



# PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia de Cajamarca



Sala Laboral Permanente

---

<b>EXPEDIENTE</b>	:	1995-2019-0-0601-JR-LA-03.
<b>PROCEDENCIA</b>	:	Primer Juzgado Especializado Laboral.
<b>DEMANDANTE</b>	:	Lorena Isabel Cruzado Saavedra.
<b>DEMANDADO</b>	:	Ministerio Público.
<b>MATERIA</b>	:	Derechos Laborales.

---

El bono por función fiscal es de carácter remunerativo, conforme una interpretación de la remuneración realizada dentro del marco de la Constitución Política del Perú, y de los Tratados Internacionales.

## SENTENCIA DE VISTA N.º 364 - 2021

### RESOLUCION NÚMERO: SIETE

Cajamarca, ocho de julio  
Del año dos mil veintiuno.

#### I. VISTOS:

##### 1.1 Asunto:

Es de conocimiento por el Colegiado, la apelación que obra en folios 137 a 146, interpuesta por el abogado delegado de la procuraduría pública del Ministerio Público, contra la sentencia N.º 324-2019-L contenida en la resolución N.º 03 de fecha 23 de setiembre del año 2019, que declaró fundada en parte la demanda interpuesta por Lorena Isabel Cruzado Saavedra contra el Ministerio Público, en consecuencia: **1)** Declara que la bonificación por función fiscal, el Decreto Supremo N.º 016-2004 (S/ 120.00), Decreto Supremo N.º 002-2016-EF (S/ 400.00), Decreto de Urgencia N.º 017-



2006-EF (S/ 100.00), y la Ley N.º 29142 (S/ 100.00) tienen naturaleza remunerativa y por tanto incidencia en el pago de gratificaciones ordinarias y compensación por tiempo de servicios, en consecuencia: **2)** Cumpla la entidad demandada a través de su representante legal con reintegrar a favor del demandante, las gratificaciones ordinarias de fiestas patrias y navidad, el monto de S/ 21 132.12 (veintiún mil ciento treinta y dos con 12/100 soles), por el periodo comprendido entre el 10 de julio de 2010 al 04 de julio de 2016, (primer periodo) y del 16 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2019; **3)** Cumpla la entidad demandada con depositar en la entidad financiera designada para dicho fin, a favor de la demandante el monto de S/ 11 071.46 (once mil setenta y uno con 46/100 soles), por el periodo comprendido entre el 10 de julio de 2010 al 04 de julio de 2016, (primer periodo) y del 16 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2019; **4)** Fija los costos procesales en el porcentaje del 5% del monto sentenciado, con intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. Sin costas procesales ni multas

**1.2 La apelación de la parte demandada se sustenta en los argumentos siguientes:**

- i)** La impugnada ha incurrido en error por cuanto no ha tenido en cuenta el artículo 1 del Decreto de Urgencia N.º 038-2000, norma que dispuso que el otorgamiento del bono por función fiscal, no tendrá carácter remunerativo ni pensionable, así como tampoco conformará la base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios.
- ii)** No se ha tomado en cuenta que el bono por función fiscal nació con recursos ordinarios de la institución para los trabajadores administrativos en función fiscal, siempre y cuando estén en actividad, motivo por el cual no tiene carácter remunerativo ni pensionable.
- iii)** El juez de la causa no ha tenido en cuenta que en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional, ha señalado que el bono por función fiscal no tiene carácter remunerativo ni pensionable.



- iv) El A quo no ha tenido en cuenta que el bono por función fiscal tiene carácter de liberalidad del empleador, por lo que se encuentra dentro de la exclusión prevista por el artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650.
- v) Las asignaciones especiales y excepcionales establecidas mediante Decreto de Urgencia N.º 17-2006-EF, Decreto Supremo N.º 16-2004-EF, y la Ley N.º 29142, no tienen carácter remunerativo ni pensionable, motivo por el cual no constituye base de cálculo para las gratificaciones ni la compensación por tiempo de servicios. Por lo tanto, lo petitionado por la demandante no es amparable.
- vi) La sentencia recurrida es nula por falta de motivación suficiente, debido, a que el juez de la causa no ha tenido en cuenta que el bono por función fiscal no tiene el carácter remunerativo ni pensionable.
- vii) Conforme al II pleno jurisdiccional supremo en materia laboral reconoce el carácter remunerativo del bono por función fiscal, únicamente a favor de los jueces y fiscales, mas no para los demás trabajadores o en caso de que el superior pretenda confirmar la sentencia impugnada en base a dicho pleno, tendrá que reconocer los derechos solicitados sólo desde su vigencia, esto es desde el 04 de julio de 2014.
- viii) Ordenar el reintegro de la compensación por tiempo de servicios vulnera el principio de legalidad, pues el ministerio público como entidad pública, está obligada a acatar bajo responsabilidad de sus funcionarios.
- ix) En cuanto a los costos procesales, carece de criterios mínimos de evaluación que sustenten su otorgamiento, por cuanto, el Estado conforme al artículo 47 de la Constitución Política está exonerado del pago de gastos judiciales.

## II. MOTIVACIÓN:



✓ *Sobre los antecedentes del Bono por Función Fiscal*

- 2.1. La Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N.º 26623, Ley que crea el consejo de Coordinación Judicial, publicada el 19 de junio de 1996, creó el Bono por Función Fiscal, precisando que dicho beneficio era otorgado a los Fiscales activos hasta el nivel de Fiscal Superior y sus Adjuntos en un porcentaje que no debía exceder del 20% del total de la Asignación Genérica de Remuneraciones, y que no tenía carácter pensionable. Posteriormente por Decreto de Urgencia 002-98, se modifica el porcentaje señalado en la norma precitada, fijándose el mismo en 40% del total de la asignación del grupo genérico personal y obligaciones sociales.
- 2.2. Mediante el artículo 1 del Decreto de Urgencia 038-2000, publicado el 7 de junio del 2000, se aprobó el otorgamiento del Bono por Función Fiscal, a favor de los Fiscales Supremos, Fiscales Adjuntos Supremos, Fiscales Superiores encargados de la Gestión de Gobierno, Fiscales Superiores, Fiscales Adjuntos Superiores, Fiscales Provinciales y Fiscales Adjuntos Provinciales que se encuentran en actividad; señalándose que con el objeto de lograr una efectiva y óptima disciplina del gasto "(...) El Bono por Función Fiscal no tendrá carácter pensionable ni remunerativo, así como tampoco conformará la base de cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, y será financiado con cargo a la Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios (...)". - posteriormente con la dación del Decreto de Urgencia 036-2001 (16 de marzo de 2001), se extiende este beneficio económico a los funcionarios y servidores del Ministerio Público.
- 2.3. El último decreto de urgencia mencionado, fue reglamentado a través de la Resolución de Fiscalía de la Nación 193-2001-MP-FN de fecha 10 de abril de 2001, mediante el cual se aprobó los montos a percibir por concepto de bono por función fiscal por parte del personal fiscal y administrativo pertenecientes al régimen laboral público (Decreto Legislativo 276) y privado (Decreto Legislativo 728), estableciéndose además que dicho



beneficio será gozado por el personal nombrado y para el caso del régimen privado el derecho a percibirlo sería luego de tres meses de labor ininterrumpida en el cargo.

✓ *De las Asignaciones Excepcionales y Especiales*

**2.4.** La parte apelante refiere que los montos percibidos por las asignaciones excepcionales y especiales reconocidas por Decreto Supremo N.º 016-2004-EF<sup>1</sup>, Decreto de Urgencia N.º 017-2006<sup>2</sup>, Ley N.º 29142<sup>3</sup> y Decreto Supremo N.º 002-2016-EF<sup>4</sup>, no poseen naturaleza remunerativa.

<sup>1</sup> **Decreto Supremo N.º 016-2004-EF**

**Artículo 1.- Asignación Excepcional**

Otórgase una Asignación Excepcional mensual ascendente a la cantidad de ciento veinte y 00/100 nuevos soles (S/ 120,00), al personal en actividad médico, auxiliar jurisdiccional y administrativo del poder judicial y Ministerio Público (...)

Asimismo, otórgase una Asignación Excepcional mensual hasta por la suma de doscientos y 00/100 nuevos soles (S/ 200,00), exclusivamente a favor de los Técnicos Judiciales del Poder judicial, la misma que será abonada en forma progresiva a partir del mes de enero de 2004.

**Artículo 2. Características**

a. (...)

b. No tiene carácter remunerativo ni naturaleza pensionable. Asimismo, no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el decreto Supremo N° 051-91-PCM, para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas

(...)

<sup>2</sup> **D. U. N.º 017-2006.**

**Artículo 1.- Otorgan Asignación Especial**

1.1. Otórguese excepcionalmente y por única vez en el mes de julio del año fiscal 2006, a los Magistrados del Poder Judicial y los Fiscales del Ministerio Público, una Asignación Especial, la misma que será equivalente a una remuneración del Magistrado y Fiscal respectivamente.

1.2. La Asignación Especial dispuesta en el numeral precedente, no tiene carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable. Asimismo, no constituye base de cálculo para ningún tipo de bonificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación o entregas, cualquier acto administrativo que disponga lo contrario será nulo de pleno derecho.

1.3. (...)

**Artículo 2. Otorgan Asignación Excepcional**

2.1 Otórguese una Asignación excepcional mensual ascendente a la cantidad de cien y 00/100 nuevos soles (S/ 100,00) al personal auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder judicial y del Ministerio Público, incluido el personal médico y asistencial del Instituto de Medicina Legal. Dicha asignación se abonará a partir del mes de julio del presente año.

2.2 La asignación excepcional ni tiene carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable y no se encuentra afecta a cargas sociales. Asimismo, no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N.º 051-91-PCM o para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas; cualquier acto administrativo que disponga lo contrario será nulo de pleno derecho.

2.3 (...)

<sup>3</sup> **Ley N.º 29142, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2008**, establece el artículo 6 del numeral 6.2, lo siguiente:

Otórgase una asignación Especial mensual, que se abonará a partir del mes de enero de 2008 a favor de:

a) El personal auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder judicial y del Ministerio Público, incluido el personal médico y asistente del Instituto de Medicina Legal, por el monto de cien y 00/100 nuevos soles (S/ 100,00).

<sup>4</sup> **Decreto Supremo N.º 002-2016-EF.**



- ✓ *La remuneración y su configuración jurídico laboral en sede nacional e internacional*

2.5. El ordenamiento jurídico laboral interno, regula el concepto de remuneración y sus alcances, del mismo modo, establece qué pagos no poseen naturaleza remunerativa. Así tenemos:

**Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR**

**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.

2.6. Del citado dispositivo legal, se establece con meridiana claridad que la remuneración es lo que percibe el trabajador en forma íntegra por sus servicios prestados a su empleador, en dinero o en especie, sin que pueda interesar el nombre que se le pueda dar a esa contraprestación, siempre que

---

**Artículo 1.-** Otorgamiento de una bonificación especial a favor del personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial y del Ministerio Público, sujetos a los regímenes de los Decreto Legislativo N.ºs. 276 y 728.

Otórgase una bonificación especial de cuatrocientos y 00/100 soles (S/ 400,00) a favor del personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial y del Ministerio Público, sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N.ºs 276 y 728, con excepción de los jueces y fiscales.

**Artículo 2.- Naturaleza de la Bonificación Especial.**

La bonificación especial no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable y no está sujeta a cargas sociales. Asimismo, no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N.º 051-91-PCM, para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

Artículo 3(...)

(...)



dicho abono lo perciba sin que esté sujeto a fiscalización o, dicho de otro modo, sea de su libre disposición.

**2.7. Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N.º 001-97-TR.**

**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.

Esta ley laboral, también define lo que debemos entender como remuneración. Ley que trae un requisito adicional al otorgamiento de libre disposición; y, es que el trabajador lo perciba en forma regular. Es decir, que los montos que perciba el trabajador como remuneración, los perciba en forma periódica, vale decir, que en un periodo de un semestre lo perciba por lo menos tres veces.

**2.8. La Corte Suprema de Justicia de nuestro país, según Pizarro Díaz: “ha sostenido en reitera jurisprudencia que la remuneración es estrictamente una contraprestación por los servicios efectivamente prestados por el trabajador, razón por la cual, no existiendo prestación efectiva de servicios, su pago se admite cuando es ordenado por norma legal expresa o cuando existe una situación que se estima injusta o abusiva”<sup>5</sup>.**

Sin embargo, Krotoschin, sobre el particular, define “la remuneración, como una contraprestación del patrono que éste debe no sólo por los servicios prestados, sino, en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su

---

<sup>5</sup> Pizarro Díaz, Mónica. La Remuneración en el Perú. Análisis Jurídico Laboral. Estudio Gonzales & Asociados. Lima, 2006. Pág. 67.



disposición (por regla general), se somete y se subordina al plan y a la organización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello”<sup>6</sup>.

Definición que explica con mayor propiedad la figura de la remuneración que como derecho percibe el trabajador por estar sujeto a un contrato de trabajo, derecho que no desaparece aun no haya labor efectiva como es el caso de la suspensión imperfecta de labores, porque no desaparece el ligamen jurídico entre trabajador-empleador y está latente en todo momento la disposición de la fuerza de trabajo del trabajador en favor de su empleador. Tesis que comparte igualmente Mónica Pizarro<sup>7</sup>.

2.9. Con todo lo hasta aquí señalado, se arriba a la conclusión que nuestro ordenamiento jurídico-laboral, tiene establecido que constituye remuneración todo abono que el trabajador percibe de su empleador, producto de su trabajo y/o por la disposición de su fuerza de trabajo en favor de su empleador, sea cual sea la denominación que el empleador adopte, pero que esos pagos sean regulares y de libre disposición, de tal manera que ingrese al patrimonio del trabajador, configurándose una ventaja patrimonial.

✓ *¿Qué no constituye remuneración?*

2.10. Así como se ha destacado la normativa nacional para identificar cuándo estamos frente a la institución laboral: remuneración. Ahora toca abordar, igualmente desde nuestro ordenamiento jurídico, cuándo un concepto económico percibido por el trabajador no constituye remuneración. Así tenemos:

**Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, LPCL, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

---

<sup>6</sup> Citado por López, Justo. El Salario. Ediciones Jurídicas. Bs. As. 1988. Pág. 35.

<sup>7</sup> Sostiene nuestra laboralista nacional que: Las normas laborales peruanas puedan admitir que la remuneración es, conforme a la naturaleza del contrato de trabajo, una ventaja patrimonial otorgada como contraprestación global o genérica a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo. (op,cit., pág. 70)



**Artículo 7.-** No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N.º 650<sup>8</sup>.

**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;
- 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

---

<sup>8</sup> Hoy, T.U.O. de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N.º 650, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 001-97-TR.



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.

**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.

Son estos conceptos que nuestra legislación laboral considera que no constituye remuneración; y, por consiguiente, no es base de cálculo de ningún beneficio social a que pudiera tener derecho todo trabajador.

✓ *Nuestra Carta Fundamental y la remuneración.*

**2.11.** Nuestra Constitución en su artículo 24 consagra: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)”.



Precepto constitucional que eleva a derecho fundamental a la remuneración, por cuyo contenido exige suficiencia en su otorgamiento, dado que a través del quantum mínimo se garantiza al trabajador y a su familia su bienestar<sup>9</sup>. De tal manera que, si viene percibiendo determinados pagos, de libre disposición y que se incorpora a su patrimonio mes a mes, como una ganancia, éstas a su vez, confluyen directamente en el mejoramiento de calidad de vida del trabajador y de su familia.

**2.12.** En línea lógica con todo lo anterior, la labor interpretativa que es asumida por esta Sala laboral, se desarrolla bajo el compromiso de constituirse como los primeros garantes y defensores de la Constitución y en esa perspectiva emitimos juicio con arreglo estricto a nuestro ordenamiento laboral sustantivo y procesal, así como a la uniforme jurisprudencia, aplicando los principios y valores laborales constitucionalizados y los tratados internacionales de derechos humanos y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, tal como lo establece el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 29497. En consecuencia, es menester poner de relieve todo el conglomerado jurídico a la orden del artículo 24 de nuestra Constitución.

✓ *Sobre la remuneración en los Tratados Internacionales*

**2.13.** En el contexto jurídico internacional, nuestro país es suscriptor de diversos tratados internacionales, que en forma voluntaria y fiel reflejo de su soberanía se vinculan a ellas y que abordan el derecho que tiene todo trabajador a la remuneración, su contenido y su finalidad, y además, y no menos importante, se compromete por medio del derecho a la remuneración garantizarle a la persona humana en su calidad de trabajador, un medio eficaz de bienestar para él y su familia y a través de ello lograr su dignificación como persona.

---

<sup>9</sup> STC Exp. N.º 0020-2012-PI/TC



El Perú como Estado, por tanto, en virtud del principio pacta sunt servanda, se encuentra seriamente comprometido a dar cumplimiento al contenido de los tratados celebrados; en esa medida, todas las autoridades en ejercicio de sus competencias y atribuciones deben asumir a plenitud el cumplimiento de lo que se ha dispuesto en los tratados que abarca, sobre otras denominaciones, a la convención, pacto acuerdo carta, convenio, declaración, compromiso, protocolo, estatuto, notas reversales, actas, reglamentos, y otros de igual naturaleza<sup>10</sup>, como acuerdos internacionales entre Estados.

En consecuencia, abordaremos los tratados internacionales que contienen al derecho a la remuneración, en las que el Perú es parte:

#### **2.14. Convenio OIT N.º 100, sobre Igualdad de Remuneración, (1951)**

Aprobado por Perú, mediante Resolución Legislativa N.º 13284, de fecha 15 de diciembre de 1959. Por tanto, forma parte de nuestro ordenamiento jurídico, en virtud de lo que dispone el artículo 55<sup>11</sup> y Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución<sup>12</sup>.

##### **Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio:

- (a) 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;

<sup>10</sup> Moncayo, Guillermo R. y otro. Derecho Internacional Público, Tmo. I, Zavalia Editores, Bs. As. 1990. Pág. 96.

<sup>11</sup> **Artículo 55.-** Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.

<sup>12</sup> **Disposición Final y Transitoria. Cuarta.-** Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdo internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.



#### **2.15. Convenio OIT N.º 95, sobre la Protección del Salario 1949**

Convenio relativo a la protección del salario, que no ha sido ratificado por el Perú, empero sus alcances devienen en parámetro normativo al tener la calidad de recomendación.

##### **Artículo 1.-**

A los efectos del presente Convenio, 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 éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

#### **2.16. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.** Adoptado y entrada en vigencia por el Perú el 2 de mayo de 1948. Y, su contenido normativo recoge el derecho a la remuneración en los siguientes términos:

**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 de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

#### **2.17. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH),** ratificado por el Perú, mediante Resolución Legislativa N.º 13282, de fecha 15 de diciembre de 1959.

##### **Artículo 23**

(...)



3.- **Toda persona** que trabaja 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”.

**2.18. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales**, adoptado por nuestro país, el 16 de diciembre de 1966, mediante Resolución 2200, y vigente para nosotros desde el 28 de Julio de 1978.

**Artículo 7.-** 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:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

1. 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.

**2.19. Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (conocido también como Protocolo de San Salvador)**, adoptado por el Perú el 17 de noviembre de 1988; y, el 4 de junio de 1995 se hizo el depósito de instrumento de ratificación.

**Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

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 y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

2.20. Conjunto normativo supranacional que forma parte del bloque constitucional y convencional para interpretar el contenido esencial de la remuneración que, desde luego supera largamente una interpretación literal, enfocada en una sola norma que arrasa el contenido mínimo de lo que se debe entenderse como remuneración: Que para todo efecto legal, es el íntegro de lo que percibe el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que adopte el empleador, siempre que sea de su libre disposición, y a través de ella, logra el bienestar para él su familia con dignidad, que es lo que los instrumentos internacionales consagran y obligan al Estado peruano a su observancia y cumplimiento de lo que en ella se ha establecido. En tal medida, el derecho a la remuneración no solo es un tema jurídico tratado en el Perú, sino que también, obliga a los Estados partes a adecuar su normativa dentro de los parámetros que los cuerpos jurídicos normativos consignan como derecho a la remuneración.

✓ *El Principio de la Primacía de la realidad*

2.21. Por medio de esta herramienta hermenéutica, se logra rescatar de las sombras del derecho, el auténtico acontecer de la realidad con relevancia jurídicas; y, es que el principio de la primacía de la realidad, dirige su mirada certera en la nitidez la prevalencia de la verdad emergente de la realidad, por sobre todo formalismo jurídico, que esconde la vulneración de derechos laborales bajo un supuesto manto de apariencia jurídica, recogido en un contrato o documento que quiere decir lo que no es, y le deja la tarea al juez de preferir los hechos, antes que los documentos, siguiendo al doctrino uruguayo: *“En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos debe darse preferencia a lo*



*primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*"<sup>13</sup>. Su raigambre puede ir ensanchando sus efectos y eficacia que ya no sólo se limita a la contrastación de los hechos con documentos, sino también a los hechos desplegados día (en el caso concreto los pagos que recibe el trabajador mes a mes en todo su récord laboral y de libre disposición) con lo que pretende regular un determinado dispositivo legal, y que siguiendo a Pizarro Díaz<sup>14</sup>, estamos frente a la primacía de la realidad salarial, para connotar esta situación singular que se presenta entre lo que dice la norma y lo que sucede en la realidad.

2.22. El Tribunal Constitucional, igualmente ha recogido este principio, destacando su contenido constitucional, y tuitivo del derecho laboral, al señalar que: "es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que consagra al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23)"<sup>15</sup>.

✓ *¿Constituye o no, remuneración, los pagos que percibe el demandante?*

2.23. Desarrollado el marco jurídico de la remuneración en nuestro país, en armonía con los tratados internacionales que el Perú es parte, se está en condiciones de dar respuesta a los agravios sostenido por el Procurador Público de los asuntos judiciales del Ministerio Público.

**¿El bono por función fiscal, reconocido mediante Decreto de Urgencia N.º 038-2000; y, las asignaciones excepcionales y especiales reconocidas por Decreto Supremo N.º 016-2004-EF, Decreto de Urgencia N.º 017-2006, Ley**

<sup>13</sup> Plá Rodríguez, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. 3ra edición. Editorial Depalma. Bs. As. 1998. Pág. 313.

<sup>14</sup> No es descabellado sostener la existencia de un principio de la primacía de la realidad salarial, de acuerdo con el cual, independientemente de las declaraciones o manifestaciones de voluntad que pudieran haber realizado las partes, deberán ser considerados como remunerativos todos aquellos pagos en los cuales se verifique la presencia de los elementos que hemos considerados como integrantes de la remuneración. Pizarro Díaz, Mónica. Op. cit., Pág. 168.

<sup>15</sup> EXP. N.º 689-2003-AA/TC



**N.º 29142 y Decreto Supremo N.º 002-2016-EF, ¿poseen naturaleza remunerativa?**

Sin perjuicio de ahondar la postura más adelante, para la decisión final de la presente Litis, la respuesta categórica es sí. Pues, el demandante lo percibe mes a mes, es de libre disposición, por tanto, forma parte de su patrimonio, y lo percibe en todo su récord laboral, características relevantes que posee toda remuneración. Y aún más las leyes vigentes así lo reconocen.

De tal manera, que por el principio de la primacía realidad, íntimamente ligado con las normas nacionales y los tratados internacionales, los conceptos económicos antes citados y percibidos por el demandante se subsumen al término remuneración que comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directamente o indirectamente al trabajador en concepto de empleo de éste último (artículo 1 del Convenio 100 de la OIT), o el término salario que constituye la remuneración o ganancia, sea cual fuere la denominación que adopte (artículo 1 Convenio 95 de la OIT).

Y, es con la remuneración que percibe el trabajador por la puesta de su fuerza de trabajo en beneficio de su empleador que, logran alcanzar un nivel de vida conveniente para él y su familia (Artículo XIV de la Declaración Americana de Derechos Económicos y Deberes del Hombre), con dignidad (artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y artículo 7 del Protocolo de San Salvador).

Aún, cuando de la lectura de las normas que le sirven de respaldo a la demandada, para excluir expresamente el carácter remunerativo del concepto de Bono por Función Fiscal, eliminándolo de la base de cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, pese a que éstos se otorgan por el desempeño propio de su función, de manera fija y permanente, sin necesidad de dar cuenta de los montos otorgados. Sin embargo, no está



demás puntualizar, que “las cosas no son, por lo que se dicen que son; sino, por lo que realmente son”. Por tanto, no es suficiente que un determinado dispositivo legal, señale determinadas exclusiones, con el propósito de restarle naturaleza remunerativa a ciertos abonos económicos, cuando en el terreno de los hechos, se cumple con los requisitos de una remuneración y por sobre todo viene garantizados por un bloque normativo que ya hemos descrito.

✓ *Sobre la naturaleza remunerativa del bono por función fiscal.*

2.24. El apelante sostiene que el referido bono por función fiscal no tiene carácter remunerativo y por ende no tiene incidencia en el cálculo de la CTS y gratificaciones. En ese sentido, debemos tener en cuenta la esencia que posee el bono fiscal, para su plena determinación, es un pago cuyo monto es fijo, regular y de libre disposición; es fijo porque es un determinado monto que se abona mes a mes; es regular, porque analógicamente a los criterios de la remuneración computable para la CTS, se percibe como mínimo tres veces en un periodo de seis meses; y finalmente, es de libre disposición, porque el monto que se le otorga, no está destinado a un fin específico, sujeto a control o fiscalización, ergo, se dispone de ella a plenitud y en su integridad, por consiguiente, es un pago cuya naturaleza es netamente remunerativa, e ingresa directamente al patrimonio del demandante, pese a las limitaciones que pretenden darle los dispositivos legales que crean su otorgamiento.

2.25. En esa misma perspectiva, El II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, concatenado con todo lo sostenido por esta Sala Laboral, ratifica el carácter remunerativo del citado bono y adopta como acuerdo: “*el bono por función jurisdiccional y el bono por función fiscal tiene naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales*” (tema 4).



2.26. Atendiendo a que los plenos casatorios son producto de un debate propiciado por los magistrados, sobre un determinado tema de relevancia jurídica, que se viene resolviendo en diversos sentidos, y hasta contradictorios en algunos casos, lo cual motiva su discusión y debate, a los efectos de uniformizar criterios en aras de alcanzar predictibilidad y seguridad jurídica para robustecer y perfeccionar el sistema de administración de justicia, como parte de la gran tarea de cimentar el sistema jurídico que todo magistrado está llamado a encumbrar. Por tanto, no es una norma jurídica en sentido formal, sino en estricto, es el acuerdo uniforme en la aplicación de un conflicto jurídico determinado, por lo que no es de recibo el cuestionamiento que se le pretende atribuir al pleno, una naturaleza normativa, sino un perfeccionamiento consensuado de la aplicación de una determinada norma.

2.27. En vía de fortalecer el carácter remunerativo del bono, existen sendos pronunciamientos de los órganos de cierre en la justicia ordinaria que igualmente le da ese carácter. A saber, el pronunciamiento de la Corte Suprema en la casación 1112-2014 Lima, que si bien ha precisado que el bono por función jurisdiccional (en ese caso) tiene carácter remunerativo pues ésta se percibe de manera fija, mensual y permanente; en el artículo vigésimo segundo de la casación invocada se sostiene que: “La Décimo Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley 26553, Ley de Presupuesto del Sector Público del año mil novecientos noventa y seis, que crea la Bonificación por Función Jurisdiccional para auxiliares jurisdiccionales activos y personal administrativo activo, no establece distingo alguno para la percepción de este beneficio, esto es que el servidor judicial o administrativo se encuentre bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado como tampoco se remite al tiempo de servicios requerido para su otorgamiento; es más, el artículo 79 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, establece que los trabajadores contratados sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los



mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada. Razonar en sentido contrario infringiría el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política del Perú. Si bien la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial 049-96-SE-TP-PJ, establece el carácter no pensionable de la Bonificación por Función Jurisdiccional, cierto es también que conforme a las boletas de pago en fojas seis, ocho, diez y doce, la recurrente ha venido percibiendo dicho concepto de manera fija, mensual y permanente, teniendo similares características a la remuneración al ser de su libre disposición, lo que guarda concordancia con el artículo 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que dicho concepto debe ser tomado en cuenta para el cálculo de su compensación por tiempo de servicios, así como de otro concepto de la misma naturaleza, como es el caso de las asignaciones excepcionales que también forma parte del petitorio del actor”.

**2.28.** Criterios desarrollado para definir la naturaleza del bono por función jurisdiccional, que no es distinto para el caso de autos que se reclama el bono por función fiscal, pues cumple los mismos parámetros para su percepción, esto es, nacieron por imperio de la misma ley, el carácter remunerativo de las bonificaciones percibidas por el accionante, ha sido acreditado en condición de fijo, mensual y permanente por la propia demandada a través de los consolidados de pagos presentados (*ver folios 94 a 109*); y, por ello, se concluye en el carácter remunerativo de la misma; por lo que en la presente instancia corresponde confirmar la impugnada en los extremos apelados por la defensa de la entidad demandada.

✓ *Sobre las bonificaciones permanentes.*

**2.29.** La parte apelante refiere que los montos percibidos por la Ley N.º 29142, Decreto de Urgencia N.º 17-2006-EF y Decretos Supremos N.º 002-2016- EF y



N.º 16-2004-EF; no tienen naturaleza remunerativa, pues así lo establecía su contenido de las mismas.

2.30. Revisada la venida en grado, se aprecia que el fundamento principal por el que el juez de primera instancia, llega a la conclusión, que estos conceptos tienen carácter remunerativo, se entiende al hecho que son de libre disposición de la trabajadora del Ministerio Público, los percibe como contraprestación de sus servicios de forma regular, criterio que esta Sala Laboral comparte, pues tal y como se aprecia de los medios probatorios, estas figuran en el consolidado de pagos y son de libre disposición del demandante, y por último, cumplen con los presupuestos del artículo 6 del TUO del decreto legislativo N.º 728 LPC aprobado por decreto supremo N.º 003-97-TR, artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR, reforzado por el artículo 24 de la Constitución y los tratados internacionales que abordan el tema de la remuneración detallado in extenso líneas antes de la presente resolución y al que nos remitimos; por tanto, las bonificaciones contempladas en la ley y decretos antes descritos, tienen naturaleza remunerativa.

2.31. **En esa misma perspectiva, y sobre el agravio de la parte demandada, en el sentido que el Bono por Función Fiscal es una liberalidad, por consiguiente, no constituye remuneración.**

Al respecto, El literal a) del artículo 19 TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N.º 650, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 001-97-TR, establece:

No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador (...)



De entrada, la norma alude a pagos excepcionales como regalo en favor del trabajador que abona el empleador, bajo determinados supuestos taxativos:

- i. Como un acto unilateral, del propio empleador
- ii. Por acuerdo vía pacto colectivo
- iii. Obtenidas en procedimiento de conciliación o mediación
- iv. Establecidas por resolución por la Autoridad Administrativa de Trabajo,  
o
- v. Por laudo arbitral

**2.32.** En todos los casos, su significado fundamental es el pago del empleador en favor del trabajador en calidad de regalo, pero en forma excepcional. Ninguno de los supuestos engarza adecuadamente con el concepto de liberalidad. Dado que el pago de Bono por Función Fiscal, en modo alguno puede ser considerado un regalo, pues el pago es producto de un trabajo o de la sujeción de su fuerza de trabajo en favor de su empleador. Tampoco es una liberalidad otorgada en forma excepcional, porque este beneficio se otorga mes a mes, inclusive en periodos de suspensión imperfecta de labores y por todo el récord laboral.

En consecuencia, no existe ningún elemento que permita atribuir al Bono por Función Fiscal una liberalidad, y por el contrario, ratifica su contenido remunerativo.

**2.33. El Procurador Público en los asuntos judiciales del Ministerio Público, sostiene como otro agravio: Reconocer naturaleza remunerativa al Bono por Función Fiscal vulnera el Decreto de Urgencia 036-2001.**

El defensor del Estado, hace tal afirmación, sin que afecte en lo absoluto, el criterio establecido que el bono por función fiscal posee naturaleza



remunerativa. De otra parte, el Decreto de Urgencia 036-2001, es un dispositivo legal que no está vigente, por disposición del artículo 3 de la Ley N.º 29629 publicada el 9 de diciembre de 2010. Y, además, establece el citado decreto de urgencia en su artículo 1 (...) Autorízase al Ministerio Público a otorga un Bono por Función Fiscal a sus funcionarios y servidores hasta el límite de su presupuesto aprobado para el año fiscal 2001 y efectuar las modificaciones presupuestarias entre Grupos Genéricos y Específicos del Gasto, sin exceder los montos globales aprobado por el Decreto de Urgencia N.º 026-2001 (...)'".

La norma en tanto estaba en vigencia, dispuso el reconocimiento del Bono por Función Fiscal, y que por normas sucesivas se ha seguido reconociendo este beneficio, de tal modo que no encontramos ningún sustento al citado agravio, pues como beneficio se sigue otorgando hasta la fecha sin que haya significado algún riesgo para el financiamiento del mismo.

**2.34. La defensa de la entidad pública, sostiene que el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, solo reconoce el carácter remunerativo del bono por función fiscal a los jueces y fiscales, y no para los demás trabajadores. En todo caso, debe reconocerse desde la vigencia del citado pleno (04-07-2014).**

Este agravio, sin proponérselo el Procurador Público, abona a la tesis de este colegiado, de que el Bono por Función Fiscal tiene naturaleza remunerativa y que debe ser reconocido a partir del 04 de julio de 2014, fecha en que se publicó en el diario oficial "El Peruano". En tal medida, su discusión es de carácter temporal, vale decir, que el Bono por Función Fiscal, poseedor de la naturaleza remunerativa, debe ser reconocido a partir de la fecha en que se publicó el acuerdo plenario.

Sin embargo, es oportuno indicar que el citado pleno supremo laboral, no es otra cosa que un pleno casatorio que está previsto en el artículo 400 del



Código Procesal Civil<sup>16</sup>, aplicable en forma supletoria a los procesos laborales, en tal virtud, el citado pleno propende a la unificación de la jurisprudencia emanada de las diferentes salas supremas y también producida por criterios distintos de juzgados y salas laborales en temas laborales comunes, en todo el país. Poseen carácter obligatorio y vinculan a todos los órganos jurisdiccionales, y cuya aplicación no puede desligarse desde la vigencia de la norma en cuestión que impulsa la uniformización de criterios a través de los plenos.

Por otro lado, no se puede perder de vista, que el citado beneficio fue reconocido inicialmente a los señores fiscales del Ministerio Público y tiene larga data. Inicialmente, mediante la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Finales de la Ley N.º 26623<sup>17</sup>, publicada en el diario oficial "El Peruano", el 19 de junio de 1996, y crea el Bono por Función Fiscal. El Decreto de Urgencia N.º 002-98<sup>18</sup>, publicado en el diario oficial "El Peruano", el 16 de enero de 1998; luego, mediante resolución de la fiscalía de la Nación N.º 193-2001-MP-FN, del 10 de abril de 2001, se aprobó la escala de asignaciones para el pago del Bono por Función Fiscal al personal fiscal y administrativo del Ministerio Público<sup>19</sup>, de tal manera que el citado pleno, lo que hace es uniformizar el criterio para considerarlo al bono con carácter remunerativo que se viene otorgando para el personal administrativo desde el año 2001. En tal sentido, este reconocimiento no solo es pasible de otorgamiento a los señores fiscales, sino también al personal administrativo, por expresos dispositivos legales, de tal modo que, al

---

<sup>16</sup> Artículo 400.- Las Salas Supremas pueden convocar al pleno de los magistrados supremos civiles a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial.

La decisión que se toma en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que esta sea modificada por otro precedente.

Los abogados podrán informar oralmente en la vista de la causa, ante el pleno casatorio.

El texto íntegro de todas las sentencias casatorias y las resoluciones que declaren improcedente el recurso se publican obligatoriamente en el Diario Oficial, aunque no establezca precedente. La publicación se hace dentro de los sesenta días de expedida, bajo responsabilidad.

<sup>17</sup> Ley que crea el Consejo de Coordinación Judicial.

<sup>18</sup> Norma que modifica el porcentaje del Bono por Función Fiscal, Fue derogada por el Decreto de Urgencia N.º 038-2000

<sup>19</sup> STC Exp N.º 3313-2006-PC/TC. Lima, Juan Antonio Cabrera Arana (f.j. 6).



atribuir naturaleza remunerativa al bono por función fiscal, comprende al monto que perciben los fiscales e igualmente al personal administrativo. Por consiguiente, no es de recibo lo alegado por la demandada.

**2.36 *Respecto a los pronunciamientos judiciales emitidas por las Cortes Superiores de Justicia de Loreto y Ancash.***

**La Procuraduría Pública encargada de los asuntos judiciales del Ministerio Público ha sostenido en audiencia de la vista de la causa que, se están dejando de lado las sentencias expedidas por la Corte Superior de Justicia de Loreto y Áncash en los procesos 1161-2019 y 10-2019, respectivamente y las expedidas por el Tribunal Constitucional 021-2017, 954-2019, que no le atribuyen naturaleza remunerativa al bono por función fiscal.**

**2.37** Ahora bien, la parte demandada ha sostenido que confirmar la sentencia de primer grado, tal y como se viene realizando como practica judicial de esta Sala Laboral, significaría desconocer sentencias del TC, y para mayor abundamiento ha invocado las sentencias de vista emitidas por la Corte Superior de Loreto y Áncash en los procesos 1161-2019 y 10-2019, en las que se está declarando infundadas estas pretensiones. Este Colegiado, sin el ánimo de desmerecer el criterio adoptado por las Salas de la Corte Superior de Loreto y Áncash, no las tomará en cuenta pues son decisiones cuya repercusión es de nivel *interpartes* que no vinculan a otro órgano jurisdiccional fuera de su competencia, menos limita nuestra facultad de resolver la presente litis con apego a los principios y valores contenidos en nuestra Constitución. Y en relación a las sentencias emitidas por el TC invocadas por la parte demandante y otras, que a pesar que no tienen calidad de precedente vinculante<sup>20</sup>, esta Sala estima necesario, abordar en

---

<sup>20</sup> Ley 31307 - Artículo VI. **Precedente vinculante:** Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo, formulando la regla jurídica en la que consiste el precedente. Cuando el Tribunal Constitucional



ítem aparte, con el propósito de desplegar mayores y sólidos argumentos de porque esta instancia no acoge la tesis del Tribunal Constitucional sobre el bono por función fiscal al no atribuirle naturaleza remunerativa.

✓ **Sobre la vulneración del principio de legalidad**

2.38 El Procurador Público, encargado de los asuntos judiciales del Ministerio Público, estima que por el principio de legalidad, el Decreto de Urgencia N.º 038-2000; y, las asignaciones excepcionales y especiales reconocidas por Decreto Supremo N.º 016-2004-EF, Decreto de Urgencia N.º 017-2006, Ley N.º 29142 y Decreto Supremo N.º 002-2016-EF, establecen que dichos pagos no tienen naturaleza remunerativa ni pensionable y no hay más discusión al respecto.

Sin embargo, es preciso destacar que el **Principio de Legalidad**, que está presente en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444<sup>21</sup>, no supone aplicarlo restándole los valores y principios contenido en nuestra Constitución, como parece entenderlo el apelante. Por el contrario, el citado principio, exige en su aplicación el respeto irrestricto de la Constitución, de la Ley y del derecho, lo cual supone dotarlo con carácter obligatorio de las normas que lo nutren, mediante el bloque de constitucionalidad.

2.39 En esa misma línea, el máximo intérprete de la Constitución ha señalado: “la legitimidad de los actos administrativos no viene determinada por el respeto a la ley –más aún si esta puede ser inconstitucional- sino, antes bien por su vinculación a la Constitución (...) que en el fondo no es otra cosa, que la concretización de la supremacía jurídica de la Constitución al prever que

---

resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente. Para crear, modificar, apartarse o dejar sin efecto un precedente vinculante se requiere la reunión del Pleno del Tribunal Constitucional y el voto conforme de cinco magistrados.

<sup>21</sup> Hoy T.U.O. de la Ley N.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.



las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho (...)”<sup>22</sup>.

El Tribunal enfatiza que: “es intolerable que, arguyendo el cumplimiento del principio de legalidad, la administración pública aplique a pesar de su manifiesta inconstitucionalidad, una ley que vulnera la Constitución y/o un derecho fundamental concreto. En definitiva, esta forma de proceder subvierte el principio de supremacía jurídica y de fuerza normativa de la Constitución y la posición central que ocupan los derechos fundamentales en el ordenamiento constitucional en el cual “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”<sup>23</sup>.

2.40 Entonces pues, analizar un determinado dispositivo legal en sede administrativa, no debe limitarse a la interpretación literal de la norma, que es la más básica de los métodos de interpretación, sino mediante una interpretación sistemática de normas que contribuye a una adecuada aplicación de los dispositivos legales que están en cuestión por la parte apelante y que rescate los derechos fundamentales que están en juego.

El propio Tribunal Constitucional ha dejado claramente establecido que: “la aplicación e interpretación de las normas constitucionales no debe realizarse aisladamente sino deben efectuarse de manera sistemática”.<sup>24</sup> Que es el camino que esta instancia revisora ha desarrollado líneas precedentes, para establecer cuándo estamos ante un pago otorgado por el empleador a su trabajador en calidad de remuneración y que es implicate para reconducir

---

<sup>22</sup> STC Exp N.º 3741-2004-AA/TC (f.j. 6)

<sup>23</sup> STC Exp N.º 3741-2004-AA/TC (f.j. 12).

Posición que ratifica en la STC Exp N.º 04293-2012-PA/TC (f.j. 36) cuando sostiene que: “De hecho no se trata de que la Administración Pública pueda actuar sin ningún límite o únicamente teniendo como tal a la ley, como tradicionalmente ha ocurrido, sino que su actuación debe enmarcarse en el contexto de un Estado de derecho (artículo 3 de la Constitución) y está condicionada en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular a la observancia de los derechos fundamentales”.

<sup>24</sup> STC Exp N.º 0273-97-AA/TC. Citado por Ojeda Quiroz, César. ¿Se debe justificar el cese por la no superación del periodo de Prueba? Análisis de un tema en apariencia incontrovertido. Soluciones Laborales. Número 162. Junio 2021. Pág. 18.



este análisis al D.U. N.º 016-2004-EF, D.U. N.º 017-2006, Ley N.º 29142 y D.S. N.º 002-2016-EF, respectivamente.

- ✓ *Plenos Sentencia 954/2020 – EXP 02514-2019-PA/TC-Lima; Pleno. Sentencia 410/2021 EXP. 04495-2019-PA/TC-Lima; Pleno. Sentencia 799/2020 – EXP 03756-2018-PA/TC-Lima; Pleno. Sentencia 287/2021 EXP. 01457-2016-PA/TC-Lima*

**2.41** En estos procesos se declaró la nulidad de las sentencias casatorias recaídas en los procesos: Casación 9181-2009 LIMA; Casación 2986-2014 Huánuco; Casación 1692-2015 LIMA; y Casación 7983-2014 Lima, expedidas por Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República en las que se alega la afectación de los derechos a la tutela jurisdiccional efectiva, al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales. El Tribunal Constitucional consideró que la resolución suprema cuestionada incurre en una indebida motivación al inaplicar la reiterada doctrina jurisprudencial que ha emitido este órgano, según la cual el bono por función fiscal no tiene carácter remunerativo ni pensionable y no puede ser incluido en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

**2.42** Como es de verse, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el Decreto de Urgencia 038-2000, publicado el 7 de junio de 2000, que aprobó el otorgamiento del Bono por Función Fiscal, dispuso que este concepto no tendría carácter pensionable ni remunerativo, ni que conformaría la base para el cálculo de la Compensación por Tiempo de servicios; Descritas, así las cosas, se tiene que entre lo que pretende el demandante y lo resuelto en primera instancia como por esta Sala Laboral en diversos procesos, existe una directa incidencia con lo que resuelve el TC en ejercicios de sus funciones como máximo ente interpretativo de la Constitución; pues, se establece que el denominado bono por función fiscal y bonos excepcionales no tienen carácter remunerativo; debido a que el Reglamento para el



otorgamiento del Bono por Función Fiscal, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación 193-2001-MP-FN, del 10 de abril de 2001, en su artículo 1 estableció que era el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del Bono por Función Fiscal, y de igual suerte con el Decreto Supremo 016-2004 (S/ 120.00), Decreto Supremo 002-2016-EF (S/ 400.00), Decreto de Urgencia 017-2006-EF (S/ 100.00), y la Ley 29142 (S/ 100.00).

**2.43** No obstante, las pretensiones de la demandante deben ser analizadas desde la perspectiva de la normatividad sobre derechos humanos (con un análisis interpretativo más allá de lo literal, tal y como lo ha realizado el tribunal), y en armonía, por un lado, con la permisividad de apartamientos del juez de criterios vinculantes conforme a la aplicación extensiva del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y del artículo VI del nuevo Código Procesal Constitucional.

**2.44** Siendo ello así, revisado el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, así como artículo 1 del Convenio 95 de la OIT, artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como del artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y demás normas invocadas en esta resolución y aplicando el principio *pro persona*, que se encuentran sistemáticamente concordados.

**2.45** Por tanto, es válido inferir que, el artículo 1 del Convenio 100 y artículo 1 del convenio 95 de la OIT, respectivamente, expresamente señala en cuanto a la remuneración que esta comprende **cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador**, directa o indirectamente al trabajador, no existiendo ninguna distinción respecto del tipo de emolumento en dinero, sin interesar la denominación empleada; por tanto, la exclusión del bono por función fiscal y los bonos extraordinarios si contienen un aval jurídico internacional, porque así lo consagran los



Tratados Internacionales ya acotados, para ser tomados como remuneración y en esa misma línea base de cálculo para el pago de los beneficios laborales. Asimismo, el artículo 23 numeral 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el sentido que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que no se ajusta con lo legislado por el estado peruano, pues en sentido contrario, quien actuando como empleador, desconocer el carácter remunerativo de bonos que él mismo entrega como parte de la retribución mensual de los trabajadores del sector fiscal, soslayando directamente los derechos laborales de los trabajadores de ese sector plasmados en sus beneficios sociales; por ello, se debe preferir lo regulado vía los Tratado Internacionales en virtud del principio *pro persona*, pues debe preferirse la aplicación de las normas que otorga mayor protección al trabajador como sujeto de derechos internacionalmente reconocidos, preferencia sistemática en el sentido que todo dinero que percibe el trabajador es parte de su remuneración, proscribiendo una interpretación que vaya contra los derechos humanos, como por ejemplo la exclusión de los bonos y otro conceptos de la remuneración, conforme lo ha sostenido en diversas sentencias el Tribunal Constitucional, que devienen en jurisprudencia, siendo evidente la confrontación con la normatividad supra nacional antes mencionada.

**2.46** Muy al contrario del análisis que esta instancia revisora ha desplegado sobre los dispositivos legales en cuestión, la línea jurisprudencial trazada por el Tribunal Constitucional sobre esta materia, en efecto lo lleva a sostener en forma específica, que el Decreto de Urgencia N.º 038-2000, dispuso que el bono no tendría carácter pensionable ni remunerativo<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> STC Exp N.º 1676-2004-AC/TC. Cusco, Guillermo Díaz Flores.  
STC Exp N.º 00986-2010-PC/TC. Lima, Waldo Francisco López Teves.  
STC Exp N.º 02300-2010-PC/TC. La libertad. Vilma Adelaida Ramírez de Sifuentes y otro.  
STC Exp N.º 02119-2017-PA/TC. Lima, Ministerio Público



Sin embargo, su razonamiento cae en la línea de interpretación literal de la norma, pese a que por ese método se quita contenido a la remuneración como derecho fundamental (artículo 24) y se fomenta la arbitrariedad desde todo punto de vista que está proscrito por nuestra Carta Fundamental.

Yendo a contracorriente de lo que el mismo órgano de control constitucional sostiene: La Constitución debe ser comprendida como un marco de protección a la persona humana, por eso no cabe que pueda ser perjudicada por un erróneo ejercicio de la interpretación judicial<sup>26</sup>; por lo que, no cabe la menor duda que debe prevalecer el fin supremo del Estado, entendido como el bienestar de la persona humana, como su defensa del derecho a la vida con dignidad.

**2.47** En ese perfil argumentativo, el Tribunal Constitucional ha señalado en referencia al principio de la interdicción de la arbitrariedad: “lo expuesto se fundamenta además en el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual surge el Estado Democrático de Derecho (artículo 3 y 43 de la Constitución Política), y tiene un doble significado: a) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; y, b) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo (Exp. N.º 090-2004-AA/TC f.j. 12). A lo dicho, debe agregarse que constituye deber primordial del Estado peruano garantizar la plena vigencia y eficacia de los derechos fundamentales, interdictando o prohibiendo cualquier forma de arbitrariedad (artículo 44, de la Norma fundamental.”<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Exp. N.º 0795-2002-AA/TC)

<sup>27</sup> STC Exp N.º 00728-2008-PHC/TC, caso Giuliana Llamuja.



**2.48** En armonía con lo expuesto por el TC, sostener una argumentación literal sobre un derecho fundamental (derecho a la remuneración, artículo 24), vacía de contenido a este derecho, que es poseedora de un bloque de constitucionalidad, que retroalimentan al derecho en cuestión con un conjunto de disposiciones que deben ser tenidas en cuenta para apreciar los vicios de constitucionalidad de una ley sujeta a control<sup>28</sup>. En tal virtud, no se puede obviar las normas internas<sup>29</sup> vigentes en nuestro país, que desarrollan el concepto y contenido de remuneración, como tampoco se puede desconocer los convenios OIT<sup>30</sup> que definen el contenido de la remuneración, ni los tratados internacionales<sup>31</sup> que igualmente garantizan este derecho, como un elemento intrínseco a la dignidad de la persona.

**2.49** A este nivel de análisis, solo queda resaltar que el propio Tribunal Constitucional, le atribuye a todo juez en su labor interpretativa, superar al máximo intérprete de la Carta Fundamental cuando en esa tarea, logra garantizar de mejor manera un derecho fundamental de la que pudo haberlo hecho el propio Tribunal Constitucional: “No excluye (...) que los jueces del Poder judicial, que también son jueces de la Constitución en la medida en que deben aplicarla como norma suprema del Estado en los casos que conocen, puedan también participar en esta labor de integración e interpretación en aras de dar una mayor y más amplia protección a los derechos fundamentales.(...) De este modo, las decisiones del Tribunal Constitucional alcanzan el máximo grado de vinculación cuando ofrecen una mejor protección a los derechos en cuestión, mientras que, si es posible que en un caso concreto la interpretación realizada por el Tribunal puede ser optimizada con la intervención de los jueces del Poder Judicial, el grado de vinculación disminuye a efectos de incorporar la mejor interpretación

<sup>28</sup> STC Exp N.º 3330-2004-AA/TC f.j. 4.

<sup>29</sup> Artículos 6 y 7 del D.S. N.º 003-97-TR; artículos 9, 19 y 20 del D.S. 001-97-TR

<sup>30</sup> Convenios N.º 95 y 100 de la OIT.

<sup>31</sup> La Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Artículo XIV); Protocolo de Sana Salvador.



que objetivamente ponga de manifiesto la mayor protección que pueda brindar a un bien constitucional determinado.”<sup>32</sup>

En consecuencia, convencidos que la labor desarrollada por esta Sala Laboral ofrece sólidos fundamentos para reconocer el carácter remunerativo de los pagos que viene percibiendo el trabajador y que es abiertamente contradictoria con los argumentos vertidos por la demandada cuando niegan el carácter remunerativo y pensionable de los derechos reclamados, con ello se arremete contra el sentido de justicia y derecho, al mismo tiempo que riñe con la realidad de los hechos que dan perfil propio a los pagos que viene recibiendo el servidor mes a mes en todo su récord laboral.

Con todo ello, esta Sala insiste en afirmar que luego de haber desarrollado un minucioso análisis interpretativo y sistemático del concepto jurídico de la remuneración al compás del bloque de constitucionalidad que lo dotan de un plexo duro e incuestionable que le revitaliza como Derecho Fundamental, desvirtúa la tesis de su carácter no remunerativo.

✓ *Sobre el reintegro de los beneficios sociales.*

**2.50 Las gratificaciones:** sobre este punto el apelante refiere que el bono por función fiscal y las asignaciones, al no tener carácter remunerable, no es computable para el pago de las gratificaciones de los meses de julio y diciembre por el periodo demandado, y dado el caso que según lo expuesto en la presente resolución se ha concluido en el carácter remunerativo de dicho bono; lo argumentado por el apelante en dicho extremo será desestimado.

**2.51 La compensación por tiempo de servicios.** - al respecto refiere en el mismo sentido que las gratificaciones, que el bono y asignaciones no tienen el carácter remunerativo, por ello, no se emitirá más pronunciamiento al respecto; sin embargo, debe indicarse que las entidades públicas, como es en

<sup>32</sup> STC Exp N.º 4853-2004 La Libertad. f.j. 16.



el presente caso, no se puede ordenar el depósito de la CTS por ciertos periodos, pues por aplicación del inciso b) de la 9na Disposición Complementaria Final y 2da Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 30057, vigente desde el 5 de julio de 2013, que incorporó el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, debe de pagar este concepto al cese del vínculo laboral.

**2.52** Tal como lo señala el TUO del Decreto Legislativo N.º 650 y sus normas complementarias, la compensación por tiempo de servicios - CTS es un beneficio social que se otorga a los trabajadores mediante depósitos semestrales de acuerdo a las reglas establecidas en la normativa aludida, con la finalidad de afrontar la contingencia de la pérdida del empleo y a la vez promover el bienestar del trabajador y de su familia

**2.53** Asimismo, no debe perderse de vista el hecho que la CTS es un derecho de naturaleza laboral y el depósito semestral de la CTS en una entidad financiera, constituye el procedimiento regular mediante el cual dicho derecho del trabajador se materializa, de acuerdo a la normativa glosada, destacándose que la compensación por tiempo de servicios (CTS) tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia; es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente, devengándose una vez alcanzado el primer mes completo de servicios; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

**2.54** Así, Entre enero de 1999 a abril de 2013<sup>33</sup> el Estado no está exceptuado de efectuar los depósitos semestrales por CTS ante una entidad financiera y otros por disposición expresa del artículo 2 del TUO de la Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR.

---

<sup>33</sup> Año de la dación de la Ley Servir.



2.55 Entre el periodo de mayo 2013 a octubre de 2015, la Administración Pública está exceptuada de efectuar los depósitos por CTS ante una entidad financiera, por disposición de la segunda Disposición Complementaria, Modificatoria de la Ley N.º 30057. Lo cual no significa que el trabajador no tiene derecho a la CTS en ese periodo, sino que los depósitos están en manos del Estado y que serán entregados al cese de su relación laboral, lo cual tampoco obsta que esta instancia establezca el monto de la CTS que le corresponde y que será cancelada en su oportunidad con los intereses correspondientes.

2.56 Del periodo noviembre 2015-abril 2016 para adelante, nuevamente el Estado tiene la obligación de efectuar los depósitos semestrales por CTS ante una entidad financiera, de conformidad con lo que dispone la Ley N.º 30408

2.57 Todo lo esbozado en la presente sentencia, se refuerza con lo emitido por la autoridad nacional del servicio civil (SERVIR), pues a través de su Informe Técnico N.º 1948-2016-SERVIR/GPGSC<sup>34</sup>, ha concluido que:

- (...) Desde el 5 de julio del 2013, fecha de vigencia de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se modificó el artículo 2º del Decreto Legislativo N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, estableciendo que, en el caso de las entidades de la Administración Pública, la CTS es pagada directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.
- La Ley N.º 30408 modifica el tercer párrafo del artículo 2º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650 estableciendo que la compensación por tiempo de servicios de los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 728 y de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se deposita semestralmente en la institución elegida por el servidor.
- En aplicación de la Ley N.º 30408 no es posible efectuar depósitos por concepto de CTS generados con anterioridad a la vigencia de dicha

---

<sup>34</sup> 28 de setiembre de 2016.



*norma, dado que las normas no se aplican de manera retroactiva, sino a partir de su vigencia.*

- *La compensación por tiempo de servicios de periodos anteriores a los regulados por la Ley N.º 30406 se otorgarán al cese del servidor y los intereses de la obligación se regulan de acuerdo a lo previsto por el Decreto Ley N.º 25920.*

2.58 Por tanto, el monto ordenado pagar por este concepto por los periodos comprendidos entre el 10 de julio del 2010 al 04 de julio de 2016 y del 16 de septiembre de 2017 al 30 de abril de 2019, ascendente a S/ 11 071.46 (once mil setenta y uno con 46/100 soles), se realizará de la siguiente manera: por los periodos comprendidos desde **10 de julio de 2010 al 30 de abril de 2013, del desde 01 de noviembre de 2015 al 04 de julio de 2016 y del 16 de septiembre 2017 al 30 de abril de 2019**; la suma total de **S/ 7 653.14 (siete mil seiscientos cincuenta y tres con 14/100 soles)**, la entidad demandada deberá depositar la indicada suma en la cuenta bancaria que para dicho fin tenga la demandante; y por el periodo que abarca **de mayo del 2013 al 31 de octubre del 2015** queda el monto de **S/ 3 418.32 ( tres mil cuatrocientos dieciocho con 32/100 soles)** bajo la custodia de la empleadora, periodo en el que la demandada actuaba como agente retenedor, el cual será cancelado al cese del demandante.

**Por todo lo antes descrito, no se ha afectado el principio de legalidad nutrido de constitucionalidad.**

✓ *De la invocada nulidad en la sentencia recurrida*

2.59 El abogado de la parte demandada sostiene que la sentencia emitida en primera instancia es nula porque contiene vicios de motivación en su vertiente de motivación insuficiente, por no haber tenido en cuenta que el bono por función fiscal no tiene el carácter remunerativo ni pensionable.

2.60 A este respecto, lo que se le exige al órgano jurisdiccional, que sus decisiones sean el reflejo de lo actuado en el proceso, ligado íntimamente al



ordenamiento jurídico, que le sirve de respaldo, a los efectos de brindar tutela jurídica efectiva, de tal modo que en esa delicada misión los jueces y tribunales expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que los determinaron, hecho que resulta concordante con lo acogido por nuestro ordenamiento procesal civil<sup>35</sup> y nuestra Ley Orgánica<sup>36</sup>, y que libere de toda sospecha de arbitrariedad por la decisión adoptada.

**2.61** El Tribunal Constitucional, afirma que: La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139 de la norma fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables<sup>37</sup>.

**2.62** Descrita, así las cosas, la sentencia recurrida no ha afectado este derecho, pues expresa las razones y justificaciones objetivas que determinaron el fallo, que tiene fundamento no sólo en el ordenamiento jurídico vigente, sino, sobre todo, en los hechos debidamente acreditados en el desarrollo del proceso, a través de los medios probatorios y afirmaciones efectuadas por las partes procesales. Es así que, se ha hecho un análisis de las normas que desde el año 2001 reglamentaron el bono por función fiscal, estableciendo

---

<sup>35</sup> **Código Procesal Civil**

Artículo 122: Contenido y suscripción de las resoluciones

Las resoluciones contienen:

3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado;"

<sup>36</sup> **Texto Único Ordena de la Ley Orgánica del Poder Judicial**

Artículo 12: Motivación de resoluciones

Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelven el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente.

<sup>37/37</sup> STC Exp N° 8125-2005-PHc/TC. F.j. 11.



que la demandante cumplió con el único requisito para su otorgamiento, además se ha indicado que el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, acordó por unanimidad en el punto 4.2 que el bono por función fiscal tiene naturaleza remunerativa, amén de que existe jurisprudencia en esa misma dirección (casación 1112-2014- Lima, 1372-2015 Lima, 10277-2016- ICA entre otras) de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República en la que concluyeron que el bono fiscal y demás conceptos percibidos por el trabajador de manera fija, permanente y de libre disponibilidad tienen naturaleza remunerativa, en mérito a ello estableció que el concepto del bono por función fiscal y los conceptos creados por Ley, por Decretos Supremos y Decreto de Urgencia, tienen el carácter y la naturaleza remunerativa. En tal sentido, la discrepancia de criterio que pueda tener el abogado de la demandada del razonamiento judicial de primera instancia no puede ni debe constituir un supuesto de vulneración a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

**2.63** Si bien, el Pleno Jurisdiccional Supremo en que se ha sustentado la recurrida no tiene carácter vinculante, no quiere decir que no puede servir para justificar una decisión. En ese sentido, cabe indicar que todo pleno emanado del órgano jurisdiccional tiene por finalidad uniformizar diversos criterios sobre un determinado tema jurídico que manifiesta cada operador jurídico al momento de aplicar una determinada norma, por lo tanto, pueden ser invocados como argumentos por las partes y pueden ser usados por el juez que se sienta persuadido por el criterio sentado en un pleno para justificar sus decisiones

**2.64** De todo lo cual se concluye, que la apelada ha sido motivada adecuadamente, habiendo establecido las razones fácticas y jurídicas que determinaron la decisión final; por ello, debe desestimarse este argumento de apelación.



✓ **Respecto a los costos procesales**

**2.65** El artículo 47 de la Constitución del Estado establece que “*El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales*”. Lo que señala el enunciado Constitucional es que el Estado está “*exonerado del pago de gastos judiciales*”, que interpretado en sus justos términos debe entenderse que sólo tiene por alcance liberarlo de afrontar los gastos judiciales encaminados a desarrollar actividad procesal, relacionados por ejemplo con la adquisición de tasas judiciales.

**2.66** Así lo ha sostenido el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 04187-2006-PA/TC, fundamento 4, donde se ha indicado: “*En relación con la exoneración establecida por el artículo 47 de la Constitución, debe precisarse que este Tribunal, en ejercicio de su atribución de supremo intérprete de la Constitución, en la RTC N.º 0971-2005-AA7TC, interpretó el sentido de dicho artículo, dejando establecido: “(...) si bien el artículo 47º de la Constitución Política indica expresamente que el Estado está exonerado del pago de “gastos judiciales”, ello no implica que éstos comprendan, a su vez, a los costos y costas del proceso, pues en dicho artículo no se especifica cuál es el contenido de dicho concepto, por lo que debe entenderse que cuando dicha disposición se refiere a los “gastos judiciales”, está haciendo alusión a lo que el Código Procesal Civil denomina costas, ya que en su artículo 410º indica expresamente que las costas están constituidas por los “gastos judiciales” realizados en el proceso (...)*”.

**2.35.** Si bien el artículo 413 del Código Procesal Civil prescribe que están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales, también lo es que de acuerdo a lo prescrito en la norma especial contenida en la séptima disposición complementaria de la Ley N.º 29497: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”; consecuentemente, el juez de primer grado con justa



razón ha determinado el pago de los costos en base a lo estipulado en la norma especial, la cual se aplica preferentemente a la norma general, en virtud del principio de especialidad.

2.36. Entonces, se desprende de lo indicado que no se encuentra prohibida la condena de costos procesales, por ello el legislador reguló en el último párrafo del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, que *“El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”*. Además, no resulta admisible que cuando es el Estado quien incumple con sus obligaciones, y con ello obliga a un particular a tomar una defensa legal para defender judicialmente sus intereses, este último no pueda reclamarle por los gastos que le han ocasionado.

2.37. Para fijarse los costos procesales el juzgador debe ceñirse a ciertos criterios como el éxito obtenido, la dificultad de la cuestión debatida, si los servicios profesionales fueron aislados o constantes, el criterio de razonabilidad, la instancia hasta la que llegó la controversia. Es decir, que serán calculadas en base a las incidencias acaecidas en el trámite de la causa, ya que el desarrollo del litigio no puede implicar la disminución patrimonial para quien legítimamente persigue y obtiene la realización de la ley. Siendo que, en el presente caso, si bien la intervención del abogado ha sido constante en cada uno de los actos procesales requeridos en el desarrollo del proceso; es cierto también que, dichos actos procesales no han sido complejos, siendo que el pago de derechos laborales no son materias novedosas (*el proceso no es de gran envergadura, sino que su materia es recurrente ante los juzgados de trabajo y sala laboral de esta corte*) y, como es de verse en los actuados, el trámite del proceso no ha tenido dilaciones significantes que causen agravio a las partes, más bien su duración ha sido relativamente corta. Además, se debe tener en cuenta que la demandada no es empresa privada sino una entidad estatal; siendo ello así se estima que el monto regulado por el juez de primera instancia por costos procesales resulta adecuado con la defensa



efectuada en el proceso, Siendo ello así, y conforme a lo expuesto en los considerandos que anteceden, deberá confirmarse la recurrida en dicho extremo.

### III. DECISIÓN:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 139 inciso "3" de la Constitución Política del Perú y 364 del Código Procesal Civil, 12 y 42 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, este colegiado resuelve:

- 3.1. CONFIRMAR** la sentencia N.º 324-2019-L contenida en la resolución N.º 03 de fecha 23 de setiembre del año 2019 que obra a folios 115 a 132, que declaró fundada en parte la demanda interpuesta por Lorena Isabel Cruzado Saavedra contra el Ministerio Público, en consecuencia: **1)** Declara que la bonificación por función fiscal, el Decreto Supremo N.º 016-2004 (S/ 120.00), Decreto Supremo N.º 002-2016-EF (S/ 400.00), Decreto de Urgencia N.º 017-2006-EF (S/ 100.00), y la Ley N.º 29142 (S/ 100.00) tienen naturaleza remunerativa y por tanto incidencia en el pago de gratificaciones ordinarias y compensación por tiempo de servicios, en consecuencia: **2)** Cumpla la entidad demandada a través de su representante legal con reintegrar a favor del demandante, las gratificaciones ordinarias de fiestas patrias y navidad, el monto de S/ 21 132.12 (veintiún mil ciento treinta y dos con 12/100 soles), por el periodo comprendido entre el 10 de julio de 2010 al 04 de julio de 2016, (primer periodo) y del 16 de setiembre de 2017 al 30 de junio de 2019; **3)** Fija los costos procesales en el porcentaje del 5% del monto sentenciado, con intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. Sin costas procesales ni multas.
- 3.2. PRECISAR** que el reintegro de la Compensación por tiempo de servicios ascendente al monto S/ 11 071.46 (once mil setenta y uno con 46/100 soles), se realizará de la siguiente manera: por los periodos comprendidos desde 10 de julio de 2010 al 30 de abril de 2013, del desde 01 de noviembre de 2015



al 04 de julio de 2016 y del 16 de septiembre 2017 al 30 de abril de 2019; la suma total de S/ 7 653.14 (siete mil seiscientos cincuenta y tres con 14/100 soles), la entidad demandada deberá depositar la indicada suma en la cuenta bancaria que para dicho fin tenga la demandante; y por el periodo que abarca de mayo del 2013 al 31 de octubre del 2015 queda el monto de S/ 3 418.32 ( tres mil cuatrocientos dieciocho con 32/100 soles) bajo la custodia de la empleadora, periodo en el que la demandada actuaba como agente retenedor, el cual será cancelado al cese de la demandante.

- 3.3. **NOTIFICAR** a las partes procesales y **DEVOLVER** el proceso a su juzgado de origen para los fines de su competencia, una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente. Juez Superior Ponente: Señor **GUTIERREZ VALDIVIEZO**

Ss. HORNA LEÓN.

GUTIERREZ VALDIVIEZO

ASEIJAS SILVA.