



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

*Sumilla: Cuando se alegue la existencia de una contratación laboral encubierta vía contrato civil, mercantil o de otra naturaleza distinta a la laboral, el órgano jurisdiccional tiene el deber de analizar la configuración de los elementos esenciales del contrato de trabajo a la luz del plexo normativo que compone el estatuto de protección laboral, aplicando los principios constitucionales laborales y la presunción de laboralidad, conforme a lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.*

Lima, veinticinco de noviembre de dos mil veinticinco

**LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:**

Vista la causa número catorce mil noventa y siete, guion dos mil veintitrés, Loreto; en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha; oído el informe oral; y, producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

**I. MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito de fecha dieciocho de julio de dos mil veintidós, obrante a fojas ciento dieciocho del expediente judicial digital, contra la **sentencia de vista** de fecha catorce de enero de dos mil veintidós, que obra a fojas ciento tres del citado expediente, emitida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Loreto, que **confirma** la sentencia de primera instancia de fecha veintiuno de enero de dos mil veinte en el extremo que declara **infundada** la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa; y, la **revoca** en el extremo que declaró **fundada** la demanda; **reformándola**, la declara **infundada**.



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**II. CAUSALES DEL RECURSO**

Por auto de calificación de fecha veintitrés de octubre de dos mil veinticuatro, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por el demandante por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**
- ii) Infracción normativa del artículo 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

**III. CONSIDERANDO**

**PRIMERO. Antecedentes del proceso**

A fin de contextualizar el análisis de las causales de casación declaradas procedentes, esta Sala Suprema estima oportuno tener como antecedentes del proceso lo siguiente:

*a) Demanda laboral*

El accionante [REDACTED] solicita<sup>1</sup> como pretensión principal, se declare la existencia de una relación laboral indeterminada desde el uno de octubre de dos mil ocho a la actualidad, dentro del régimen del Decreto Legislativo N.º 728, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos en el periodo del uno de octubre de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil ocho e invalidez de los contratos administrativos de servicios por el periodo del uno de enero de dos mil nueve a la fecha; y, como consecuencia de ello, se le incluya en planillas, con el puesto que viene desempeñando en la actualidad. Como pretensión acumulada al principal, solicita se reconozcan los beneficios sociales dejados de percibir por los conceptos de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, escolaridad, asignación familiar,

---

<sup>1</sup> La demanda se interpuso el 07 de noviembre de 2019



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

bonificaciones extraordinarias y excepcionales, bono por función jurisdiccional, asignaciones excepcionales, incluidos los pagos de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, por no haberse percibido dichos conceptos en tales periodos. Como pretensión subordinada a la principal, solicita se ordene el pago de S/ 232,182.65, por los conceptos de reintegro de gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, bono por función jurisdiccional, asignaciones excepcionales, bonificaciones extraordinarias y excepcionales, asignación familiar y escolaridad; más el pago de honorarios profesionales e intereses legales.

Como fundamentos de hecho de su demanda alega, en esencia, que inició labores para la demandada el uno de octubre de dos mil ocho por contratos de locación de servicios, realizando labores de Seguridad y Vigilancia. A partir del uno de enero de dos mil nueve es contratado bajo el contrato administrativo de servicios hasta la actualidad. Alega que, viene prestando servicios de forma continua, conforme a los roles de turnos de trabajo, y de forma personal, por lo que reúne las características propias del contrato de trabajo a plazo indeterminado, toda vez que los servicios de Vigilante son de naturaleza permanente.

*b) Sentencia de primera instancia*

El juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Maynas de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante **sentencia** de fecha veintiuno de enero de dos mil veinte, declaró **infundada** la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa y **fundada** la demanda; en consecuencia, se declara la relación laboral a plazo indeterminado; asimismo, se dispone el pago de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación jurisdiccional, asignaciones excepcionales, asignación familiar, escolaridad, reintegro de la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones por incidencia del bono por función



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

**CASACIÓN N.° 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.° 29497**

jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales y pago de bonificaciones extraordinarias; en consecuencia, **ordena** que la demandada pague al demandante la suma de S/ 79,300.00 por concepto de bono por función jurisdiccional; la suma de S/ 65,240.00 por concepto de bono por Decretos Supremos N.° 045-2003-EF, N.° 16-2004-EF, Decreto de Urgencia N.° 017-2006, Ley N.° 29142 y Decreto Supremo N.° 002-2016; la suma de S/ 49,794.46 por concepto de gratificaciones legales y su incidencia por el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales; S/ 4,300.00 por concepto de escolaridad; la suma de S/ 10,014.00 por concepto de asignación familiar; la suma de S/ 6,900.00 por concepto de bonificaciones extraordinarias del Decreto de Urgencia N.° 001-2008, Ley N.° 29324, Decreto Supremo N.° 358 y Decreto Supremo N.° 059-2019, más intereses legales; y, se **ordena** a la demandada efectúe el depósito de la compensación por tiempo de servicios y reintegro del mismo por incidencia del bono jurisdiccional y asignaciones excepcionales, en la suma de S/ 29,993.64, en la entidad bancaria en la que el accionante tenga su cuenta CTS.

El órgano jurisdiccional consideró, principalmente, que de la constancia de prestación de servicios, contrato de locación de servicios, contrato administrativo de servicios, constancias de pagos, boletas de pago, cuaderno de ocurrencias y rol de turnos, así como la propia contestación de demanda, está acreditado que el actor presta servicios personales a la demandada, desarrollando labores de seguridad interna dentro de sus instalaciones, bajo órdenes de un jefe inmediato, con horario de ingreso y salida, conforme se tiene de la copia del cuaderno de ocurrencias y, además, que de la cláusula tercera del contrato de locación de servicios, se precisa que debe presentar informes escritos o verbales que se le solicite, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios se han desnaturalizado, y por ende, transformado la relación laboral en una



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de naturaleza indeterminada; tanto más si los contratos administrativos de servicios han sido suscritos cuando ya la relación contractual se había desnaturalizado.

Sobre el bono por función jurisdiccional, sostiene el juzgador que se debe tener presente que el cargo del actor es de agente de seguridad interna, siendo contratado para que realice las funciones de vigilancia, custodia de bienes, trámites administrativos, entre otros, actividades que realiza un personal dependiente de la demandada, con lo que se concluye que, en la práctica, resulta ser un personal administrativo; más aún que la demandada, al contratar al actor mediante contratos administrativos de servicios, tácitamente lo considera como tal, debiendo acotarse que, de acuerdo a la experiencia diaria del juzgador, resulta inobjetable que el personal de seguridad interna realiza, además, actividades administrativas, como la entrega de documentos internos, notificaciones judiciales y, en otras ocasiones, hasta son derivados como apoyo en funciones auxiliares dentro de los órganos jurisdiccionales, por lo que para efectos de viabilizar la liquidación a efectuar por este concepto, debe equipararse al actor como auxiliar administrativo.

*c) Sentencia de Vista*

La Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante **sentencia de vista** de fecha catorce de enero de dos mil veintidós, resolvió **confirmar** la sentencia apelada que declaró **infundada** la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa; y, la **revoca** en el extremo que declaró **fundada** la demanda; **reformándola**, la declara **infundada**.

La Sala Superior determinó que, no está probado en autos que exista el elemento que determine la desnaturalización de los contratos, por cuanto la constancia de prestación de servicios y contrato de servicios no personales *per se* solo acreditarían la existencia de una relación de servicios, la misma que no necesariamente puede darse en el ámbito laboral, sino también en



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

el civil. Por lo que, los medios probatorios son insuficientes para acreditar todos los elementos de un contrato de trabajo: prestación personal, remuneración y subordinación. Luego, el actor fue contratado bajo contratos administrativos de servicios, los cuales se celebran a plazo determinado y son renovables; contrato que es legal, válido y de carácter transitorio.

Sobre el bono por función jurisdiccional, las Resoluciones Administrativas N.º 193-99-TP-CME-PJ y N.º 305-2011-P/PJ señalan que este beneficio se otorga a favor, entre otros, de Técnicos, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo en actividad de carácter permanente, cualquiera que sea el régimen legal que regule su situación laboral; y se excluye el personal contratado a plazo fijo, esto es, no se encuentra dentro de los beneficiarios, los que ejercen labores de resguardo, custodia y vigilancia, ya que por la actividad que realizan, no efectúan actividades de naturaleza jurisdiccional o administrativa, por cuanto son trabajadores que solo se dedican a cuidar, proteger y/o salvaguardar los bienes y propiedades de la empleada; además que dentro del CAP de la demandada, los que realizan dichas actividades no se encuentran dentro del personal que realiza funciones jurisdiccionales ni administrativas.

**SEGUNDO. Infracción normativa**

Conforme a lo señalado precedentemente, corresponde analizar si el Colegiado Superior, al emitir la sentencia de vista, incurrió en infracción normativa de los artículos 4 y 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, normas que establecen lo siguiente:

***Ley de Productividad y Competitividad Laboral***

***“Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.***



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

*El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.*

*También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.*

**"Artículo 6.-** *Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.*

*No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto."*

**TERCERO. Delimitación del pronunciamiento casatorio**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si corresponde declarar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, bajo el régimen laboral privado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, con el otorgamiento a favor del demandante de los beneficios que por ley le correspondería.

**Respecto a la causal de infracción normativa del artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**CUARTO.** El recurso de casación plantea como problema jurídico determinar cuándo se puede concluir en la existencia de una relación laboral indeterminada y continua en el tiempo, ello en el marco de la regulación normativa sustantiva y procesal peruana. Para resolverlo, iniciamos nuestro razonamiento haciendo referencia a lo regulado en el artículo 22° de la Constitución que reconoce el derecho al trabajo como derecho fundamental, en los siguientes términos:

“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de la realización de la persona”<sup>2</sup>, y en el artículo 23 de la misma Carta Magna, según el cual el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado y “[...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador [...]”.

**QUINTO.** Asimismo, el artículo 26° de la Constitución *acoge* el principio de igualdad sin discriminación, el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el principio protector, los que deben ser plenamente garantizados en toda relación laboral, en tanto prescribe:

**Artículo 26.-** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

---

<sup>2</sup> El Tribunal Constitucional sobre el derecho al trabajo ha señalado lo siguiente: “El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**SEXTO.** La principal manifestación de la protección constitucional antes citada viene a ser la presunción de laboralidad regulada en el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que desarrolla –y concreta– principios que integran el estatuto de protección laboral, como es el principio de primacía de la realidad, el principio de continuidad y el principio de causalidad.

**SÉPTIMO.** Sobre el principio de primacía de la realidad, el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 1944-2002-AA/TC, ha señalado que: “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Resulta claro hasta aquí, que elucidar un hecho prefiriendo lo que ocurre en la realidad y pretiriendo las formas es para la jurisdicción del trabajo, es un imperativo constitucional y legal. Sobre el principio de continuidad y causalidad en la contratación laboral, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el sentido que:

“[...] el régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido.” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento).

**OCTAVO.** Estos principios constitucionales laborales que integran el estatuto de protección laboral consagrados expresamente en la *norma normarum*, como lo evidencia la doctrina jurisprudencial vinculante citada, vienen a ser los parámetros que inspiran la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

laboral. Así lo establece también el Tribunal Constitucional en la STC 008-2005-AI/TC, al señalar que los principios constitucionales laborales son:

“[...] **reglas rectoras** que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, **amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos**, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas” (fundamento 20).

Y es que el contrato de trabajo dada su naturaleza, amerita un estatuto de protección especial, de carácter tuitivo a favor del trabajador, debido a la existencia de disparidad *estructural*<sup>3</sup> entre las partes contractuales: el trabajador y el empleador. Nuestra Constitución consagra, pues un principio tuitivo a favor del trabajador que se infiere de las propias normas constitucionales laborales (artículos 23º y 26º de la Constitución) y que son consecuencia inexorable del principio del Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43 y 3 de la Constitución (STC 1121-2001-AA/TC, fundamento 12, b).

**NOVENO. Elementos esenciales del contrato de trabajo**

Conforme al citado artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tres son los elementos esenciales del contrato de trabajo: **i)** la prestación personal de servicios, **ii)** la remuneración y, **iii)** la subordinación. Lo que significa que, en tanto y en cuanto se configuren estos tres elementos esenciales, la relación jurídica entre las partes será indiscutiblemente de naturaleza laboral, aun cuando en los documentos formalmente se haya celebrado una contratación de naturaleza distinta (principio de primacía de la realidad).

---

<sup>3</sup> Estructural, en tanto se replica o repite cada vez que se configura el supuesto de hecho que regula el contrato de trabajo.



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**DÉCIMO.** Es oportuno también enfatizar que, la subordinación es el elemento que distingue al contrato de trabajo de otras modalidades de contratación de naturaleza civil o mercantil. En efecto, como indica la doctrina:

“la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es la propia del contrato de trabajo (artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios reguladas por el derecho civil o mercantil existe autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra, según los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respectivamente)”<sup>4</sup>.

**DÉCIMO PRIMERO. Facilitación probatoria y presunción de laboralidad**

Sobre la base de los elementos esenciales del contrato de trabajo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), a través de la Recomendación número 198, desarrolla en el numeral 13, los indicios de laboralidad o de la existencia de una relación laboral, en los siguientes términos:

“[...] el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; **que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad**, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica

---

<sup>4</sup> NEVES MUJICA, Javier (2018). Introducción al derecho del trabajo. Cuarta edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, p. 35.



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”

**DÉCIMO SEGUNDO.** El establecimiento y/o regulación de indicios de laboralidad, en la recomendación 198 -OIT-, obedece a la necesidad de facilitar la determinación de la existencia de un contrato de trabajo (numeral 11<sup>5</sup>), bajo la lógica de la disparidad entre las partes que celebran el contrato de trabajo en el marco del cual el trabajador viene a ser una persona natural, que trabaja para obtener una remuneración, que por lo general viene a ser la única fuente principal de ingreso y lo hace subordinándose al empleador, quien tiene facultades para dirigir, fiscalizar e incluso sancionar disciplinariamente al trabajador.

**DÉCIMO TERCERO.** Esta disparidad justifica el establecimiento y/o uso de herramientas o técnicas jurídicas que facilitan la comprobación de los elementos

---

<sup>5</sup> El numeral 11 de la Recomendación 198 de la OIR, prescribe:

*“11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:*

- (a) Admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;*
- (b) Consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y*
- (c) Determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes”.*



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

esenciales del contrato de trabajo, tales como: el principio de facilitación probatoria (*numeral 11 literal (a) de la Recomendación 198 de la OIT*) o la presunción de laboralidad (*numeral 11 literal (b) de la Recomendación 198 de la OIT*), ambas acogidas en nuestro ordenamiento positivo, específicamente en el artículo 23.2 de la Ley N.º 29497-Ley Procesal del Trabajo, según el cual: “23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”

**DÉCIMO CUARTO.** Entonces, la carga probatoria del trabajador se limita a la acreditación del elemento del contrato de trabajo de mayor accesibilidad probatoria, esto es, la prestación de servicios que activa la presunción de laboralidad que venimos analizando, por la cual se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y continuo; y, revierte la carga al empleador, quien debe desvirtuar la relación laboral que se presume, acreditando la existencia de una relación contractual distinta y discontinua en el tiempo.

**DÉCIMO QUINTO.** En ese sentido, cuando se invoque la condición de trabajador y alegue la existencia de una contratación laboral encubierta vía contrato civil, mercantil o de otra naturaleza distinta a la laboral, el órgano jurisdiccional tiene el deber de analizar la configuración de los elementos esenciales del contrato de trabajo a la luz del plexo normativo que compone el estatuto de protección laboral, aplicando los principios constitucionales laborales y la presunción de laboralidad en el marco del sistema dinámico de cargas probatorias regulado en el artículo 23º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**DÉCIMO SEXTO.** La parte recurrente argumenta, esencialmente, que se ha incurrido en infracción normativa del artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues el Colegiado Superior al desestimar su pretensión de



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos de servicios, sin tomar en cuenta el principio de primacía de la realidad, ya que al desempeñar el cargo de Resguardo y Seguridad para el Poder Judicial, en su relación contractual han concurrido los elementos esenciales del contrato de trabajo, a saber, la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación.

**DÉCIMO SÉPTIMO.** Ahora bien, las instancias de mérito han determinado que el demandante viene prestando servicios de manera continua, como Resguardo, custodia y vigilancia de la Corte Superior de Justicia de Loreto, desde el uno de octubre al treinta y uno de diciembre de dos mil ocho, bajo un contrato de servicios no personales; y a partir de enero de dos mil nueve a la actualidad, bajo el contrato administrativo de servicios.

**DÉCIMO OCTAVO.** Como se advierte, el demandante ha prestado servicios en un primer momento, mediante un contrato de locación de servicios. Al respecto, este tipo de contratos se encuentran regulados en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil, en el cual participan el acreedor de los servicios, por un lado, llamado “comitente”, y por el otro, quien presta los servicios denominados el “locador”. Además, tiene como objeto una prestación de servicios que realiza el locador de manera independiente, esto es, sin seguir normas o directrices emanadas del comitente y sin ser pasible de sanción disciplinaria por parte del comitente. En ese sentido, la jurisprudencia laboral a través de diversos pronunciamientos ha destacado que el principal elemento distintivo entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios es la ausencia del elemento subordinación en este último.

**DÉCIMO NOVENO.** En el presente caso, no existe controversia sobre la prestación personal de servicios del trabajador demandante como Resguardo, custodia y seguridad para el Poder Judicial, actividad en la que se presenta el



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

elemento de la subordinación, pues necesariamente es la entidad demandada la encargada de darle las indicaciones y las órdenes al trabajador sobre qué labores cumplir y de establecer el horario de trabajo al que debía sujetarse; tal como se aprecia de las copias del cuaderno de ocurrencias y el rol de turnos, documentos que han sido valorados por el juez de primera instancia, por lo que está acreditado que el actor ha prestado servicios para la demandada, como Resguardo, Custodia y Vigilancia en la sede central de la Corte Superior de Justicia de Loreto, desde el uno de octubre de dos mil ocho, realizando labores dentro de las instalaciones de la demandada, percibiendo una remuneración y cumpliendo un horario de trabajo, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el contrato de locación de servicios se ha desnaturalizado, debiendo ser considerado, desde el inicio de sus labores, bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728.

**VIGÉSIMO.** Seguidamente, se ha acreditado que el actor ha estado sujeto al contrato administrativo de servicios desde el mes de enero de dos mil nueve hasta la actualidad, desempeñando el mismo cargo y percibiendo una remuneración; por tanto, se ha configurado un supuesto de invalidez del contrato administrativo de servicios, conforme al II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días 8 y 9 de mayo de 2014; por lo que, corresponde reconocer un vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes desde tal fecha a la actualidad, en aplicación de los artículos 22 y 23º de la Constitución Política del Estado y la presunción legal relativa acogida en el primer párrafo del artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

**VIGÉSIMO PRIMERO.** Por lo tanto, cuando la Sala Superior concluye que entre las partes no existe una relación laboral a plazo indeterminado conforme al régimen laboral privado, porque la parte actora no habría cumplido con acreditar la concurrencia de los tres elementos típicos de un contrato de trabajo, incurre en



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

evidente **infracción normativa del artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, por lo que, la causal denunciada deviene en **fundada**.

**Respecto a la causal de infracción normativa del artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** El artículo 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que la remuneración viene a ser el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Es decir, en tanto se trate de un pago en contraprestación al servicio prestado de forma personal, este tendrá la condición de remuneración, siempre que sea de libre disposición del trabajador, independiente de la forma o la denominación en la que se otorgue dicho pago. Es decir, a este pago podría denominársele salario, destajo, básico, comisión, etcétera, lo cual será irrelevante porque si se comprueba que es una contraprestación al servicio prestado de forma directa y subordinada por una persona natural, entonces se considerará remuneración.

**VIGÉSIMO TERCERO.** La remuneración puede estar integrada por varios conceptos, los que obedecerán a la prestación efectiva de los servicios del trabajador o a su condición como tal. Por otro lado, ésta cuenta con una determinada estructura, integrada por una remuneración principal (que puede denominarse básico) y remuneraciones complementarias. La remuneración fija, denominada también básica o sueldo base, tiene como referencia o piso legal, a la remuneración mínima legal y la remuneración complementaria se encuentra recogida en nuestro ordenamiento laboral, solo para determinar el cálculo de los beneficios sociales que le puede corresponder a un trabajador.

**VIGÉSIMO CUARTO.** Ahora bien, respecto a las **remuneraciones en el sector público**, tenemos las escalas remunerativas aprobadas mediante decreto



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

supremo, que resultan aplicables a los agentes que se encuentren dentro de su supuesto de hecho; sin perjuicio de que, para percibir las deudas, para percibir las deudas deban encontrarse dentro de la estructura orgánica de la entidad demandada, no siendo suficiente el ejercicio de funciones de carácter permanente o el simple reconocimiento de un contrato a plazo indeterminado o la desnaturalización de los contratos de locación de servicios o invalidez de los contratos administrativos de servicios, dado que, dichas categorías o escalas remunerativas se otorgarán con cargo al presupuesto público aprobado anualmente y por la fuente de financiamiento de recursos ordinarios; y, siempre que el trabajador acredite contar con el perfil del cargo o nivel cuyo reconocimiento solicita, conforme a los requisitos exigidos en los instrumentos de gestión de cada entidad pública.

**VIGÉSIMO QUINTO.** En tal sentido, en cuanto al pago del **bono por función jurisdiccional** debe considerarse que las normas que lo regulan, como son las **Resoluciones Administrativas N.º 193-99-TP-CME-PJ y N.º 305-2011-P/PJ** señalan lo siguiente: *“Otorgar la Bonificación por Función Jurisdiccional a favor de: (...) b) Técnicos, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo en actividad de carácter permanente, cualquiera que sea el régimen legal que regule su situación laboral. Se excluye el personal contratado a plazo fijo”*. En ese mismo sentido, las **asignaciones excepcionales** otorgadas por el **Decreto Supremo N.º 016-2004-EF, Ley N.º 29142, Decreto Supremo N.º 045 -2003-EF, Decreto de Urgencia N.º 017-2006 y Decreto Supremo N.º 002-201 6-EF** precisan que estos beneficios se otorgan al personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial.

**VIGÉSIMO SEXTO.** De lo anterior, advertimos que, el requisito para percibir el bono por función jurisdiccional consiste en ostentar la condición de trabajador de la demandada con vínculo laboral, vigente y permanente, como Técnico, Auxiliar Jurisdiccional o Personal Administrativo, esto es, no se encuentra dentro de los beneficiarios, el personal que ejerce labores de resguardo, custodia y vigilancia, pues sus actividades no son de naturaleza jurisdiccional ni administrativa;



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

**CASACIÓN N.° 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.° 29497**

ocurriendo lo mismo con las asignaciones excepcionales reguladas por las citadas normas, que otorgan tales asignaciones, de forma mensual, a favor del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, no pudiendo ser extensivas al demandante, dado que sus funciones como personal de vigilancia no son de carácter jurisdiccional ni ha demostrado en el proceso el ejercicio de labores administrativas que coadyuve a la función jurisdiccional, en tanto que sus labores están orientadas a la protección o salvaguarda de los bienes e instalaciones de propiedad de la empleada. En ese sentido, coincidiendo con la Sala Superior que ha desestimado este extremo de la demanda, la causal de **infracción normativa del artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral** deviene en **infundada**.

#### **IV. DECISIÓN**

Por tales consideraciones, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante [REDACTED] mediante escrito de fecha dieciocho de julio de dos mil veintidós, obrante a fojas ciento dieciocho del expediente judicial digital; y, **actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la **sentencia de primera instancia** de fecha veintiuno de enero de dos mil veinte, en el **extremo** que declara **fundada** la demanda, en consecuencia, declara la desnaturalización del contrato de locación de servicios, invalidez de los contratos administrativos de servicios y, declara la relación laboral a plazo indeterminado; asimismo, dispone el pago de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, asignación familiar, escolaridad y bonificaciones extraordinarias; y la **REVOCARON** en el **extremo** que **ordena** el pago de la bonificación por función jurisdiccional y asignaciones excepcionales otorgadas por el Decreto Supremo N.° 016-2004-EF, Ley N.° 29142, Decreto Supremo N.° 045-2003-EF, Decreto de Urgencia N.° 017-2006 y Decreto Supremo N.° 002-2016-EF y su incidencia en los beneficios sociales; **REFORMÁNDOLA**, la declararon **INFUNDADA** en dichos **extremos**;



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

**CASACIÓN N.º 14097-2023  
LORETO  
BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**ORDENARON** que en ejecución de sentencia se realice una nueva liquidación de los beneficios sociales reconocidos en la sentencia de primera instancia, con el correspondiente pago de intereses legales; excluyendo en el cálculo, el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales; con lo demás que contiene; en los seguidos por el recurrente contra el Poder Judicial, sobre bono por función jurisdiccional y otros; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano, conforme a ley; y *los devolvieron, Notificándose. Interviene como ponente la señora Jueza Suprema De La Rosa Bedriñana.-*

**SS.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**RUEDA FERNÁNDEZ**

**PEREZ RAMIREZ**

**BELTRÁN PACHECO**

**JIMÉNEZ LA ROSA**

*Sfrl/crtc*