reintegro de productividad sindical en la compensación por tiempo de servicios; y, 4) reintegro de la productividad gerencial en la compensación por tiempo de servicios. Asimismo, solicita el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Octavo Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veintidós de julio de dos mil quince, declaró infundada la demanda en todos sus extremos, al considerar que la bonificación por productividad gerencial fue otorgada y determinada en su monto mediante una disposición legal contenida en una Resolución Suprema, en la que además se determinó imperativamente su carácter y naturaleza no remunerativa; y que no se desvirtuó la naturaleza no remunerativa, porque de las boletas de pago se desprende que era abonado en forma fraccionada en los meses de junio y diciembre, es decir, semestralmente. Y en cuanto a la bonificación por productividad sindical, el Juzgado mencionado señaló que dicha bonificación se enmarca en lo previsto por el inciso a) del artículo 19° del Decreto Supremo número 001-97-TR, en el extremo que se refiere a aquellas gratificaciones

que hayan sido materia de convención colectiva, como ocurrió en el presente caso, en cuya virtud fueron abonados ocasionalmente y no tuvieron la característica de regularidad prevista en el artículo 16° del Decreto Supremo número 001-97-TR; siendo además, que ambas partes convencionalmente estipularon de forma expresa que dicha gratificación no tenía carácter remunerativo, y al estar contenido dicho acuerdo en una cláusula normativa del convenio colectivo, adquiere los efectos de una disposición legal.

c) Sentencia de segunda instancia: La Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiséis de octubre de dos mil dieciséis, revocó la sentencia apelada de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que declaró infundada la demanda sobre pago de reintegro de las cinco gratificaciones anuales y en la compensación por tiempo de servicios por la no inclusión en su cálculo de la asignación extraordinaria de productividad gerencial y productividad sindical; y reformándola, la declararon fundada en parte, ordenando que el demandado pague a la actora la suma de cuarenta y un mil ochocientos once con 27/100 soles (S/ 41,811.27) por reintegro de gratificaciones establecidas; y dispusieron que el demandado se constituya en depositaria o deposite en la entidad financiera correspondiente la suma de dos mil ochocientos sesenta y cinco con 32/100 soles (S/ 2,865.32) por concepto de compensación por tiempo de servicios por incidencia de las gratificaciones ordenadas; al considerar que los conceptos reclamados han sido otorgados en forma regular bajo diferentes denominaciones, y por lo tanto tienen carácter remunerativo.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del

Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Las causales denunciadas están referidas a la ***infracción normativa por aplicación indebida del artículo 6° el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR.***

Tales disposiciones señalan lo siguiente:

> *"Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena. (*)*
>
> *(*) Artículo modificado por el Artículo 13 de la Ley número 28051, publicado el 02-08-2003, cuyo texto es el siguiente:*
>
> *"Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún*

derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto."[1]

"Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20".

Es preciso señalar que las normas mencionadas tienen relación directa, por lo que se debe hacer un análisis conjunto.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la Sala Superior aplicó indebidamente o no el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR, para determinar que las bonificaciones extraordinarias por productividad gerencial y sindical tienen carácter remunerativo, pues, de lo contrario, correspondía la aplicación del inciso a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR[2], para determinar que las bonificaciones antes expuestas no tienen calidad remunerativa.

[1] Es de precisar, que resulta aplicable el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en su texto primigenio y con su modificatoria, en razón de la temporalidad, por el período reclamado en el proceso, circunscrito entre mil novecientos noventa y tres al dos mil cinco.

[2] *"Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:*

a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego; (…)"

Respecto a la remuneración

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

El Jurista Víctor Ferro Delgado, refiriéndose a la naturaleza jurídica del salario, sostiene lo siguiente:

> *"El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración reposa el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (…)"*[3].

Por su parte, Anacleto Guerrero refiere lo siguiente:

> *"Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición"*[4].

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

[3] FERRO DELGADO, Víctor. *"El concepto de remuneración"*. En: Revista Asesoría Laboral, Lima, 1998, página 11.
[4] ANACLETO GUERRERO, Víctor. *"Manuel de Derecho del Trabajo"*. Lex&Iuris Grupo Editorial. Lima, 2015, página 160.

Sexto: El artículo 1° del Convenio sobre igualdad de remun eración, 1951 (número 100)[5], dispone que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último

Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Co nstitución Política del Perú, *"(…) al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica- en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital"*[6].

Alcances para determinar el carácter remunerativo de un concepto

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

[5] En vigor desde el 01 febrero 1960. Consulta el 18 de marzo de 2017. http: //www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805.

[6] TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *"El Derecho Individual del Trabajo en el Perú* ". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 279-280.

En consecuencia, resulta necesaria la aplicación del principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo[7].

Octavo: De la bonificación extraordinaria por productividad gerencial

- Mediante Resolución Suprema número 104-94-EF de fecha siete de setiembre de mil novecientos noventa y cuatro, se aprueba la política remunerativa del Banco de la Nación en función a la Ley de Presupuesto Público del año mil novecientos noventa y cuatro, y como se desprende del anexo, se dispuso su otorgamiento por una sola vez la bonificación extraordinaria.
- Por Resolución Suprema número 121-95-EF de fecha veinte de octubre de mil novecientos noventa y cinco, se aprueba la política remunerativa para el año mil novecientos noventa y cinco, autorizando en su anexo que se otorgue a partir del uno de agosto de mil novecientos noventa y cinco, adicionalmente a lo establecido en la Resolución Suprema número 104-94-EF, una bonificación por concepto de productividad, previa evaluación específica y personal de cada trabajador en función al rendimiento por el trabajo efectivo indicando que la referida Bonificación es un pago extraordinario de carácter excepcional, condicionado, eventual y aleatorio en su percepción, no es computable ni base de cálculo para ningún otro tipo de remuneración.

- Posteriormente, con Resolución Suprema número 009-97-EF de fecha treinta de enero de mil novecientos noventa y siete, se aprobó la política remunerativa de la demandada para dicho año, autorizando otorgar a sus trabajadores a partir del uno de noviembre de mil novecientos noventa y seis, adicionalmente a lo establecido en las Resolución Supremas Nos. 104-94-EF y 121-95-EF, una Bonificación por productividad bajo las mismas condiciones previstas en la Resolución Suprema número 121-95-EF.

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

- Finalmente, mediante Resolución Suprema número 224-98-EF de fecha cinco de noviembre de mil novecientos noventa y ocho, se aprobó la política remunerativa de la demandada para dicho año, autorizando otorgar a sus trabajadores a partir del uno de noviembre de mil novecientos noventa y seis, un aumento remunerativo, adicionalmente a lo establecido en las Resoluciones Supremas números 104-94-EF, 121-95-EF y 009-97-EF.

Noveno: De la bonificación extraordinaria por productividad sindical

- El Acta de Reunión de Trato Directo, de fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y tres, en su cláusula adicional estableció que el Banco de la Nación otorgará por única vez, una suma extraordinaria de productividad por puntualidad y asistencia a todos los trabajadores activos, incluidos los dirigentes con licencia sindical, y además precisó que no tendrá incidencia alguna en los niveles remunerativos de la Institución, precisando en el párrafo tercero que dicha Bonificación se encuentra condicionada a la prestación de trabajo efectivo durante el año mil novecientos noventa y tres con arreglo a los requerimientos que la motivan.

- El Laudo Arbitral del nueve de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro; en su artículo primero estableció que el Banco de la Nación por única vez otorgará una bonificación extraordinaria por productividad en base a la puntualidad y asistencia de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al treinta y uno de julio de mil novecientos noventa y cuatro, sin precisarse en ella como en los convenios anteriores que dicha Bonificación no tenga naturaleza remunerativa.

- El Acta de Reunión de Trato Directo del treinta de octubre de mil novecientos noventa y cinco, pactó en su cláusula primera que el Banco de la Nación otorgará por única vez una bonificación extraordinaria por productividad en base a la puntualidad, asistencia y eficiencia de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al uno de octubre de mil novecientos noventa y cinco,

precisando que por su naturaleza extraordinaria se encuentra condicionada a la prestación de trabajo efectivo durante el año mil novecientos noventa y cinco; sin precisarse que ella no tenga naturaleza remunerativa.

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

- En el Convenio Colectivo del veintiséis de junio de mil novecientos noventa y siete, se acordó en su cláusula primera que se mantendrán las condiciones de trabajo vigentes en los montos y condiciones que se vienen otorgando, sin precisarse que dicha Bonificación no tenga naturaleza remunerativa.

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

<u>Décimo</u>: Solución al caso concreto

a) Sobre la bonificación extraordinaria por productividad gerencial

- Al respecto, si bien es cierto que las Resoluciones Supremas números 104-94-EF y 121-95-EF se dieron en el ámbito del Decreto de Urgencia número 09-94 que declaró en reorganización al Banco de la Nación para que adecúe su organización a lo dispuesto en su nuevo Estatuto ejecutando un programa de Reestructuración y Racionalización Administrativa Financiera y de Personal, y

en su artículo 14°, dispuso que el Directorio de la misma reciba del organismo competente la delegación de facultades para aplicar el proceso presupuestario y dictar normas de austeridad y remuneraciones aplicables al Banco con sujeción a lo dispuesto por el Decreto Ley número 25926, que dispone que las políticas remunerativas de las entidades financieras, en el que se incluye el Banco de la Nación, debe ser aprobada por Resolución Suprema refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas, en cuya virtud formaría parte del bloque de legalidad y por ende rango de ley; también es cierto que las mismas Resoluciones Supremas establecieron que la bonificación sería otorgada previa evaluación específica y personal de cada trabajador, en función al trabajo efectivo realizado, asistencia y puntualidad, así como el rendimiento y responsabilidad en el desempeño efectivo de las obligaciones encomendadas y que ella se mantendría y serviría de base para el establecimiento de una nueva política en su oportunidad; por lo cual se advierte que su percepción estuvo condicionada al trabajo efectivo realizado y a la evaluación específica de cada trabajador; esto es, estuvo vinculado a la prestación efectiva de servicios, con lo que se infiere una finalidad contraprestativa.

- Asimismo, la bonificación extraordinaria por productividad gerencial ha sido abonado a partir del año dos mil en forma mensual, continua y periódica, bajo diversas denominaciones como son: “Abono por regularizar A”, “Préstamo A”, “Concepto no remunerativo A”, “Concepto variable I”, “Ingreso no remunerativo”, como se advierte de las boletas de pago contenidas en el CD-ROM ajunto al expediente, presentado por la parte demandada.

- De acuerdo a lo expuesto, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, se llega a concluir que la bonificación extraordinaria por productividad gerencial, tiene carácter remunerativo, de conformidad con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo

número 001-97-TR, pues presenta: i) la naturaleza de retribución indirecta que emerge del acto unilateral del empleador, pues ha sido por la contraprestación de los servicios brindados por el actor, ii) han sido abonados en forma regular, ordinaria y permanente; y iii) tiene la calidad de concepto de libre disposición la Bonificación por Productividad; quedando desvirtuado el carácter de "suma extraordinaria" que argumenta la parte demandada en su recurso de casación.

- Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde señalar que la parte demandada no ha probado que a partir del año dos mil para el otorgamiento del referido bono se hayan efectuado evaluaciones previas a la actora, ya que si bien adjunta unas hojas denominadas "Evaluación del Desempeño Laboral", no vincula dicha evaluación con la percepción de este beneficio ni mucho menos acredita la existencia de los parámetros de evaluación ni las metas que se hubieren considerado para el pago ni que dichos pagos hubieran sido esporádicos o eventuales

b) Respecto de la bonificación extraordinaria por productividad sindical

- De acuerdo al considerando noveno se verifica que la bonificación extraordinaria por productividad sindical, inicialmente le fue abonada a la actora en un importe fijado en el convenio y en un solo pago hasta el año mil novecientos noventa y nueve, sin embargo, como se advierte de las boletas de pago contenidas en el CD ROM, adjunto al expediente, le fue abonado a la actora bajo la denominación de "Abono por regularizar-B", desde el año dos mil y bajo las denominaciones de "Préstamo B" y "Concepto no remunerativo B" en el año dos mil uno, en forma periódica y mensual, y en importe fijos abonados conjuntamente con las remuneraciones mensuales percibidas por aquella trabajadora, que le fue otorgado siempre que se cumplan con las exigencias de puntualidad, asistencia y eficiencia, lo que supone indudablemente la prestación de servicios efectivos. Asimismo, de los convenios citados en el considerando noveno, se aprecia que se estableció expresamente el carácter no remunerativo de la productividad sindical en el convenio colectivo del año

mil novecientos noventa y tres, dado que en los demás convenios no se aludió dicha precisión.

- Dentro de ese contexto, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye que la bonificación extraordinaria por productividad sindical tiene carácter remunerativo, de conformidad con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR: i) la naturaleza de retribución indirecta que emerge del acto unilateral del empleador, ii) han sido abonados en forma regular, ordinaria y permanente; y, iii) tiene la calidad de concepto de libre disposición la Bonificación por productividad Sindical; quedando desvirtuado el carácter de "suma extraordinaria" que sostiene la demandada, ya que no tiene el carácter ocasional que requiere el literal a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR, para ser considerada como tal.

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

Décimo Segundo: Siendo así, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción por aplicación indebida del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de

Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR; en consecuencia, las causales invocadas devienen en **infundadas.**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación,** mediante escrito presentado el dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y dos a ciento setenta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido por la demandante, **Betty Chávez De Tuesta,** sobre reintegro de beneficios económicos; **interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta;** y los devolvieron.
S.S.

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Jlmc/ JVM