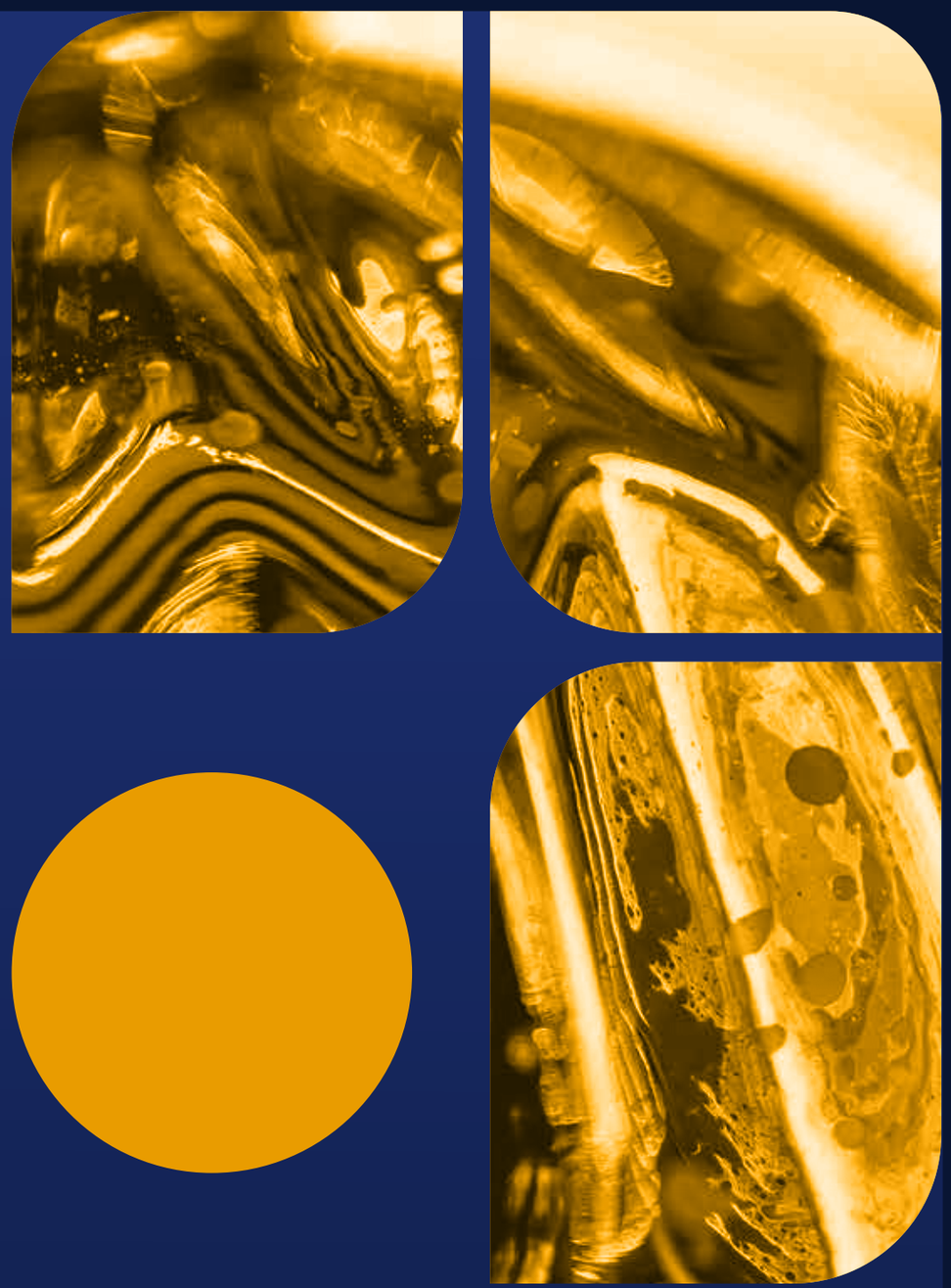
DiezCanseco
ABOGADOS



LABORAL · CORTE SUPREMA

¿La suma graciosa siempre es compensable?

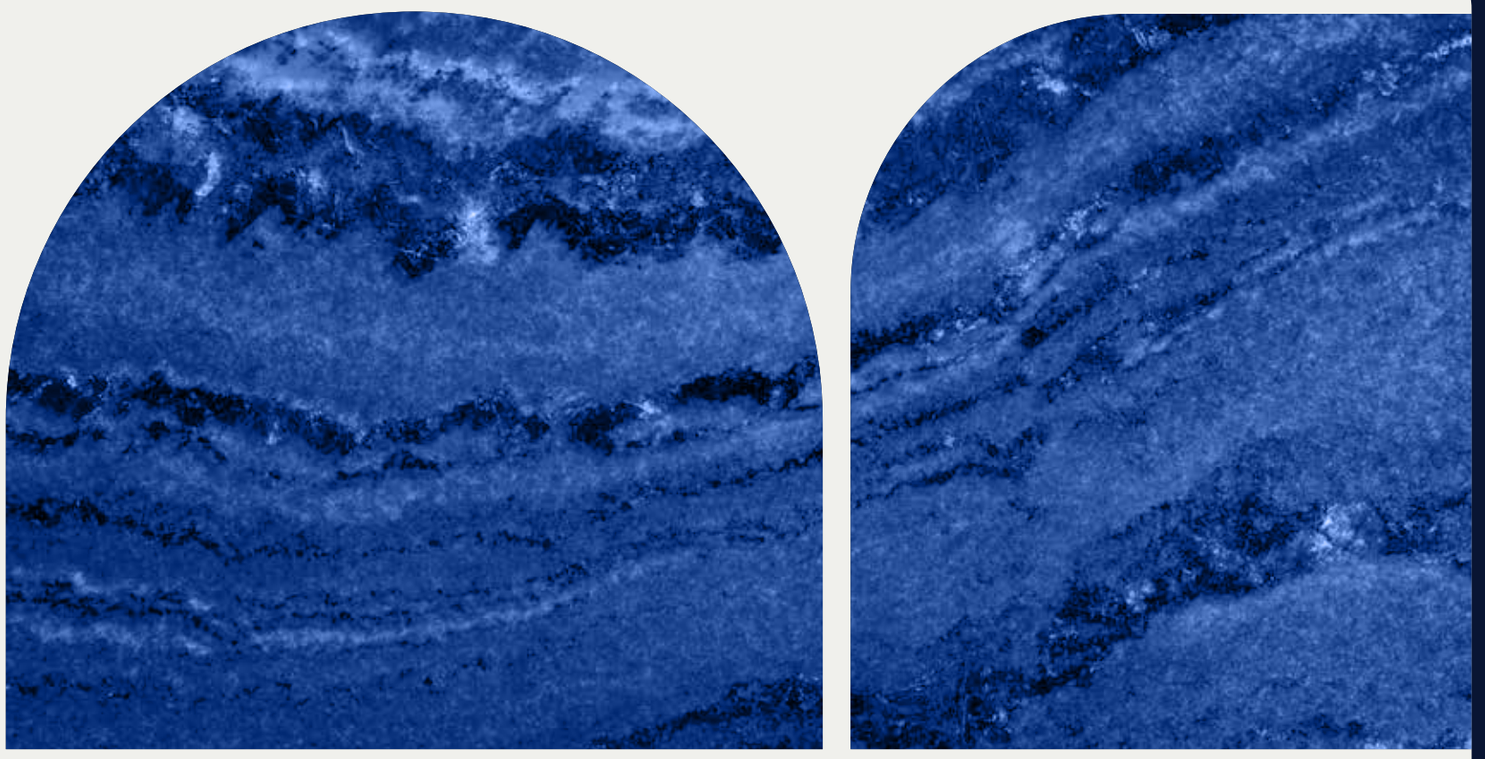
La Corte Suprema consolida una interpretación restrictiva del **artículo 57 del TUO de la Ley de CTS**

Gonzalo Ferrer
Socio

Paola Che León
Asociada Senior

DESLIZA

DiezCanseco
ABOGADOS



El problema

1. Es común que, al cese, el empleador entregue sumas bajo el nombre de **"gratificación extraordinaria"**, **"bonificación extraordinaria"** o **"suma graciosa"**, buscando compensarlas luego con créditos laborales.

2. El **artículo 57 del TUO** de la Ley de CTS permite compensar las sumas otorgadas a título de gracia.

3. Pero la Corte Suprema ha precisado que esa regla no aplica cuando el pago tiene como verdadera finalidad **incentivar la extinción** de la relación laboral.

DESLIZA

DiezCanseco
ABOGADOS

Primeros pronunciamientos:

Cas. 10712-2014-Lima y Cas. 13095-2019-Lima

Cas. 10712-2014-Lima:
Las sumas entregadas como **contraprestación** para que el trabajador renuncie no son verdaderas liberalidades. Aunque se llamen "suma graciosa" o "bonificación extraordinaria", si buscan el cese, no son compensables.

Cas. 13095-2019-Lima:
En un plan de **retiro voluntario**, la Corte concluyó que el pago no era compensable por estar vinculado a incentivar la salida del trabajador. Solo son compensables las sumas entregadas a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional.

En ambos casos, lo determinante es la finalidad real del pago, no la denominación que le dieron las partes.

DESLIZA

DiezCanseco
ABOGADOS

Cas. 20632-2019-La Libertad:

Doctrina jurisprudencial

1. Emitida por la **Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria,** con carácter de doctrina jurisprudencial.

2. Ratifica que los incentivos para la renuncia o el mutuo disenso **no son compensables,** y fija requisitos expresos: la suma debe ser a título de gracia, pura, simple e incondicional, y constar en un documento de fecha cierta.

3. La compensación solo puede operar respecto de las sumas que después ordene pagar la autoridad judicial.

4. **Incorpora una regla probatoria clave:** es el empleador quien debe acreditar que el pago fue una verdadera liberalidad. Si no lo logra, se entiende que fue un incentivo al cese y no es compensable.

DESLIZA

DiezCanseco
ABOGADOS

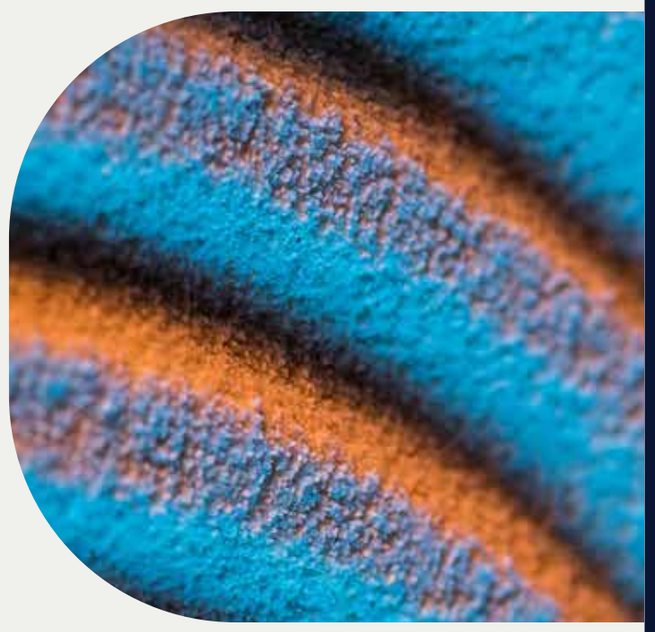
Qué significa esto en la práctica

- No basta con llamar al pago "gratificación extraordinaria", "bonificación extraordinaria" o "suma graciosa".

- **Lo determinante es la verdadera finalidad del pago:** si fue una liberalidad genuina o un incentivo para lograr la renuncia o el mutuo disenso.

- Si se acredita que fue un incentivo al cese, la suma no podrá compensarse ni con beneficios sociales ni con montos que ordene pagar la autoridad judicial.

- Prevalece el principio de primacía de la realidad sobre la forma que las partes le dieron al pago.







DESLIZA

DiezCanseco
ABOGADOS

¿Dudas sobre cómo estructurar o defender estos pagos en un proceso laboral?

Contáctanos.



Gonzalo Ferrer
Socio
gferrerdclegal.pe



Paola Che León
Asociada Senior
pcheleonclegal.pe