



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

CASACIÓN N.° 14972-2023

LIMA

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

Sumilla: El contrato de suplencia queda desnaturalizado por fraude cuando la trabajadora suplente deja de realizar las funciones propias del cargo que se buscó suplir, puesto que la finalidad de este tipo de contratación implica cubrir una plaza determinada y plenamente identificable, con sus propias características y funciones. Sin embargo, si se utiliza como un mecanismo para encubrir otra contratación, evidentemente no se estará cumpliendo con el objeto de la suplencia.

Lima, veinticuatro 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 presente causa número catorce mil novecientos setenta y dos, guion dos mil veintitrés, guion **LIMA**, llevada a cabo en la fecha, y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós, interpuesto por el demandado, **Poder Judicial**, representado por el Procurador Público, contra la sentencia de vista de fecha nueve de noviembre de dos mil veintidós, que **revocó** la sentencia apelada de fecha diecisiete de mayo de dos mil veintidós, en el extremo que declaró infundado el reintegro de remuneración y bono por función jurisdiccional, **reformándolo**, declaró **fundado**, **confirmando** lo demás que contiene, **modificando** el monto ordenado a pagar.

II. CAUSALES PROCEDENTES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha dieciséis de setiembre de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró la procedencia del recurso de casación interpuesto, por la parte demandada, respecto de las siguientes causales:



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

CASACIÓN N.° 14972-2023

LIMA

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

- i. **Infracción normativa del artículo 61 del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR.**
- ii. **Infracción normativa del artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR y del inciso a) del artículo 19 del Decreto Supremo N.° 001-97-TR.**

En ese sentido, interviniendo en el estado en que se encuentra el proceso, a esta Sala Suprema le corresponde emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

III. CONSIDERANDOS

Consideraciones previas

PRIMERO. Del desarrollo del proceso

- a) **De la pretensión demandada:** Mediante escrito de demanda de fecha veintiséis de julio de dos mil veintiuno, la actora [REDACTED] tiene como **pretensiones principales:** i) Se ordene la desnaturalización del contrato de trabajo y se declare judicialmente la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado dentro del marco del Decreto Legislativo N° 728, al haberse producido la desnaturalización de los contratos de suplencia desde el doce de enero de dos mil dieciocho a la actualidad por infracción al literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, ii) Se ordene el reintegro de la remuneración y bono por función jurisdiccional como “Especialista Legal” o “Secretario Judicial”, iii) Se declare el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, debiendo constituirse como parte integrante de las remuneraciones con incidencia en las gratificaciones legales y



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

compensación por tiempo de servicios, agregando los reintegros por el cargo de “Especialista Legal”; y como **pretensiones accesorias**: iv) Se ordene la incidencia en el pago de las gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, v) Se ordene el reintegro de gratificaciones legales, bono extraordinario, compensación por tiempo de servicios, vi) Se ordene el pago de los intereses legales, financieros, y vii) Se ordene el pago de los costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Trigésimo Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, por sentencia de fecha diecisiete de mayo de dos mil veintidós, declaró **fundada en parte** la demanda; en consecuencia: declaró la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada desde el doce de enero de dos mil dieciocho; consecuentemente, determinó la existencia de una relación laboral dentro de lo previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR, su reglamento y normas afines; ordenó a la demandada cumpla con pagar la suma de S/ 2,937.55 por concepto de pago y reintegro de gratificaciones legales y bonificación extraordinaria; más intereses legales y costos del proceso; ordenó a la demandada deposite la compensación por tiempo de servicios en la entidad bancaria donde se efectúan los depósitos a la accionante por el monto de S/ 1,376.76, más intereses legales y financieros; e infundada la demanda en lo demás que contiene. Sin costas.

c) Sentencia de segunda instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, mediante sentencia de vista de fecha nueve de noviembre de dos mil veintidós, **revocó** la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda en el extremo que declara infundado el reintegro de remuneración y bono por función jurisdiccional y



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

por incidencia de los mismos el reintegro de gratificaciones legales y compensación por tiempo de servicios, **reformándolo**, declaró **fundado**.

Asimismo, la Sala Superior **confirmó** la sentencia de primera instancia en lo demás que contiene, **modificando** el monto ordenado a pagar; en consecuencia: declaró la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada desde el doce de enero de dos mil dieciocho, determinándose la existencia de una relación laboral dentro de lo previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97 -TR, su reglamento y normas afines, ordenó a la demandada cumpla con pagar la suma de S/ 2,937.55 por concepto de pago y reintegro de gratificaciones legales y bonificación extraordinaria más intereses legales, ordenó a la demandada cumpla con pagar a la actora la suma de S/ 24,196.00 por reintegro de remuneraciones y bono por función jurisdiccional, y por incidencia de estos conceptos el reintegro de gratificaciones por diferencia remunerativa, más intereses legales, ordenó a la demandada deposite la compensación por tiempo de servicios en la entidad bancaria donde se efectúan los depósitos a la accionante por el monto de S/ 2,739.40, más intereses financieros, condena a la parte demandada al pago de costos del proceso, exonerándola del pago de costas del proceso.

Respecto al recurso de casación

SEGUNDO. El recurso de casación tiene como fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el artículo 384 del Código Procesal Civil; de ahí que la función esencial de la Corte de Casación sea el control jurídico y no el reexamen de los hechos.



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Respecto a la causal de infracción normativa, según Rafael de Pina: *“El recurso de casación ha de fundarse en motivos previamente señalados en la ley. Puede interponerse por infracción de ley o por quebrantamiento de forma. Los motivos de casación por infracción de ley se refieren a la violación en el fallo de leyes que debieran aplicarse al caso, a la falta de congruencia de la resolución judicial con las pretensiones deducidas por las partes, a la falta de competencia etc.; los motivos de la casación por quebrantamiento de forma afectan (...) a infracciones en el procedimiento”*¹. En ese sentido, se entiende que la causal de infracción normativa supone una violación a la ley, la que puede presentarse en la forma o en el fondo².

En ese sentido, el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter excepcional, cuya concesión y presupuestos de admisión y procedencia están vinculados a los *‘fines esenciales’* para los cuales ha sido previsto, esto es, la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, como es señalado en el primer párrafo de la presente consideración; siendo así, sus decisiones en el sistema jurídico del país tienen efectos multiplicadores y, a su vez, permiten la estabilidad jurídica y el desarrollo de la nación, de allí la importancia de aquellas.

Del mismo modo, corresponde mencionar de manera preliminar, que la función nomofiláctica del recurso de casación garantiza que los Tribunales Supremos sean los encargados de salvaguardar el respeto del órgano jurisdiccional al derecho objetivo, evitando así cualquier tipo de afectación a normas jurídicas materiales y procesales, y procurando, conforme se menciona en el anotado artículo 384 del Código Procesal Civil, su adecuada aplicación al caso concreto.

¹ De Pina, Rafael. (1940). *Principios de Derecho Procesal Civil*. México: Ediciones Jurídicas Hispano Americana; p. 222.

² Escobar Fornos, Iván. (1990). *Introducción al proceso*. Bogotá: Editorial Temis; p. 241.



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

Delimitación del objeto de pronunciamiento

TERCERO. Este Supremo Tribunal centrará su análisis en determinar si, la Sala Superior al emitir la sentencia de vista incurrió en las infracciones denunciadas relacionadas con el contrato de suplencia, remuneración y remuneraciones no computables, a fin de dilucidar si el contrato de suplencia celebrado entre las partes resulta válido, además de establecer si el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales ostentan naturaleza remunerativa.

CUARTO. Las causales casatorias materiales

4.1. Las disposiciones normativas materia de análisis comprendidas en el TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR:

Artículo 61.- “El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo”

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



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

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.”

4.2. En relación al Decreto Supremo N.° 001-97-TR:

***Artículo 19, inciso a):** “No se consideran remuneraciones computables las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego”.*

Sobre la infracción normativa del artículo 61 del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR

La contratación laboral en el Perú

QUINTO. En nuestro sistema normativo la contratación laboral a plazo indeterminado viene a ser la regla general, mientras que la contratación modal se constituye como una excepción a dicha regla, en la medida que los contratos a plazo indeterminado se presumen a partir de la comprobación de sus elementos



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

esenciales, e incluso pueden celebrarse de forma verbal (sin ninguna formalidad), en cambio, los contratos modales solo pueden ser celebrados en los casos y con los requisitos que la ley establece.

En ese mismo sentido, respecto al carácter excepcional de la contratación modal, el Tribunal Constitucional señaló:

“(...) los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 3).

Así pues, es evidente que en nuestro sistema general de contratación en materia laboral se supone como regla general la contratación indefinida y de forma excepcional la contratación temporal, la cual responde a necesidades específicas y transitorias de la empresa. Por lo que, naturalmente nuestro sistema legal y constitucional autoriza la suscripción de contratos modales, siempre y cuando obedezcan a la temporalidad y excepcionalidad de la labor contratada. La duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que la propició, según lo ha señalado el Tribunal Constitucional³, por ello, no basta que las partes hagan referencia al tipo contractual o efectúen una remisión a las normas que regulan la contratación temporal, pues necesariamente debe contener la causa objetiva que justifica la contratación, precisándose además en el contrato de trabajo porqué la causa señalada motiva una contratación temporal.

³ Sentencia del 9 de octubre de 2002 recaída en el Exp. N° 1397-2001-PA/TC (f. j. 3).



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Desnaturalización de la contratación modal por contravención al orden público

SEXTO. El artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), establece los supuestos de desnaturalización de los contratos modales, cuyo efecto es precisamente considerar a la relación laboral como uno de carácter indeterminado. Dicha norma glosa:

“Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

De tal modo, un contrato modal se considerará como uno a plazo indeterminado si se configura alguno de los supuestos de desnaturalización regulados en el artículo 77 de la LPCL, es decir, el contrato modal celebrado en contravención al orden público acarrea como consecuencia considerar a dicha contratación como una a plazo indeterminado; ello atendiendo al carácter excepcional de la contratación modal. Así, un contrato modal vulnera el orden público y por ello es nulo (consecuencia regulada en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil) cuando la contratación temporal excede los límites temporales establecidos para cada modalidad contractual, si el trabajador continúa laborando pese a que se



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

CASACIÓN N.° 14972-2023

LIMA

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

venció el plazo de su contratación modal o la obra que justificaba su contratación temporal, o, cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude a la ley.

Sobre la última causal de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, regulado en el artículo 77 inciso **d)** de la LPCL, es necesario precisar que el fraude a la ley se refiere al incumplimiento de los requisitos y/o las formalidades establecidas por el legislador para la celebración válida de un contrato modal, entendiéndose por estos: **i)** que el contrato modal se celebre por escrito; **ii)** que se consigne de forma expresa su duración; y, **iii)** que se señale de forma expresa las causas objetivas determinantes para su celebración, tal como establece el artículo 72 de la LPCL. En cuanto a las causas objetivas, estas dependerán del tipo de contrato modal celebrado, que tienen como fundamento el principio de causalidad previsto en el artículo 53 de la LPCL, que prescribe:

“Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”

En esa línea, existe fraude a la ley laboral en la celebración de los contratos modales, conforme al artículo 77 inciso d) de la LPCL, cuando la naturaleza de los servicios objeto de contratación corresponda a actividades ordinarias y permanentes, en tanto la contratación modal es excepcional y, como tal, solo procede cuando tiene por objeto el desarrollo de labores de alcance limitado en el tiempo, sea por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

o por la concurrencia de determinadas circunstancias previstas por el legislador en cada uno de los contratos modales⁴.

En buena cuenta, resulta importante precisar que, cuando el legislador **exige la consignación de la causa objetiva** de contratación como requisito de validez de la contratación modal, esta no puede ser satisfecha con la sola consignación del cargo y del tiempo de contratación, tampoco se satisface dicha exigencia con la enunciación de las funciones a desempeñar por el trabajador contratado, sino que se debe expresar las razones por las que se justifica la contratación modal a la luz de las exigencias legales establecidas por el legislador para el contrato modal a celebrar. Solo señalar el cargo, las funciones o la duración del contrato, desnaturaliza el contrato modal, cualquiera sea la modalidad empleada, en tanto ello también constituye un supuesto de fraude a la ley laboral.

Contrato modal de suplencia

SÉPTIMO. El contrato modal de suplencia se encuentra regulado en el artículo 61 de la LPCL, de la siguiente manera:

“Artículo 61.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de

⁴ En ese mismo sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, en tanto refiere que el contrato modal se desnaturaliza en uno indeterminado por simulación o fraude a la ley, cuando “*la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad*” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 4).



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.”

Al respecto, sobre este tipo de contrato, el Tribunal Constitucional en el segundo párrafo del considerando 3.3.2., de la sentencia emitida en el Expediente N.º 02796-2012-AA/TC ha establecido:

“[...] En este sentido, la temporalidad del contrato de suplencia deriva de la sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. Por ello, este Tribunal considera que el contrato de suplencia se celebra con fraude al Decreto Supremo N° 003-97-TR cuando el trabajador suplente desde un inicio no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo”.

Por consiguiente, la causa objetiva que justifica la validez de este contrato modal consiste en la **sustitución de un trabajador estable de la empresa**, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por causa justificada establecida por ley, por tanto, será válido el contrato modal por suplencia que cumpla con especificar: i) el trabajador estable de la empresa; ii) las razones que originan la suspensión de su contrato de trabajo; y, iii) la plaza liberada en la cual es contratado el trabajador suplente.

El poder de dirección en el marco de un contrato modal de suplencia

OCTAVO. El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. En mérito a dicha facultad, el empleador puede organizar y dirigir la actividad laboral del trabajador para adaptarla a las nuevas



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

circunstancias que exige el avance tecnológico y científico; haciéndose hincapié que debe respetar lo pactado en el contrato de trabajo.

NOVENO. En nuestro sistema normativo laboral, el poder de dirección se encuentra regulado en el artículo 9 de la LPCL, conforme a lo siguiente:

“Artículo 9. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”

DÉCIMO. El empleador mediante su facultad del *ius variandi* puede “modalizar la ejecución del contrato de trabajo (...), para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador”⁵. El artículo 9 de la LPCL citado precedentemente, no establece los alcances de esta facultad, es decir, no indica si las modificaciones pueden ser sustanciales o accesorias, temporales o permanentes, o si puede tener un impacto individual o colectivo; etcétera. Estamos ante una regulación amplia del *ius variandi*.

⁵ Alonso Olea, Manual y Casas Baamonde, Emilia. *Derecho del trabajo*. Decimonovena Edición. Editorial Civitas, Madrid; 2001; pag. 367.



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO PRIMERO. Al respecto, esta Corte Suprema en la Casación N.º 10295-2014-TACNA, ha señalado que esta facultad solo permite modificar *“los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral”*⁶; pues la modificación de aspectos sustanciales del contrato de trabajo importa transformar la relación jurídica inicial en otra distinta, es decir, la novación del contrato de trabajo. Esta potestad encuentra su fuente en uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo: la subordinación, ya que, *“el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral”*⁷. Sin embargo, dicho poder debe enmarcarse dentro del principio de razonabilidad. La delimitación de esta potestad surge del propio carácter sinalagmático del contrato de trabajo y de establecer un equilibrio entre las necesidades que derivan del carácter dinámico de las relaciones laborales y los derechos del trabajador como correlato de la prohibición del fraude a la ley.

DÉCIMO SEGUNDO. En ese tenor, la legislación laboral peruana establece de forma expresa qué condiciones de la prestación del servicio no pueden ser modificadas de manera unilateral por el empleador; supuestos regulados en el artículo 30 de la LPCL, mismos que constituyen el límite al ejercicio del *ius variandi*, tales como: (i) la reducción de la categoría y de la remuneración; asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador (literal b); (ii) el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio (literal c); (iii) los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquiera otra índole (literal f); y, (iv) los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (literal g). También se

⁶ Fundamento Décimo Segundo de la Casación N.º 10295-2014, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

⁷ Fundamento Décimo Segundo de la Casación N.º 10295-2014, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

encuentran las condiciones vinculadas al tiempo de trabajo y el del cambio de lugar de trabajo al teletrabajo, bajo las circunstancias señaladas en la Ley N.º 30036.

DÉCIMO TERCERO. En ese sentido, cuando se pretenda modificar aspectos sustanciales o esenciales del contrato de trabajo, se deberá seguir lo establecido en la ley, o en su defecto, se deberá consultar previamente al trabajador para arribar a acuerdos conjuntos. En aquellas situaciones distintas a las señaladas – modificaciones no sustanciales– el ejercicio de esta potestad se encuentra limitado por el principio de razonabilidad y de necesidades del centro de trabajo. AMÉRICO PLA, señala que para el ejercicio del *ius variandi*, el empleador “*debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio (...). Un derecho tan amplio de la parte empleadora en su formulación, tiene la limitación intrínseca derivada de que debe sustanciarse no en bases arbitrarias, sino en bases razonables*”⁸. Así pues, las modificaciones a la prestación del servicio deben siempre orientarse a superar las situaciones que afecten el desarrollo normal de las actividades del centro de trabajo y que dificultan o impidan la consecución de sus objetivos. Entonces, cuando la modificación unilateral de la relación de trabajo se refiere a cuestiones sustanciales o que no obedezca a una causa objetiva, suficiente y coherente, se convierten en decisiones arbitrarias o injustas, pasibles de ser cuestionadas por el trabajador ante el órgano jurisdiccional.

DÉCIMO CUARTO. Así las cosas, debe quedar sentado que el *ius variandi* se trata de una potestad unilateral pero no discrecional ni mucho menos arbitraria, sino condicionada a los principios de razonabilidad, de causalidad y aspectos no sustanciales del contrato de trabajo. Para tal efecto, serán los órganos jurisdiccionales los encargados de controlar la razonabilidad en orden a determinar si la decisión empresarial es adecuada a las circunstancias causales concurrentes

⁸ PLÁ RODRIGUEZ, Americo. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. Segunda Edición. Ediciones Depalma; Buenos Aires, 1978, pág. 298



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

poniendo énfasis en la realidad de la causa y en sus efectos sobre los contratos de trabajo.

DÉCIMO QUINTO. En ese orden de ideas, el ejercicio de esta facultad en el marco de un contrato de suplencia, importa que el trabajador suplente deberá asumir las obligaciones o responsabilidades propias o de igual naturaleza al puesto o función del trabajo encargado (el cual se sujeta al puesto o cargo, en referencia al desempeño de las funciones). Si las labores son sustancialmente distintas que conlleven a la modificación de aspectos sustanciales del contrato de trabajo, como por ejemplo, el cambio de categoría profesional, entonces, el ejercicio de esta facultad deviene en arbitraria, poniendo de manifiesto la existencia de fraude a la ley laboral. En igual sentido se ha pronunciado esta Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 3942-2015, indicando lo siguiente:

“Si la modificación de funciones se encuentra dentro de la razonabilidad, y las labores no son diametralmente distintas, sino complementarias a las propias funciones que suple teniendo en cuenta la finalidad de las labores de la demandada, pues el Poder Judicial tiene como fin la administración de justicia; lo que conlleva a establecer la existencia de ponderación, dentro de un contexto de balance de razonabilidad entre las labores por las que se contrató y las labores adicionales que se le encomendó”.

Análisis al caso en concreto

DÉCIMO SEXTO. La parte recurrente sostiene que en los contratos suscritos por la demandante se ha consignado en forma expresa su duración y la causa objetiva, la misma que está descrita de manera clara y precisa, lo cual concuerda con lo previsto en el artículo 72 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

DÉCIMO SÉPTIMO. De la revisión de autos se advierte que la parte demandante, [REDACTED] ingresó a laborar el doce de enero de dos mil dieciocho mediante contratos modales de suplencia. Estos contratos modales de suplencia tuvieron como objeto suplir al trabajador [REDACTED] quien por razones de encargatura liberó su plaza. En efecto, de la revisión del contrato de suplencia, se observan las siguientes cláusulas:

*“**CLAUSULA PRIMERA. - EL EMPLEADOR (...)** requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor(a) [REDACTED] [REDACTED] trabajador(a) de la institución, quien se desempeña como **ASISTENTE JUDICIAL**, el mismo(a) que por razones de **ENCARGATURA** libera su plaza de origen.*

***CLAUSULA SEGUNDA. -** Por el presente documento **EL EMPLEADOR** contrata a plazo fijo bajo la modalidad de **SUPLENCIA** los servicios de **EL TRABAJADOR**, para que desempeñe el cargo de **ASISTENTE JUDICIAL**, en la plaza N° **012506 (...)**”*

DÉCIMO OCTAVO. Siendo evidente que la contratación de la demandante tuvo como objeto suplir al servidor judicial [REDACTED] en el cargo de Asistente Judicial debido a que la plaza quedó liberada por razones de encargatura. Por lo que -por lo pronto-, el contrato de suplencia celebrado entre las partes, cumpliría con los requisitos de validez en tanto (i) sustituye a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente y, (ii) se alude la plaza liberada en la cual es contratada la trabajadora suplente.

DÉCIMO NOVENO. No obstante, debe advertirse que en el caso de autos dicha contratación modal pierde su razón de ser cuando, dentro del periodo del contrato de suplencia primigenio (*cuyo periodo comprendía del doce de enero de dos mil*



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

dieciocho hasta el treinta y uno de marzo de dos mil dieciocho)⁹, la entidad demandada, en fecha quince de enero de dos mil dieciocho, a través de la Juez Sra. [REDACTED] toma juramento a la demandante como **Especialista Legal de Ejecución del Quinto Juzgado Contencioso Administrativo**, a pesar de que el contrato modal de suplencia celebrado desde el doce de enero de dos mil dieciocho hasta el treinta y uno de marzo del mismo año establecía que la contratación de la demandante tenía como objeto suplir al servidor [REDACTED] en el cargo de **Asistente Judicial**.

VIGÉSIMO. En efecto, del Acta de Juramentación, de fecha quince de enero de dos mil dieciocho, se observa lo siguiente: *“En Lima, al día quince del mes de enero del dos mil dieciocho, ante la Srta. Juez Titular del Quinto Juzgado Especializado en lo Contencioso Administrativo [REDACTED] la abogada [REDACTED] prestó juramento al cargo de **Especialista Legal de ejecución del Quinto Juzgado Contencioso Administrativo (...)**”*. Consecuentemente, es notorio que el contrato de suplencia queda desnaturalizado por fraude cuando la trabajadora suplente deja de realizar las funciones propias del cargo que se buscó suplir, puesto que la finalidad de este tipo de contratación implica cubrir una plaza determinada y plenamente identificable, con sus propias características y funciones. Sin embargo, si se utiliza como un mecanismo para encubrir otra contratación, evidentemente no se estará cumpliendo con el objeto de la suplencia. En este caso, el trabajador titular tenía el cargo de **Asistente Judicial**, no de **Especialista Legal/Secretario Judicial**, la plaza vacante con **Código N.° 012506**, objeto de la suplencia, tiene un presupuesto asignado en virtud a la plaza de asistente judicial, más no, de especialista legal; por lo que, el contrato de suplencia celebrado por la demandante bajo el cargo de asistente judicial, buscó en realidad, encubrir otra relación laboral independiente y ajena a la que las partes habían suscrito.

⁹ Contrato de Trabajo de Suplencia, de fecha doce de enero de dos mil dieciocho, celebrado entre las partes, a folios 33/34 – EJE.



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

VIGÉSIMO PRIMERO. Así las cosas, cuando se toma juramento a la demandante como **Especialista Legal/Secretario Judicial**, dicha situación se traduce como inobservancia al objeto del contrato de suplencia, trayendo como consecuencia que la misma entidad demandada –hoy recurrente– desnaturalice la aludida contratación, y ello porque su celebración tuvo justificación en la necesidad de cubrir la plaza de **Asistente Judicial** y no la plaza de **Especialista Legal/Secretario Judicial**. Es más, tras la juramentación, la entidad demandada continuó celebrando con la demandante contratos modales de suplencia –fraudulentos– en los que aparentemente suplía al servidor [REDACTED] [REDACTED] en la plaza de Asistente Judicial con **Código N.° 012506**, pero en la realidad de los hechos, realizaba funciones de **Especialista Legal/Secretario Judicial**, ajenas a la razón del objeto del contrato de suplencia, de modo que, no se estaba cubriendo la plaza para la cual contrató, sino otra totalmente diferente, máxime si en el caso de autos, obran resoluciones judiciales, emitidas por el Quinto Juzgado Contencioso Administrativo, mediante los cuales la demandante suscribía como **Especialista Legal**, los que fueron merituados por la Sala Superior.

VIGÉSIMO SEGUNDO. Por otro lado, si bien, la entidad empleadora cuenta con la potestad de dirección, esto es, el *ius variandi*, mismo que posibilita al empleador para modificar aspectos de la prestación personal de servicios, lo cierto es que dicha facultad presenta límites, pues no se configura como un poder absoluto que le permita al empleador alterar aspectos sustanciales del contrato de trabajo. A decir verdad, el empleo del *ius variandi* tiene como objeto modificar cuestiones accesorias del contrato de trabajo más no alterar su esencia en su integridad, pues, en ese escenario ya no estaremos frente un uso legítimo del *ius variandi* sino ante una novación del contrato de trabajo.

VIGÉSIMO TERCERO. En este caso, no se advierte un uso legítimo del *ius variandi* pues las funciones de **Asistente Judicial** son sustancialmente diferentes a las labores de **Especialista Legal/Secretario Judicial**, puesto que, según el



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Manual de Organización y Funciones de la Corte Superior de Justicia de Lima, también examinado por Sala Superior, un **Especialista Legal/Secretario Judicial** tiene entre sus funciones: *“Llevar a cabo las diligencias programadas tanto en el local del Juzgado como fuera del local”, “Dictaminar las resoluciones de mero trámite y autorizarlas”, “Expedir copias certificadas, previa orden judicial”, “Verificar la ejecución y notificación de las Resoluciones”, “Impulsar los procesos en trámite”, “Tomar declaraciones (instructivas, testimoniales, etc)”*, mientras que, el **Asistente Judicial**, se encarga de *“Proyectar Resoluciones que el Juez disponga”, “Proyectar sentencias y autos de casos vistos”, “foliar y coser expedientes”*, por lo que, un **Asistente Judicial** está sujeto a recibir directrices de sus superiores a efectos de ejecutar sus funciones; en cambio, un **Especialista Legal/Secretario Judicial** ostenta mayor capacidad de decisión en tanto puede llevar a cabo diligencias, dictaminar resoluciones (de mero trámite), expedir copias certificadas, tomar declaraciones, **denotándose evidentemente mayor responsabilidad** para un **Especialista Legal/Secretario Judicial**.

VIGÉSIMO CUARTO. Es más, conforme a la Escala Remunerativa, que también fue analizada por Sala Superior, los mencionados cargos corresponden a categorías distintas, en tanto el **Asistente Judicial** pertenece a la categoría de **TÉCNICO 3**, mientras que, el **Especialista Legal/Secretario Judicial** se encuentra comprendido dentro de la categoría de **PROFESIONAL 1**, situación que conlleva a percibir una remuneración mayor, básicamente, por la notable diferencia entre sus funciones y responsabilidades. En ese sentido, es indiscutible que la emplazada se ha extralimitado en el uso del *ius variandi* cuando juramenta a la demandante como **Especialista Legal/Secretario Judicial**, aun cuando la razón de su contratación versaba en suplir a un servidor en el cargo de **Asistente Judicial**. Resaltándose que no es un caso en el cual, en adición de funciones, se modifica la prestación de servicios, sino, un caso en el que se ha alterado la esencia misma del contrato, haciéndolo irreconocible entre las partes.



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

VIGÉSIMO QUINTO. En consecuencia, podemos afirmar que será válido el contrato modal de suplencia mientras cumpla con especificar: i) el trabajador estable de la empresa; ii) las razones que originan la suspensión de su contrato de trabajo; y, iii) la plaza liberada en la cual es contratado el trabajador suplente. Asimismo, el trabajador suplente deberá asumir las obligaciones o responsabilidades propias o de igual naturaleza al puesto o función de trabajo encargado (el cual se sujeta al puesto o cargo que figura en el contrato). De no cumplirse con dicha existencia, nos encontraremos ante un supuesto de desnaturalización por fraude a la Ley. Por lo tanto, se declara **infundada** la causal de **infracción normativa del artículo 61 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR**.

Sobre la infracción normativa del artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR y del inciso a) del artículo 19 del Decreto Supremo N.° 001-97-TR

VIGÉSIMO SEXTO. El artículo 6 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece una presunción de salariedad, mediante la cual, todo lo que el trabajador percibe por la prestación de sus servicios constituye remuneración, ya sea que se otorgue en dinero o en especie, independientemente de la modalidad o denominación empleada, siempre que dicho beneficio sea de libre disposición. De tal modo, la norma presume como conceptos remunerativos el total de los montos percibidos por el trabajador por razón de su labor, resultando irrelevante la forma de entrega como el nombre asignado al concepto, siempre que el trabajador pueda disponer libremente de este.

Sobre la remuneración computable para los beneficios sociales

VIGÉSIMO SÉPTIMO. En este punto, es conveniente traer a colación el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, Ley de Compensación



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N.° 001-97-TR, que establece:

“Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.”

En ese sentido, el artículo 9 del Decreto Supremo N.° 001-97-TR, regula sobre la remuneración computable para los beneficios sociales, por lo que, para el cálculo de dichos beneficios constituye remuneración (computable) el íntegro de lo que perciba el trabajador por sus servicios, siempre que se perciba de forma regular y sea de libre disposición del trabajador, siendo irrelevante la denominación del concepto.

Dicha disposición normativa, guarda relación con el artículo 6 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR citado anteriormente, que prescribe sobre una presunción de salariedad, mediante la cual, se considera como remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición.

En esa línea argumentativa, para calificar a un concepto como uno de carácter remunerativo es indiferente la denominación que le asigne el empleador, la ley o el convenio colectivo, pues se considerará remuneración si el concepto es percibido - en dinero o en especie- por sus servicios, esto es, como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición. Estos son, en puridad, los únicos requisitos para considerar a un concepto como remunerativo.



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

La regularidad en la percepción del concepto remunerativo al que hace referencia el artículo 9 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios constituye, a decir verdad, un elemento para determinar qué conceptos remunerativos integran la base de cálculo o remuneración computable de los beneficios sociales, mas no es un requisito para calificar a un determinado concepto como uno de carácter remunerativo.

Sobre los conceptos excluidos de la base de cálculo de los beneficios sociales

VIGÉSIMO OCTAVO. Conforme al artículo 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; en consecuencia, son conceptos que no se consideran remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales:

“Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) **Gratificaciones** extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;*
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;*
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;*
- d) La canasta de Navidad o similares;*
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en*



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;

f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;

g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;

h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;

i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;

j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

“Artículo 20.- *Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.”*

De las cuales se desprende que, para calificar a un concepto como no remunerativo, debe cumplirse con los presupuestos establecidos en los artículos



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

19 y 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; *contrario sensu*, si el concepto no cumple con los requisitos establecidos en la norma en mención, se considerará como uno de carácter remunerativo. Esto es, pues, una manifestación de la presunción de salariedad del artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

VIGÉSIMO NOVENO. Por lo tanto, sobre la base de la presunción de salariedad, se presume que el íntegro de los ingresos del trabajador son percibidos por sus servicios y son de su libre disposición, independientemente de la forma de su otorgamiento y de la denominación que le asigne el empleador, la ley o el convenio colectivo; es decir, sobre la base de la presunción de salariedad, se presume que el íntegro de los ingresos del trabajador es remuneración, salvo prueba en contrario. Esta prueba en contrario lo constituye la acreditación de la configuración de los supuestos de exclusión regulados en los artículos 19 y 20 de la LCTS, por expresa remisión del artículo 7 de la LPCL.

Análisis de las causales en el caso

TRIGÉSIMO. Respecto a la bonificación por función jurisdiccional, la Sala Superior determinó que se encuentra acreditado lo siguiente:

*“2.75. (...) la parte demandada abonó el bono por función jurisdiccional al personal jurisdiccional y administrativo en forma mensual, continua, **sin estar condicionado a que se tuviera que rendir cuenta de ello o que tuviera que ser destinado a una finalidad específica, constituyendo un ingreso de libre disponibilidad**; estando que en el caso de la actora conforme las Constancia de Pago del año 2016 a 2018, dicho bono fue recibido desde el mes de mayo de 2016 a noviembre 2018; por lo que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad debe **estimarse que dicho concepto tuvo naturaleza remunerativa**; máxime si tampoco la demandada acreditó con*



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

*prueba alguna que estuviera condicionado a evaluaciones previas, ni metas fijadas y tampoco que dichos pagos hubieran sido esporádicos o eventuales, en cuya virtud, dando prevalencia a los hechos frente a las formalidades o calificaciones teóricas brindadas, concluirse que en la realidad dicho bono tuvo naturaleza remunerativa y, **en tal virtud, concluirse que la pretensión de reconocimiento de naturaleza remunerativa de la citada bonificación deviene procedente (...)***

En relación a las asignaciones excepcionales, ha considerado invocar la Casación Laboral N.º 10714-2020-Ica, que en el segundo párrafo del considerando décimo quinto, concluye:

*“Asimismo, al analizar los conceptos de asignaciones excepcionales, pese a que dichos conceptos tengan en su nomenclatura el término “excepcional” o “especial”, estos se han percibido de forma mensual, permanente, de libre disposición y en montos fijos como contraprestación por los servicios prestados, por ello, **estos conceptos también guardan las mismas características de un concepto de naturaleza remunerativa, como se ha establecido para el bono por función jurisdiccional y el bono por función fiscal, y consecuentemente, resultan computables para el pago de los beneficios sociales.**”*

TRIGÉSIMO PRIMERO. En atención a los hechos verificados por la instancia de mérito en relación al bono jurisdiccional y las asignaciones especiales, estas no se subsumen en ninguno de los supuestos de exclusión de los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, pues no se trata de pagos extraordinarios u ocasionales, no es una condición de trabajo ni se trata de sumas otorgadas para el cabal desempeño de la labor; por el contrario, lo que se ha verificado es que se trata de sumas mensuales otorgadas en dinero, con carácter



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

contraprestativo y, sobre todo, son de libre disposición del trabajador, es decir, constituyen una ventaja patrimonial para quien lo percibe.

En suma, los ingresos percibidos bajo la denominación de bonificación por función jurisdiccional y asignaciones o bonificaciones especiales, tienen naturaleza remunerativa y, por consiguiente, forman parte de la base de cálculo de las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. En este punto, vale mencionar que si bien es cierto, las normas administrativas que regulan el bono jurisdiccional y las asignaciones excepcionales, establecen de forma expresa el carácter no remunerativo de la bonificación y de las asignaciones especiales, tal exclusión no resulta válida si no se expresan los parámetros objetivos que justifiquen tal calificación (principio de causalidad), como ocurre, por ejemplo, con los supuestos de los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en los que el legislador encuentra elementos objetivos que razonablemente justifican calificar a ciertos ingresos como no remunerativos.

TRIGÉSIMO TERCERO. No basta, por tanto, que el empleador, la ley o el convenio colectivo establezcan, sin mayor justificación, que un concepto no es remunerativo, pues ello contraviene el estatuto de protección laboral respecto a la remuneración, integrado no solo por el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino también por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, así como por el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 7 de Protocolo de San Salvador, además del Convenio N.° 100 de la Organización Internacional del Trabajo.

La remuneración como un derecho humano, merece especial protección y parte de ese estatuto de protección implica reconocer que se considera remuneración para



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición, independientemente de la denominación que le asigne el empleador, la ley o el convenio colectivo, según sea el caso. Solo cuando los ingresos no tengan tal naturaleza, como ocurre por ejemplo con los supuestos de exclusión de los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, corresponderá calificarlos como no remunerativos.

TRIGÉSIMO CUARTO. De manera complementaria, cabe señalar que para la Corte Suprema es un tema uniforme y pacífico el criterio de que el bono por función jurisdiccional constituye un concepto de naturaleza remunerativa, conforme se desprende de los pronunciamientos emitidos en procesos similares. En contraste, el Tribunal Constitucional ha asumido una postura distinta respecto de dicho concepto, negándole tal carácter; sin embargo, dicha posición se sustenta en una lectura estrictamente literal de la norma, prescindiendo de la aplicación del principio de primacía de la realidad. En tal sentido, no se advierte en la decisión del órgano constitucional un desarrollo argumentativo adicional que permita justificar su conclusión, motivo por el cual este criterio no resulta suficiente para ser acogido por esta Sala Suprema.

TRIGÉSIMO QUINTO. Ahora bien, es oportuno precisar que, al desnaturalizar los contratos de suplencia suscritos por las partes, en virtud a que, tenían como finalidad suplir a un servidor judicial en el cargo de **Asistente Judicial**, pero en la realidad de los hechos, la actora desde el inicio de su contratación realizó labores de **Especialista Legal/Secretario Judicial**, como se desprende del **Acta de Juramentación de la Especialista Legal** [REDACTED] **adscrita al Quinto Juzgado Especializado en lo Contencioso Administrativo** de fecha quince de enero de dos mil dieciocho, resultando incuestionable que deba percibir el bono por función jurisdiccional y asignaciones excepcionales correspondientes a un **Especialista Legal/Secretario Judicial**, mismo que se encuentra en un nivel



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

remunerativo diferente a comparación de un Asistente Judicial, análisis también efectuado por la Sala Superior en el considerando 2.91 de la sentencia recurrida. Destacándose que, en el caso de autos, las labores desplegadas por un **Asistente Judicial** son **diametralmente distintas** a las ejecutadas por un **Especialista Legal/Secretario Judicial**, pues las labores de este último presentan mayor responsabilidad, como ya ha sido motivado en el considerando vigésimo tercero y vigésimo cuarto de la presente resolución.

TRIGÉSIMO SEXTO. En consecuencia, corresponde desestimar la infracción normativa del artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR y del inciso a) del artículo 19 del Decreto Supremo N.° 001-97-TR, en tanto las disposiciones que regulan el bono jurisdiccional y las asignaciones especiales no contienen criterios objetivos que permitan excluirlos de su naturaleza remunerativa, y más allá de su denominación, se ha verificado de manera objetiva que dichos conceptos se tratan de ingresos no solo fijos y permanentes, sino que tienen carácter contraprestativo (se paga por los servicios prestados) y son de libre disposición del trabajador, lo que significa que cumplen con los presupuestos para calificar como remuneración, conforme a lo establecido en la citada norma legal.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO. Por lo tanto, habiéndose establecido que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales tienen naturaleza remunerativa, resulta correcta la decisión adoptada por la instancia de mérito, por lo que, se determina que la Sala Superior no ha incurrido en la infracción normativa del artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR y del inciso a) del artículo 19 del Decreto Supremo N.° 001-97-T R; correspondiendo declarar **infundada** la causal denunciada; y por ende, **infundado** el recurso de casación.



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, **Poder Judicial**, representado por el Procurador Público; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha nueve de noviembre de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] contra la entidad recurrente, sobre incumplimiento de normas laborales; y, *los devolvieron*. **Interviene como ponente el señor Juez Supremo, Jiménez La Rosa.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

Fmrh/Lciv

EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA RUEDA FERNÁNDEZ, ES COMO SIGUE:

Al amparo de lo previsto en el artículo 143 del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la suscrita **Señora Jueza Suprema Rueda Fernández**, procede a emitir su voto singular, al encontrarse de acuerdo con el sentido de lo votado, expresando los siguientes fundamentos sobre el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional.

I. CONSIDERANDO

PRIMERO. Delimitación del pedido casatorio



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

1.1 El presente asunto jurídico que viene en este caso, se encuentra referido a la naturaleza del bono por función jurisdiccional del personal auxiliar y administrativo del Poder Judicial correspondiendo determinar si tiene o no naturaleza remunerativa, atendiendo a lo previsto en nuestro ordenamiento constitucional y legal.

1.2 Es importante señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal y, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico en función nomofiláctica por control de derecho, solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria, teniendo entre sus fines esenciales la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

SEGUNDO. De la infracción normativa del inciso a) del artículo 19 del Decreto Supremo N.° 001-97-TR del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y el artículo 6 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

2.1 De la revisión del recurso de casación, se aprecia que los fundamentos medulares de las causales residen en que: i) la sentencia de vista resuelve la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional [y las asignaciones excepcionales]; ii) para determinar el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional debe atenderse a que el derecho constitucional a la remuneración debe interpretarse en forma concordada el artículo 6 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR y el artículo 9 del Decreto Supremo N.° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, y verificarse si la ley que lo otorga no le ha sustraído el atributo remunerativo.



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

2.2 Iniciando la labor nomofiláctica y atendiendo a la distinción entre disposición y norma¹⁰ [por la cual la primera remite al enunciado sin interpretar como fuente del derecho, y la segunda contiene el resultado del enunciado ya interpretado por el operador jurídico], se identifica el contenido normativo del texto pertinente de los dispositivos constitucionales y legales denunciados; identificando las siguientes normas vinculadas al caso:

***Decreto Supremo N.° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de
Compensación por Tiempo de Servicios***

Artículo 19.- *No se consideran remuneraciones computables las siguientes:*

a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.

N1: *Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral no se consideran remuneraciones computables.*

Es preciso acotar sobre N1 que específicamente se refiere a los conceptos percibidos a título de liberalidad, no siendo el caso del bono por función jurisdiccional, existiendo coincidencia en que se percibe por las funciones

¹⁰ Podemos llamar disposición a todo enunciado perteneciente a una fuente del derecho y reservar el nombre de norma para designar el contenido de sentido de la disposición, su significado, que es una variable dependiente de la interpretación. En este sentido. La disposición constituye el objeto de la actividad interpretativa, y la norma su resultado. Guastini, Riccardo (1999) Estudios sobre la Teoría de la Interpretación jurídica. Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM, México. pág. 11.



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

jurisdiccionales y administrativas, residiendo el debate en la prohibición de la naturaleza remunerativa.

Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

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.

N2: Todo lo que percibe el trabajador por sus servicios, que sea de su libre disposición, constituye remuneración, sin importar la forma o denominación que tenga.

N3: Para todo efecto legal constituye remuneración el íntegro del dinero que percibe el trabajador por sus servicios

Hasta este punto, resulta expreso y claro que la ley prevé esencialmente que, cuando un concepto -sin importar forma, nombre o denominación- sea percibido por el trabajador como contraprestación por sus servicios y que, sea de su libre disposición, constituye remuneración para todo efecto legal, lo cual significa que la propia **Ley le atribuye carácter remunerativo para todos los efectos legales** con carácter obligatorio a tenor de la norma del artículo 109 de la Constitución¹¹.

2.3 A continuación, atendiendo que, el demandante se encuentra solicitando el reconocimiento del carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional con incidencia en las gratificaciones y su Compensación por Tiempo de Servicios; resulta necesario acudir a las disposiciones vinculadas a la regulación del

¹¹ Constitución, artículo 109.- La Ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte.



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

otorgamiento de la citada bonificación a favor de los trabajadores del Poder Judicial:

Ley N.º 26553 – Ley del Presupuesto para el año 1996

Décimo Primera. - *Exceptúese al Poder Judicial de lo dispuesto en el Artículo 24 de la presente Ley, la percepción por tasas, aranceles y multas judiciales a que se contraen las Resoluciones Administrativas N° s. 002-92- CE/PJ y 015-95-CE/PJ, las establecidas en los Artículos 26 y 51 del Decreto Supremo N° 003-80-TR y toda otra multa creada por Ley que ingrese al Tesoro Público por concepto de actuación judicial. (...).*

*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.***

N4: *El bono por función jurisdiccional que se otorga a Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo activo del Poder Judicial, no tiene carácter pensionable.*

Es importante anotar en relación a la Ley de Presupuesto que crea esta bonificación que, tampoco restringe el carácter remunerativo del bono de los trabajadores, limitándose a excluir su carácter pensionable.

***Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial
N.º 209-96-SE-TP-CME-PJ.***

Artículo 2.- *La bonificación por Función Jurisdiccional no tiene carácter pensionable y se afectara a la Asignación Especifica 04.16 otras, con cargo a la fuente Ingresos Propios del Pliego Poder Judicial.*



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

N5: *El bono por función jurisdiccional no tiene carácter pensionable.*

Extrayendo de N4 y N5 que el bono por función jurisdiccional -específicamente para el caso de auxiliares y personal del Poder Judicial-, desde sus inicios solo se ha establecido legalmente una restricción respecto a su naturaleza pensionable, sin que las normas legales prevean una restricción a su carácter remunerativo.

2.4 Del contexto normativo detallado, se tiene que, desde el año 2001 existe una diferencia regulatoria respecto del bono por función jurisdiccional que es percibido por los trabajadores del Poder Judicial y el bono por función jurisdiccional que perciben los Jueces del Poder Judicial, tal como se precisa en el siguiente cuadro:

	Bono por Función Jurisdiccional - Jueces	Bono por función jurisdiccional - Trabajadores
Otorgado mediante	Decreto de Urgencia N.º 114-2001	Ley N.º 26553
Reglamentado por		Resolución Administrativa N.º 193-99-TP-CME-PJ Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N.º 056-2008-P/PJ Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N.º 305-2011-P/PJ
Prohibición legal del carácter remunerativo del bono jurisdiccional	Ley N.º 30125 Artículo 1.- Modifícase el numeral 5) del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, el cual queda redactado en los términos siguientes: Artículo 186.- Son derechos de los Jueces: (...) 5. Percibir un haber total mensual por todo concepto, acorde con su función, dignidad y jerarquía, el que no puede ser disminuido de	No hay norma de rango legal que prohíba el carácter remunerativo del bono jurisdiccional para los trabajadores del Poder Judicial que no forman parte de la carrera judicial.



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

CASACIÓN N.º 14972-2023

LIMA

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

	manera alguna, y que corresponden a los conceptos que vienen recibiendo. Para estos fines se toma en cuenta lo siguiente: c) Los jueces titulares comprendidos en la carrera judicial, perciben un ingreso total mensual constituido por una remuneración básica y una bonificación jurisdiccional, esta última de carácter no remunerativo ni pensionable.	
--	--	--

2.5 De acuerdo a lo detallado, se aprecia que la Ley N.º 26553 que crea el bono por función jurisdiccional para jueces y trabajadores del Poder Judicial que no pertenecen a la Carrera Judicial, no estableció ninguna prohibición respecto de su carácter remunerativo; sin embargo posteriormente (en el año 2013), al Bono por Función Jurisdiccional otorgado a los jueces titulares de la Carrera Judicial expresamente se le retiró su carácter remunerativo mediante la modificación del literal c) del numeral 5 del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por la Ley N.º 30125.

2.6 Ahora bien, en relación al Reglamento para el otorgamiento de la bonificación por función jurisdiccional, expedido en razón a los Decretos De Urgencia N.º 008-97 y 019-97¹², éste es, el contenido en la Resolución Administrativa N.º 056-2008-P-PJ de fecha 29 de febrero de 2008¹³, de la cual se destaca las normas vinculadas al caso, de los artículos 4 y 9 cuyos textos son los siguientes.

¹² Decreto de Urgencia N.º 019-97, Artículo 1.- Otorgase a partir del 1 de febrero de 1997 una Bonificación Especial a favor del personal auxiliar jurisdiccional y administrativo activo del Poder Judicial, sujeto al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público [se refiere a una bonificación distinta al tema del bono por función jurisdiccional].

¹³ La resolución Administrativa N.º 056-2008-P/PJ em su artículo primero dejó sin efecto la Resolución Administrativa N.º 193-99-SE-SE-TP-CME-PJ; asimismo este último en su artículo cuarto dejó sin efecto todas las resoluciones y disposiciones administrativas que se le opongan, por lo que también quedó sin efecto la Resolución Administrativa N.º 431-SE-TP-CME-PJ



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Reglamento para el otorgamiento de la bonificación por función jurisdiccional para el personal del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N.º 056-2008-P/PJ

Artículo 4.- Modalidades. La bonificación por función jurisdiccional se otorgará bajo dos modalidades: 1) *Por posición Funcional. Bonificación que otorga el empleador de forma mensual a favor de Los magistrados, los auxiliares jurisdiccionales y del personal administrativo en actividad, señalados en el artículo tercero, por desempeñar una función en este Poder del Estado, la misma que está compuesta por un monto fijo, establecido en el Anexo Único.*

Artículo 9.- Inafectación. La bonificación por Función Jurisdiccional, otorgada bajo las modalidades establecidas en ellos numerales 1) y 2) del artículo 4 del presente Reglamento, **no tiene carácter remunerativo ni pensionable.**

Del texto citado se extrae la norma N6, que le resta el carácter remunerativo al bono:

N6: La bonificación por función jurisdiccional otorgada a los auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo en actividad del Poder Judicial no tiene carácter remunerativo ni pensionable.

Evidenciando que N6, no obstante ser norma reglamentaria, ha excedido los términos de la ley, esta es el Decreto de Urgencia N.º 008-97 que en ninguno de sus dos artículos prohibió y/o limitó el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional; estando la R.A. N.º 056-2008-P/PJ incurso en vicio de inconstitucionalidad¹⁴. Preciso, en más de una ocasión, por el Tribunal Constitucional de que el Reglamento no puede exceder los términos de la Ley, según se aprecia entre otras en: STC N.º 0001-2003-AI/TC y 0003-2003-AI/TC

¹⁴ Situación que también alcanza al nuevo reglamento emitido por Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial R.A. N.º 305-2011-P/PJ, que en su artículo 9 indica el carácter *no remunerativo* del bono por función jurisdiccional de los trabajadores del Poder Judicial, incurriendo en graves vicios de inconsistencia al exceder los términos de la ley.



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

(Acumulados), fundamento 15: *“El reglamento es la norma que subordinada directamente a las leyes e indirectamente a la Constitución puede (...) desarrollar la ley sin transgredirla ni desnaturalizarla”*; STC N.º 01657-2023-PA/TC, fundamento 24: *“la suspensión de pago de la pensión ordenada por la mencionada resolución no tuvo respaldo en norma alguna con rango de ley, sino en un reglamento de ejecución sin cobertura en la ley para regular la suspensión del pago de pensiones, por lo que fue inconstitucional e ilegal”*.

2.7 Finalmente, corresponde reconocer que en nuestro sistema jurídico, ciertamente la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y su doctrina jurisprudencial es vinculante para los jueces -de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional aplicable por temporalidad-; igualmente, no podemos soslayar que, en esencia, es imperativo e inexorable la vinculación de los jueces en primer orden a la Constitución y a las leyes, por la supremacía de las normas constitucionales que nos corresponde velar, también, por el carácter vinculante y obligatorio de las leyes que la propia Constitución reafirma en sus artículos 51 y 109. Por ello, en compatibilidad con las normas referidas, nos corresponde atender sobre el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional percibido por los trabajadores del Poder Judicial lo siguiente:

- a) En estricto, y conforme al Principio de Legalidad¹⁵ – que la Constitución reafirma-, **el bono por función jurisdiccional de los trabajadores para todos los efectos tiene naturaleza remunerativa y no hay norma legal que le restrinja este carácter.**

¹⁵ STC N.º 2192-2004-AA/TC, fundamento 4: “el principio de legalidad exige no solo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones”.



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

CASACIÓN N.º 14972-2023

LIMA

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- b) El mismo Tribunal Constitucional y su doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional tiene afirmado el respeto del Principio de Legalidad¹⁶, el cual brinda seguridad jurídica y evita arbitrariedades; por lo que, en ese contexto normativo y conforme al principio de legalidad, el bono por función jurisdiccional otorgado a los trabajadores del Poder Judicial -el cual cuenta con sustento y compatibilidad constitucional en la norma del artículo 24 de la Constitución-, **tiene y conserva su naturaleza remunerativa la cual no ha sido limitado, excluido y/o restringida por norma legal válida alguna**, y conforme a la norma del artículo 109 de la Constitución¹⁷, no es posible restringir su naturaleza remunerativa donde la ley no restringe ni prohíbe.
- c) El bono por función jurisdiccional de los servidores del Poder Judicial cumple los supuestos normativos de **N2**, constituyendo remuneración al ser un ingreso en dinero percibido mensualmente por el trabajador por sus servicios, sumando que no tiene restricción en su uso, siendo de libre disponibilidad, por lo que no se puede inobservar lo señalado en la citada norma que, **para todo efecto legal es remuneración**; lo cual es vinculante para toda autoridad, debido a su naturaleza remunerativa y la protección del artículo 24 de la Constitución conforme a **N1**, igualmente de observancia obligatoria para todo gobernante y gobernado.

2.8 Sumando que, sobre el bono por función jurisdiccional de los trabajadores del Poder Judicial, debe resaltarse que en el proceso constitucional de Acción Popular con expediente N.º 1601-2010 LIMA interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Poder Judicial – Lima, contra la Resolución Administrativa N.º

¹⁶ STC N.º 00156-2012-PHC/TC, fundamento 11: “En esa perspectiva, no sólo la actuación de los órganos que ejercen función jurisdiccional **debe estar ajustada a derecho**, sino también las de aquellos que llevan a cabo función política como administrativa. **Es el sometimiento de todos al Derecho y la interdicción de la arbitrariedad lo que distingue a un Estado constitucional** de uno que no lo es”.

¹⁷ Constitución. Artículo 109.- **La ley es obligatoria** desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial (...).



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

**CASACIÓN N.º 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

056-2008-P/PJ (única norma que restringía ilegalmente su carácter remunerativo), la Corte Suprema declaró fundada la demanda de proceso constitucional y declaró la inconstitucionalidad e ilegalidad del referido Reglamento para el otorgamiento de la bonificación por función jurisdiccional para el personal auxiliar y administrativo del Poder Judicial; teniendo la sentencia constitucional entre sus principales argumentos la naturaleza remunerativa del bono -toda vez que este bono tiene características salariales- se encontraba bajo la protección de la norma constitucional del artículo 24 de la Constitución concordante con la norma convencional del literal a) apartado i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “*que establecen que **es un derecho fundamental que toda persona perciba un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie***”.

Es indispensable anotar que no se pueden soslayar los efectos y el carácter vinculante de las sentencias fundadas emitidas en los procesos de acción popular, conforme se desprende de la norma del inciso 5 del artículo 200 de la Constitución y conforme a la norma del artículo 80 del Código Procesal Constitucional, las sentencias de Acción Popular tienen efectos generales, es decir, son vinculantes y obligan a todas las autoridades, tanto a gobernantes como a gobernados.

Del mismo modo, conforme al artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial¹⁸, toda autoridad –incluyendo las autoridades con función jurisdiccional sin excepción- debe dar cumplimiento a las decisiones judiciales en sus propios términos y sin poder calificar sus fundamentos ni interpretar sus alcances, quedando consolidado en las normas de rango legal y en el proceso de acción popular el carácter remunerativo del bono por

¹⁸ Texto único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 4.- Toda persona y autoridad **está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales** o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, **sin poder calificar su contenido o sus fundamentos**, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.



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

**CASACIÓN N.° 14972-2023
LIMA
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

función jurisdiccional a favor de los trabajadores del Poder Judicial. Lo cual también se impone y alcanza al artículo 9 del nuevo reglamento aprobado por Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N.° 305-2011-P/PJ, que no puede ir más allá de lo prescrito en la Ley, ni tampoco puede rebatir ni contradecir los fundamentos de la sentencia con calidad de cosa juzgada, conforme a la norma legal citada y los artículos 15 y 81 del Código Procesal Constitucional, en el sentido de que las sentencias fundadas recaídas en los procesos de Acción Popular tienen efectos generales; prevaleciendo para todo efecto y conforme al Principio de Jerarquía lo previsto en la Ley.

II. DECISIÓN

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es que se declare **INFUNDADO** el recurso de casación presentado por el demandado, **Poder Judicial**, representado por el Procurador Público, contra la sentencia de vista de fecha nueve de noviembre de 2022, que revocó la sentencia de primera instancia en el extremo que declaró infundado el reintegro de remuneraciones y del bono por función jurisdiccional y por incidencia de los mismos en el reintegro de gratificaciones legales y compensación por tiempo de servicios, reformándolo declaró **FUNDADA** la demanda, y **CONFIRMÓ** lo demás que contiene la sentencia apelada; **SE DISPONGA** la publicación de la presente sentencia en el diario oficial “El Peruano”, en el proceso seguido por [REDACTED] contra la entidad recurrente, sobre incumplimiento de normas laborales; y se devuelvan.

S.

RUEDA FERNANDEZ

Jesús Layten