



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla: El reintegro del bono por función jurisdiccional se sustenta en el hecho de que no existe justificación ni motivación alguna del por qué un trabajador del área jurisdiccional perciba el bono jurisdiccional en una suma menor a la del personal del “área administrativa”, siempre que ambos trabajadores pertenezcan a la misma banda salarial.

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 diecisiete mil nueve guión dos mil veintitrés, **LIMA**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Poder Judicial**, contra la sentencia de vista de fecha dieciocho de octubre de dos mil veintidós, que **revocó** la sentencia de primera instancia de fecha diecisiete de enero de dos mil dieciocho, en el extremo que declaró **infundada** la demanda; y **reformándola** la declararon **fundada en parte**; **confirmándola** en lo demás que contiene.

CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue declarado procedente por las causales de **a)** Infracción normativa al artículo 26 de la Constitución Política del Perú y, **b)** Infracción normativa de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N.º 28411 y el literal a) del artículo 19 de la Ley N.º 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales mencionadas.

CONSIDERANDOS:

Antecedentes del caso

PRIMERO. A fin de evaluar las infracciones reseñadas precedentemente, es necesario resumir el decurso del proceso judicial:

1.1. Demanda Laboral. Conforme se aprecia del escrito de demanda, el accionante [REDACTED] solicita como pretensión principal el pago de beneficios económicos constituidos por el reintegro del bono por función jurisdiccional, alegando un tratamiento discriminatorio en los montos percibidos respecto al personal administrativo.

Sostiene que mantuvo vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada en el cargo de Asistente Administrativo II, y la Resolución Administrativa N.º 056-2008-P/PJ contenía un trato discriminatorio que favorecía al personal administrativo en perjuicio de los auxiliares jurisdiccionales, para lo cual invoca la sentencia de Acción Popular, Expediente N.º 192-2008, que declaró la ilegalidad de dicha norma y ordenó la emisión de un nuevo reglamento con efectos retroactivos. En consecuencia, solicita la **homologación de su bono** con el percibido por un Asistente Administrativo de la Gerencia General, reclamando las diferencias devengadas.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Décimo Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha diecisiete de enero de dos mil dieciocho, declaró **infundada** la demanda respecto al reintegro del bono por función jurisdiccional por el periodo de agosto de 1999 a febrero de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

2008; y fundada en parte la excepción de cosa juzgada respecto al periodo de marzo a junio de 2008.

El *A quo* sustentó su decisión señalando que, respecto a la homologación solicitada, el actor no identificó al trabajador homólogo específico ni acreditó que el cargo de Asistente Administrativo de la Gerencia General tuviera la misma remuneración básica y perfiles profesionales, no cumpliendo con la carga probatoria para demostrar la discriminación salarial.

En cuanto al periodo posterior, de marzo-junio 2008, aplicó la cosa juzgada al existir pronunciamientos previos que establecieron que la Resolución Administrativa N.º 305-2011-P/PJ no tiene efectos retroactivos.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de vista de fecha dieciocho de octubre de dos mil veintidós, **revocó** la sentencia de primera instancia en el extremo que declaró **infundada** la demanda y, **reformándola**, la declaró **fundada en parte** respecto al reintegro del bono por función jurisdiccional (periodo agosto 1999 - febrero 2008), ordenando el pago de S/ 41,960.00 soles más intereses y costos; **confirmando** la excepción de cosa juzgada para el otro periodo.

El *Ad quem* fundamentó su decisión argumentando que las Resoluciones Administrativas vigentes hasta febrero de 2008 (como la N.º 193-99-SE-TP-CME-PJ) establecieron una distinción remunerativa en perjuicio del personal jurisdiccional frente al personal de la Gerencia General, sin que exista una justificación objetiva, razonable y proporcional para tal diferencia. La Sala aplicó el test de igualdad y concluyó que dicha



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

diferenciación era discriminatoria, vulnerando el principio de igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor. En consecuencia, **ordenó** la homologación del bono con el monto percibido por el personal administrativo de la misma categoría en la Gerencia General.

SEGUNDO. Delimitación del petitorio casatorio

2.1 La línea argumentativa a desarrollar inicia con absolver si la sentencia impugnada ha infringido o no el artículo 26 de la Constitución Política del Perú. En segundo orden, se procederá a evaluar la denuncia por infracción normativa de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N.º 28411 y el literal a) del artículo 19 de la Ley N.º 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.

2.2 Es importante reiterar 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.

Respecto a la infracción normativa del numeral 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú

TERCERO. El dispositivo legal denunciado, establece que:

Constitución Política del Perú

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

A fin de dar contenido a la disposición legal denunciada, en materia de igualdad en materia remunerativa, se tiene las siguientes disposiciones legales:

3.1 En la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha previsto mediante sus artículos 7 y 23, numeral 3, que:

***Artículo 7.-** Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*

Artículo 23.-

***3.** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

3.2 En similar sentido, el artículo 5 literal e) numeral i) de la Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), estableció que:

***Artículo 5.-** Los Estados Pares se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la Ley (...) particularmente en el goce de los derechos siguientes: (...) e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: i) (...) a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.*

3.3 Los artículos 2 incisos 3 y 7 literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), prevén que los Estados partes garantizan el ejercicio de los derechos que en él se establecen, sin discriminación alguna; y reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Una remuneración que proporciones como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...).

3.4 Esta última prescripción normativa ha sido recogida en el Protocolo de San Salvador (1988), en cuyo artículo 7, sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, señala que los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas equitativas y satisfactorias, para lo cual, dicho Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: *“Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”*.

3.5 Inclusive, la Convención Americana de Derechos Humanos, en una fórmula más amplia señala en su artículo 24 que: *“Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la Ley”*.

3.6 En tal sentido, adviértase que la preocupación de la normativa internacional en la regulación del derecho fundamental de la remuneración no se agota en prever que los Estados garanticen el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración por el trabajo prestado, sino que la misma sea: **(i)** equitativa o igual por trabajo de igual valor y **(ii)** satisfactoria; de tal manera que asegure la efectivización de otros derechos fundamentales como el de la dignidad humana, igualdad ante la Ley y no discriminación.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

3.7 Y es que, sobre los derechos de la igualdad y no discriminación, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia del 29 de mayo de 2014, Serie C número 2795, Caso Norín Catrimán y otros (dirigentes, miembros y activistas del Pueblo Indígena Mapuche), ha señalado que:

Sobre el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación, la Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que, en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico (fundamento 197).

3.8 En efecto, no puede perderse de vista que los derechos de igualdad y no discriminación, constituyen la esencia de los derechos humanos, permitiendo acortar la brecha de desventajas que se producen por diferentes razones y en diversos ámbitos, siendo uno de esos ámbitos, precisamente, el contrato de trabajo. Ello atendiendo a que los derechos humanos no se constriñen a determinados grupos, sino que le pertenecen a toda la sociedad del mundo.

3.9 Es necesario precisar también que, no obstante, la envergadura de dichos derechos fundamentales –verificada a partir de su regulación por parte del ordenamiento jurídico internacional-, estos no resultarían absolutos, sino que se encontrarían –como cualquier otro derecho fundamental- sujetos a limitaciones o excepciones; pues, el citado Tribunal Internacional, ha señalado también en la referida sentencia que:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“(...) una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido” (fundamento 200).

Es decir, en sentido contrario, si la medida de diferenciación adoptada por el Estado o un ente privado, se encuentra justificada en causas, factores o situaciones objetivas y razonables, no se habrá violentado los principios de igualdad y no discriminación.

3.10 Siendo ello así, los derechos de igualdad y no discriminación en materia remunerativa, se manifiestan en la regla de igualdad de trato remunerativo; la cual, conforme se ha reseñado precedentemente, se expresa en la forma siguiente: corresponde igual remuneración por trabajo de igual valor. Esta regla también se desprende de los instrumentos internacionales de la OIT.

Así tenemos el Convenio N.º 100, sobre igualdad de remuneración, en cuyo artículo 2 se estableció como obligación de todo miembro de la OIT:

(...) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La legislación nacional;*
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido por la legislación;*
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) La acción conjunta de estos diversos medios.*

Mientras que en su artículo 3, previó lo siguiente:

Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

3.11 Ahora, sin perjuicio de que el citado convenio pone énfasis en la igualdad remunerativa que debe garantizarse a un determinado grupo que, social y culturalmente, se ve afectado en el goce de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, sobre todo en el ámbito laboral, como es el caso de las mujeres, lo cierto es que dicha norma persigue la equiparación remunerativa de todos los trabajadores que realizan trabajo de igual valor, salvo existan causas objetivas y razonables que conlleven a determinar la legitimidad del trato remunerativo diferenciado.

3.12 La determinación del alcance subjetivo de la regla de igualdad de trato remunerativo, inclusive, fue precisado por la Comisión de Expertos de la OIT, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo en el Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio N.º 100 y a la Recomendación N.º 90 sobre igualdad de remuneración, señaló que:

El Convenio se refiere a todos los trabajadores y menciona a la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Durante la preparación del Convenio, se propuso insertar un nuevo artículo para aclarar que el Convenio debería aplicarse a todos los obreros y empleados asalariados, sin consideración de la rama de actividad económica en la que están empleados, siguiendo una enumeración de tales ramas. Este nuevo artículo fue rechazado en base a que el texto de la Oficina ya abarcaba a todos los trabajadores y que toda enumeración correría el riesgo de ser incompleta. Como concluyera la Comisión en su Estudio general de 1975 sobre la igualdad de remuneración, en el párrafo 170, en materia de interpretación, la regla debe ser la de aplicación general del principio.

3.13 En concordancia a lo que se ha venido precisando supra, el Convenio N.º 111 de la OIT, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, la Conferencia



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Internacional de la OIT (considerando a la Declaración de Filadelfia que afirmó que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; y, que la discriminación constituye una violación a los derechos reconocidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos), estableció en el artículo 1 de dicho convenio, que:

El término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y,

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Es decir, la discriminación no solo se tipifica en los factores históricos típicos, sino que también comprende toda conducta que afecte el derecho de igualdad, incluyendo aquellos actos que, en el plano de la ejecución del contrato de trabajo, limiten la igualdad de oportunidades.

3.14 Finalmente, la Constitución Política del Perú ha establecido en su artículo 26 inciso 1, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; principio que, hace alusión a la regla de no discriminación en materia laboral, que se constituye a partir del derecho fundamental de igualdad ante la ley. Asimismo, en el artículo 24 reconoce a la remuneración como derecho fundamental, en los siguientes términos: *“El trabajador tiene derecho a una*



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

3.15 El Tribunal Constitucional, desarrollando los preceptos constitucionales antes anotados, ha precisado:

La remuneración equitativa implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución. La remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo- bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad. (Fundamentos 22 y 29 de la sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC).

Y, respecto a la regla de no discriminación en materia laboral:

(...) la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

(...) La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo, la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; y 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores (...). (Fundamentos 9 y 10 de la sentencia del Expediente 4922-2007-AA/TC).



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

No puede quedar duda entonces que la Constitución, bajo un enunciado general de “remuneración equitativa” y de “igual de oportunidades sin discriminación”, ha recepcionado –a través de sus artículos 24 y 26- la regla de igualdad de trato remunerativa prevista en la normativa internacional; pues, ha sido su propio intérprete quien, al desarrollar el contenido de la expresión, ha recurrido (bajo la regla de interpretación prevista en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Carta Política) al Convenio N.º 100 de la OIT en donde se establece que corresponde “igual remuneración por trabajo de igual valor”; tal y como se desprende, por citar algunos ejemplos, de los fundamentos 7 de la sentencia del Expediente N.º 4922-2007-AA/TC y 14, 18 y 21 de la sentencia del Expediente N.º 020-2012-PI/TC.

3.16 El legislador, además, desarrollando y reglamentando el contenido del derecho fundamental de la remuneración, así como de los derechos de igualdad y no discriminación en materia remunerativa, ha previsto lo siguiente:

En el año 2017, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, señalando en su artículo 1:

Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo. La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley N.º 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En esa misma línea, el artículo 6 del Reglamento de la citada Ley, esto es, el Decreto Supremo N.º 002-2018-TR, ha señalado que ¹:

Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

3.17 Queda claro, por tanto, que los trabajadores que realizan trabajo de igual valor no pueden percibir una remuneración diferente; salvo que un tratamiento remunerativo diferenciado se encuentre justificado en parámetros objetivos y razonables. En tal sentido, para la OIT, la diferenciación remunerativa se permite cuando existen diferencias objetivas en el valor del trabajo, atendiendo a que: El concepto de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor requiere un medio de medir y comparar trabajos diferentes sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo. Si la evaluación de un empleo basada en criterios objetivos, sin prejuicios sobre el valor de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres y hombres da como resultado que algunos empleos tengan valores diferentes a otros, estas diferencias se deberían reflejar en los niveles de remuneración²

¹ Las normas legal y reglamentaria que anteceden, siendo posteriores en el tiempo al periodo del conflicto, se citan de forma ilustrativa, más aún si resulta incontrovertible la fuerza vinculante de las normas constitucionales y convencionales invocadas supra

² **Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei.** Igualdad salarial: Guía introductoria. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. p. 41. Revisado en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Es decir, para legitimar el trato remunerativo diferenciado a trabajadores que realizan trabajo de igual valor, no basta con expresar razones o motivos, sino que, además, se debe justificar los mismos, de tal manera que –en el plano de la objetividad y razonabilidad- resulten válidas y no colisionen con el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración, así como los valores constitucionales de la igualdad y no discriminación.

3.18 Adviértase, a partir de ello, que nuestra Carta Política y las normas legales, recogen y reglamentan, respectivamente, los derechos fundamentales de igualdad, no discriminación y remuneración equitativa y suficiente establecidos por los instrumentos internacionales; desprendiéndose así la siguiente regla jurídica: Los trabajadores que realicen trabajo de igual valor, deben percibir igual remuneración, salvo que existan causas objetivas y razonables que justifiquen el trato remunerativo diferenciado.

CUARTO. Sobre el trabajo de igual valor.

4.1 Anótese que a diferencia de algunos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, en donde se expresa a la regla de igualdad de trato remunerativo en el “trabajo igual”; el Convenio N.º 100 de la OIT, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, proveen un concepto más amplio como el de “trabajo de igual valor”.

4.2 Esta precisión se efectúa por cuanto en la práctica judicial (jurisprudencia) se ha interpretado como sinónimos o como conceptos equiparables la fórmula “trabajo de igual valor” y la fórmula “igualdad de funciones”; ello, sobre todo, en los casos en donde se resuelve la litis bajo el nombre de “homologación”. Es decir, el término de “trabajo de igual valor” ha sido interpretado en forma básica o pragmática como igualdad de funciones; lo cual, en principio, no resulta



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

equivocado, porque en muchos conflictos labores –básicamente en los casos de homologación de remuneraciones-, la tesitura de la función es determinante para concretar el valor de la igualdad de trato remunerativo; empero, ello constituye un análisis primario, de primer nivel, porque del supuesto de hecho de la norma del Convenio N.º 100 de la OIT no se desprende ninguna razón para interpretar que la única explicación al trabajo de “igual valor” sea la “igualdad de funciones”; de ahí que no resulte correcto aseverar que el término de trabajo de igual valor y el de igualdad de funciones son equiparables o equivalentes. Desde ese punto de vista, la igualdad de funciones es una especie del género llamado trabajo de igual valor; y, por lo tanto, existe la posibilidad jurídica de otros enfoques de la remuneración equitativa bajo la guía de la fórmula de trabajo de igual valor.

4.3 Lo antes expuesto encuentra correlato en lo que ha venido ilustrando la OIT a través de sus distintos órganos. Así, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado en múltiples ocasiones que: “

(...) las normas de la OIT, al elegir el "valor" del trabajo como centro de la comparación tienen un sentido más amplio que las expresiones "el mismo trabajo" o "trabajos similares"(...), implicando dicha expresión que "(...) los tipos de remuneración se fijarán según la naturaleza del trabajo, sin que se haga discriminación alguna en relación con el sexo del trabajador (...)"

4.4 Esta concepción se ha reiterado en el Informe III (Parte 1A) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la 101 reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo en el 2012, cuando señaló que: *“La Comisión recuerda la importancia de prever el derecho de hombres y mujeres a la igualdad de remuneración por un «trabajo de igual valor» a fin de que pueda realizarse una comparación amplia entre trabajos realizados por hombres y mujeres que tal vez sean diferentes pero no obstante de igual valor”*.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

4.5 Finalmente, en el documento “Guía Introdutoria Igualdad Salarial”³ (sic), la OIT identificó las diferencias entre los términos “trabajo igual” y “trabajo de igual valor”, señalando que en la equidad salarial debe asegurarse que: a) los trabajos iguales o similares se remuneren igual; y, b) los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual; ello, en el entendido que:

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no solamente casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también la situación más habitual en la que desempeñan trabajos diferentes. Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual. Este concepto es fundamental para erradicar la discriminación y promover la igualdad, ya que mujeres y hombres a menudo ejercen trabajos diferentes, en condiciones diferentes e incluso en establecimientos diferentes. Las mujeres se siguen concentrando en un número limitado de empleos y los trabajos realizados por mujeres tienden a estar minusvalorados (énfasis nuestro).

4.6 Queda claro entonces que, para la normativa internacional, la regla de igualdad remunerativa implica lo siguiente: el ámbito de protección del derecho fundamental de la remuneración en términos de igualdad y no discriminación, no se agota en la comparación y verificación de “trabajo idéntico o similar”, sino que también comprende el trabajo diferente (dado en condiciones diferentes, con niveles de esfuerzo diferente, entre otros aspectos), pero que resulta de igual valor.

³ Igualdad salarial: Guía introductoría / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, p. 35, vease en: : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_223157.pdf



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

QUINTO. Sobre la infracción a la regla de igualdad remunerativa en el pago del bono jurisdiccional al personal jurisdiccional y administrativo

5.1 En un inicio, este beneficio remunerativo (bono por función jurisdiccional) fue reglamentado por la demandada (teniendo como antecedente a la Ley N.º 26553, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 1996) en las siguientes resoluciones:

La Resolución Administrativa N.º 099-97-TP-SE-CME-PJ, en su artículo 4, inciso a), estableció que “la Bonificación por Función Jurisdiccional se otorga a los Técnicos, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo, en calidad de activos conforme a la legislación vigente”.

La Resolución Administrativa N.º 369-97, en el artículo 4, literal b), estableció como único requisito para su percepción el hecho de que el trabajador en actividad tenga carácter permanente, cualquiera sea su régimen laboral; y, la Resolución Administrativa N.º 193-99-SE-TP-CM E-PJ, en su artículo 2 dispuso que la bonificación por función jurisdiccional se otorga a favor de los siguientes trabajadores:

[...] b) Técnicos, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo en actividad de carácter permanente, cualquiera sea el Régimen Legal que regule su situación laboral. Se excluye el personal contratado a plazo fijo”; y, en su artículo 3º, dispuso que “se otorga bajo dos modalidades: a) Por Posición Funcional: La Bonificación por Posición Funcional se otorgará mensualmente, a favor de los Magistrados, personal administrativo y auxiliar jurisdiccional del Poder Judicial, por desempeñar una función en este Poder del Estado, la misma que está compuesta por un monto fijo (...); agregando que “Dicha Bonificación será percibida de manera permanente y continua sin que esté afectada a causal de suspensión alguna”; y, “b) por Circunstancias Diferenciales: La Bonificación por Circunstancias Diferenciales se otorgará exclusivamente a favor de los Magistrados como un estímulo pecuniario y motivación a su labor desempeñada [...].

5.2 De lo anterior, advertimos que el requisito reglamentado para percibir el bono jurisdiccional consistió en ostentar la condición de trabajador de la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

demandada con vínculo laboral, vigente y permanente. En el anexo de la citada Resolución Administrativa N.º 193-99-SE-TP-CME-PJ, se establece el importe del bono jurisdiccional, diferenciando –en el monto- al personal jurisdiccional y administrativo. Así, por ejemplo, se asignó S/ 80.00 soles al Auxiliar Jurisdiccional y S/ 400.00 soles al Auxiliar Administrativo, S/ 100.00 soles al Secretario de Juzgado y S/ 600.00 soles al Analista I.

5.3 Este trato diferenciado se prolongó en el tiempo y fue plasmado en las posteriores resoluciones que reglamentaron el bono por función jurisdiccional. Así tenemos la Resolución Administrativa N.º 350-SE -TP-CME-PJ (aplicable desde el 1 de noviembre de 2000 al 30 de marzo de 2001), Resolución Administrativa N.º 029-2001-P-CE/PJ (aplicable desde el 1 de abril del 2001 al 26 de abril de 2006), Resolución Administrativa N.º 191-2006-P/PJ (aplicable desde el 27 de abril de dos mil seis 2006 al 28 de febrero de 2008) y la Resolución Administrativa N.º 056-2008-P/PJ (emitida el 29 de febrero de 2008).

5.4 A efectos de determinar si es justificado el trato diferenciado en el otorgamiento del bono jurisdiccional respecto del personal jurisdiccional y administrativo, se debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que el empleador es una entidad del Estado cuya función esencial, según mandato constitucional y legal, es la administración de justicia. Siendo ello así, una primera idea que debe quedar zanjada es que la igualdad de trabajo viene premunido del imperativo de que no se hagan diferencias irrazonables entre estas dos modalidades de trabajo, una modalidad en la que prima o el objeto del trabajo es la función jurisdiccional y otra actividad, también asociada a la administración de justicia, pero en la que prima o resalta la función administrativa, en el entendido que tampoco se trata de categorías absolutamente antagónicas, porque se entiende que en el servicio justicia la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

función administrativa y la función jurisdiccional, en puridad, son complementarias; e, inclusive, se podría afirmar que ninguna de las dos actividades vista por separado son químicamente puras. No podríamos afirmar que hay una labor aislada y totalmente encapsulada de la función de carácter administrativo. Es así que, una primera conclusión a la que se puede arribar en el presente caso, es que no existe justificación objetiva y razonable para establecer de manera general una diferencia de trato remunerativo a partir de la consideración del trabajo administrativo y del trabajo jurisdiccional, por lo que descartándose la excepción, debe primar la regla consistente en el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa, no resultando razonable ni justificatorio pagar una remuneración mayor en base a estos criterios o formas de ejecución del trabajo; máxime, si en el caso concreto, la demandada ha intentado privilegiar a través de una contraprestación mayor al trabajo administrativo por sobre el jurisdiccional, lo cual, no resulta aceptable y razonable, tal y como concluyó la sentencia de acción popular cuando resaltó que se trata más bien de una diferenciación absurda atendiendo a que, en todo caso, la función esencial del Poder Judicial es el trabajo jurisdiccional y no el administrativo.

En segundo lugar, de la propia conducta del empleador, cuando en su cuadro de categorías agrupa a diferentes cargos que tienen diferentes funciones (tanto jurisdiccionales como administrativos) y les asigna una misma remuneración (haber básico); pues, de dicho comportamiento se desprende que –para la parte demandada- el trabajo realizado por el personal jurisdiccional y administrativo que se encuentra en la misma categoría (llámese técnico I, II, Profesional III, etcétera) es del mismo valor.

5.5 Entonces, si el bono por función jurisdiccional tiene carácter remunerativo (según han concluido las instancias de mérito), es claro que la demandada



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

infringe la regla de igualdad de trato remunerativo (“igual remuneración por trabajo de igual valor”) cuando le cancela al trabajador jurisdiccional, un monto menor por concepto de bono jurisdiccional, en comparación al otorgado al personal administrativo de la Gerencia General que se encuentra en la misma banda salarial o categoría remunerativa.

5.6 Como puede advertirse, la solución del caso no pasa por la aplicación de la categoría jurídica de “homologación de remuneraciones”, dado que no se está realizando un juicio comparativo de funciones entre el demandante y un determinado *tertium comparationis*; sino que se está recurriendo a otro de los componentes de comparación de la regla constitucional de igual remuneración por trabajo de “igual valor”, determinado en el presente caso por la propia conducta del empleador, manifestada en el establecimiento de franjas o bandas salariales, cuyas categorías agrupan de manera indiferente a cargos jurisdiccionales como administrativos.

5.7 En consecuencia, queda sin justificación la diferencia de trato remunerativo efectuada, al otorgar el bono por función jurisdiccional al personal “jurisdiccional” en comparación al personal “administrativo” que se encuentra en la misma banda salarial; primero porque, según las normas reglamentarias, este beneficio remunerativo debía ser otorgado a todo el personal activo y permanente de la demandada, independientemente de su condición de personal administrativo o jurisdiccional; segundo porque a pesar de que en cada categoría existen cargos y funciones disímiles, el empleador ha decidido asignarles una misma remuneración; desprendiéndose de ello la calificación de trabajo de igual valor a cada uno de los citados cargos; y, tercero porque la demandada no precisa razón objetiva alguna (salvo la invocación de las mismas normas administrativas) para efectuar dicho trato remunerativo diferenciado durante todo el periodo demandado. En suma, estamos ante una



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

conducta discriminatoria de la demandada que se encuentra proscrita por la Constitución y los tratados internacionales ampliamente desarrollados supra.

5.8 El derecho del trabajador jurisdiccional a percibir el mismo bono jurisdiccional que el personal administrativo que se encuentra en la misma franja salarial establecida por la parte demandada, se determina a partir de la aplicación de la regla de igualdad de trato remunerativo: *“igual remuneración por trabajo de igual valor”*. Esa es también la ratio de la Resolución Administrativa N.º 305-2011-P/PJ, de fecha treinta y uno de agosto de dos mil once, cuando reconoce el mismo bono jurisdiccional al personal administrativo y jurisdiccional que se encuentran en el mismo nivel remunerativo.

SEXTO. Sobre el caso en concreto.

En relación con el reintegro del bono jurisdiccional, las instancias de mérito han concluido que se encuentra acreditado lo siguiente:

- La parte demandante se desempeñó en el cargo de Asistente Administrativo, desde el 1 de agosto de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2005 y Asistente Administrativo II desde el 1 de abril de 2006 al 28 de febrero de 2008.
- El cargo de Asistente y Asistente Administrativo II (jurisdiccional) y el cargo de Asistente Administrativo II de la Gerencia General, se encuentran dentro de la misma escala remunerativa, lo que se corrobora incluso a través del Decreto Supremo N.º 013-2002-EF, que es la Escala remunerativa del Poder Judicial.
- El cargo de Asistente y Asistente Administrativo II (jurisdiccional) percibía la suma de S/ 80.00 soles, después de S/ 205.00 soles y finalmente S/ 260.00



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

soles como bono por función jurisdiccional, mientras que para el cargo de Asistente Administrativo II percibía el importe de S/ 600.00 soles, durante todo el periodo reclamado de enero de 1999 a febrero de 2008.

A partir de tales hechos, se determina que es correcta la decisión de la Sala Laboral de declarar fundada la pretensión de reintegro de bono jurisdiccional homologado, pues, atendiendo que el cargo de la parte demandante (Asistente y Asistente Administrativo II) se encuentra en la misma banda o franja salarial que un trabajador administrativo de la Gerencia General (Administrativo II), es claro que a ambos cargos les corresponde percibir igual monto por bono jurisdiccional, en aplicación de la regla de igualdad de trato: igual remuneración por trabajo de igual valor.

SÉTIMO. Por tales razones, la denuncia de la infracción normativa del numeral 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, deviene en infundada; en consecuencia, corresponde no casar la sentencia de vista.

Respecto a la infracción normativa de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N.º 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público; y el artículo 19 de la Ley N.º 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.

OCTAVO. Cabe precisar que, de la revisión del recurso de casación declarado procedente, se advierte que, por error la parte recurrente señala como causal a la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N.º 28112; sin embargo, al describirla invoca en realidad a la Cuarta Disposición Transitoria de la citada Ley⁴, de la siguiente manera:

⁴ DEROGADA por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N.º 1440, publicado el 16 septiembre 2018, salvo la Cuarta, Séptima, Octava, Décima, Duodécima y Décimo Tercera Disposición Final y la Segunda, Tercera, Cuarta, Sexta, Séptima y Novena Disposición Transitoria, las cuales mantienen su vigencia. El citado Decreto Legislativo



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

El dispositivo en mención de la Ley 2N.º 8411, precisa:

Las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuesto comprendidos dentro de los alcances de la Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular de Sector. Es nula toda disposición contraria bajo responsabilidad”.

Asimismo, se declaró la procedencia como causal casatoria del artículo 19 de la Ley N.º 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público⁵, que establece:

“Actos o disposiciones administrativas de gasto

Los funcionarios de las entidades del Sector Público competentes para comprometer gastos deben observar, previo a la emisión del acto o disposición administrativa de gasto, que la entidad cuente con la asignación presupuestaria correspondiente. Caso contrario devienen en nullos de pleno derecho”

NOVENO. La entidad demandada señala que no se puede realizar reajuste en las remuneraciones de los trabajadores de la administración pública, motivo por el cual, están debidamente sustentadas en las normas que regulan el bono por función jurisdiccional.

Al respecto, las normas de orden presupuestales no pueden soslayar la existencia del contrato de trabajo, pues entender lo contrario importaría vaciar de contenido a la garantía contenida en el artículo 23 de la Constitución Política

entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2019; por lo tanto, la norma denunciada estuvo vigente durante el periodo demandado.

⁵ DEROGADA por el Numeral 1 de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N.º 1436, publicado el 16 septiembre 2018. En tanto se implemente el Capítulo III del citado Decreto Legislativo de conformidad con su Tercera Disposición Complementaria Final, la Administración Financiera del Sector Público se rige por la presente Ley



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 17009-2023
LIMA
BONO POR FUNCION JURISDICCIONAL
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

del Perú, que precisa que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, y que ninguna relación laboral puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En este escenario, las normas de carácter presupuestal de ninguna manera pueden prevalecer frente al imperativo de tutelar el trabajo subordinado, de tal manera que, las rigurosas reglas presupuestarias, no constituye un motivo para la inobservancia de los derechos laborales de todo trabajador. En ese sentido, las causales denunciadas devienen en **infundadas**.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Poder Judicial**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha dieciocho de octubre de dos mil veintidós, **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] contra el Poder Judicial; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

Fsy/Cgv