

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
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 porqué un trabajador del área jurisdiccional percibe el bono jurisdiccional en una cantidad menor a la del personal del "área administrativa", no obstante que ambos trabajadores pertenecen a la misma banda salarial.

Lima, veintidós de junio de dos mil veintitrés. -

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

vista la causa número ocho mil treinta y nueve guion dos mil veintiuno, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por **la entidad demandada Poder Judicial**, contra la sentencia de vista de veinte de octubre de dos mil veinte, que **confirma** la sentencia apelada de treinta y uno de julio de dos mil diecinueve, que declara fundada la demanda.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de la demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- (i) **Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- (ii) **Infracción normativa del artículo 81 del Código Procesal Constitucional.**
- (iii) **Infracción normativa del artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR y del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-97-TR.**
- (iv) **Infracción normativa de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N.º 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y del artículo 19 de la Ley N.º 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Debido proceso y motivación de decisiones judiciales.

En principio, es cierto que la debida motivación de resoluciones judiciales, como garantía del debido proceso, exige que el Juez sustente sus decisiones en datos objetivos que le proveen las partes y el Derecho; sin embargo, también es cierto que, no todo ni cualquier error eventual que pudiesen contener dichas decisiones, supone una afectación al contenido esencial de la garantía de la debida motivación; tal y conforme ha señalado el Tribunal Constitucional en su vasta jurisprudencia¹.

Siendo ello así, sólo en los casos en donde los vicios de motivación resulten sumamente graves, de tal manera que no admitan posibilidad de subsanación,

¹ Por citar solo algunos ejemplos, se señalan las sentencias de los Expedientes 1480-2006-AA/TC (fundamento 2), 5601-2006-PA/TC (fundamento 3), 728-2008-PHC/TC (fundamento 7) y 1084-2022-PA/TC (fundamento 7).

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

convalidación o corrección², se podrá decir que el Juez ha transgredido la garantía de la debida motivación de resoluciones judiciales. Queda descartado con ello, la justificación de la infracción del artículo 139, incisos 3 y 5, de la Constitución Política del Perú, en aspectos de fondo de la litis, tales como la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de una o más normas del derecho sustantivo, así como en el *mero* cuestionamiento de los hechos que las instancias de mérito han dado como acreditados.

SEGUNDO. A partir de lo señalado se desprenden las razones por las cuales la denuncia de infracción del debido proceso formulada por la demandada, resulta infundada; en primer lugar, porque no se ha demostrado la existencia de vicios de procesales o de motivación en la recurrida, dada la generalidad con la que se han construido los argumentos de la casación, tales como los referidos a la congruencia procesal, pues no se especifica qué aspectos no alegados por las partes han sido materia de pronunciamiento en la resolución impugnada; y, en segundo lugar, porque la Sala Laboral ha resuelto en virtud a los hechos postulados por las partes y a la interpretación y aplicación de las normas que integran nuestro ordenamiento jurídico, dando respuesta a los agravios expuestos en el recurso de apelación, conforme al principio "*tantum devolutum quantum appellatum*" contemplado en el artículo 370 del Código Procesal Civil.

Por consiguiente, la denuncia de infracción del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución y 4 del Código Procesal Constitucional, es **infundada**.

TERCERO. Sobre la naturaleza jurídica del bono jurisdiccional.

² Técnicas procesales de conservación del acto procesal, previsto en el artículo 172 del Código Procesal Civil.

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

El Convenio número 100 de la Organización Internacional de Trabajo³ –en adelante OIT-, sobre igualdad de remuneración, estableció en su artículo 1, literal a), que:

“El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”.

A partir de esta conceptualización que efectúa la OIT sobre la remuneración se erige el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración, pues, el carácter contraprestativo del contrato de trabajo está estrechamente vinculado a la tutela de la vida digna de la persona, en tanto permite lograr el bienestar familiar y espiritual del trabajador y su familia.

CUARTO. Sobre el principio de presunción de salariedad en el ordenamiento jurídico peruano.

En el artículo 6 del Decreto Supremo 003-97-TR -Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL- se ha establecido la regla de presunción de salariedad, cuando se prevé que:

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

³ Ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960.

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Es decir, en virtud a lo establecido en dicha disposición legal, se presume remuneración el íntegro de lo que el trabajador perciba por sus servicios, siempre que sea de su libre disposición, siendo irrelevante la forma de otorgamiento y la denominación del concepto.

QUINTO. Sobre la citada regla de presunción de salariedad, el artículo 7 de la LPCL ha establecido una excepción, cuando señala que no constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Decreto Supremo 001-97-TR –Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en adelante LCTS-. Así, entonces, el Legislador ha detallado en los artículos 19 y 20 de la LCTS los conceptos que no se consideran remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, entre otros), precisando –por citar un ejemplo- que no se considerarán remuneraciones computables:

“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;

[...]

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”.

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Adviértase que los conceptos no remunerativos se rigen por el principio de causalidad, en la medida que para calificar como tal deben cumplirse los presupuestos o requisitos establecidos en los artículos 19 y 20 de la LCTS; por tanto, si el concepto no cumple los requisitos establecidos en la norma en mención, se considerará como uno de carácter remunerativo.

SEXTO. Sobre el carácter remunerativo del bono jurisdiccional.

En relación a la bonificación por función jurisdiccional, se concluye lo siguiente:

- La bonificación jurisdiccional se percibe de forma regular: todos los meses.
- La bonificación jurisdiccional se percibe en dinero y en monto fijo.
- La bonificación jurisdiccional se percibe de forma permanente.
- La bonificación jurisdiccional tiene carácter contraprestativo.
- La bonificación jurisdiccional es de libre disponibilidad del trabajador porque el trabajador no está obligado a justificar su egreso.

SÉTIMO. De los artículos 19 y 20 de la LCTS, se advierte que el bono por función jurisdiccional no se trata de un pago extraordinario u ocasional, 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 contraprestativo y, sobretodo, son de libre disposición del trabajador, es decir, constituyen una ventaja patrimonial para quien lo percibe.

OCTAVO. Ahora, si bien las normas administrativas que regulan el bono jurisdiccional establecen de forma expresa el carácter no remunerativo de dichos conceptos, lo cierto es que 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

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

20 de la LCTS, en los que el legislador encuentra elementos objetivos que razonablemente justifican calificar a ciertos ingresos como no remunerativos.

NOVENO. En tal virtud, las normas que niegan naturaleza remunerativa al bono jurisdiccional no establecen una base objetiva que permita desconocer su naturaleza remunerativa, pues más allá de la denominación que, como anotamos *supra* es irrelevante, lo que se ha comprobado objetivamente por las instancias de mérito es que se trata 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 el artículo 6 de la LPCL.

DÉCIMO. No es suficiente, por tanto, que el empleador, la ley o el convenio colectivo establezcan, sin mayor razón, 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 LPCL, sino también por el artículo 24 de la Constitución, 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 del Protocolo de San Salvador, además del Convenio N.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo.

En ese mismo sentido, respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, este Tribunal Supremo ha tenido la oportunidad de pronunciarse en múltiples pronunciamientos, citándose por todas las siguientes casaciones: 2593-2021-Cusco, 7033-2021-Ancash, 7624-2021-Ancash, 7881-2021-Ancash, 1584-2021-Ica, 16892-2021-Lambayeque, 7866-2021-Ancash, 10763-2021-

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Lambayeque, 21404-2021-Huánuco, 18046-2021-Piura, 10239-2021-La Libertad, 330-2021-Loreto, 1585-2021-Tumbes, 2133-2021-Piura, 6237-2021-Lima, 6471-2021-Lima, 7606-2021-Ancash, 8202-2021-Lima, 8234-2021-Ica, 8294-2021-Lima, 8530-2021-Lima, 8534-2021-Lima. En el mismo sentido se ha pronunciado la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, conforme se advierte de las Casaciones 4265-2020-Ica, 10277-2016-Ica, entre otras.

UNDÉCIMO. La regla de igualdad en materia remunerativa.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha previsto mediante sus artículos 7 y 23, inciso 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” (énfasis nuestro).

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:

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- i) (...) a **igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria**" (énfasis nuestro).

DUODÉCIMO. Los artículos 2, inciso 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:

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

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

DÉCIMO TERCERO. 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**” (negreado nuestro).

DÉCIMO CUARTO. Inclusive, la Convención Americana de Derechos Humanos, en una fórmula más amplia señala en su artículo 24 que:

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la Ley”.

DÉCIMO QUINTO. 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.

DÉCIMO SEXTO. Y es que, sobre los derechos de la igualdad y no discriminación, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia del veintinueve de mayo de dos mil catorce, 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 incurso 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).

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.

DÉCIMO SÉTIMO. 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:

“(...) 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.

DÉCIMO OCTAVO. 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

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

igual valor. Esta regla también se desprende de los instrumentos internacionales de la OIT.

Así tenemos el Convenio número 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” (énfasis nuestro).

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 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**” (énfasis nuestro).

DÉCIMO NOVENO. Ahora, sin perjuicio de que el citado convenio pone énfasis en la igualdad remunerativa que debe garantizarse a un determinado grupo de personas 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

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

trabajo de igual valor, salvo existan causas objetivas y razonables que conlleven a determinar la legitimidad del trato remunerativo diferenciado.

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 100 y a la Recomendación 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”.

VIGÉSIMO. En concordancia a lo que se ha venido precisando *supra*, el Convenio 111 de la OIT⁴, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, la Conferencia 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

⁴ Ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970.

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.

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

VIGÉSIMO SEGUNDO. El Tribunal Constitucional, desarrollando los preceptos constitucionales antes anotados, ha precisado:

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sobre el derecho fundamental de la remuneración:

“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

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

más trabajadores (...). Fundamentos 9 y 10 de la sentencia del Expediente 4922-2007-AA/TC.

No puede quedar duda entonces que la Constitución, bajo un enunciado general de “remuneración equitativa” y de “igualdad 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 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 4922-2007-AA/TC y 14, 18 y 21 de la sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC.

VIGÉSIMO TERCERO. 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 dos mil diecisiete, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Ley 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

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

como del lineamiento de **idéntico ingreso por trabajo de igual valor** indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

En esa misma línea, el artículo 6 del Reglamento de la citada Ley, esto es, el Decreto Supremo 002-2018-TR, ha señalado que⁵:

“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.”

VIGÉSIMO CUARTO. 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 remuneración”⁶.

⁵ 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.

⁶ Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. Igualdad salarial: Guía introductoria. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Pág. 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 N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
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.

VIGÉSIMO QUINTO. 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.

VIGÉSIMO SEXTO. Sobre el trabajo de igual valor:

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 la regla de igualdad de trato remunerativo en el “trabajo igual”; el Convenio 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”.

VIGÉSIMO SÉTIMO. 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

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

nomen 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 equivocado, porque en muchos conflictos laborales –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, porque del supuesto de hecho de la norma del Convenio 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.

VIGÉSIMO OCTAVO. 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 (...)”⁷.

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

⁷ Conferencia Internacional del Trabajo. Estudio general de las memorias relativas al Convenio 100 y a la recomendación sobre igualdad de remuneración. Informe III de la Comisión de Expertos. Revisado en: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1986-72-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1986-72-4B).pdf)

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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**”.

Finalmente, en el documento “Guía Introductoria Igualdad Salarial”⁸(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).

VIGÉSIMO NOVENO. 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

⁸Martin Oelz. Op. Cit. pp 47 y 48.

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.

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

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

- i. La Resolución Administrativa N.º 099-97-TP-SE-CME-P J, 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”;
- ii. 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;
- iii. Y, la Resolución Administrativa N.º 193-99-SE-TP-CME-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

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

CASACIÓN N.º 8039-2021

LIMA

**REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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 afecta 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 [...]”.

TRIGÉSIMO PRIMERO. De lo anterior, se advierte que el requisito reglamentado para percibir el bono jurisdiccional consistió en ostentar la condición de trabajador de la 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/ 400.00 para un auxiliar de Gerencia General (labor administrativa) y en el caso de un auxiliar judicial la suma de S/ 80.00 (labor jurisdiccional); para el cargo de Secretaria de Juzgado se asignó la suma de S/ 100.00 (labor jurisdiccional) y para un Asistente de Gerencia se asignó la suma de S/ 600.00 (labor administrativa).

TRIGÉSIMO SEGUNDO. 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 uno de noviembre de dos mil al treinta de marzo de dos mil uno), Resolución Administrativa N.º 029-200 1-P-CE/PJ (aplicable desde el uno de abril de dos mil uno al veintiséis de abril de dos mil seis), Resolución Administrativa N.º 191-2006-P/PJ (aplicable desde el veintisiete de abril de dos mil seis al veintiocho de febrero de dos mil ocho) y la Resolución Administrativa N.º 056-2008-P/PJ (emitida el veintinueve de febrero de dos mil ocho).

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Frente a ello, nace la pregunta **¿Se justifica el trato diferenciado en el otorgamiento del bono jurisdiccional respecto del personal jurisdiccional y administrativo?**

La respuesta a la interrogante antes formulada se deriva 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. Ello se gráfica, por citar solo un ejemplo, en la escala remunerativa aprobada mediante el Decreto Supremo N.º 013-2002-E F, tal como se aprecia a continuación:

Categorías	CARGOS	ESCALA REMUNERATIV A
Profesional II	-Secretario de sala -Analista II -Otros	1 700
Profesional I	-Secretario Judicial -Asistente Administrativo II -Otros	1 300
Técnico IV	-Asistente judicial -Chofer II -Otros	1 100
Técnico III	-Técnico judicial -Técnico administrativo II -Otros	900
Técnico II	-Técnico administrativo I -Revisor -Otros	850
Técnico I	-Auxiliar Administrativo III -Chofer I -Otros	820
Auxiliar II	-Auxiliar judicial -Auxiliar administrativo II -Otros	740
Auxiliar I	-Auxiliar administrativo I	725

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

TRIGÉSIMO TERCERO. Entonces, si el bono por función jurisdiccional tiene carácter remunerativo (según se ha concluido precedentemente), es claro que la demandada 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 que se encuentra en la misma banda salarial o categoría remunerativa.

TRIGÉSIMO CUARTO. 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.

TRIGÉSIMO QUINTO. 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

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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

TRIGÉSIMO SEXTO. Sobre la aplicación de la Resolución Administrativa N.º 305-2011-P/PJ

Conforme se ha concluido precedentemente, 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 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 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 encuentra en el mismo nivel remunerativo.

TRIGÉSIMO SÉTIMO. Un cuestionamiento que surge en el proceso es el de determinar si el trato igualitario en la percepción del bono jurisdiccional administrativo y jurisdiccional del mismo nivel, solo corresponde desde la dación de la resolución administrativa antes anotada o si también puede ser aplicada de forma retroactiva. Al respecto, cabe señalar que, la Resolución Administrativa 305-2011-P/PJ, no hace sino reconocer –desde su emisión- el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa, empero, eso no significa que el trabajador jurisdiccional no tenga derecho a percibir el mismo

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

bono que el personal administrativo del mismo nivel en los periodos anteriores a la emisión de la referida resolución administrativa, pues la regla de derecho “de igual remuneración por trabajo de igual valor” tiene como basamento la Constitución y los tratados internacionales, conforme se abordó *supra*. Análisis que el Juez laboral tiene el deber de realizar no solo por imperativo de la Constitución (artículo 138⁹), sino también porque así lo dispone el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 29497, que prescribe:

“Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”.

Sin perjuicio de ello, a mayor abundamiento, debe señalarse que la Resolución Administrativa 305-2011-P/PJ, sí puede ser aplicada desde el año dos mil ocho en adelante, de conformidad con el artículo 81 del Código Procesal Constitucional, por las siguientes razones:

- a) La Resolución Administrativa 305-2011-P/PJ fue expedida por el Poder Judicial, como consecuencia de lo decidido en la acción popular del Expediente 196-2008-AP.
- b) En la citada acción popular, se pretendió la nulidad de la Resolución Administrativa 056-2008-P/PJ, alegando el tratamiento discriminatorio

⁹ Artículo 138.- La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

producido en el establecimiento de los montos de la bonificación jurisdiccional en perjuicio de los “auxiliares jurisdiccionales” con relación al “personal administrativo”.

- c) En las sentencias de primera y segunda instancia se amparó la demanda por considerar que la Resolución Administrativa 056-2008-P/PJ y su anexo no había motivado los sub principios desarrollados por el Tribunal Constitucional referidos al test de igualdad que sirven para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio y, por tanto, violatorio del derecho – principio a la igualdad. Asimismo, hace una diferencia de trato de la percepción del bono jurisdiccional entre los trabajadores administrativos y los trabajadores jurisdiccionales, diferencia de trato que no se sustenta en una base objetiva, racional y proporcional.

TRIGÉSIMO OCTAVO. Este Tribunal Supremo, conforme se advierte de los fundamentos expresados a lo largo de la presente resolución, considera que la regla que resuelve el caso es la que ha sido desarrollada ampliamente de forma precedente, esto es, que un trabajador jurisdiccional debe percibir el mismo bono jurisdiccional que el que percibe el personal administrativo del mismo nivel, en tanto ello tiene respaldo en la regla de igualdad en materia remunerativa: igual remuneración por trabajo de igual valor. En ese sentido, la decisión del colegiado superior, consistente en aplicar de forma retroactiva la **Resolución Administrativa N.º 305-201-P/PJ**, por el periodo que va desde el año **dos mil ocho al dos mil once**, es correcta.

Por tales razones, la denuncia de infracción del artículo 81 del Código Procesal Constitucional deviene en **infundada**.

Contravención de las normas presupuestales.

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

TRIGÉSIMO NOVENO. Asimismo, del recurso de casación se advierte que la entidad demandada sostiene que no se puede incrementar las obligaciones que no tienen marco legal y presupuestal, pues implicaría la vulneración de los principios de legalidad y equilibrio fiscal. Al respecto debe precisarse que los reintegros de los beneficios sociales amparados con motivo de este proceso sí tienen basamento legal, en tanto son propios de los trabajadores adscritos al régimen del Decreto Legislativo 728. Asimismo, el bono jurisdiccional tiene sustento legal, conforme lo han establecido las instancias de mérito, por lo que, en rigor, no se advierte afectación alguna al principio de legalidad.

CUADRAGÉSIMO. Sobre la aplicación de las normas presupuestarias, lo que plantea la demandada es anteponer las normas presupuestales para desestimar la demanda de reintegro de bono por función jurisdiccional y de beneficios sociales. Al respecto, debe señalarse que las normas de orden presupuestal no pueden soslayar la existencia del contrato de trabajo y, por ende, la obligación de pago de remuneraciones y de los beneficios sociales, pues entender lo contrario importaría vaciar de contenido la garantía consagrada en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado 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 suerte que, las rigurosas reglas presupuestarias, no constituyen un motivo para la inobservancia de los derechos laborales de todo trabajador, **deviniendo por ello en infundadas las denuncias de infracción de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley 28411 y del artículo 19 de la Ley 28112.**

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Por las razones expuestas, el recurso de casación interpuesto por la demandada deviene en **infundado**.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por **la entidad demandada Poder Judicial**, contra la sentencia de vista de veinte de octubre de dos mil veinte; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Juan Manuel Aparcana Ascencio contra el Poder Judicial, sobre reintegro de remuneraciones y otros. Integra esta Sala el señor Juez Supremo Ato Alvarado por licencia del señor Juez Supremo Pérez Ramírez; y **los devolvieron. Ponente señora Pinares Silva de Torre, Jueza Suprema. - S.S.**

CASTILLO LEÓN

TORRES GAMARRA

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

jba/jmaa

**EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ATO ALVARADO, ES
COMO SIGUE:**

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

El Magistrado que suscribe el presente voto, comparte la decisión asumida en la parte resolutive de la presente resolución, la cual dispone declarar Infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada; sin embargo, no coincide con los criterios expuestos en los fundamentos Undécimo al Trigésimo Tercero de la citada resolución, en los cuales se aborda el pedido del carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional postulado por el demandante desde las perspectiva de la igualdad de remuneraciones y no discriminación salarial.

En efecto, los Jueces supremos que suscriben el presente voto, estiman que en el caso en concreto, en estricto, se debe reintegrar el bono por función jurisdiccional por la aplicación retroactiva de la Resolución Administrativa N.º 305-2011-P/PJ, que fue emitida el treinta y uno de agosto de dos mil once, de conformidad con lo establecido en el décimo tercer considerando de la sentencia de fecha veinte de octubre de dos mil nueve recaída en el Expediente N.º 192-2008-AP, y ésta tendrá efecto retroactivo desde el veintinueve de febrero de dos mil ocho, lo cual tiene la calidad de cosa juzgada, fecha en que fue expedida la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N.º 056-2008-P/PJ. En ese sentido, la conclusión arribada por las instancias de mérito en virtud a la aplicación por retroactividad de la citada Resolución Administrativa, es correcta; siendo –inclusive- un tema uniforme y fuera de controversia la aplicación retroactiva referente al reconocimiento del bono jurisdiccional por esta Corte Suprema, no existiendo necesidad de profundizar en este tema, ni de evaluar la controversia a la luz de la regla de igualdad en materia remunerativa.

Por tanto, con las precisiones antes detalladas suscribe la ponencia que declara **infundado el recurso de casación**; y los devolvieron.

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

**CASACIÓN N.º 8039-2021
LIMA
REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

ATO ALVARADO

jba/jmaa