



EXP. N° 15839-2019-0-1801-JR-LA-09(Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONEZ RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 22° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 23/09/2021

***Sumilla:** En principio, constituirá remuneración todo lo que el trabajador perciba como contraprestación por sus servicios, no importando la forma de su otorgamiento ni la denominación que se le dé, siempre y cuando sea de su libre disposición; en tal sentido, no se podrá compensar el pago de beneficios sociales con un acto de liberalidad si no existe previamente un acuerdo escrito entre ambas partes.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, treinta de setiembre del dos mil veintiuno.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **DINA HERLINDA VERASTEGUI VERA** y la demandada **PODER JUDICIAL**, contra la Sentencia N° 098-2021-GJGI, contenida mediante Resolución N° 05, de fecha 15 de abril del 2021, corregida e integrada mediante Resolución N° 06, de fecha 05 de mayo del 2021, en el cual se fundamenta en parte la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) **ORDENAR** que la demandada, le pague a favor de la actora el importe de S/124.737.36 – ciento veinticuatro mil setecientos treinta y siete soles con treinta y seis céntimos - por concepto de reintegro de bonificación por función jurisdiccional, respecto a las incidencias de, gratificaciones y reintegro de asignación familiar, más los intereses legales.
- b) **ORDENAR** que la demandada asuma la condición de depositaria de la compensación por tiempo de servicios equivalente al importe de



- S/55.513.80 – cincuenta y cinco mil quinientos trece soles con ochenta céntimos - asumiendo las cargas financieras correspondientes. Y depositante de dicho concepto, en la suma de S/7.100.13 – siete mil cien soles con trece céntimos - en una entidad financiera de CTS de la demandante.
- c) IMPONER a la demandada la obligación del pago de los costos del proceso, que debe liquidarse en ejecución de sentencia conforme al proloquio.
 - d) EXCEPTUAR a la demandada del pago de las costas del proceso.
 - e) FACULTAR al demandado a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.
 - f) INFUNDADA LA DEMANDA, respecto de los reintegros por concepto de remuneraciones, al realizar la función de Coordinadora administrativa en el periodo de setiembre 2003, hasta agosto 2005, así como respecto al reintegro de bonos jurisdiccionales pretendidos, por no discriminación.
 - g) INFUNDADA LA DEMANDA, respecto al pago de la indemnización vacacional.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandante, **DINA HERLINDA VERASTEGUI VERA**, alega que la sentencia apelada ha incurrido en diversos errores, al sostener para ello los siguientes elementos:

- i. La sentencia de primera instancia comete un error al desestimar el reintegro de remuneraciones durante el período de septiembre 2003 hasta agosto del 2005, por cuanto se encuentra probado que la actora ejerció la función de Coordinadora Administrativa, por consiguiente también debe modificarse el monto del bono por función jurisdiccional por este período, es decir a S/. 1,000.00 Soles, así como su incidencia en los beneficios sociales por dicho período (gratificaciones, bonificación extraordinaria y CTS). **(Agravio N° 01)**
- ii. El Juez de primera instancia no ha realizado ninguna evaluación de las resoluciones administrativas que se denuncian como discriminatorias aplicando el Test de Igualdad durante el período de enero de 1993 a agosto del 2003, estando que la actora percibió S/. 100.00 soles (incrementando desde abril del 2001 a S/. 260.00 Soles), mientras que un Analista que se encuentra en la misma categoría de Profesional I percibió la suma de S/. 800.00 Soles, por lo que debe reintegrarse el monto petitionado, así como su incidencia en los beneficios sociales por dicho período (gratificaciones, bonificación extraordinaria y CTS). **(Agravio N° 02)**
- iii. La sentencia del Aquo es errada al desestimar el pago de la indemnización vacacional del 2014-2015, por cuanto si bien se gozó 20 días de vacaciones durante el año 2015, los 10 días restantes fueron gozados en noviembre del 2016, por lo que resulta suficiente para el pago de la indemnización pertinente en forma proporcional, esto es a razón de los 10 días pendientes. **(Agravio N° 03)**



Laparte demandada, **PODER JUDICIAL**, alega que la sentencia apelada ha incurrido en diversos errores, al sostener para ello los siguientes elementos:

- i. El Juez de primera instancia incurre en vicios de motivación suficiente por cuanto ha determinado que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales percibidas por el demandante tienen naturaleza remunerativa, recurriendo a normas internacionales; sin embargo no se ha pronunciado sobre las alegaciones expuestas en el escrito de contestación de demanda, sobre las normas que señalan que dichos bonos y asignaciones no tienen carácter remunerativo, ni ha emitido pronunciamiento del porqué no se aplican, al caso de autos, las reiteradas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, quien ha determinado que el bono por función jurisdiccional no tiene naturaleza remunerativa. Asimismo, no se ha teniendo en cuenta el principio de legalidad presupuestaria y equilibrio fiscal, ni que el demandante no ha aportado pruebas que acrediten su naturaleza remunerativa (**Agravio N° 01**)
- ii. La sentencia de primera instancia no ha tomado en cuenta que, la entidad demandada forma parte de una entidad del Estado, que se encuentra sujeta a un presupuesto anual; por tanto, los costos procesales deben desestimarse, más aún si el Poder Judicial, en aplicación supletoria del artículo 413° del Código Procesal Civil se encuentra exento de su condena. (**Agravio N° 02**)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.-De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum y devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: De la motivación de las Resoluciones Judiciales.-El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal



Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

“(...) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegio sostiene que:

“(...) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N° 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



- a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) *Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) *La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...).”

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....



CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: El derecho constitucional a la Remuneración.- El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.

De esta manera, fluye del principio por el cual nadie se encontrará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, pues la remuneración como tal constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, al ser de libre disposición, y tener un carácter claramente alimentario, en donde su pago tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, conforme al mandato reconocido en los artículos 23° y el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Con ello, la remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

En efecto, la propia doctrina ha precisado que la remuneración, o salario, podrá ser definida como toda prestación que el empleador deba al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo en forma permanente y sujeto a la libre disponibilidad por parte del trabajador, el cual podrá ser valorada a través de diversos elementos tales como el tiempo, la unidad de producción, su vinculación directa (bonificaciones o incentivos) o su relación indirecta (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.); en donde su modalidad de prestación se sujetará a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma, en donde tal declaración regirá la eficacia del pago de remuneración por el periodo no laborado o abonado en forma diminuta, conforme a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

QUINTO: Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración:

"(...) Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que



la 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, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución (...)".

Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa de forma expresa que:

"(...) Constituye como remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea 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 constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo (...)".

SEXTO: Sobre el derecho a la Igualdad y no Discriminación desde la óptica constitucional dentro de la determinación de la remuneración.- El Derecho a la Igualdad ante la Ley (consagrado en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú) aparte de ser un derecho fundamental, también es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos; pues se trata de un reconocimiento por el cual todo ciudadano no podrá ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (esto es: origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" o "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes.

Asimismo, dentro del presente derecho, también se ha precisado que no toda desigualdad constituirá necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del empleador, sino un trato desigual el cual carezca de una **justificación objetiva y razonable**³.

SEPTIMO: En efecto, la aplicación del principio de igualdad no excluirá un tratamiento desigual; por ello, no se vulnerará dicho principio cuando se establezca una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, en donde una parte no podrá modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.

³ En el Exp. N° 2537-2002-AA/TC, el propio Tribunal Constitucional precisó que "La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. Así, también el artículo 14 dice que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad".



Por tal razón, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 2537-2002-AA/TC y N° 02861-2010-PA/TC, el propio TC ha concluido pues:

“(…) La igualdad, como derecho fundamental, está consagrada por el artículo 2.2o de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “(…) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

“(…) Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino de que sean tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación. (...) Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable(...) Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables (...)”.

OCTAVO: La protección de la remuneración desde unapercpción del Derecho Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.- En materia propiamente laboral, el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de l Trabajo -OIT, el cual el Estado Peruano forma parte a través de su aprobación mediante Decreto Ley N° 17687 publicado el 07 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, ha prescrito que:

"A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
- b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".*



Por lo que, la propia Organización Internacional del Trabajo - OIT ha establecido en forma conveniente una definición amplia de discriminación, señalando que se entiende como tal toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; exceptuando de aquellas, las medidas especiales que se dicten para satisfacer las necesidades particulares de las personas a los que, por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca como necesitados de protección o asistencia especial.

NOVENO: Para ello, se deberá tener presente que la OIT ha expedido el Convenio sobre la Discriminación N° 111 (empleo y ocupación) mediante el cual:

"(...) El término discriminación comprende (...) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (...) Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (...)"

En donde el referido Convenio y la Recomendación (número 111), de 1958, definen a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en una de las causas que enumeran) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁴(el cual se podrá aplicar plenamente en el presente caso, por la tutela de acceso de los derechos contra la discriminación); en tal sentido, el organismo internacional ha referido que existirá discriminación siempre que una persona disfrute plenamente - por razones que no se deberían tener en cuenta - de las mismas oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión.

DECIMO: Asimismo, a nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se deberá tener presente que la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación, o denominado también derecho social; en cuanto que su reconocimiento se encuentra contemplado en el artículo 23o de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual señala las siguientes premisas institucionales:

⁴ ROSSILLION CLAUDE, "La OIT y la eliminación de la discriminación en el empleo", Organización Internacional del Trabajo - OIT, la cual se podrá revisar en el siguiente enlace:
file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LaOITyLaEliminacionDeLaDiscriminacionEnElEmpleo-5460996.pdf



“(…) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (…) Toda persona que trabajo 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 (…)”

Por su parte, el artículo 7º Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados miembros tienen la obligación de garantizar remuneraciones en base a una equidad de obligaciones; endonde no se permita apreciar una diferencia de las mismas sin una causa justificada, en cuanto:

“(…) Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona algoce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) 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 ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto (…)”

DÉCIMO PRIMERO: A nivel regional, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, establece en su artículo XIV (respecto al derecho a la remuneración) que todos los trabajadores poseen el derecho de percibir remuneraciones, conforme a su capacidad y destreza, pues:

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

Asimismo, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, señala las siguientes garantías del derecho a la remuneración desde un sistema integral y conforme a una percepción equitativa; pues dentro del artículo 7º se prescribe lo siguiente:

“(…) 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 un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción (…)”

Por lo que, de una lectura conjunta de los Instrumentos Internacionales citados, se desprende dos características comunes y relevantes sobre el derecho a la remuneración; esto es, la instauración del derecho a la igualdad remunerativa,



que se encuentra relacionado con el derecho a una remuneración equitativa y la remuneración suficiente, la cual se relaciona directamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción remunerativa, tales como el establecimiento de una remuneración mínima.

DÉCIMO SEGUNDO: Por tal razón, la definición dada en los instrumentos de la OIT en 1958, el artículo 23º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7º Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales; se podrá apreciar con meridiana claridad que el derecho internacional y convencional a la remuneración se podrá ver afectada no sólo por actitudes negativas, que son las más aparentes, sino también por "preferencias" que, a menudo, son más difíciles de descubrir, pues tales distinciones, exclusiones o preferencias, provendrán de la legislación como a las que se manifiestan en la práctica, incluso en las prácticas privadas en donde la política nacional también debe tender a eliminar la discriminación.

Para ello, este organismo ha considerado que incluirá la discriminación indirecta, la cual puede resultar de medidas o prácticas que no hacen referencia a un criterio discriminatorio pero que, en las circunstancias en que se aplican, conducen a una desigualdad de oportunidades o de trato.

DÉCIMO TERCERO: Respecto al carácter remunerativo del Bono por Función Jurisdiccional.- En lo que respecta propiamente al carácter remunerativo de la Bonificación por Función Jurisdiccional, la Décima Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 1996, Ley N° 26553, se estableció:

“La distribución de los Ingresos arriba mencionados, se hará de la siguiente manera: Hasta 70% - Como bonificaciones por función jurisdiccional, para Magistrados activos hasta el nivel de Vocal Superior, Auxiliares Jurisdiccionales activos y Personal Administrativo activo. No tiene carácter pensionable”

Asimismo, a través de la Resolución Administrativa N° 049-96-SE-TP-CME-PJ, se determinó que:

“Es pertinente considerar criterios para la distribución y asignación de la bonificación por función jurisdiccional, como son la naturaleza de la función desempeñada y la responsabilidad del cargo de cada uno de los miembros del Poder Judicial”.

Por lo que, tales normas serán el parámetro primigenio de evaluación para poder constatar los sucesivos reglamentos posteriores para el otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional.

DÉCIMO CUARTO: Así, en el Reglamento aprobado por la Resolución Administrativa N° 193-99-SE-TP-CME-PJ se estableció la admisión de una



bonificación por posición funcional a los magistrados, auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo:

“(...) Por desempeñar una función en este poder del Estado, la misma que está compuesta por un monto fijo (...) y por circunstancias diferenciales exclusivamente a favor de los magistrados como un estímulo pecuniario y motivacional a su labor desempeñada (...)”

“(...) Se pagará (...) En función a los días laborados, incluyendo los días de Licencia con Goce de Haber y el periodo correspondiente a vacaciones (...)”

“(...) En tal sentido, el otorgamiento de la bonificación por función jurisdiccional se encontrará condicionado al correspondiente pago de la remuneración (...)”

Por lo que, en el reglamento aprobado por la Resolución Administrativa N°305-2011-P/PJ, se prescribe que:

“(...) La bonificación por función jurisdiccional se otorgará en forma mensual (...) por desempeñar una función en este poder del Estado, la misma que está compuesta por un monto fijo (...)”

“(...) Será percibida: a) En base a los días laborados y remunerados; b) En uso del descanso vacacional o de goce de licencia con goce de haber (...)”

“(...) La percepción (...) estará condicionada al correspondiente pago de la remuneración, salvo en los casos de licencia con goce de haber (...)no tiene carácter remunerativo ni pensionable, no siendo base de cálculo para ningún tipo de beneficio”.

DÉCIMO QUINTO: Ahora bien, conforme a la verificación de los elementos materiales de la presente percepción, se podrá advertir que tal concepto (causa de la designación) se ha concentrado al presente elemento:

“Desempeñar una función”

Se podrá advertir que tal asignación brindada por el empleador se sujeta a un carácter plenamente remunerativo, pues la única condición de poder percibir el presente concepto es que se haya laborado dentro de la jornada ordinaria, por cuanto solamente se ha requerido que se perciba conforme a los días laborados (salvo los supuestos de licencia con goce de haber y vacaciones), es decir, de una libre disposición realizado por el empleador.

De ahí que las asignaciones especiales normados en los Decretos Supremos 045-2003-EF, N° 016-2004-EF, el Decreto de Urgencia N° 017-20066 y la Ley N° 29142 también hayan tenido un carácter remunerativo, debiéndose incluir en el cálculo de los beneficios sociales dentro de cada proceso demandado.

Por lo que, en base a lo señalado, se podrá apreciar que, dentro de la norma en el cual se origina el bono por función jurisdiccional, no se



aprecia objetivamente un motivo distinto o ajeno a la sola prestación de servicios de manera personal para excluir su percepción del concepto sujeto a la libre disposición; por cuanto, en atención al enfoque constitucional del concepto de remuneración⁵, se advierte que beneficio económico solamente se ha sujetado a la propia labor jurisdiccional, en el cumplimiento de sus obligaciones, así como ser un objeto de una libre disposición en el uso.

DÉCIMO SEXTO: Tan es cierto lo afirmado, que la propia Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Casación N° 5384-2011-LIMA, se afirma que la bonificación se otorga como consecuencia de los servicios prestados, pues:

"(...) Es necesario precisar que el Bono por Función Jurisdiccional posee naturaleza y carácter remunerativo, por cuanto constituye un beneficio abonado con las siguientes características: 1) en forma regular, pues su abono ocurre en forma mensual en un monto fijo; 2) en forma permanente, al haber sido otorgado sin solución de continuidad desde el año mil novecientos noventa y seis; 3) A consecuencia de los servicios prestados a favor del Estado, pues la fuente de su pago se encuentra en los servicios desarrollados con ocasión de su función jurisdiccional; y 4) ser de libre disponibilidad, pues quien lo percibe puede ejercer su disposición libremente sin encontrarse obligado a justificar su egreso (...)"

Por lo que este Colegiado considera que la Bonificación por Función Jurisdiccional siempre ha tenido una esencia contraprestativa, en consecuencia, debe tener naturaleza remunerativa, a pesar que en las citadas normas se indique un carácter no remunerativo.

Además, en el II Acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo en materia Laboral de la Corte Suprema de la República se acordó por unanimidad que:

"El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen 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"

DÉCIMO SEPTIMO: Sin embargo, también se deberá precisar que tal beneficio solamente podrá alcanzar a los magistrados y fiscales, pues tal argumento contravendría el artículo 103° de la Constitución Política del Perú⁶; pues el hecho que los magistrados se encuentren sujetos al régimen regulado por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D.L. N° 276, y el personal auxiliar y administrativo pertenezca al régimen laboral privado, no justifica la distinción de considerar para unos sí y para otros no, pues ello supondría efectuar una distinción donde la ley de su creación no lo efectúa.

⁵ Contendida en el artículo 1° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, así como el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

⁶ El artículo 103° de la Constitución Política del Perú reconoce que "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas"



Por lo que, en modo de conclusión, se podrá afirmar que la bonificación por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa porque se otorga en contraprestación por el servicio realizado, de libre disposición del trabajador, incrementa su patrimonio y, además, que su otorgamiento es regular y permanente en el tiempo; asimismo, teniendo la misma fuente normativa y reglamentaria, no resultará atendible que para los magistrados sí ostente carácter remunerativo mientras que para el personal administrativo y jurisdiccional carezca de tal atributo.

DÉCIMO OCTAVO: Sobre el efecto retroactivo de Resolución Administrativa N° 305-2011-P/PJ.- Al respecto, el Reglamento y la Escala de Distribución de la Bonificación por Función Jurisdiccional, aprobado por Resolución Administrativa N° 056-2008-P/PJ, fue sometido a un proceso de acción popular, el cual concluyó con la declaración de inconstitucionalidad e ilegalidad del mencionado Reglamento por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (Expediente N° 192-2008-AP), el cual fue confirmada por la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (Expediente N° 1601-2010); en atención al proceso, se expidió la Resolución Administrativa N° 305-2011-P/PJ, su fecha 31 de agosto de 2011, por el cual se aprobó un nuevo Reglamento y Escala de Distribución de la bonificación por función jurisdiccional.

En efecto, en la sentencia de primera instancia, se declaró en forma expresa lo siguiente:

"(...) Que, el nuevo Reglamento de Bono por Función Jurisdiccional y su anexo a expedirse por la demandada conforme a lo dispuesto en la presente resolución tendrá efecto retroactivo desde el 29 de febrero de 2008, fecha que tuvo la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 056-2008-P-PJ que aprobada el derogado reglamento y su anexo (...)"

El cual fuera confirmado por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República; por tanto, el instituto de la cosa juzgada quedó conformado con dicho extremo.

DÉCIMO NOVENO: No obstante, la polémica y las interpretaciones discordantes han surgido debido a que el sindicato accionante solicitó la aclaración respecto al extremo del efecto retroactivo del nuevo reglamento; ante ello, el colegiado supremo expidió la resolución de fecha 29 de marzo de 2011, mediante el cual se desestimó la aclaración, porque considera que no existe omisión de pronunciamiento respecto al carácter retroactivo.

Es por ello que, si bien en la Resolución de fecha 29 de marzo de 2011, se realizó una disquisición respecto al efecto retroactivo del nuevo Reglamento de Bono por Función Jurisdiccional; pero de la misma se advierte que ello no ha constituido una ratio decidendi, pues declara infundado el pedido de aclaración y corrección, sin modificar extremo alguno de la Sentencia de Vista.



Entonces, se advierte que la sentencia de primera instancia que optó por ordenar el efecto retroactivo del nuevo Reglamento de Bono por Función Jurisdiccional ya tiene la calidad de Cosa Juzgada, pues tal extremo no fue objeto de pronunciamiento modificador expreso por la Sentencia de Vista aludida; de lo expuesto, se podrá apreciar que la decisión adoptada en primera instancia, respecto al carácter retroactivo, no podrá ser desconocida por la entidad demandada, pues deberá darse cumplimiento sin calificar su contenido o sus fundamentos, ni restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal, administrativa que la Ley señala, de acuerdo a lo previsto en el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

VIGESIMO: Por lo antes expuesto, se deberá considerar que la validez del efecto retroactivo hasta el 29 de febrero de 2008 para el Otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional aprobados por la Resolución Administrativa N° 305-2011-P/PJ, pues a través de dicha resolución se dio cumplimiento al proceso constitucional aludido.

Para ello, se reitera que, tal como se advierte del segundo considerando:

"Ahora bien, por Sentencia de fecha 20 de octubre de 2009, la Primera Sala Laboral Permanente de Lima, al resolver el Expediente N° 192-2008-AP, declaró Fundada la Acción Popular promovida por el Sindicato Único de Trabajadores del Poder Judicial-Lima contra el Poder Judicial, sobre nulidad de Reglamento para el Otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional para el personal del Poder Judicial, la misma que fue Confirmada por Resolución de fecha 07 de octubre de 2010, y, posteriormente aclarada por Resolución de fecha 29 de marzo de 2011, ambas por parte de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el Expediente N° 1601-2010, se declaró Inconstitucional e Ilegal el citado Reglamento y el Anexo <<Escala de Bonificación Jurisdiccional>> por lo que es pertinente se expida un nuevo Reglamento por el cual se elimina las diferencias existentes el personal jurisdiccional respecto del personal administrativo del Poder Judicial".

Así, de conformidad con el artículo 81° del Código Procesal Constitucional, endonde se regula que ante una sentencia de acción popular en la que se desponga el efecto retroactivo, esta deberá precisar también sus límites temporales; en esa línea, el décimo tercer considerando de la sentencia de primera instancia definió el carácter retroactivo del nuevo reglamento hasta el 29 de febrero de 2008. De esta manera, el periodo anterior al mismo también se otorgará conforme a la aplicación del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación.

VIGESIMO PRIMERO: El caso en concreto (Agravio N° 01 de la demandada).- De los actuados, la parte demandada refiere que El Juez de primera instancia incurre en vicios de motivación suficiente por cuanto ha determinado que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales percibidas por el demandante tienen naturaleza remunerativa, recurriendo a normas internacionales; sin embargo no se ha pronunciado



sobre las alegaciones expuestas en el escrito de contestación de demanda, sobre las normas que señalan que dichos bonos y asignaciones no tienen carácter remunerativo, ni ha emitido pronunciamiento del porqué no se aplican, al caso de autos, las reiteradas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, quien ha determinado que el bono por función jurisdiccional no tiene naturaleza remunerativa. Asimismo, no se ha teniendo en cuenta el principio de legalidad presupuestaria y equilibrio fiscal, ni que el demandante no ha aportado pruebas que acrediten su naturaleza remunerativa.

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene quevía interpretación sistemática, la bonificación por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa y pensionable para los magistrados del Poder Judicial; *mutantibus mutandis* ha de concluirse lo mismo respecto al bono por función jurisdiccional de los auxiliares jurisdiccionales y del personal administrativo del Poder Judicial, toda vez que, en uno como en otro caso, atendemos que la norma que crea la bonificación jurisdiccional, como aquellas que reglamentan su otorgamiento, son las mismas; de modo tal que, no puede concluirse que para los primeros sí tenga efecto remunerativo, mientras que para los segundos de los citados no. Sostener lo contrario contravendría un aspecto del contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración referido a que debe ser equitativo (no es posible la discriminación en el pago de la remuneración), por cuanto que el atributo de jerarquía de los jueces, si bien en atención a su mayor responsabilidad justifica la percepción de mayores montos remunerativos, no constituye un dato razonable que justifique un trato diferenciado para reconocer a unos y a otros no, el carácter de remuneración de la bonificación por función jurisdiccional, tanto más si los auxiliares jurisdiccionales, también participan de la administración de justicia haciendo viable la actividad de los magistrados. Sostener lo contrario incluso contravendría el artículo 103° de la Constitución que estipula “*Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas*”.

De lo precedente, se concluye que la bonificación por función jurisdiccional que corresponde a los auxiliares jurisdiccionales y al personal administrativo, al igual que el de los magistrados del Poder Judicial tienen carácter remunerativo, por lo que debe estimarse este extremo de la demanda.

Las asignaciones especiales otorgadas a la demandante en virtud de la Ley N° 29142, D.U 17-2006, DS 016-2004, DS 045-2003, DS 002-2016, dispusieron otorgar favor de los trabajadores del Poder Judicial sumas de dinero, de libre disponibilidad del trabajador, y en el caso de la demandante han sido percibidas conjuntamente con el bono por función jurisdiccional de modo regular y permanente y únicamente por prestar servicios a favor del Poder Judicial, siendo de su libre disposición, debido a que su percepción y otorgamiento no estaba condicionado a ningún requisito.

Siendo esto así, se determina del reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional y asignaciones especiales para el cálculo de la



compensación por tiempo de servicios y reintegro de gratificaciones, así como bonificación excepcional

VIGESIMO SEGUNDO: Para tal fin, este **Colegiado Superior** estima que, de la revisión de la sentencia impugnada, tal órgano jurisdiccional ha motivado adecuada y suficientemente las razones por el cual ha declarado fundado lo pretendido en la demanda (respecto al reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional y asignaciones especiales para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios y reintegro de gratificaciones, así como bonificación excepcional), al tener presente que la Ley que crea bonificación por función jurisdiccional no indica objetivamente un motivo distinto a la prestación de servicios del personal del Poder Judicial para la percepción de este concepto; por tanto, en atención a la vis atractiva de la remuneración⁷, ya se ha llegado a la conclusión que dicho concepto deberá ser entendido como remuneración, conforme a una interpretación constitucional mediante la vigencia del derecho constitucional reconocido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, así como mediante un marco convencional establecido en el Convenio sobre la Discriminación N° 111 expedido por la OIT (en materia remunerativa).

Para ello, en el propio desarrollo reglamentario, se reitera que la misma se otorga por “*desempeñar una función*”, esto es, por prestar el servicio lo que desvela su carácter remunerativo, lo cual se ratifica incluso cuando luego señala que por regla “*se percibe en base a los días laborados*” (salvo los supuestos de licencia con goce de haber y vacaciones); de ahí que las asignaciones especiales normados en los Decretos Supremos 045- 2003-EF, N° 016-2004-EF, el Decreto de Urgencia N° 017-20 066 y la Ley N° 29142 también hayan tenido un carácter remunerativo, debiéndose incluir en el cálculo de los beneficios sociales.

En base a ello, en modo de conclusión, se podrá afirmar que la bonificación por función jurisdiccional si tiene una naturaleza remunerativa porque se otorga en contraprestación por el servicio realizado, de libre disposición del trabajador, incrementa su patrimonio y, además, que su otorgamiento es regular y permanente en el tiempo; el cual ya sido delimitado por el Tribunal Constitucional en diversa jurisprudencia (tales como la emisión de las sentencias recaídas en los Exp. N° 0020-2012-P1/TC, Exp. N° 003-2013-PA/TC y en el Exp. N° 1153-2017-AA/TC), así como a través de la interpretación realizada mediante instrumentos de la OIT en 1958⁸, el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la

⁷ Contendida en el artículo 1° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, así como el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

⁸ En el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT se ha designado en virtud del artículo 26° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el cual ha permitido examinar el cumplimiento de diversos países latinoamericanos, (como por ejemplo Chile) en base a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), OIT, 1975 (especialmente los párrafos 174 y 175).



Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por lo que, teniendo la misma fuente normativa y reglamentaria, no resultará atendible que para los magistrados sí ostente carácter remunerativo mientras que para el personal administrativo y jurisdiccional carezca de tal atributo.

VIGESIMOTERCERO: En ese sentido, si ya se aprecia la inclusión del reintegro del bono por función jurisdiccional dentro de tales periodos asignados en la demanda (sujeto a las funciones anteriormente señaladas), se podrá apreciar que el presente agravio no resulta admisible; por cuanto que el cálculo del bono por función jurisdiccional se ha determinado conforme a la función del cargo desempeñado dentro de la vigencia de la relación laboral.

Ahora bien, respecto a algunos pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional que considera a los bonos por función jurisdiccional como no remunerativos, este **Colegiado Superior** advierte que no se ha establecido un precedente vinculante o criterio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento para las instancias jurisdiccionales respecto a dicha materia, menos aún se ha establecido un fundamento o justificación constitucional del porqué los bonos por función jurisdiccional y asignaciones especiales no serían remunerativos, ya que el hecho de que las normas señalen que dichos bonos y asignaciones “no son remunerativos” no constituirá de modo alguno un motivo razonable para apartarlos de su (ya analizada) naturaleza remunerativa y/o pensionable, tanto más si “para el legislador que interviene en el campo de los derechos fundamentales, ello significa que él no puede privarlos de su capacidad de desplegar concretamente sus efectos”⁹ (subrayado y negrita nuestras)

En esa misma línea, MEDINA GUERRERO, Manuel (1996) señala:

“(…) esta vinculación (...) no es unívoca, sino que se proyecta en una doble vertiente: es, en primer término, una vinculación negativa, por cuanto supone la prohibición de que el legislador autorice, cualquier injerencia de los poderes públicos (en los derechos fundamentales) que no esté constitucionalmente fundamentada; y, en segundo lugar, es asimismo una vinculación positiva, que se traduce en el mandato de lograr que los mismos desplieguen plenamente su eficacia (...)”¹⁰

En consecuencia, **no será admisible el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en el presente extremo.

.....

⁹HABERLE, Peter (1997). “La Libertad fundamental en el Estado constitucional”. Lima: Fondo Editorial PUCP, pp. 102-103.

¹⁰MEDIAN GUERRERO, Manuel (1996) “La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales”. Madrid: McGraw-Hill, p.4.



VIGESIMOCUARTO:Respecto al Agravio N°02 de la partedemandante. - De los actuados, la **parte demandante** sostiene que el Juez de primera instancia no ha realizado ninguna evaluación de las resoluciones administrativas que se denuncian como discriminatorias aplicando el Test de Igualdad durante **el período de enero de 1993 a agosto del 2003**, estando que la actora percibió S/. 100.00 soles (incrementando desde abril del 2001 a S/. 260.00 Soles), mientras que un Analista que se encuentra en la misma categoría de Profesional I percibió la suma de S/. 800.00 Soles, por lo que debe reintegrarse el monto petitionado, así como su incidencia en los beneficios sociales por dicho período (gratificaciones, bonificación extraordinaria y CTS).

Sobre el presente extremo, el **órgano jurisdiccional de primera instancia**sostiene que se advierte que por el periodo de su reclamo, el órgano jurisdiccional ha reconocido el monto por Bono por función Jurisdiccional en virtud al cargo TITULAR, que le correspondía en la fecha demandada (Asistente Social), máxime si en su demanda no precisa las funciones que viene desarrollando, ni propone al trabajador similar, con este cargo con quien tendría que nivelarse su bono jurisdiccional, por lo que se acredita que no le corresponde el derecho al reconocimiento del reintegro del bono jurisdiccional de un Analista.

VIGESIMO QUINTO:Para tal fin, este **Colegiado Superior**comparte la conclusión arribada por el A-quo en primer lugar que pese a que la demandante pretende la homologación del bono por función jurisdiccional no ha adjuntado no ha propuesto al homólogo, tan solo ha citado que le correspondería homologarse o nivelarse al bono del puesto de Analista; sin embargo, consideramos que el otorgamiento del bono no se ha centrado en cargos y la diferenciación que ha establecido cada una de las normas que otorgaron los citados bonos, sino que las mismas se identifican en base a las funciones realizadas, por ende no corresponde equiparar de modo alguno el monto que la actora percibió siendo Asistente a los montos percibidos por los de un Analista.

En ese sentido, aunque ambas estuvieran en la misma categoría profesional, se podrá apreciar que el solo hecho de compartir categoría no incide en absoluto en las remuneraciones e ingresos que corresponde a cada cargo; máxime si no se encuentra acreditado en autos que por dicho período haya realizado las funciones de una Analista o que haya realizado tales funciones concretas.

En base a ello, **no corresponderá amparar los agravios deducidos por la parte demandante**; por lo que, se deberá confirmar la sentencia en este extremo.

.....

VIGESIMO SEXTO:La nivelación de remuneraciones y su relación con el derecho a la igualdad.- Si tenemos presente que el derecho a la



remuneración se sujeta a la prestación efectiva del servicio por parte del trabajador así como a la aceptación de las responsabilidades asumidas por el desempeño del cargo asignado, se deberá analizar con criterio de conciencia que la admisión de una nivelación de la remuneración no podrá sujetarse necesariamente a la formalización de un cargo mediante una resolución (dentro de las causas en donde el Estado es el empleador) o la posibilidad que la misma solamente se admita mediante la designación de un concurso público; en cuanto que la variación de las responsabilidades que el trabajador asume (en los casos de encargatura o suplencia) se sujetan al propio ejercicio del ius variandi que dispone el empleador.

En ese sentido, si el poder del empleador permite modificar las responsabilidades del trabajador dentro del desempeño de sus funciones (tal como sucede en las encargaturas o suplencias), el cual puede acarrear hasta acciones sancionatorias en caso de incumplimiento debido; entonces resultaría altamente discriminatorio y arbitrario (desde un enfoque de carácter constitucional) que la nivelación de las remuneraciones solamente se enfoque en el ejercicio de funciones obtenidos mediante la titularidad del puesto conforme a la asignación de una mediante resolución administrativa o que la misma se encuentre sujeto a un concurso público, pues tales elementos condicionantes no serán necesarios (desde un enfoque general) cuando el empleador desee imponer sanciones disciplinarias a tal trabajador por el incumplimiento de las nuevas obligaciones asumidas.

Con lo que, si la remuneración puede compararse con las acciones sancionatorias ejecutadas por el incumplimiento de las nuevas obligaciones originadas por la encargatura; entonces si podemos observar un trato abiertamente discriminatorio en torno a la nivelación de las remuneraciones conforme a la encargatura, pues en la sanción por el incumplimiento no se evalúa si tal cargo ha sido ejercicio mediante la titularidad del mismo o su designación por concurso público, mientras que en el segundo supuesto se requiere de todo lo contrario para admitir tal figura jurídica.

VIGESIMO SETIMO: Tan cierto es lo afirmado, que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República ratificó la presente posición, al sostener que la nivelación de remuneraciones no puede sujetarse a una sola designación formal, sino conforme al real desempeño de las funciones; pero precisándose que la apertura del concepto de nivelación dentro de la encargatura no significa la titularidad del puesto asignado, al requerir en esta última situación la designación formal del puesto y sujeto a un concurso público.

Asimismo, si se tiene presente que dentro de la propia Casación N° 17375-2013-Tacna, la Corte Suprema ha referido lo siguiente:

“(...) La encargatura (...) constituye un traslado funcional unilateral del empleador en relación con las funciones que son objeto de la prestación de servicios, imponiéndose con ella mayores responsabilidades a la inicialmente pactadas en el contrato de trabajo; únicamente se genera el derecho al trabajador, atendiendo al carácter



sin alagmático del contrato de trabajo (prestaciones recíprocas) a la retribución de una remuneración acorde con el cargo asignado temporalmente, derecho que si es desconocido (...) No solo alteraría el elemento estructural del contrato de trabajo (remuneración) sino también ocasionaría una vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos y dignidad, al dispensar un salario menor al que corresponde por un trabajo mayor al inicialmente pactado (...)"

Por consiguiente, al modificarse las funciones del trabajador y procurarse la designación nuevas obligaciones laborales que lo pactado dentro del contrato de trabajo, **resulta adecuado que dentro de un proceso laboral ordinario se reconozca la nivelación de remuneraciones conforme al desempeño de una encargatura, el ser consecuencia de un adecuado razonamiento jurídico sustentando conforme al derecho constitucional a la igualdad y no discriminación previsto en nuestra carta magna.**

Asimismo, se deberá precisar que **la asignación de la encargatura no condiciona necesariamente a la constitución de una titularidad del cargo ejercido, por cuanto tal asignación se debe presentar conforme a una designación formal otorgada por el empleador, así como su acceso a través de un concurso público de méritos.**

VIGESIMO OCTAVO: El caso en concreto (Agravios N° 01 de la parte demandante).-De los actuados, la **parte demandante** sostiene la sentencia de primera instancia comete un error al desestimar el reintegro de remuneraciones durante el período de septiembre 2003 hasta agosto del 2005, por cuanto se encuentra probado que la actora ejerció la función de Coordinadora Administrativa que percibía, esto es S/. 3,000.00 Soles, por consiguiente también debe reintegrarse el monto del bono por función jurisdiccional por este período, es decir en función a S/. 1,000.00 Soles, así como su incidencia en los beneficios sociales por dicho período.

Sobre el presente extremo, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que se advierte que por el periodo de su reclamo, el órgano jurisdiccional ha reconocido el monto por Bono por función Jurisdiccional en virtud al cargo TITULAR, que le correspondía en la fecha demandada, máxime si en su demanda no precisa las funciones que viene desarrollando, ni propone al trabajador similar, con este cargo con quien tendría que reintegrarse sus remuneraciones y el bono por función jurisdiccional, por lo que se acredita que no le corresponde el derecho al reconocimiento del reintegro de remuneraciones ni del bono jurisdiccional de un trabajador de Gerencia.

VIGESIMO NOVENO: Para tal fin, este **Colegiado Superior** considera preliminarmente que el ejercicio factico de una categoría profesional por parte de un trabajador no garantizará legalmente o constitucionalmente la titularidad del mismo, pues el ejercicio de una encargatura no condicionará necesariamente a la constitución de una titularidad del cargo ejercido, por cuanto tal asignación se debe presentar conforme a una designación formal otorgada por el empleador (en este caso sujeto a la administración pública), así como su acceso a través de un concurso público de méritos.



Por consiguiente, no se advierten fundamentos jurídicos ni constitucionales para poder admitir la asignación de una titularidad dentro del cargo Coordinadora Administrativa, por cuanto se advierte un desempeño factico de la parte dentro de aquel cargo y conforme al ejercicio del ius variandi por parte del empleador. En ese sentido, al admitirse jurisdiccionalmente el ejercicio fáctico de un cargo dentro de un periodo determinado, se aprecia que la calificación jurídica adecuada para aquella situación real, será la sola asignación y validez de una encargatura, pues es un escenario objetivo ordenado por el propio empleador demandado y una continuidad determinada por el desempeño del cargo.

TRIGESIMO: Conforme a ello, este **Colegiado Superior** advierte que no es un punto controvertido que la actora se haya desempeñado como Coordinadora Administrativa durante el período de **septiembre del 2003 a agosto del 2005**, máxime si ello se encuentra acreditado con las siguientes piezas procesales:

- ✓ Certificado de fecha 17 de octubre del 2005 (a fojas 44), mediante el cual se deja constancia que la ha actora ha desempeñado como *“Asistente Social, asignada como Coordinadora del Equipo Multidisciplinario de los Juzgados de Familia, desde el diecinueve de setiembre del dos mil tres al treintiuno de julio del dos mil cuatro”* y como *“Analista II, Coordinadora del Equipo Multidisciplinario de los Juzgados de Familia, desde el primero de agosto del dos mil cuatro al primero de setiembre del dos mil cinco”*.
- ✓ Memorando N° 026-2003-P-CSJLI/PJ de fecha 09 de septiembre del 2003 (a fojas 45), mediante el cual se reasigna a la actora *“al cargo de Coordinadora del referido Equipo Multidisciplinario”*.
- ✓ Resolución Administrativa N° -2003-A-CSJLI/PJ de fecha 19 de septiembre del 2003 (a fojas 46), mediante el cual se reasigna a la actora *“al cargo de Coordinadora del Equipo Multidisciplinario de los Juzgados Especializados en Familia, con efectividad a partir de la fecha”*.
- ✓ Resolución Administrativo N° 281-2004-P-CSJLI-PJ de fecha 13 de julio del 2004 (a fojas 47), mediante el cual se dispone la ratificación de la actora como *“Coordinadora de Equipo Multidisciplinario hasta la reestructuración administrativa de dicha Área, la misma que se encontrará a cargo de la Administración del Nuevo Despacho Judicial y la Oficina de Desarrollo de la Presidencia”*.

TRIGESIMO PRIMERO: Por consiguiente, al haberse admitido la asignación de una encargatura desde el mes de **septiembre del 2003 a agosto del 2005**, se procederá a modificar e integrar a la liquidación ya ordenada por el órgano jurisdiccional de primera instancia el periodo correspondiente a dicho período, teniendo en cuenta que la remuneración de una Coordinadora Académica era de **S/. 3,000.00 Soles (Conforme lo estableció la Escala remunerativa aprobada por el Decreto Supremo 013-2002-EF)**, la cual debió percibir en ese lapso, asimismo, como consecuencia directa de ello se deberá reintegrar el bono por función jurisdiccional por dicho período estando que según la **Resolución Administrativa N°029-2001-P-CE/PJ** (la cual modificó en parte la



R.A. 055-2001-P-CT-PJ) esta ascendía a **S/. 1,000.00 Soles**, así como su incidencia en los beneficios sociales.

A continuación, se procederá a realizar el recálculo correspondiente:

REINTEGRO REMUNERACIONES			
PERIODO	REMUNERAC COORDIN	REMUNERACION ACTORA	REINT.REM
Set-03	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Oct-03	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Nov-03	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Dic-03	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Ene-04	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Feb-04	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Mar-04	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Abr-04	3,000.00	1,300.00	1,700.00
May-04	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Jun-04	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Jul-04	3,000.00	1,300.00	1,700.00
Ago-04	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Set-04	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Oct-04	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Nov-04	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Dic-04	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Ene-05	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Feb-05	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Mar-05	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Abr-05	3,000.00	1,700.00	1,300.00
May-05	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Jun-05	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Jul-05	3,000.00	1,700.00	1,300.00
Ago-05	3,000.00	1,700.00	1,300.00
		S/.	35,600.00

LIQUIDACION DE BONO JURISDICCIONAL DEL BONO POR FUNC. JURISD. A FEB/2008

MES/AÑO	R.A.	CARGO	BONO JURISDIC. CALCULADO	BONO ABONADO	SALDO A REINTEGRAR
Ene-99	N° 297-98-SE-TP-CME-PJ	Asistenta Social	800.00	260.00	540.00
Feb-99	N° 297-98-SE-TP-CME-PJ	Asistenta Social	800.00	260.00	540.00
Mar-99	N° 297-98-SE-TP-CME-PJ	Asistente.	800.00	260.00	540.00
Abr-99	N° 297-98-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
May-99	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jun-99	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jul-99	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ago-99	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asisten.	800.00	260.00	540.00



Set-99	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente .	800.00	260.00	540.00
Oct-99	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Nov-99	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Dic-99	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ene-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asisten	800.00	260.00	540.00
Feb-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Mar-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Abr-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
May-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jun-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jul-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ago-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Set-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Oct-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Nov-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Dic-00	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ene-01	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Feb-01	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Mar-01	N° 193-99-SE-TP-CME-PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Abr-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
May-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jun-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jul-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ago-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Set-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Oct-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Nov-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Dic-01	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ene-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Feb-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Mar-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente .	800.00	260.00	540.00
Abr-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
May-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jun-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jul-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ago-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Set-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Oct-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente .	800.00	260.00	540.00
Nov-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Dic-02	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ene-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00



Feb-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente .	800.00	260.00	540.00
Mar-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Abr-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
May-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jun-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Jul-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Ago-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Asistente	800.00	260.00	540.00
Set-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Oct-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Nov-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Dic-03	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Ene-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Feb-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Mar-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Abr-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
May-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Jun-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Jul-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	260.00	740.00
Ago-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Set-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Oct-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Nov-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Dic-04	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Ene-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Feb-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Mar-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Abr-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
May-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Jun-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Jul-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Ago-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Coordinador	1,000.00	800.00	200.00
Set-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Oct-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Nov-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Dic-05	N° 029-2001-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Ene-06	N° 029-2001-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Feb-06	N° 029-2001-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Mar-06	N° 029-2001-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Abr-06	N° 029-2001-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
May-06	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Jun-06	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-



Jul-06	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Ago-06	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Set-06	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Oct-06	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Nov-06	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Dic-06	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Ene-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Feb-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Mar-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Abr-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
May-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Jun-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Jul-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Ago-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Set-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Oct-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Nov-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Dic-07	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Ene-08	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
Feb-08	N° 191-2006-P-CE/PJ	Analista II	800.00	800.00	-
TOTAL BONO A PAGAR S/					40,980.00



GRATIFICACIONES													
REINTEGRO DE LAS GRATIFICACIONES POR INCIDENCIA DEL BONO JURISDICCIONAL Y D.L.													
Periodo	Tiempo	Decreto	Decreto	Decreto		Decreto	Bono	Remunerac.			(-) pgos a cta	TOTAL Gratifi ción	Bonif. Extrao. 9%
		Supremo 045-03-EF	Supremo 016-04-EF	Urgencia 017-06	Ley 29142	supremo 002-16-EF	Jur.	ASIG. FAM.	Basica	Gratifi ción			
Jul-99	6m						800.00	34.50	1,027.86	1,862.36	1,062.36	800.00	
Dic-99	6m						800.00	34.50	1,027.86	1,862.36	1,062.36	800.00	
Jul-00	6m						800.00	34.50	1,027.86	1,862.36	1,062.36	800.00	
Dic-00	6m						800.00	34.50	1,027.86	1,862.36	1,062.36	800.00	
Jul-01	6m						800.00	34.50	1,027.86	1,862.36	1,062.36	800.00	
Dic-01	6m						800.00	34.50	1,027.86	1,862.36	1,062.36	800.00	
Jul-02	6m						800.00	34.50	1,300.00	2,134.50	1,334.50	800.00	
Dic-02	6m						800.00	34.50	1,300.00	2,134.50	1,334.50	800.00	
Jul-03	6m	100.00					800.00	34.50	1,300.00	2,234.50	1,319.67	914.83	
Dic-03	6m	100.00					1,000.00	34.50	1,300.00	2,434.50	1,327.09	1,107.41	
Jul-04	6m	100.00	120.00				1,000.00	34.50	1,300.00	2,554.50	1,746.30	808.20	
Dic-04	6m	100.00	120.00				1,000.00	46.00	1,700.00	2,966.00	1,746.00	1,220.00	
Jul-05	6m	100.00	120.00				1,000.00	46.00	1,700.00	2,966.00	1,736.00	1,230.00	
Dic-05	6m	100.00	120.00				800.00	46.00	1,700.00	2,766.00	1,746.00	1,020.00	
Jul-06	6m	100.00	120.00	100.00			800.00	46.00	1,700.00	2,866.00	1,746.00	1,120.00	
Dic-06	6m	100.00	120.00	100.00			800.00	46.00	1,700.00	2,866.00	1,746.00	1,120.00	
Jul-07	6m	100.00	120.00	100.00			800.00	46.00	1,700.00	2,866.00	1,746.00	1,120.00	
Dic-07	6m	100.00	120.00	100.00			800.00	46.00	1,700.00	2,866.00	1,746.00	1,120.00	
Jul-08	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00	55.00	1,700.00	3,375.00	1,746.00	1,629.00	
Dic-08	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00	55.00	1,700.00	3,375.00	1,755.00	1,620.00	
Jul-09	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00	55.00	1,700.00	3,375.00	1,745.25	1,629.75	146.68
Dic-09	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00	55.00	1,700.00	3,375.00	1,755.00	1,620.00	145.80
Jul-10	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		1,700.00	3,320.00	1,700.00	1,620.00	145.80
Dic-10	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		1,700.00	3,320.00	1,700.00	1,620.00	145.80
Jul-11	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		1,700.00	3,320.00	1,700.00	1,620.00	145.80
Dic-11	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		1,700.00	3,320.00	1,700.00	1,620.00	145.80
Jul-12	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		2,102.00	3,722.00	2,102.00	1,620.00	145.80
Dic-12	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		2,102.00	3,722.00	2,102.00	1,620.00	145.80
Jul-13	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		2,102.00	3,722.00	2,066.97	1,655.03	148.95
Dic-13	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		2,102.00	3,722.00	2,090.32	1,631.68	146.85
Jul-14	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		2,102.00	3,722.00	2,078.64	1,643.36	147.90
Dic-14	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		2,102.00	3,722.00	2,102.00	1,620.00	145.80
Jul-15	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		2,102.00	3,722.00	2,102.00	1,620.00	145.80
Dic-15	6m	100.00	120.00	100.00	100.00		1,200.00		2,102.00	3,722.00	2,102.00	1,620.00	145.80
Jul-16	6m	100.00	120.00	100.00	100.00	400.00	1,200.00		2,102.00	4,122.00	2,102.00	2,020.00	181.80
Dic-16	6m	100.00	120.00	100.00	100.00	400.00	1,200.00		2,102.00	4,122.00	2,090.32	2,031.68	182.85
Jul-17	6m	100.00	120.00	100.00	100.00	400.00	1,200.00		2,102.00	4,122.00	2,102.00	2,020.00	181.80
Dic-17	6m	100.00	120.00	100.00	100.00	400.00	1,200.00		2,102.00	4,122.00	2,102.00	2,020.00	181.80
Jul-18	6m	100.00	120.00	100.00	100.00	400.00	1,200.00		2,102.00	4,122.00	2,102.00	2,020.00	181.80
Dic-18	6m	100.00	120.00	100.00	100.00	400.00	1,200.00		2,102.00	4,122.00	2,102.00	2,020.00	181.80
							TOTAL		S/			55,320.94	3,140.24



RESUMEN	
CONCEPTO	MONTO
Reint-Remuneraciones	35,600.00
Reint. Bono Jurisdicc	40,980.00
ReinBono RA 305.11	17,328.00
Reint Gratif inc Bono AE	55,320.94
Reint Grat.Ext. 29351	3,140.24
Indem.Vacacional	1,866.67
S/.	154,235.84
CTS DEPOSITARIA S/.	55,730.36
CTS X DEPOSITAR	7,100.13

En base a ello, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, se deberá revocar la Sentencia en este extremo y realizar el recálculo correspondiente y su incidencia en los beneficios sociales, ascendente a la cantidad de S/. 154.235.84, con el respecto depósito de la CTS por la suma de S/. 55,730.36 y una CTS por depositar correspondiente a S/. 7,100.13.

.....

TRIGESIMO SEGUNDO:Respecto al día de descanso y el derecho a las vacaciones. - El artículo 25° de la Constitución Política del Perú ha garantizado que la jornada ordinaria de trabajo, en el cual se encuentra incluido el horario de trabajo, así como los días de descanso vacacional, pero respetando los límites que establece la propia Constitución.

Con ello, la presente garantía reconocida en la Constitución dispone expresamente que los empleadores no podrán establecer jornadas que excedan dichos límites, pero faculta que los mismos puedan mejorar tales condiciones a través de jornadas ordinarias menores a través de normas específicas, convenios colectivos, contratos o de decisiones unilaterales. Así, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado:

"(...) El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25° y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares (...)"



TRIGESIMO TERCERO: Ahora, en materia legislativa, el Decreto Legislativo N° 713 ha consolidado la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en donde conforme a lo regulado en el artículo 10° se ha normado lo siguiente:

"(...) El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período (...)"

Asimismo, el artículo 15° de la citada norma prescribe que la remuneración:

"(...) La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma (...)"

Del cual se extrae que los trabajadores tendrán el pleno derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio.

Además, el artículo 23° de la misma norma regula de manera expresa:

"(...) Los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirá lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago (...)"

Por el cual, la parte empleadora tendrá un plazo de un año posterior para otorgar el goce de vacaciones luego de su adquisición. Además, de la interpretación de la propia norma, se concluye que los trabajadores que no hayan gozado de descanso vacacional por el periodo que le corresponde debe otorgársele tres remuneraciones tal como a lo ya señalado precedentemente.

TRIGESIMO CUARTO: Del Caso Concreto (Agravio N° 03 de la demandante) la demandada sostiene que la sentencia del Aquo es errada al desestimar el pago de la indemnización vacacional del 2014-2015, por cuanto



si bien se gozó 20 días de vacaciones durante el año 2015, los 10 días restantes fueron gozados en noviembre del 2016, por lo que resulta suficiente para el pago de la indemnización pertinente en forma proporcional, esto es a razón de los 10 días pendientes.

Sobre el presente extremo, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que la demandante gozó de vacaciones, (que) se hicieron efectivas dentro del año siguiente de haberse adquirido el derecho, es decir, dentro del año 2015; por lo que, (si bien) si entre 10 días de vacaciones fueron gozadas en el mes de noviembre del 2016, pero la norma señalada hace referencia al pago de indemnización en caso no se goce del descanso vacacional, es decir del periodo completo, lo que no ocurre en el presente caso que corresponde a 10 días y no 30 días, por lo que este pedido debe desestimarse.

TRIGESIMO QUINTO: Para tal fin, este **Colegiado Superior** considera que cuando el artículo 23º del Decreto Legislativo 713 dispone lo siguiente:

“(…) Los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho percibirán lo siguiente: a) una remuneración por el trabajo realizado, b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (...)”

Por consiguiente, si la norma en comento no especifica cuántos días del descanso vacacional no disfrutados ameritarían una indemnización establecida, aunque la misma pueda darse de manera proporcional, por ende, no será razonable admitir un tipo de interpretación en donde solamente se aprecie una forma restrictiva a una falta de goce total por 30 días; cuando la propia norma legal ni siquiera se admite tal presupuesto, permitiendo que la falta de goce vacacional por periodos menores a los 30 días se encuentren carentes de un pago de indemnización vacacional de manera proporcional.

TRIGESIMO SEXTO: En ese sentido, si solamente se aprecia tal criterio interpretativo, se estaría permitiendo jurisdiccional la admisión de una conducta arbitraria y haría inaplicable el inciso c) del artículo 23º de nuestra Constitución Política del Perú; para ello, se deberá considerar que, dentro de la Casación Laboral 2170-2003- Lima, se ha establecido que el disfrute de vacaciones extemporáneas no exime del pago de indemnización, al establecer:

*“(…) Que, el inciso e) del artículo veintitrés del Decreto Legislativo número setecientos trece (Ley de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada) reconoce que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso físico vacacional dentro del año siguiente de haber cumplido con las exigencias legales para gozar de su descanso, percibirán una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso en su debida oportunidad. Sexto.- Que, la norma analizada sanciona el incumplimiento del empleador de no conceder el descanso físico vacacional a su servidor en la oportunidad señalada por la ley (descrita en el considerando anterior): que siguiendo esta línea de pensamiento, **el empleador no se liberará del pago de la indemnización***



antes señalada, cuando éste otorgue el descanso físico a su trabajador fuera del plazo previsto por ley. Que la esencia del pago indemnizatorio es precisamente reparar en algo el agotamiento de su trabajador de no gozar de su descanso reparador después de dos años de labor continua(...)”

Siendo esto así, se deberá revocar en este extremo de la demanda y se calculará la indemnización vacacional del período 2013-2014 de forma proporcional a la remuneración equivalente a 10 días que no vacacionó dentro del período adquirido ni al año siguiente de aquel, por lo que el monto del extremo de vacaciones e indemnización vacacional se deberá recalcular, conforme al siguiente cuadro:

INDEMNIZACION VACACIONAL				
		Remuneracion	días ind.vac	total indem vac
		5,600.00	10	1,866.67

En base a ello, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, corresponde revocar este extremo de la sentencia y modificar el monto del reintegro de vacaciones e indemnización vacacional; asignándose la suma de S/. 1,866.67. por tal concepto.

.....

TRIGESIMO SETIMO: Sobre los costos procesales por parte del Estado.-La fijación de costos procesales, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional. En su dimensión formal, exige el ejercicio del derecho de petición sobre la circunstancia fáctica de un patrocinio real frente a la afectación de un derecho protegido¹¹.

La fijación de costos y costas procesales, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional, así como el pago de tasas jurisdiccionales.

TRIGESIMO OCTAVO: Del Caso Concreto (Agravio N° 02 de la demandada).-Al respecto, esta **Instancia Superior** considera que, si bien el artículo 413° del Código Procesal Civil, dispone que e:

¹¹ La premisa de fijación de costos procesales establecida por los artículos 56° del Código Procesal Constitucional y 412° del Código Procesal Civil, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional. En su dimensión formal, exige el ejercicio del derecho de petición sobre la circunstancia fáctica de un patrocinio real frente a la afectación de un derecho protegido. Para ello, se podrá revisar el Exp. N° 06586-2008 expedida por la Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.



“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”

Pero también es parte de ese desarrollo legislativo la Séptima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo en tanto que estipula:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”

En consecuencia, el artículo 413° del Código Procesal Civil debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo. En esa medida, en materia laboral el Estado, todos los Poderes del Estado así como la administración pública podrán ser condenados al pago de costos.

TRIGESIMO NOVENO: En efecto, ¿A qué obedece el hecho de si se condena o no al pago de costas y costos al Estado? La respuesta hay que buscarla vía interpretación finalista del dispositivo:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

Así, este Colegiado considera que la intención perseguida con dicho dispositivo es:

- (i) Que el Estado como empleador se vincule y actúe respetando las normas que rigen el trabajo dependiente con el objeto de reducir la judicialización de los conflictos jurídicos derivados de ello.
- (ii) En los casos en que el conflicto jurídico ya se generó y está judicializado a que antes de defender a ultranza el actuar de la institución se efectúe una valoración concienzuda del caso materia de litigio a efectos de reconocer los extremos que de modo objetivo resulten acorde a la justicia; pues, la defensa jurídica del estado tampoco puede significar litigar por el sólo hecho de no dejar en indefensión al Estado sino litigar con base a probabilidades de éxito.

De lo contrario el Estado desde sus propios órganos estaría amparando una judicialización improductiva y que, por el contrario, genera una saturación en la atención de las causas por los órganos jurisdiccionales, afectando de ese modo la administración de justicia laboral para la sociedad. Por tanto, el Estado debe ser condenado al pago de costos únicamente si es que no se ha efectuado una defensa jurídica realista y con probabilidades de éxito, esto es, si ha tenido suficientes motivos razonables para litigar por los extremos en que haya sostenido el conflicto jurídico.

CUADRAGESIMO: Por tal razón, en procura de un correcto comportamiento de las partes en general y especialmente de las Procuradurías Públicas a cargo de las defensas judiciales del Estado, este **Colegiado Superior** advierte que la propia demandada actuó sin respetar las normas que rigen la contratación del trabajo; pues emitió resoluciones administrativas que otorgaron bonos por



función jurisdiccional y asignaciones especiales que, pese a su calificación legal, tenían naturaleza remunerativa en función a una interpretación convencional.

Así, al haber sido interpretada de manera arbitraria por la emplazada en su favor y en agravio de la demandante, se ha generado que el presente caso se haya judicializado, a fin de que los derechos laborales de la demandante sean reconocidos; conllevando sin lugar a dudas a un comportamiento dilatorio, al no haber tenido probabilidad alguna de éxito en la presente litis.

Con esto se estima que, en este caso, la demandada **sí debe ser condenado al pago de costos procesales mas no en el extremo de las costas**; por lo que, se procederá a confirmar el pago de los costos procesales, el cual se deberá determinar dentro de la etapa de ejecución de sentencia.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado Superior, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- CONFIRMAR Sentencia N°098-2021-GJGI, contenida mediante Resolución N° 05, de fecha 15 de abril del 2021, corregida e integrada mediante Resolución N° 06, de fecha 05 de mayo del 2021, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenándose:

- a) ORDENAR que la demandada, le pague a favor de la actora el importe de S/124.737.36 – ciento veinticuatro mil setecientos treinta y siete soles con treinta y seis céntimos - por concepto de reintegro de bonificación por función jurisdiccional, respecto a las incidencias de, gratificaciones y reintegro de asignación familiar, más los intereses legales.
- b) ORDENAR que la demandada asuma la condición de depositaria de la compensación por tiempo de servicios equivalente al importe de S/55.513.80 – cincuenta y cinco mil quinientos trece soles con ochenta céntimos - asumiendo las cargas financieras correspondientes. Y depositante de dicho concepto, en la suma de S/7.100.13 – siete mil cien soles con trece céntimos - en una entidad financiera de CTS de la demandante.
- c) IMPONER a la demandada la obligación del pago de los costos del proceso, que debe liquidarse en ejecución de sentencia conforme al proloquio.



- d) EXCEPTUAR a la demandada del pago de las costas del proceso.
- e) FACULTAR al demandado a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.
- f) INFUNDADA LA DEMANDA, respecto de los reintegros por bonos jurisdiccionales pretendidos, por no discriminación (enero de 1993 a agosto del 2003).

2.- REVOCAR Sentencia N° 098-2021-GJGI, contenida mediante Resolución N° 05, de fecha 15 de abril del 2021, corregida e integrada mediante Resolución N° 06, de fecha 05 de mayo del 2021, en el cual se declaró infundada la demanda; por lo que, reformándola, se declara fundada, ordenando lo siguiente:

- a) El recálculo de reintegro de remuneraciones y su incidencia dentro del bono por función jurisdiccional a razón a S/. 1,000.00 Soles; estableciendo una incidencia en los beneficios sociales por la suma de S/. 154,235.84 (Ciento cincuenta y cuatro mil Doscientos treinta y cinco con 84/100 Soles), con el respectivo depósito de la CTS por la suma de S/. 55,730.36 (Cincuenta y cinco mil Setecientos treinta con 36/100 Soles) y una CTS por depositar correspondiente a S/. 7,100.13 (Siete mil cien con 13/100 Soles).
- b) Se ordena el cálculo de la indemnización vacacional en función a los 10 días de vacaciones que no gozó la actora en el período 2013-2014, por lo que la suma total de vacaciones e indemnización vacacional asciende a S/. 1,866.67 (Mil Ochocientos sesenta y seis con 67/100 Soles).

En los seguidos por **DINA HERLINDA VERASTEGUI VERA** contra la entidad **PODER JUDICIAL**, sobre pago de bono por función jurisdiccional y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.

JLLF/LJBB