



Boletín Laboral

Marzo 2025

Bonos por productividad: Análisis de las últimas decisiones de la Corte Suprema

Jazmín Hidalgo, asistente legal de la firma, analiza la naturaleza remunerativa de la bonificación por productividad en recientes decisiones de la Corte Suprema.

2

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 43241-2022-La Libertad
- Casación Laboral N° 8625-2022-Lima Este
- Casación Laboral N° 356-2023-Tacna

5

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de marzo del año 2025.

6

Resoluciones SUNAFIL

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

7

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de marzo del año 2025 en materia laboral.

8

Cuidando el lugar de trabajo

Julio Olaechea, consultor en gestión humana, identifica factores que afectan el ambiente laboral y propone acciones concretas para mejorar las condiciones físicas del espacio de trabajo.

9

Bonos por productividad: Análisis de las últimas decisiones de la Corte Suprema

Por: Jazmin Hidalgo

En el ámbito empresarial, los bonos por productividad motivan equipos y premian resultados. Sin embargo, es preciso preguntarnos ¿tienen naturaleza remunerativa, y son computables para el cálculo y ulterior pago de beneficios sociales?

De acuerdo con la normativa laboral vigente, específicamente, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, **LPCL**), la remuneración es *"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"*.

Por su parte, el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, **TUO LCTS**), establece que *"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"*.

En ese sentido, resulta que, la remuneración debe ser contraprestativa (pagada por la prestación de servicios), habitual, de libre disposición y generar ventaja patrimonial, para que de ese modo, sea base de cálculo para el pago de beneficios sociales, entre los cuales destacan la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones y las vacaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, podría plantearse, como regla general, que todo lo que percibe un trabajador es remuneración, salvo que -en vía de excepción- exista norma expresa que establezca lo contrario.

En ese sentido, **debe afirmarse con absoluta convicción que, no todo lo que recibe un trabajador tiene naturaleza remunerativa, y -por ende- es remuneración computable para el pago de beneficios sociales.** Los artículos 19° y 20° del **TUO LCTS**, concordados con el artículo 7° de la **LPCL**, establecen -taxativamente- los ingresos del trabajador que no tienen naturaleza remunerativa, y que no son base de cálculo para el pago de beneficios sociales, entre ellos, las gratificaciones extraordinarias, los bonos por cierre de pliego, los pagos por escolaridad, por transporte, por cumpleaños, entre otros.



La cuestión previa es relevante para determinar si los bonos por productividad, tienen naturaleza remunerativa, y son -en consecuencia- base de cálculo para el pago de beneficios sociales. Y es que, la importancia del tema planteado queda en evidencia si se tiene en cuenta las diversas interpretaciones y posiciones que ha propuesto la Corte Suprema de Justicia de la República.

A continuación, mencionaremos algunas resoluciones que -resolviendo recursos de casación- han abordado la referida problemática.

Mediante Resolución de fecha 31 de octubre del año 2018, recaída en la Casación Laboral N° 13049-2017-Lima, en aplicación del principio de primacía de la realidad, la Corte Suprema determinó que la bonificación por productividad gerencial tenía naturaleza remunerativa porque había sido otorgada con periodicidad mensual, y con carácter de libre disposición, aunque con diversas denominaciones.

Posteriormente, mediante Resolución de fecha 16 de agosto del año 2022, recaída en la Casación Laboral N° 07389-2020-Lima, la Corte Suprema mantuvo el mismo criterio, tras considerar que, los bonos por productividad eran remunerativos, porque habían sido pagados con periodicidad anual como contraprestación por servicios efectivos, y con carácter de libre disposición.

Sin embargo, algunos pocos meses después (8 para ser exactos), mediante Resolución de fecha 16 de mayo del año 2023, recaída en la Casación Laboral N° 30656-2022-Lima, la Corte Suprema cambió de criterio, y determinó que la bonificación por productividad no tenía naturaleza remunerativa porque estaba sujeta a evaluaciones de desempeño.

Siendo específicos cabe apuntar que, la citada autoridad jurisdiccional consideró que, como los pagos en cuestión habían sido percibidos de manera alternada, y en montos diferentes según evaluación, era claro que, se trataba de pagos realizados por el empleador a título de liberalidad, que carecían, por ende, de naturaleza remunerativa.





Reforzando lo anterior, corresponde apuntar que, mediante Resolución de fecha 4 de abril del año 2024, recaída en la Casación Laboral N° 2699-2023-Lima, la Corte Suprema ha mantenido el criterio previo, resolviendo que, la bonificación por productividad no es remuneración porque está sujeta al cumplimiento de objetivos, no se paga todos los meses, y es de monto variable, lo que determina que se pague a título de liberalidad del empleador, y sea -en consecuencia- un concepto no remunerativo.

Los hechos descritos precedentemente, revelan que la Corte Suprema de Justicia de la República no ha sido constante al analizar la naturaleza remunerativa de la bonificación por productividad, pues inicialmente reconoció que se trataba de un concepto remunerativo porque se pagaba por la prestación de servicios, y con carácter de libre disposición, para luego, cambiar de criterio, y determinar que no tenía naturaleza remunerativa porque estaba sujeta al cumplimiento de objetivos, no era permanente y tenía monto variable.

El cambio no es malo, antes bien, puede ser calificado como una buena práctica, cuando se trata de corregir errores, o de adaptarse a los nuevos tiempos y a distintas formas de pensar.

No obstante lo anterior, el cambio no será bueno, cuando se incurra en error, como sucede en el presente caso, en el que la Corte Suprema desconociendo la existencia del concepto de remuneración sujeta a condición, y olvidando que la principal obligación de los trabajadores es poner su capacidad a disposición del empleador -lo que se traduce en prestación efectiva de servicios- considera que la bonificación por productividad no tiene naturaleza remunerativa, porque la misma está sujeta al cumplimiento de una condición, y tiene monto variable.

En ese sentido, ojalá que se revise el tema y se corrija el error cometido, pues criterios como el previo en nada contribuyen para dar cumplimiento a la obligación de todo empleador de contar con una política salarial y un sistema de compensaciones.

Alertas

Jurisprudencia relevante

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 12 de noviembre del año 2024, recaída en la Casación Laboral N° 43241-2022-La Libertad, considera que, en el marco de un procedimiento disciplinario de despido, son válidas las notificaciones entregadas al trabajador en su centro de trabajo (*bajo cargo*) o en su último domicilio declarado, aun cuando no esté presente al momento de la notificación, y sin que exista un orden de prelación entre ambas opciones.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, es obligación del trabajador comunicar a su empleador el cambio de su domicilio, pues dicha información es esencial para garantizar la correcta comunicación entre ambas partes. En consecuencia, si el trabajador no informa oportunamente su nueva dirección, asume el riesgo de no recibir las notificaciones en su último domicilio declarado, sin que ello afecte la validez de las comunicaciones efectuadas por el empleador en el marco del referido procedimiento disciplinario.

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 18 de diciembre del año 2024, recaída en la Casación Laboral N° 8625-2022-Lima Este, considera que existen causas objetivas (*como, por ejemplo, la ubicación geográfica del centro de trabajo*) que justifican la diferenciación remunerativa entre trabajadores que realizan trabajo de igual valor.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que el factor geográfico (*específicamente, la ubicación del centro de labores a nivel departamental*) puede constituir un factor objetivo para establecer una diferenciación salarial, siempre que esta responda a razones justificadas, como las diferencias en los costos de vida, niveles de gasto y las condiciones económicas en las zonas donde se ubiquen los centros de labores.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 16 de enero del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 356-2023-Tacna, considera que, la exclusión del personal de dirección del derecho a percibir el pago de una indemnización por no gozar oportunamente de su descanso vacacional, se justifica en el nivel jerárquico de esta clase de trabajadores, pues cuentan con la facultad para decidir discrecionalmente si hacen uso o no de este derecho (*descanso vacacional*).

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, si se demuestra que el trabajador calificado como personal de dirección no tuvo la autonomía necesaria para decidir libremente cuándo tomar o no su descanso vacacional (*en el caso de que, por ejemplo, requiera de la autorización previa de su empleador*), le corresponde el pago de la indemnización vacacional respectiva.

Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley N° 10398/2024-CR

Presentado por el congresista Luis Roberto Kamiche Morante de Alianza para el Progreso, propone que las mujeres trabajadoras retiren el cien por ciento (100%) de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), con la finalidad de contrarrestar los efectos negativos de la brecha salarial de género y la desigualdad estructural en el ámbito laboral que limita su autonomía financiera.

2

Proyecto de Ley N° 10424/2024-DP

Presentado por el Defensor del Pueblo Josué Manuel Gutiérrez Córdor, propone establecer la obligación de realizar una evaluación técnica, económica y social antes de aprobar los feriados nacionales y días no laborables, con la finalidad de estimar los efectos que producirá su aprobación en el corto y largo plazo.

3

Proyecto de Ley N° 10435/2024-CR

Presentado por el congresista Guido Bellido Ugarte de Podemos Perú, propone autorizar hasta el 31 de diciembre del año 2026, la libre disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) a favor de los trabajadores, con la finalidad de brindarles liquidez y respaldo económico en función de sus necesidades personales y familiares.

4

Proyecto de Ley N° 10237/2024-CR

Presentado por el congresista Jorge Luis Flores Ancachi de Podemos Perú, propone establecer una cuota mínima de diez por ciento (10%) para la contratación laboral de jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años en entidades públicas y privadas, con la finalidad de promover su inserción laboral.

5

Proyecto de Ley N° 9918/2024-CR

Presentado por el congresista Edgard Reymundo Mercado de Bloque Democrático, propone modificar a treinta y cinco (35) días el descanso prenatal, y a ciento quince (115) días el descanso postnatal, con la finalidad de reducir el riesgo de complicaciones durante el embarazo.

Informativo

Resoluciones SUNAFIL

Mediante Resolución N° 047-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 17 de enero del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, si bien los criterios objetivos, como la antigüedad, la experiencia y la existencia de convenios colectivos, pueden justificar una diferenciación salarial entre trabajadores que ocupan un mismo puesto de trabajo, no obstante ello, no basta que estos criterios sean mencionados en la Política Salarial de la empresa, sino que, -además- será necesario que se explique claramente la forma en que los citados criterios, se aplican y fundamentan la diferencia salarial.

Mediante Resolución N° 001-2025-SUNAFIL/TFL, de fecha 14 de febrero de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria, que los actos que lesionan el derecho a la huelga configuran la infracción laboral “muy grave”, tipificada en el numeral 25.9) del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, consistente en la realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga; y no la infracción laboral “muy grave” tipificada en el numeral 25.10) del artículo 25° del mismo cuerpo normativo, consistente en la realización de actos que afecten la libertad sindical, pese a que, los actos que lesionan el derecho a la huelga, pueden ser considerados como actos antisindicales.

Mediante Resolución N° 002-2025-SUNAFIL/TFL, de fecha 27 de febrero de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, en el contexto de la subcontratación, si el desataque de los trabajadores de la empresa contratista a la empresa principal es íntegro, y la actividad que realizan es distinta a la de los trabajadores de la empresa principal, el incremento de la multa en los accidentes de trabajo mortales, será solo para la empresa contratista; no obstante ello, si los trabajadores de la empresa contratista y los de la empresa principal, comparten el mismo entorno de trabajo y ejecutan labores semejantes, se configura una responsabilidad compartida y, por tanto, el incremento de la multa en los accidentes de trabajo mortales, será para ambas empresas.

Mediante Resolución N° 0213-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 7 de marzo de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, para calcular la multa por la comisión de la infracción laboral “muy grave”, consistente en discriminación salarial, se considerará como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa siempre que se compruebe que la discriminación fue por motivos prohibidos (*raza, color, sexo, idioma, religión, origen, orientación sexual, discapacidad, etc.*), de lo contrario, solo se considerará al trabajador directamente afectado.

Noticias

Actualidad Laboral



La Organización Internacional del Trabajo – **OIT** identificó al Perú como un país clave para la implementación de la iniciativa global “Salarios Digitales para el Trabajo Decente”, la misma que busca promover el uso de medios digitales, como billeteras móviles, cuentas bancarias y tarjetas, para el pago de salarios, con el objetivo de fomentar la formalización laboral, la inclusión financiera y la digitalización empresarial. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, a través del Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos, brindará capacitaciones gratuitas para personas con discapacidad, con la finalidad de fortalecer habilidades que resultan necesarias para el ingreso al mercado laboral formal, ofreciéndoles la posibilidad de postular a empresas aliadas al programa. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, en el marco del Día Internacional de la Mujer, realizó el evento denominado “Maratón del Empleo – Emplea Mujer”, en el que se ofreció cerca de 800 vacantes de trabajo, dirigidas específicamente a mujeres de todas las edades, en diversas empresas reconocidas en el mercado. [Link](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, en atención al Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual, que se conmemoró el pasado 27 de febrero, informó que el número de denuncias a nivel nacional por casos de hostigamiento sexual se incrementó de 59 denuncias durante el año 2023, a 130 denuncias durante el año 2024. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, con la finalidad de mejorar el acceso laboral para grupos vulnerables como personas con discapacidad, mujeres, migrantes y adultos mayores, viene impulsando la iniciativa “Servicios Públicos de Empleo para la Justicia Social: Hacia una Agenda Colaborativa para la Inclusión en el Mercado de Trabajo”. [Link](#)

El Seguro Social de Salud – **ESSALUD**, mediante el programa Prevenir, busca acercar los servicios de salud a los centros de trabajo, con la finalidad de fomentar una cultura de prevención, realizando despistajes de enfermedades crónicas y tamizajes para la detección temprana de cáncer, por lo que viene firmando convenios con empresas privadas. [Link](#)

Cuidando el lugar de trabajo

Por: Julio Olaechea

El lugar de trabajo debe ser un entorno cómodo y saludable para todos los trabajadores, sin distinción de categoría o remuneración. Sin embargo, a veces se presentan problemas que pueden afectar la calidad del ambiente laboral, destacándose entre ellos, los malos olores. Estos pueden provenir de diversas fuentes, incluyendo la higiene personal de los propios trabajadores, la limpieza del lugar de trabajo o la presencia de sustancias químicas.

Y es que, los malos olores en el lugar de trabajo pueden provenir de diversas fuentes, como se detalla a continuación:

1. La falta de higiene personal de los trabajadores genera malos olores en el lugar de trabajo, por falta de baño diario, por uso de ropa sucia o por no utilizar desodorante.
2. La falta de limpieza regular del lugar de trabajo puede generar la acumulación de sustancias que pueden producir malos olores, como la basura, los productos químicos o inclusive, los alimentos en descomposición.
3. La utilización de sustancias químicas en el lugar de trabajo puede generar malos olores. Entre dichas sustancias se puede incluir productos de limpieza, pinturas e incluso productos químicos industriales.
4. La existencia de problemas de plomería, como las fugas de agua o las obstrucciones de los desagües, pueden generar malos olores en el lugar de trabajo.

Los malos olores en el lugar de trabajo pueden tener consecuencias negativas para los trabajadores y la empresa en general, entre las cuales se cuentan las siguientes:

1. **Distracción y falta de concentración:** Los malos olores pueden distraer a los trabajadores, y afectar su capacidad para concentrarse en la ejecución de sus actividades laborales.
2. **Malestar y enfermedad:** Los malos olores pueden causar malestar y enfermedades a los trabajadores, especialmente a aquellos con condiciones respiratorias preexistentes.
3. **Pérdida de productividad:** Los malos olores pueden afectar la productividad de los trabajadores de la empresa en general.
4. **Afectación reputacional:** Los malos olores pueden crear una imagen negativa de la empresa, y afectar su reputación ante sus propios trabajadores, proveedores y clientes en general.





Para afrontar el problema de los malos olores en el lugar de trabajo, se pueden implementar las siguientes medidas:

1. La empresa puede promover la higiene personal de los trabajadores mediante la provisión de servicios higiénicos en buen estado, incentivando la realización de ejercicios de higiene personal.
2. La empresa puede implementar un programa de limpieza regular para asegurarse que el lugar de trabajo esté limpio y libre de sustancias que puedan producir malos olores.
3. La empresa puede eliminar las sustancias químicas que pudieran generar malos olores reemplazándolas por otras que concilien de mejor manera con el medio ambiente.
4. La empresa puede solucionar los problemas de plomería que pudieran estar generando malos olores.
5. La empresa puede proporcionar capacitación a los trabajadores sobre la importancia de la higiene personal, y la limpieza del lugar de trabajo.
6. La empresa puede implementar un sistema de ventilación para eliminar los malos olores y mejorar la calidad del aire en el lugar de trabajo. Esto puede incluir la instalación de ventiladores, extractores de aire o sistemas de filtración de aire.

La empresa puede establecer políticas y procedimientos claros para combatir los malos olores, en el lugar de trabajo. Lo que puede incluir la designación de un responsable para investigar y solucionar los problemas de malos olores, la creación de un sistema de reporte para que los trabajadores puedan informar sobre los malos olores, entre otras medidas.

Es importante que el área que gestione el capital humano participe cuando se presenten estas situaciones para asesorar y orientar a los involucrados y a quienes corresponda.

Por todo lo expuesto, será importante que las empresas actúen de manera proactiva para ofrecer un espacio de trabajo seguro y saludable, libre de malos olores. De ese modo, se contribuirá a la creación de un entorno de trabajo más saludable y productivo para todos los colaboradores.

Equipo



Carlos Cornejo Vargas
SOCIO
ccornejo@boutiquelaboral.pe



Cecilia Calderón Paredes
SOCIA
ccalderon@boutiquelaboral.pe



Daniel de la Vega Zavala
SOCIO
ddelavega@boutiquelaboral.pe



Paco Pasapera Cáceres
ASOCIADO SENIOR
ppasapera@boutiquelaboral.pe



Daniela Torres Molleda
ASOCIADA
dtorres@boutiquelaboral.pe



Lucía Varillas
ASOCIADA
lvarillas@boutiquelaboral.pe



Alexia Caballero
ASISTENTE LEGAL
acaballero@boutiquelaboral.pe



Jazmin Hidalgo
ASISTENTE LEGAL
jhidalgo@boutiquelaboral.pe



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Oalechea
CONSULTOR



Italo Mortola
CONSULTOR