

# LA NATURALEZA REMUNERATIVA DE LA BONIFICACIÓN JURISDICCIONAL

Joel Silvio Loayza Revilla\*

*La verdad es lo que es, y sigue siendo verdad aunque se piense al revés.*

*Antonio Machado.*

## RESUMEN

A pesar que mediante una norma reglamentaria se ha desconocido la naturaleza remunerativa de la bonificación jurisdiccional; recurriendo a la aplicación del principio de primacía de la realidad, se puede superar dicha arbitrariedad, más aún, cuando la Ley reglamentada no ha desconocido la naturaleza remunerativa de la bonificación jurisdiccional.

## ABSTRACT

Although a regulatory rule has ignored the remunerative nature of the jurisdictional bonus; by applying the principle of primacy of reality can exceed that arbitration, even more, so when the regulated law has not ignored the remunerative nature of the jurisdictional bonus.

## PALABRAS CLAVE

Remuneración, bonificación, beneficio, realidad, igualdad.

## KEY WORDS

Remuneration, bonus, benefit, reality, equality.

## SUMARIO

1. Introducción. 2. El principio de primacía de la realidad. 3. La remuneración. 4. La naturaleza remunerativa de la bonificación jurisdiccional. 5. Conclusiones.

---

\*Asistente de Juez del Primer Juzgado Civil de Paucarpata de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

## 1. INTRODUCCIÓN

Es común que en las relaciones laborales el empleador procure obtener la máxima ganancia y para ello recurre a múltiples argucias para defraudar a la Ley, por ejemplo, simula contratos temporales en lugar de celebrar contratos indeterminados o le atribuye la denominación de conceptos no remunerativos a ciertos porcentajes de la remuneración, para disminuir la base de cálculo de los beneficios que corresponde a los trabajadores.

En el caso de los servidores judiciales, mediante la Ley N° 26553 se creó la bonificación por función jurisdiccional y al reglamentarse dicha ley, mediante la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ se estableció que dicha bonificación no tenía naturaleza remunerativa, ni constituía base de cálculo para beneficios; sin embargo, a través del análisis que se realizará, pretendemos demostrar que dicha bonificación sí tiene naturaleza remunerativa y como tal, constituiría base para el cálculo de cualquier beneficio.

## 2. EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Como sabemos la relación laboral se caracteriza por ser una relación asimétrica, entre el empleador y el trabajador, la cual, se encuentra determinada por la subordinación jurídica<sup>1</sup> del trabajador hacia el empleador y es por ello que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido una especial protección a favor del trabajador con la finalidad de mermar la referida asimetría y permitir una relación más igualitaria, decantándose de esa manera el principio protector como el baluarte del Derecho del Trabajo.

Del principio protector se deriva el principio de primacía de la realidad, el cual, en nuestro ordenamiento jurídico ha sido desarrollado en mayor medida a través de la jurisprudencia<sup>2</sup>, ya que, la legislación poco o nada ha tratado al respecto, pero ello no ha sido óbice para que se haya constituido en uno de los principales elementos que han permitido brindar tutela a los trabajadores, lo

cual, queda demostrado con la exorbitante cantidad de procesos judiciales que se han incoado para obtener sentencias declarativas sobre desnaturalización de contratos.

Por medio del principio de primacía de la realidad, se permite que prevalezca la realidad de los hechos<sup>3</sup>, sobre cualquier otra circunstancia que pretenda ocultarla o disimularla; como señala el profesor Américo Plá “el principio de primacía de la realidad significa que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”<sup>4</sup>.

Es importante tener en cuenta que si bien el principio de primacía de la realidad ha sido utilizado, especialmente, para determinar la naturaleza de la relación laboral, ello no significa que no pueda ser utilizado para determinar otros elementos de la relación laboral<sup>5</sup>, como podría ser la subordinación, la remuneración, etc. Pues, en lo concerniente a la remuneración, con la finalidad de obtener mayores utilidades, los empleadores optan por denominar a algunas cantidades de la remuneración, como conceptos no remunerativas y de esa manera, colateralmente, consiguen disminuir las cantidades que legalmente deberían asumir por concepto de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios o cualquier otro beneficio de los trabajadores.

### **3. LA REMUNERACIÓN**

La relación laboral, se genera a través de un acuerdo de voluntades<sup>6</sup> entre el empleador y el trabajador, por medio del cual, el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, para desarrollar las actividades que aquel le ordene, a cambio de una remuneración; de esa manera, queda en evidencia que los elementos fundamentales de la relación laboral son tres: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración<sup>7</sup>.

En cuanto a la remuneración, esta se configura como la contraprestación que el empleador realiza a favor del trabajador por el trabajo realizado<sup>8</sup>, siendo que dicha remuneración significa un beneficio económico que incrementa el patrimonio del trabajador y con el cual puede solventar sus necesidades y las de su familia<sup>9</sup>.

Anivel supranacional la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio N° 95 sobre protección del salario, ha señalado que el término salario significa “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”; en nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 señala que “[c]onstituye 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 sea de su libre disposición”.

En los mencionados instrumentos normativos, observamos que estos hacen referencia al principio de primacia de la realidad, pues, dejan claro que a efecto de determinar un concepto remunerativo, será irrelevante la forma o denominación que se le de a éste; asimismo, a efecto no queden dudas sobre lo que constituye una remuneración, nuestro ordenamiento jurídico a través del artículo 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, concordado con lo dispuesto en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 ha establecido *numerus clausus* los únicos supuestos que no son considerados remuneración, por tanto, todo aquello que no se subsuma en dichos supuestos, constituirán una remuneración.

#### 4. LA NATURALEZA REMUNERATIVA DE LA BONIFICACIÓN JURISDICCIONAL

Mediante la Décima Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 26553 se creó la bonificación por función jurisdiccional para los magistrados y auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial, y en la mencionada Ley no se estableció que la bonificación por función jurisdiccional carecía de naturaleza remunerativa o que no debería considerarse para el cálculo de algún beneficio; por tanto, *contrario sensu*, se concluye que la bonificación por función jurisdiccional si tiene naturaleza remunerativa y si constituye base de cálculo para cualquier clase de beneficio.

En mérito a lo dispuesto por el mencionado dispositivo normativo, el Poder Judicial procedió a emitir una serie de reglamentos para efectivizar el pago de la bonificación por función jurisdiccional, hasta que el día 31 de agosto del 2011 emitió la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ aprobando el actual reglamento de bonificación por función jurisdiccional; sin embargo, en el mencionado reglamento, arbitrariamente y contraviniendo el texto expreso de la Ley N° 26553, se estableció que la bonificación por función jurisdiccional no tenía naturaleza remunerativa, ni pensionable, ni constituía base de cálculo para ningún tipo de beneficio, con lo cual, resulta manifiesto que dicho reglamento no sólo está vulnerando lo dispuesto por la Ley, sino que colateralmente está vulnerando a nuestra Constitución, además consituye un perjuicio económico para los servidores judiciales, ya que, el cálculo de sus gratificaciones y compensación por tiempo de servicios sólo se realiza en base a la remuneración básica, sin incluir la bonificación por función jurisdiccional.

En el caso concreto, se debe tener en cuenta que nuestro sistema jurídico esta determinado en una estructura escalonada, siguiendo la postura establecida en la pirámide de Kelsen y es así, que en el primer nivel se encuentra la Constitución, en el segundo nivel se encuentra la Ley y las normas con rango

de Ley (decretos legislativos, decretos de urgencia y decretos leyes) y en el tercer nivel se encuentran los decretos y resoluciones, siendo que “[e]stos tres niveles están jerarquizados entre sí de manera tal que la Constitución prima sobre cualquier otro tipo de normas legislativas y el rango de ley prima sobre los decretos y resoluciones”<sup>10</sup>; en consecuencia, la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ se encuentra subordinada a la Ley N° N° 26553 y es así que la facultad de reglamentación no puede transgredir ni desnaturalizar la Ley reglamentada.

De acuerdo a lo expuesto y teniendo en cuenta que la Ley N° 26553 no estableció que la bonificación por función jurisdiccional carecía de naturaleza remunerativa o que no debería considerarse para el cálculo de algún beneficio, al reglamentarse dicha Ley, el respectivo reglamento debió respetar ello, es decir, la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ debió establecer que la bonificación por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa y que se consideraba como base de cálculo para cualquier beneficio.

Sin perjuicio de lo expuesto y en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe tenerse en cuenta que la bonificación por función jurisdiccional constituye una remuneración, pues, ésta es la contraprestación que se entrega a los servidores judiciales por los servicios prestados al Poder Judicial, genera una ventaja patrimonial, es un pago en efectivo, es un pago mensual, es un pago fijo<sup>11</sup>, es un pago continuo y es de libre disposición y por ende corresponde considerarse también para el cálculo de cualquier beneficio, siendo irrelevante que a dicha remuneración se le haya atribuido la denominación de bonificación, pues, en mérito al principio de primacía de la realidad, “las cosas son lo que son y no lo que se dicen que son” y en el caso concreto la bonificación por función jurisdiccional reúne todas las características de una remuneración, además no se subsume en ninguno de

los supuestos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

Además de lo expuesto, no puede soslayarse que en el Tema N° 4 abordado en el Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, los señores Jueces Supremos integrantes de las Salas Permanente y Transitorias de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, por unanimidad señalaron que “[e]l Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables”; por tanto, teniendo en cuenta que el mencionado bono por función jurisdiccional es el mismo que mediante la Ley N° 26553 se estableció a favor de los servidores judiciales, resulta lógico que dicho bono también tenga la misma naturaleza remunerativa respecto a los servidores judiciales, ello, en estricto respeto al derecho fundamental de igualdad<sup>12</sup> previsto en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

## 5. CONCLUSIONES

5.1 Constituye una infracción a la la jerarquía normativa establecida en el artículo 51 de nuestra Constitución Política y una infracción a la Ley N° 26553, el hecho que la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ haya desconocido la naturaleza remunerativa de la bonificación por función jurisdiccional, pues, la Décima Primera Disposición Transitoria y Final de la mencionada Ley, que creó la bonificación por función jurisdiccional para los magistrados y auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial, no señaló que ésta carecía de naturaleza remunerativa; por tanto, un reglamento no puede contravenir lo dispuesto por la Ley reglamentada.

5.2 La bonificación por función jurisdiccional, en mérito al principio de primacía de la realidad, tiene naturaleza remunerativa y como tal constituye

base para el cálculo de cualquier beneficio, pues, es una contraprestación que se entrega a los servidores judiciales, genera una ventaja patrimonial, es un pago en efectivo, es un pago mensual, es un pago fijo, es un pago continuo y es de libre disposición, más aún, cuando no se subsume en ninguno de los conceptos no remunerativos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

5.3 La bonificación por función jurisdiccional asignada a los servidores judiciales tiene naturaleza remunerativa, al igual que la bonificación por función jurisdiccional asignada a los magistrados, pues, ambas fueron creadas por la Ley N° 26553 y si a los magistrados ya les ha reconocido dicha naturaleza mediante el Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en estricto respecto al derecho fundamental de igualdad, también corresponde reconocerse dicha naturaleza remunerativa a favor de los servidores judiciales.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. ÁVALOS, Oxal. *El Amparo Laboral*. Gaceta Jurídica. Lima. 2012.
2. CARBONELL, Miguel (compilador). *El Principio Constitucional de Igualdad*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México D.F. 2003.
3. DELAMA, Manuel. *Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional en Materia Laboral*. Gaceta Jurídica. Lima. 2011.
4. DÍEZ-PICAZO, Luis. *Experiencias Jurídicas y Teoría del Derecho*. 3ra edición. Editorial Ariel. Barcelona. 2011.
5. GARCÍA, Álvaro. *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?* Gaceta Jurídica. Lima. 2010.



6. GARCÍA, Álvaro. *Supuestos de Afectación de la Remuneración*. Gaceta Jurídica. Lima. 2011.
7. GONZÁLES, Luis y Manuel DE LAMA. *Desnaturalización en las Relaciones Laborales*. Gaceta Jurídica. Lima. 2010.
8. GONZALES, Luis. *Primacía de la Realidad y Medios Probatorios*. Gaceta Jurídica. Lima. 2013.
9. KURCZYN, Patricia y Rafael TENA (coordinadores). *Temas Selectos de Derecho Laboral*. UNAM, México D.F. 2014.
10. PÉREZ, Benito. *Derecho del Trabajo*. Editorial ASTREA. Buenos Aires. 1983.
11. QUIROZ, Luis. *Movilidad, asignación por educación y otros conceptos no remunerativos*. Gaceta Jurídica. Lima. 2013.
12. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F. 2016.
13. VÁSQUEZ, Antonio. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. T.I. 8<sup>va</sup> edición. Editorial ASTREA. Buenos Aires. 1999.

## NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. “El mayor estatus del empleador dentro de la relación laboral no necesariamente es de tipo económico, pues bien podrían existir casos excepcionales en que no lo sea así, sino principalmente en la subordinación jurídica debida por el servidor a su patrono. No debe confundirse subordinación jurídica con subordinación económica”. GARCÍA, Álvaro. *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?* Gaceta Jurídica. Lima. 2010, p. 10.

2. Cfr. ÁVALOS, Oxal. *El Amparo Laboral*. Gaceta Jurídica. Lima. 2012, p. 86. Cfr. GONZÁLES, Luis y Manuel DE LAMA. *Desnaturalización en las Relaciones Laborales*. Gaceta Jurídica. Lima. 2010, p. 10.
3. “Prima la verdad de los hechos (no la forma) por sobre la apariencia”. VÁSQUEZ, Antonio. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. T.I. 8<sup>va</sup> edición. Editorial ASTREA. Buenos Aires. 1999, p. 138.
4. PLÁ, Américo. *Los Principios del Derecho de Trabajo*. 3<sup>ra</sup> edición. De Palma. Buenos Aires. 1998, p. 313.
5. En ese mismo sentido Manuel De Lama, señala “que la aplicación del principio de primacía de la realidad es de carácter general y, por tanto, comprende aquellos actos en que exista discrepancia entre los hechos y la formalidad, tanto en la configuración del contrato trabajo como en su ejecución”. DE LAMA, Manuel. *Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional en Materia Laboral*. Gaceta Jurídica. Lima. 2011, p. 11.
6. Cfr. VÁSQUEZ, Antonio. *Óp. Cit.*, p. 312.
7. Cfr. GONZALES, Luis. *Primacía de la Realidad y Medios Probatorios*. Gaceta Jurídica. Lima. 2013, p. 5.
8. Cfr. PÉREZ, Benito. *Derecho del Trabajo*. Editorial ASTREA. Buenos Aires. 1983, p. 145. Cfr. VÁSQUEZ, Antonio. *Óp. Cit.*, p. 453.
9. Es importante tener en cuenta que la remuneración resulta más importante por su dimensión social, conforme señala Luis Quiroz: “el concepto jurídico de remuneración va evolucionando hasta adquirir una dimensión social que va más allá de la dimensión contraprestativa, creando un escenario favorable para la inclusión social del trabajador y de su familia”. QUIROZ, Luis. *Movilidad, asignación por educación y otros conceptos no remunerativos*. Gaceta Jurídica. Lima. 2013, p. 4.

10. RUBIO, Marcial. *El Sistema Jurídico*. 8<sup>va</sup> edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2001, p. 133.
11. “Remuneraciones fijas: Que están constituidas por montos invariables. Las partes tienen conocimiento con antelación cuándo serán percibidas y a cuánto asciende el monto de ellas.” GARCÍA, Álvaro. *Supuestos de Afectación de la Remuneración*. Gaceta Jurídica. Lima. 2011, p. 15.
12. “Derecho fundamental destinado a obtener un trato paritario ante hechos, situaciones y relaciones equiparables; en otras palabras, estamos ante un derecho subjetivo a no sufrir discriminación, a no ser tratado de manera dispar respecto de quienes se encuentran en una situación equivalente”. GUTIÉRREZ, Walter y Juan. SOSA. “Artículo 2 Igualdad ante la ley”. En GUTIÉRREZ, Walter (director). *La Constitución Comentada*. Tomo I. 2<sup>da</sup> edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2013, p. 103.

*Fecha de Recepción: noviembre/2017*

*Fecha de Aceptación: diciembre /2017*