

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA REMUNERACIÓN
Y EL BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL
PERCIBIDO POR LOS JUECES EN EL
DISTRITO JUDICIAL DE TACNA,
DURANTE LOS AÑOS
2016 AL 2021.**

TESIS

Presentada por:

Bach. Nieves Dina Vilca Catachura

Para optar al Título Profesional de:

ABOGADA

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**“LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA
REMUNERACIÓN Y EL BONO POR FUNCIÓN
JURISDICCIONAL PERCIBIDO POR LOS JUECES
EN EL DISTRITO JUDICIAL DE TACNA,
DURANTE LOS AÑOS
2016 A 2021”**

Tesis, sustentada y aprobada el 30 de ENE del 2023, estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :
DR. MIGUEL ANGEL CRUZ CUENTAS

SECRETARIO :
DR. JAEL ANGEL FLORES ALANOCA

MIEMBRO :
DR. JESÚS ATAHUASI CHAPARRO

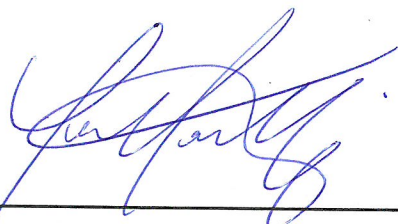
ASESOR :
DR. JOSE LUIS CHAMBILLA QUISPE

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Dr. JOSE LUIS CHAMBILLA QUISPE, en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 9568-2022-FCJE/UNJBG de fecha 24 de febrero del 2022 de la tesis de investigación titulado: "LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA REMUNERACIÓN Y EL BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL PERCIBIDO POR LOS JUECES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE TACNA, DURANTE LOS AÑOS 2016 A 2021", presentado por la Bachiller NIEVES DINA VILCA CATACHURA para optar el título profesional de ABOGADA.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 10%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su atención del título.



Dr. JOSE LUIS CHAMBILLA QUISPE
DNI 41394104

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico especialmente a mi padre, mi madre y mis hermanos quienes forjaron en mí la persona que soy en la actualidad, además de siempre brindarme su apoyo incondicional desde mi preparación hasta el día de hoy.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco eternamente a mis padres quienes son los autores principales de mi vida. Asimismo, quiero agradecer a mis docentes de la Escuela de Derecho de la UNJBG quienes me apoyaron y comprendieron en situaciones difíciles de mi desarrollo profesional. Y finalmente, agradecer a mis colegas de la Corte de Tacna, quienes me ayudaron con la búsqueda de información y orientación para el desarrollo de la presente investigación.

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|-------------|
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTOS..... | iv |
| CONTENIDO..... | v |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | viii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xii |
| RESUMEN..... | xv |
| ABSTRACT..... | xvii |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 3 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA..... | 3 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 5 |
| 1.2.1. Problema general..... | 5 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 5 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA..... | 6 |
| 1.3.1. Justificación..... | 6 |
| 1.3.2. Importancia..... | 7 |
| 1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES..... | 8 |
| 1.4.1. Alcances..... | 8 |
| 1.4.2. Limitaciones..... | 9 |
| 1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 10 |
| 1.5.1. Objetivo general..... | 10 |
| 1.5.2. Objetivos específicos..... | 10 |
| 1.6. HIPÓTESIS..... | 10 |

| | |
|---|-----------|
| 1.6.1. Hipótesis general..... | 10 |
| 1.6.2. Hipótesis específicas..... | 10 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 12 |
| 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO..... | 12 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales..... | 12 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales..... | 14 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS..... | 21 |
| 2.2.1. Breves referencias históricas para comprender la organización del Servicio Civil Peruano..... | 21 |
| 2.2.2. Los regímenes laborales en el Perú..... | 24 |
| 2.2.3. Principios laborales aplicables en el ámbito general..... | 35 |
| 2.2.4. Elementos esenciales de una relación jurídica laboral..... | 40 |
| 2.2.5. Naturaleza jurídica de la remuneración..... | 46 |
| 2.2.6. Bono por función jurisdiccional..... | 60 |
| 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS..... | 64 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO..... | 67 |
| 3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 67 |
| 3.1.1. Tipo de investigación..... | 67 |
| 3.1.2. Nivel de investigación..... | 67 |
| 3.1.3. Diseño de investigación..... | 67 |
| 3.2. POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO..... | 67 |
| 3.2.1. Población..... | 67 |
| 3.2.2. Muestra..... | 69 |
| 3.3.3. Unidad de análisis..... | 71 |
| 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 71 |

| | |
|---|------------|
| 3.3.1. Identificación de la variable independiente..... | 71 |
| 3.3.2. Identificación de la variable dependiente..... | 72 |
| 3.3.3. Definición operacional de las variables..... | 72 |
| 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 73 |
| 3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS..... | 74 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS..... | 75 |
| 4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO..... | 75 |
| 4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 75 |
| 4.3. RESULTADOS..... | 76 |
| 4.3.1. Resultados de la ficha de análisis documental..... | 76 |
| 4.3.2. Resultados del cuestionario..... | 95 |
| 4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... | 112 |
| 4.4.1. Comprobación de la primera hipótesis específica..... | 112 |
| 4.4.2. Comprobación de la segunda hipótesis específica..... | 114 |
| 4.4.3. Comprobación de la tercera hipótesis específica..... | 115 |
| 4.4.4. Comprobación de la cuarta hipótesis específica..... | 116 |
| 4.4.5. Comprobación de la hipótesis general..... | 118 |
| 4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 120 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 123 |
| 5.1. CONCLUSIONES..... | 123 |
| 5.2. RECOMENDACIONES..... | 125 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 127 |
| ANEXOS..... | 134 |
| ANEXO A: INSTRUMENTO RECOLECTOR DE DATOS..... | 135 |

| | |
|--|-----|
| Anexo A-1: Guía de análisis de sentencias..... | 135 |
| Anexo A-2: Cuestionario..... | 139 |
| Anexo A-3: Base de datos cuestionario..... | 141 |
| Anexo A-4: Base de datos ficha de guía de análisis de expedientes..... | 142 |
| ANEXO B: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS..... | 143 |
| ANEXO C: MATRIZ DE CONSISTENCIA..... | 151 |
| ANEXO D: PROPUESTA LEGISLATIVA..... | 154 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. <i>Principales conceptos no remunerativos</i> | 59 |
| Tabla 2. <i>Determinación de la población – Sentencias Judiciales</i> | 68 |
| Tabla 3. <i>Determinación de la población - Jueces</i> | 69 |
| Tabla 4. <i>Determinación de la muestra - Jueces</i> | 70 |
| Tabla 5. <i>Cuadro de operacionalización de variables</i> | 72 |
| Tabla 6. <i>Tipo de acto procesal</i> | 76 |
| Tabla 7. <i>Fecha de la resolución</i> | 77 |
| Tabla 8. <i>Magistrado ponente</i> | 78 |
| Tabla 9. <i>Tipo del fallo del expediente</i> | 80 |
| Tabla 10. <i>¿Cuál es la condición del demandante según lo regulado en la Ley de la Carrera Judicial, Ley N.º 29277?</i> | 81 |
| Tabla 11. <i>¿En qué órgano jurisdiccional se desempeñaba el demandante según lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS?</i> | 82 |
| Tabla 12. <i>¿Cuál es el tiempo de servicios del demandante como Magistrado del Poder Judicial?</i> | 83 |
| Tabla 13. <i>De la resolución estudiada. ¿Se señala que la percepción de la remuneración representa una ventaja patrimonial?</i> | 84 |
| Tabla 14. <i>A la lectura de la resolución, ¿Se señala que la remuneración es otorgada en forma regular?</i> | 84 |
| Tabla 15. <i>De la resolución estudiada. ¿Se sostiene que la remuneración es de libre disposición?</i> | 85 |

| | |
|---|----|
| Tabla 16. <i>A la lectura de la resolución ¿El Juez invocó casaciones para fundamentar cuándo un concepto es considerado remunerativo?</i> | 85 |
| Tabla 17. <i>¿El demandante percibió el concepto del bono por función jurisdiccional en sus boletas de pago de remuneraciones?</i> | 86 |
| Tabla 18. <i>En la parte considerativa de la resolución ¿Se desarrolla el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional?</i> | 87 |
| Tabla 19. <i>A la lectura de la parte considerativa ¿Ha sido materia controvertida si el bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo?</i> | 88 |
| Tabla 20. <i>A la lectura de la resolución estudiada ¿Se desarrolló si el bono por función jurisdiccional es de carácter ocasional?</i> | 89 |
| Tabla 21. <i>A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa?</i> | 89 |
| Tabla 22. <i>A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional representa una ventaja patrimonial?</i> | 90 |
| Tabla 23. <i>A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional es de libre disposición?</i> | 91 |
| Tabla 24. <i>En la parte resolutive de la sentencia ¿Resolvió que el bono por función jurisdiccional incide en los beneficios sociales, como la compensación por tiempo de servicios y los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad?</i> | 93 |
| Tabla 25. <i>A la lectura de la sentencia en su parte considerativa ¿Se aplicó el 2do. Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional? Que estableció: “La bonificación por función jurisdiccional y por función fiscal tienen naturaleza remunerativa y conceptos pensionables”</i> | 94 |
| Tabla 26. <i>A la lectura de la sentencia en su parte considerativa ¿Se aplicó el principio de la legalidad presupuestaria, que señala: “(...) para</i> | |

| | |
|---|-----|
| <i>determinar si un concepto es remunerativo o no debe verificarse si la ley que lo otorga no le sustrajo el atributo remunerativo”?</i> | 95 |
| Tabla 27. <i>La remuneración se entrega regularmente como contraprestación por un servicio prestado</i> | 96 |
| Tabla 28. <i>La remuneración, en general, se puede hacer entrega en dinero nacional o en cualquier moneda extranjera según lo convenido por las partes.</i> .. | 96 |
| Tabla 29. <i>La remuneración, se puede hacer entrega en especies o bienes de fácil intercambiabilidad en el mercado o cualquiera sea la denominación que tenga</i> | 97 |
| Tabla 30. <i>Las remuneraciones se entregan cuando hay trabajo efectivo y en ciertos casos de suspensión imperfecta (por ejemplo: vacaciones)</i> | 98 |
| Tabla 31. <i>La remuneración es un pago como contraprestación por un trabajo prestado que incrementa el patrimonio de la persona que lo recibe</i> | 99 |
| Tabla 32. <i>La remuneración produce un beneficio o ventaja económica para el trabajador</i> | 100 |
| Tabla 33. <i>El trabajador puede disponer libremente de su remuneración dándole el destino que él elija</i> | 100 |
| Tabla 34. <i>La remuneración es otorgada de manera regular o permanente</i> | 100 |
| Tabla 35. <i>El bono por función jurisdiccional es entregado con la finalidad de incentivar y compensar la actividad jurisdiccional en el Poder Judicial</i> | 101 |
| Tabla 36. <i>El bono por función jurisdiccional se entrega de manera regular o permanente</i> | 102 |
| Tabla 37. <i>El bono por función jurisdiccional está condicionado a una calificación o evaluación periódica</i> | 102 |
| Tabla 38. <i>El bono por función jurisdiccional es otorgado a manera de contraprestación por las funciones realizadas</i> | 103 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 39. <i>El bono por función jurisdiccional es percibido en forma eventual u ocasional</i> | 104 |
| Tabla 40. <i>El bono por función jurisdiccional es de libre disponibilidad</i> | 105 |
| Tabla 41. <i>El otorgamiento del bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo</i> | 106 |
| Tabla 42. <i>El bono por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de los aguinaldos</i> | 107 |
| Tabla 43. <i>La bonificación por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios</i> | 108 |
| Tabla 44. <i>El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa...</i> | 110 |
| Tabla 45. <i>Debe aplicarse el principio laboral de primacía de la realidad, sobre el bono por función jurisdiccional para determinar su carácter remunerativo</i> | 111 |
| Tabla 46. <i>Verificación de la primera hipótesis específica con la estadística descriptiva</i> | 112 |
| Tabla 47. <i>Verificación de la primera hipótesis específica con el software estadístico SPSS</i> | 113 |
| Tabla 48. <i>Verificación de la segunda hipótesis específica con la estadística descriptiva</i> | 114 |
| Tabla 49. <i>Verificación de la segunda hipótesis específica con el software estadístico SPSS</i> | 115 |
| Tabla 50. <i>Verificación de la tercera hipótesis específica con la estadística descriptiva</i> | 115 |
| Tabla 51. <i>Verificación de la tercera hipótesis específica con el software estadístico SPSS</i> | 116 |
| Tabla 52. <i>Verificación de la cuarta hipótesis específica con la estadística descriptiva</i> | 117 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 53. <i>Verificación de la cuarta hipótesis específica con el software estadístico</i> | |
| <i>SPSS</i> | 118 |
| Tabla 54. <i>Comprobación de la hipótesis general con el software estadístico</i> | |
| <i>SPSS</i> | 119 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Regímenes laborales del empleo público..... | 25 |
| Figura 2. Haberes de los jueces del Poder Judicial..... | 33 |
| Figura 3. Principio de primacía de la realidad..... | 40 |
| Figura 4. Elementos de la relación laboral..... | 41 |
| Figura 5. Tipo de acto procesal..... | 77 |
| Figura 6. Fecha de la resolución..... | 78 |
| Figura 7. Magistrado ponente..... | 79 |
| Figura 8. Tipo del fallo del expediente..... | 80 |
| Figura 9. ¿Cuál es la condición del demandante según lo regulado en la Ley de la Carrera Judicial, Ley N.º 29277?..... | 81 |
| Figura 10. ¿En qué órgano jurisdiccional se desempeñaba el demandante según lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS?..... | 82 |
| Figura 11. ¿Cuál es el tiempo de servicios del demandante como Magistrado del Poder Judicial?..... | 83 |
| Figura 12. A la lectura de la resolución ¿El Juez invocó Casaciones para fundamentar cuándo un concepto es considerado remunerativo? | 86 |
| Figura 13. ¿El demandante percibió el concepto del bono por función jurisdiccional en sus boletas de pago de remuneraciones?..... | 87 |
| Figura 14. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa?..... | 90 |
| Figura 15. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional representa una ventaja patrimonial?..... | 91 |
| Figura 16. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional es de libre disposición?..... | 92 |

| | |
|--|-----|
| Figura 17. En la parte resolutive de la sentencia ¿Resolvió que el bono por función jurisdiccional incide en los beneficios sociales, como la compensación por tiempo de servicios y los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad?..... | 93 |
| Figura 18. A la lectura de la sentencia en su parte considerativa ¿Se aplicó el 2do. Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional? Que estableció: “La bonificación por función jurisdiccional y por función fiscal tienen naturaleza remunerativa y conceptos pensionables”..... | 94 |
| Figura 19. La remuneración, en general, se puede hacer entrega en dinero nacional o en cualquier moneda extranjera según lo convenido por las partes..... | 97 |
| Figura 20. La remuneración, se puede hacer entrega en especies o bienes de fácil intercambiabilidad en el mercado o cualquiera sea la denominación que tenga..... | 98 |
| Figura 21. La remuneración es un pago como contraprestación por un trabajo prestado que incrementa el patrimonio de la persona que lo recibe..... | 99 |
| Figura 22. El bono por función jurisdiccional es entregado con la finalidad de incentivar y compensar la actividad jurisdiccional en el Poder Judicial.. | 101 |
| Figura 23. El bono por función jurisdiccional está condicionado a una calificación o evaluación periódica..... | 103 |
| Figura 24. El bono por función jurisdiccional es otorgado a manera de contraprestación por las funciones realizadas..... | 104 |
| Figura 25. El bono por función jurisdiccional es percibido en forma eventual u ocasional..... | 105 |
| Figura 26. El bono por función jurisdiccional es de libre disponibilidad..... | 106 |
| Figura 27. El otorgamiento del bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo..... | 107 |
| Figura 28. El bono por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de los aguinaldos..... | 108 |

| | |
|--|-----|
| Figura 29. El bono por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios..... | 109 |
| Figura 30. El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa... | 110 |
| Figura 31. Debe aplicarse el principio laboral de primacía de la realidad, sobre el bono por función jurisdiccional para determinar su carácter remunera... | 111 |

RESUMEN

La presente investigación denominada: *“La naturaleza jurídica de la remuneración y el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021”*, está orientada a analizar si la naturaleza jurídica de la remuneración incide en el bono por función jurisdiccional, concepto económico percibido por los jueces a nivel nacional, pero en el marco de esta investigación solo analizaremos este concepto dentro del distrito judicial de Tacna durante el periodo 2016 al 2021. En este sentido, la investigación evaluará si la bonificación por función jurisdiccional representa una ventaja patrimonial, es otorgada en forma regular y si es de libre disposición, considerando que estas son las características esenciales de una naturaleza remunerativa.

Para lograr con los fines de la investigación, el aspecto metodológico que se utilizó fue de tipo aplicada; en consecuencia, el nivel de investigación fue descriptiva – explicativa, contando con el diseño de una investigación no experimental, ya que, las variables no serán manipulables. Por estas razones, la unidad de análisis principal estuvo compuesta por la totalidad de sentencias judiciales expedidas por los Juzgados de la Corte Superior de Justicia de Tacna tramitados por los jueces bajo el pedido de reconocimiento remunerativo del bono por función jurisdiccional durante el 2016 a 2021, ascendiendo la suma total de 20 sentencias, asimismo, la unidad de análisis secundaria, estuvo conformado por 18 jueces del Distrito Judicial Tacna que fueron elegidos a criterio subjetivo por conveniencia de la investigadora. Con este motivo, la técnica que se utilizó fue el análisis documental (análisis de sentencias) y la recolección aplicada (encuesta), con los datos obtenidos se aplicó la estadística descriptiva, con cuadros estadísticos de entrada simple y doble entrada, así como gráficos de distribución de frecuencias.

Para concluir, en esta investigación se determinó que la naturaleza jurídica de la remuneración sí incide en el bono por función jurisdiccional, concepto percibido por los jueces en el distrito judicial de Tacna, durante el periodo 2016 al

2021; puesto que, las características principales de la remuneración son compatibles a las características que tiene el bono por función jurisdiccional, conllevando que ambos términos sean catalogados por igual; es decir, como una remuneración.

Palabras clave: Bono por función jurisdiccional, carácter remunerativo, carácter permanente, ventaja patrimonial, libre disponibilidad, remuneración.

ABSTRACT

The present research entitled: “*The legal nature of remuneration and the jurisdictional function bonus received by judges in the judicial district of Tacna, during the years 2016 to 2021*”, is oriented to analyze if the legal nature of the remuneration has an impact on the bonus for jurisdictional function, an economic concept perceived by judges at national level, but within the framework of this research we will only analyze this concept within the judicial district of Tacna during the period 2016 to 2021. In this sense, the research will evaluate if the jurisdictional function bonus represents a patrimonial advantage, is granted regularly and if it is freely available, considering that these are the essential characteristics of a remunerative nature.

In order to achieve the purposes of the research, the methodological aspect used was of the applied type, consequently, the level of research was descriptive-explanatory with a non-experimental research design since the variables cannot be manipulated. For these reasons, the main unit of analysis was composed by the totality of judicial sentences issued by the Courts of the Superior Court of Justice of Tacna processed by the judges under the request of remunerative recognition of the bonus for jurisdictional function during 2016 to 2021, amounting the total sum of 20 sentences, likewise, the secondary unit of analysis, was conformed by 18 judges of the Judicial District Tacna that were chosen at subjective criteria for the convenience of the researcher. For this reason, the technique used was documentary analysis (analysis of sentences) and applied collection (survey), with the data obtained descriptive statistics were applied, with single and double entry statistical tables, as well as frequency distribution graphs.

To conclude, in this research it was determined that the legal nature of the remuneration does have an impact on the jurisdictional function bonus, a concept perceived by judges in the judicial district of Tacna, during the period 2016 to 2021, since the main characteristics of the remuneration are compatible to the

characteristics that the jurisdictional function bonus has, leading both terms to be cataloged equally, that is, as a remuneration.

Key words: jurisdictional function bonus, remunerative nature, permanent nature, patrimonial advantage, free availability, remuneration.

INTRODUCCIÓN

La remuneración, en sentido jurídico, es el dinero que recibe un empleado a cambio de sus servicios y para que se considere como tal, el dinero debe cumplir tres elementos esenciales: debe percibirse de forma regular; debe representar un beneficio patrimonial; y debe ser de libre disposición.

Basados en estos elementos mencionados, el estudio propuso como finalidad determinar si la naturaleza jurídica de la remuneración incide directamente en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces que laboran en el distrito judicial de Tacna, durante el periodo 2016 a 2021, en vista que en los hechos fácticos este concepto es entregado a los magistrados en la calidad de no remunerativa, sin estimar si se ajusta o no a los elementos esenciales de la naturaleza remunerativa.

Además, si bien debemos tener en cuenta que existe el principio de legalidad presupuestaria en nuestro Estado, en donde señala que para la determinación remunerativa de un concepto pecuniario es necesario verificar la ley que lo otorga no se haya sustraído el atributo remunerativo; no obstante, este principio no limita la aplicación de los derechos y principios consagrados en nuestra Carta Magna respecto a la remuneración.

Por estos motivos expuestos, desarrollaremos un estudio de cuál es el criterio asumido por los Juzgados y Salas de la Corte de Tacna respecto al pedido de reconocimiento remunerativo del bono por función jurisdiccional iniciado por los jueces de la misma Corte, toda vez que no existe pronunciamientos jurídicos homogéneos entre los dos máximos intérpretes de las normas nacionales, es decir, entre la Corte Suprema de la República y Tribunal Constitucional en lo que respecta al bono jurisdiccional.

En aras de dar cumplimiento a los fines propuestos en la siguiente investigación se desarrollaron cinco capítulos. De forma que, en el primer acápite se elabora la formulación y definición del problema, los objetivos, la justificación y la importancia, los límites y la comprobación de las hipótesis.

Seguidamente, en el segundo acápite se detalla los fundamentos teóricos, a través de la referencia a estudios previos con variables similares y las bases teóricas de cada una de las variables basados en libros, artículos, normas e investigaciones.

En el acápite tercero se detalla la metodología, indicando el tipo y diseño de estudio, lugar de aplicación de la investigación, delimitación del grupo poblacional y cálculo del subgrupo de la población, es decir, muestra, definición de variables y la operacionalización de las mismas, además las técnicas a emplearse para la recopilación y el procesamiento de datos.

Luego, en el cuarto acápite se describen los hallazgos mediante cuadros y gráficos de frecuencia, y la comprobación de las hipótesis de investigación mediante métodos estadísticos.

En el acápite quinto se hace mención a las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación.

Se finaliza con las referencias bibliográficas incluyendo también la sección de anexos que contiene los instrumentos de recolección de datos, la base de datos, la validación de instrumento por juicio de expertos, la matriz de consistencia y por último una propuesta legislativa.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La naturaleza jurídica de la remuneración comprende aquella cantidad de dinero o cosa percibida por el trabajador como pago por un servicio prestado, reuniendo tres elementos sustanciales como: ser otorgado de forma regular o permanente, tener un impacto positivo en su patrimonio y ser dispuesto sin ninguna condición. De manera que al percibir el trabajador algún concepto, este tendrá naturaleza remunerativa si se cumplen los elementos mencionados.

En la práctica, los trabajadores suelen percibir varios conceptos, algunos considerados remunerativos y otros considerados como no remunerativos, ocasionando que el trabajador se vea perjudicado por estos últimos conceptos, generando una situación de afectación patrimonial porque no tendrán una incidencia en la percepción de los beneficios sociales establecidos en la Ley.

En ese contexto encontramos a la bonificación por función jurisdiccional, el mismo que es otorgado por el Poder Judicial, en su papel de empleador, a los magistrados como un concepto dinerario con la calidad de no remunerativa, sin examinar si reúne o no los componentes básicos del carácter jurídico de la remuneración señalados por la doctrina y la legislación nacional.

Como consecuencia de ello, muchos jueces a nivel nacional, en calidad de trabajadores, han interpuesto demandas solicitando la verificación remunerativa del bono por función jurisdiccional; a fin de que, evalúen en instancia judicial su naturaleza jurídica y establecer la compatibilidad o no de los supuestos esenciales de una remuneración, en base a los abundantes criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema de la República en relación a la bonificación y la remuneración.

Sin embargo, existen pronunciamientos contradictorios por parte del Tribunal Constitucional referente al bono, señalando su calidad no remunerativa, por cuanto, es subvencionado mediante recursos ordinarios del Poder Judicial, esta posición genera una incertidumbre jurídica en este ámbito jurisdiccional; no obstante, en el ámbito de la línea jurisprudencial de la naturaleza jurídica de la remuneración, concuerda con los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Supremo, mencionando que, sus elementos esenciales son los mismos que fueron nombrados ut supra.

Ante lo expuesto, podemos advertir que, en nuestro país, entre los dos máximos intérpretes de las normas nacionales del sistema judicial, no han sido inmunes al problema que se suscita respecto a la incidencia que tiene la remuneración sobre el bono por función jurisdiccional, puesto que, se han pronunciado sobre el particular en diferentes sentidos.

Los magistrados que resuelven estos procesos, en el ejercicio de la autonomía e independencia de la función jurisdiccional de impartir de justicia a nombre de la Nación enfrentan retos y confusión al momento de resolver, ya que sólo uno de ellos reconoce el valor remunerativo de la bonificación jurisdiccional. Primero, tenemos que el máximo intérprete de la Constitución ha dictaminado que el incentivo del trabajo jurisdiccional (bono) no es remunerativa, por cuanto, es financiado mediante recursos ordinarios propios del Poder Judicial, conforme lo indica en la S.T.C. N.º 6790-2006-PC/TC y otros. Segundo, la Corte Suprema reconoce a esta bonificación como un concepto remunerativo y como tal adquiere los beneficios sociales señalados en la norma, como en el cómputo de la C.T.S. y pensión de jubilación, según a lo dispuesto en materia laboral del Segundo Plenario Jurisdiccional Supremo, en su tema 4.2. desarrollada con fechas 08 y 09 de mayo de 2014.

Dado que no existen pronunciamientos jurídicos uniformes en torno a la materia en estudio, conllevan a la investigadora conocer cuál es el criterio asumido

por nuestras instancias judiciales locales respecto al pedido de reconocimiento remunerativo del bono por función jurisdiccional, siendo una posible solución al problema suscitado, que el Poder Judicial, en su rol de empleador, adopte la naturaleza remunerativa a la bonificación jurisdiccional dictando las oportunas resoluciones administrativas a favor de los jueces, en su condición de empleados, en concordancia con las decisiones efectuadas por los propios órganos jurisdiccionales que lo conforman y de la amplia doctrina nacional sobre la remuneración que, también respalda esta posición; aunado a ello, el Poder Judicial también debe realizar las gestiones administrativas para tal reconocimiento en el ámbito del Poder Ejecutivo y Legislativo, creándose una Ley reconociendo su naturaleza remunerativa, en medida que, los jueces son sector de trabajadores más vulnerados en sus derechos remunerativos sin considerarse lo estipulado en el art. 186 del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dado que no se cumple el carácter retributivo suficiente y equitativo en sus haberes básicos mensuales, menospreciándose su labor en la administración de justicia reconocida en el artículo 138 de nuestra Carta Magna.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- a) ¿La naturaleza jurídica de la remuneración incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces del distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 tiene naturaleza remunerativa?
- b) ¿La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 representa una ventaja patrimonial?

- c) ¿La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 es otorgado en forma regular?
- d) ¿La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 es de libre disposición?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.3.1. Justificación

Este estudio se realiza en mérito a los pronunciamientos jurisprudenciales contradictorios acerca del carácter remunerativo o no del bono jurisdiccional, nos referimos a los dos máximos intérpretes de las normas nacionales del sistema judicial entre el Tribunal Constitucional –máximo intérprete de la Constitución– contra la Corte Suprema de la República –máximo órgano jurisdiccional del Estado–, existiendo por ende un choque jurisprudencial en ambas instituciones.

Tal situación genera una incertidumbre jurídica para los magistrados que realizan la función jurisdiccional de impartir justicia en las diferentes Cortes del País; puesto que al momento de recibir las demandas interpuestas por sus propios colegas de trabajo quienes buscan hacer efectivo la tutela de su derecho remunerativo referente al reconocimiento del bono por función jurisdiccional; tienen el deber de evaluar en sede judicial su naturaleza jurídica, evaluando si se cumple o no con los supuestos esenciales de la remuneración y si son compatibles u homólogos ambos términos, buscando la respuesta en abundantes criterios jurisprudenciales respecto a las características o elementos esenciales que tiene la remuneración.

En consecuencia, este estudio se realiza con la finalidad de aportar una solución a este grupo de trabajadores que son los más vulnerados en sus derechos remunerativos, dado que, la remuneración suficiente y equitativa en sus remuneraciones básicas mensuales no es acorde a su función, jerarquía y dignidad que tienen en su investidura como Juez, menoscabando su actuación en la

administración de justicia; sin considerar que, este grupo tiene un derecho reconocido en el precepto 24° de nuestra Carta Magna y en el precepto 186° del T.U.O. de la L.O.P.J.

Por los motivos expuestos, la unidad de estudio de este trabajo será el análisis de sentencias judiciales expedidas por los Juzgados del distrito judicial de Tacna tramitados por los jueces bajo el pedido de reconocimiento remunerativo del bono por función jurisdiccional durante el 2016 a 2021, a fin de evaluar si se cumple o no con las características esenciales de la naturaleza remunerativa tales como: a) Representar una ventaja patrimonial, b) Percibir en forma regular, y c) Ser de libre disposición, de acuerdo a lo señalado en la Casación N.° 02510-2016-Lima; así como, realizar una encuesta directa a esta población afectada, esto es, a los jueces del Distrito Judicial Tacna.

1.3.2. Importancia

La trascendencia social recae en componer un problema grave suscitado con los magistrados del Poder Judicial –siendo un sector importante de trabajadores en el país–, considerando que gran parte de su sueldo bruto no es considerado como remunerativo, tales como: el bono por función jurisdiccional que oscila entre un 19% de su concepto total y los gastos operativos que oscila entre más del 65% de su ingreso total, es decir, solo el 16% es el verdadero concepto remunerativo, este porcentaje ínfimo representa el haber básico generando a futuro efectos negativos sobre los beneficios sociales, pues repercute al momento del cese para el cobro de su C.T.S., así como la pensión de jubilación, puesto que serán montos económicos mucho menor al que recibirían si fueran considerados remunerativos. Incluso, puede decirse paradójicamente que, siendo autoridades judiciales que administran justicia y amparan derechos de los ciudadanos, no se les brinda una solución concreta a este conflicto o incertidumbre jurídica, esperando años para esclarecer si el bono que percibieron durante años tiene carácter remunerativo o representa una condición de trabajo sujeta a rendición de cuentas.

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1. Alcances

Este estudio busca analizar la naturaleza remunerativa o condición de trabajo del bono por función jurisdiccional, concepto pecuniario que es percibido por los Jueces del distrito judicial de Tacna, circunscribiéndonos en los procesos laborales de trabajadores públicos del régimen laboral 276 iniciados durante el periodo del 2016 al 2021, esto es, bajo los alcances del Decreto Supremo N.º 011-2019-JUS del T.U.O. de la Ley N.º 27584, *“Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo”*, ello en observancia al régimen laboral que se encuentran los magistrados. De tal manera que, los resultados del trabajo abordarán sobre los fallos (sentencias) emitidos por los Juzgados de Trabajo con competencia de procesos de acción contencioso administrativo en la Corte de Tacna donde declaren o no la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional, asimismo, se aplicará una encuesta dirigido a jueces desde su perspectiva en calidad de trabajadores del Poder Judicial.

De cumplir el bono por función jurisdiccional con las características de la remuneración, ésta se basará en los términos que señala la Casación N.º 2510-2016-Lima en su décimo cuarto fundamento, publicada el 31 de octubre del 2017, esto es, que: *“la condición remunerativa o no remunerativa de un determinado concepto económico se determinará en función a si ésta constituye o no una ventaja patrimonial para el trabajador, es de su libre disposición y sea otorgada regularmente, salvo que por norma expresa no tenga tal naturaleza”*.

Asimismo, se evaluará si el concepto percibido por los jueces respecto al bono jurisdiccional encaja en el supuesto de una condición de trabajo, en base a lo indicado en el décimo primer considerando de la Casación Laboral N.º 8193-2015-Lima, publicado el 31 de mayo del 2017, que lo define como: *“aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus funciones, ya sea porque son necesarios e indispensables o porque facilitan la prestación de servicios”*. Cuyo supuesto, se encuentra señalado en el acápite c) del precepto 19º del T.U.O. de la Ley de la C.T.S., aprobado por el Decreto Supremo

N.º 01-97-TR, donde señala: “*No se consideran remuneraciones computables las siguientes: (...) c) El costo o valor de las condiciones de trabajo*”.

1.4.2. Limitaciones

Tenemos como primera limitación la poca información bibliográfica o teórica en cuanto al concepto o tratamiento doctrinario del bono por función jurisdiccional, dado que no existe libros, ensayos o artículos de revista que analicen su naturaleza jurídica, limitándonos solo a contenidos de Sentencias Casatorias o Sentencias del Tribunal Constitucional.

Otra limitación recae en el difícil acceso de datos sobre las sentencias que resuelvan respecto al bono jurisdiccional, mismos que son emitidos por los Juzgados de Trabajo y las Salas Civiles Superiores de la Corte de Tacna, toda vez que no existe en el Sistema Integrado Judicial una estandarización de nombre o denominación para la entidad del Poder Judicial como parte demandada, puesto que, al realizarse la búsqueda con su respectiva denominación “Poder Judicial” no se refleja un número real sobre la cantidad total, en vista que, también, debemos comprender a las denominaciones como: PJ, Poder Judicial del Perú, Corte Superior de Justicia de Tacna, Procurador del Poder Judicial, Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Presidente del Poder Judicial u otros pronombres similares o análogos, generando una dificultosa búsqueda de estos expedientes sobre procesos contenciosos administrativos (materia de investigación) interpuesto por los jueces de Tacna.

Finalmente, como última limitación se tiene al factor tiempo; por cuanto, a más tiempo se desarrolle la presente investigación más probabilidades es de que exista un pronunciamiento jurisprudencial homogéneo entre la Corte Suprema de la República y el Tribunal Constitucional o finalmente que el Ministerio de Economía y Finanzas decida cumplir aquellos contenidos estipuladas en las Sentencias Casatorias que fueron expedidas en beneficio de los jueces.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

- a) Determinar si la naturaleza jurídica de la remuneración incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces del distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Comprobar si la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 tiene naturaleza remunerativa.
- b) Determinar si la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 representa una ventaja patrimonial.
- c) Identificar si la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 es otorgada en forma regular.
- d) Evaluar si la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 es de libre disposición.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

- a) La naturaleza jurídica de la remuneración sí incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces del distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí tiene naturaleza remunerativa.
- b) La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí representa una ventaja patrimonial.

- c) La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí es otorgado en forma regular.
- d) La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí es de libre disposición.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes internacionales

Tras efectuarse una búsqueda de antecedentes internacionales para el presente trabajo de investigación se encontró el estudio denominado “*Impacto económico y político que causa la remuneración salarial de la rama judicial en Colombia*”, el cual que fue presentado ante la Universidad Militar Nueva Granada de Colombia, investigación efectuada por German Darío Bedoya Guzmán y Jhon Fredy Mosquera Moreno (2012).

En la investigación citada ut supra, tuvo como finalidad evaluar una posible inoperancia de la situación económica en la rama judicial de su país, debido a la ínfima remuneración salarial para cada funcionario, percatándose que a fin de absolver dicha carencia, el Estado Colombiano acrecienta progresivamente los salarios de los miembros de la rama judicial por medio de decretos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sin llegar a satisfacer las expectativas económicas esperadas. Por ese motivo, realizó un estudio para evaluar la presencia de divergencias entre el incremento presupuestal y el costo de vida, además de analizar si la organización política-económica afecta la situación que una remuneración ínfima a los funcionarios de la rama judicial (p. 05).

Ante la finalidad planteada por ambos investigadores, sostienen como principales conclusiones a las siguientes: i) Los trabajadores judiciales en Colombia no están siendo correctamente remunerados, pero tienen una amplia gama de derechos y garantías de índole económica y social para todos los servidores ya sea del nivel directivo como operativo; ii) Pese a que Colombia es un Estado proclive a la inseguridad laboral existen motivo por lo que los trabajadores judiciales ejercen derecho de huelga conllevando ello a un colapso del sistema judicial; iii) La inoperancia del sistema del país está fundamentada en la mínima remuneración de

sus funcionarios así como la ínfima cantidad de planta para llevar a cabo sus labores diarias; iv) Ciertas decisiones judiciales han incidido en el presupuesto público de dicho país, pues están sesgadas a fin de beneficiar determinados sectores (p. 58).

A nuestra posición, coincidimos con las conclusiones arribadas por los autores, puesto que la mínima remuneración salarial de cada uno de sus funcionarios de la rama judicial incide en la inseguridad laboral, puesto que optan por recurrir en huelgas laborales acarreando con consecuencias negativas en la operatividad del sistema judicial generando un colapso en el retraso de sus procesos judiciales, además se hace énfasis que el aumento de presupuesto en el sistema judicial no tiene compatibilidad con el costo de vida de sus funcionarios judiciales.

Además, tenemos desde otra óptica internacional la investigación titulada *“Aspectos jurídicos y tributarios de la remuneración de los administradores”*, la cual fue sustentado ante la Universitat Rovira I Virgili de España para la obtención del título de Doctor en el departamento de Derecho Privado, Procesal y Financiero, por el investigador Pedreño López (2017).

El objetivo principal de la citada tesis, ha sido analizar la retribución de los administradores de las sociedades de capital y profundizar en los distintos regímenes jurídicos de dicha retribución, diferenciando entre la retribución por la gestión de la empresa y la retribución por la dirección de la misma. Asimismo, se puso de manifiesto que la retribución incide en la tributación directa de las empresas (IS), en la renta del administrador como persona física (IRPF), en la titularidad de las acciones de las sociedades (IP) y en la transmisión de acciones de las sociedades (IT) (ISD) (p. 23).

A la vista de lo anterior, el autor del estudio abordó aspectos tan concretos como la relación consejero-empresa, la amplitud de la retribución, el carácter gratuito o no del cargo, la deducibilidad fiscal o no de la retribución, el carácter

incentivable o no de los ingresos percibidos, la repercusión fiscal o no de los servicios prestados, etc. (p. 24).

Obteniendo las siguientes principales conclusiones: i) El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las Familias (IRPF) demuestra que los rendimientos del trabajo y la vinculación laboral, tal y como los define la legislación laboral, son conceptualmente distintos y no tienen por qué entenderse de forma conjunta. Según el artículo 17 de la Ley N° 35/2006, *Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*” (abreviado en LIRPF), se consideran rendimientos del trabajo las retribuciones que no son fruto de una relación laboral en sentido literal; ii) En particular, propone gravar las retribuciones de los administradores en función de su estatuto jurídico y del valor de los servicios que prestan a la empresa. Así, las retribuciones por funciones no ejecutivas o indelegables se consideran rendimientos del trabajo porque se derivan de la condición de administrador como tal (relación mercantil), mientras que las retribuciones por funciones ejecutivas o delegables se consideran rendimientos del trabajo porque se derivan de tareas de gestión que tienen características laborales (relación laboral especial o relación laboral ordinaria); iii) Sugiere que, a menos que un consejero ejecutivo tenga el control real de la empresa, su retribución debe tratarse como si se obtuviera en el curso de un empleo ordinario (una relación caracterizada por la dependencia y el empleo externo) y estar sujeta a las deducciones, exenciones y retenciones legalmente previstas en el cómputo del impuesto sobre la renta de las personas físicas como si el consejero ejecutivo fuera un trabajador ordinario; iv) Desde la entrada en vigor de la LIS de 2015, que opta por la separación de funciones al permitir la deducibilidad fiscal de las retribuciones por funciones de alta dirección (ejecutivas), la LIRPF no ha podido garantizar que las retribuciones de los consejeros ejecutivos tributen como rendimientos del trabajo (p. 411).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Al efectuar la búsqueda de antecedentes nacionales relacionadas a la presente tesis se encontró una primera tesis denominada: *“El control constitucional*

debe determinar el carácter remunerativo de la bonificación por función jurisdiccional en el Perú”, la misma que fue presentada ante la Universidad Nacional del Altiplano para el grado de Maestro Scientiae en la especialidad de Derecho Constitucional y Derechos Humanos sustentada por Quispe Espezuía (2019).

El trabajo materia de comentario tuvo como objetivos determinar si los mecanismos de control institucionales permiten determinar el carácter remunerativo de las bonificaciones por funciones jurisdiccionales a nivel nacional, por lo tanto, se realizó un estudio jurídico, analizando los fines de los plenos jurisdiccionales supremos ante la ley y los mecanismos de solución frente a controversias entre el Derecho y la Ley (p. 71).

En esa misma línea la autora comenta que en la primera intención normativa la bonificación por función jurisdiccional tuvo como fin asignar solo a los jueces titulares, sin embargo, con el transcurrir del tiempo fue asignado para el resto de los jueces de todos los niveles –entiéndase como jueces no titulares–, esta situación ha generado una controversia sobre su carácter remunerativo a la vista del desarrollo legislativo de la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional. Debido a estos factores, llegó a la conclusión de que la naturaleza jurídica del bono es, en efecto, de carácter remunerativo. A esta conclusión se llegó de acuerdo con el ordenamiento jurídico; más concretamente, la aplicación e interpretación dinámica de la normativa en función del contexto, así como dedujo del bagaje jurisprudencial, que la bonificación jurisdiccional es de naturaleza retributiva y, en consecuencia, debe ser tratado como prestación social. Sin embargo, a pesar de lo difícil de la situación, arribó que se delegará el mecanismo de control constitucional para poner fin a la divergencia sobre si el bono jurisdiccional sería o no remunerativo.

Siendo así el desarrollo de la investigación comentada, la investigadora arribó a las conclusiones siguientes: i) El bono jurisdiccional es un concepto remunerativo, por tanto, se debe otorgar todos sus efectos; ii) Los plenos

contribuyen a las dinámicas de interpretación y aplicación de las normativas legales; y, iii) Es la herramienta de control institucional que permite dilucidar discrepancias entre la aplicación del derecho y leyes (p. 98)

Ahora bien, a nuestro criterio, de la revisión a la investigación precitada se colige que la bonificación jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa en vista al desarrollo jurisprudencial realizado por el Tribunal Constitucional (respecto a la remuneración) y la Corte Suprema (respecto al bono jurisdiccional), posturas que concuerdo con la investigadora por cuanto es acorde a la constitución y a la basta jurisprudencia existente. Sin embargo, en cuanto a la situación de la creación de la Ley N.º 30125 –publicada el 13 de octubre del 2013–, señala a la bonificación jurisdiccional de carácter no remunerativo en su precepto 186º del numeral 5) inciso c), esta disposición es contraria a todo lo avanzado en materia jurisprudencial e institucional, exactamente va en contra de lo dispuesto en el precepto legal 26º de la Carta Magna, por ende, la autora hace bien en determinar que la herramienta del control constitucional es la responsable en finalizar la divergencia entre la ley y el derecho sobre la naturaleza remunerativa o no del bono jurisdiccional brindada a los juzgadores en el país, en vista de la latente posibilidad de discrepancia entre la primacía de la realidad y la naturaleza jurídica.

Ahora bien, tenemos como segunda tesis, la investigación titulada “*La naturaleza remunerativa del Bono Policial y el Derecho Fundamental a una remuneración adecuada y suficiente*”, la misma que fue expuesta ante la Universidad César Vallejo a fin de alcanzar el título de abogado para Ramos Mariños (2017).

Si bien el título de la tesis señalada ut supra, no se refiere al bono por función jurisdiccional el desarrollo de la misma tiene cierta vinculación con el tema de investigación, dado que se plantea si el carácter remunerativo del bono policial avalará el derecho a una correcta y suficiente remuneración a la Policía Nacional del Perú, pues se eliminó el régimen laboral policial de veinticuatro por veinticuatro

generando impactos negativos en la economía de los efectivos policiales menoscabando su bienestar y patrimonio más aún si no consideran la actividad riesgosa que realizan, a vista del tesista, sacrificando un sustento adicional percibido por los efectivos policiales a concepto de salario, vulnerando el precepto 2, inc. 15, de la Carta Magna al determinar que un individuo tiene la libertad de laborar en tanto no sea una actividad de naturaleza ilegal (pp. 04-05).

Por este motivo, la investigación aludida plantea como objetivos establecer si el bono otorgado a raíz de la supresión del sistema laboral veinticuatro por veinticuatro debería tener naturaleza remunerativa, determinar en qué forma el carácter remunerativo de la bonificación policial garantiza una apropiada y suficiente remuneración a favor del cuerpo policial, sin dejar de analizar el alcance constitucional del derecho a la remuneración suficiente y apropiada, y evaluar si la supresión del esquema laboral veinticuatro por veinticuatro incide en la remuneración de los efectivos policiales. Ante esto, plantea como posible solución declarar al bono policial su naturaleza remunerativa, puesto que garantizará una remuneración adecuada y suficiente al salario básico y a los beneficios sociales (págs. 05-06).

La tesis comentada concluyó con lo siguiente: i) El sueldo tiene que alcanzar a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y todo aquel que dependa económicamente del mismo, acorde al amparo del derecho a la vida en situaciones dignas, siendo este de carácter alimentario; ii) La eliminación del sistema laboral 24 por 24 de la PNP vulnera el derecho del policía, dado que por su eliminación la retribución económica no compensa el obtenido por el personal policial en sus días de franco; iii) El bono que reemplaza el sistema 24 por 24 tiene que tener carácter remunerativo, debiéndose otorgar de manera fija, mensual y permanente; iv) Al ser considerado el bono policial como remuneración se logra la garantía de los derechos a la remuneración adecuada y suficiente en la PNP, generando por lo tanto beneficios laborales del personal policial (p. 49).

A criterio nuestro, en dicha investigación busca evaluar en buena cuenta la naturaleza remunerativa del bono policial, puesto que en caso de ser declarado remunerativo repercutirá en la remuneración básica de los policías así como la obtención de los demás beneficios sociales al momento de su jubilación, incrementando su patrimonio económico el cual que va de la mano con el derecho a una remuneración suficiente y apropiada, sin embargo, en la realidad este bono no cuenta con naturaleza remunerativa, afectando enormemente en cubrir las necesidades básicas de los policías a comparación de lo que recibían en sus días libres –realizando labores en diversas instituciones diferentes a la Policía Nacional–, por esta razón la investigadora está en contra de la supresión del sistema laboral veinticuatro por veinticuatro de la Policía Nacional del Perú. Por ende, tiene que declararse la naturaleza remunerativa a todo concepto percibido de manera fija, mensual, permanente y a libre disponibilidad, puesto que observa todos los presupuestos fijados por la Corte Suprema, por lo que apoyamos a la postura optada por la investigadora.

Asimismo, contamos con un tercer trabajo de investigación, cuyo título es el siguiente “*Remuneración y Estado Constitucional de Derecho: El caso de los jueces en el Perú*”, el mismo que fue presentado ante la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa para obtener el título de abogado, sustentado por Huacasi Valdivia (2015).

El trabajo materia de comentario señala que los Jueces son responsables de ejercer una correcta función jurisdiccional, garantizando la tutela de los derechos y la seguridad jurídica, dada la importancia de sus funciones los hizo acreedores a remuneraciones que les permita asegurar dignos estándares de vida. Empero, ante la falta de cumplimiento del considerando b), acápite 5, del precepto 186° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, vulnera el derecho remunerativo de los jueces (págs. 15-16).

Sobre el particular, el investigador concluye de la siguiente manera: i) Se incumple el precepto normativo aludido precedentemente.; ii) El incumplimiento se basa en que la Carta Magna no fue vinculante para Congreso de la República y el Poder Ejecutivo; iii) El actual desarrollo de la remuneración vulnera los derechos fundamentales de la remuneración, perjudicando la dignidad y las funciones que desempeñan los jueces; y, iv) El monto otorgado como bono jurisdiccional posee carácter remunerativo, recibido como parte de la relación laboral como retribución a sus funciones especiales en beneficio del Estado (págs. 208-210).

En buena cuenta podemos indicar que dicha tesis abarcó sobre la remuneración de los Juzgadores en el Perú, en vista que son los responsables de ejecutar la función jurisdiccional ordinaria donde salvaguardan derechos y protegen la seguridad jurídica en el Perú, por ende, al realizar esta significativa labor, ha generado que la Carta Magna reconozca a los juzgadores del país con un salario que afiance la calidad de vida digna de su jerarquía y misión; sin embargo, se han suscitado una serie de consecuencias que perjudican derechos y garantías constitucionales, en menoscabo a la dignidad de los Juzgadores en el Perú, ante lo cual a criterio de nosotros, estamos de acuerdo con la postura optada por el investigador de esta tesis, puesto que la remuneración de los jueces se encuentra menguado e ínfimo a lo que deberían de merecer no encontrándose ligado bajo términos de suficiencia y equidad para que puedan recibir una adecuada protección de la dignidad del ser humano.

Ahora bien, continuando con la cita de trabajos nacionales, tenemos la investigación cuyo título es el siguiente: *“Caracterización del proceso laboral sobre el reconocimiento del vínculo laboral y pago de bono por función jurisdiccional, en el Expediente N° 01982-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2019”*, estudio que fue realizado a fin de obtener el grado de Bachiller en Derecho y Ciencia Política ante la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, otorgado a Bañes Herrera (2021).

En cuanto a la tesis aludida, finalizó con las siguientes conclusiones: i) Los plazos fijados en la Ley N° 29497 se llegaron a cumplir; ii) Se hizo uso de un lenguaje claro y concreto de fácil entendimiento por las partes; iii) Se respetó el debido proceso, permitiendo asociaciones directas destacables en las tertulias como en las elecciones legales; iv) Los medios se valoraron y admitieron por el juzgador a fin de una correcta administración de justicia; y, v) La calificación de los jueces de primera y segunda instancia fueron correcta, proporcionando una solución a los conflicto (págs. 85-86)

Es necesario precisar que el mencionado trabajo sólo es citado a manera referencial, más no de análisis, por cuanto a la búsqueda del tema sobre el bono jurisdiccional en el registro nacional de trabajos de investigación de la SUNEDU, es la primera en ser referenciada por aquella página y a consideración propia se decidió incluir este trabajo sólo por respeto, en vista que se limita a evaluar las características procesales del Exp. N° 01982-2018-0-0201-JR-LA-01, expediente ubicado en el distrito judicial de Ancash, tales como: precisión de las resoluciones, la observancia de plazos, incorporación de medios de prueba, la calificación jurídica y la aplicación del derecho al debido proceso, no haciendo un examen previo del carácter jurídico del bono jurisdiccional.

Finalmente, como quinta y última investigación, tenemos el trabajo de investigación llamado: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago y reintegro del bono por función jurisdiccional, en el Expediente N° 00090-2013-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2019”*, la misma que fue presentada ante la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote en el periodo 2019, para obtener el Título Profesional de Abogada por la investigadora Diaz Dioses (2019).

La aludida investigación obtuvo las siguientes conclusiones, que podemos destacar escuetamente: i) La sentencia de primera instancia fue determinada como

fundada, ordenando a la parte demandada la cancelación y reintegro de los bonos jurisdiccionales; y, ii) La resolución que contiene la sentencia de primera instancia y de vista se estableció en clase de alta calidad (pp. 165-172).

Del mismo modo que la cuarta tesis referenciada, es indispensable mencionar que este trabajo sólo es citado de manera referencial, más no de análisis, por cuanto solo hace referencia textual sobre la calidad de las sentencias emitidas dentro del Expediente N° 00090-2013-0-2601-JM-LA-01 si se cumple o no con el principio de congruencia y el de motivación suficiente, no haciendo análisis respecto a la naturaleza jurídica de tal bono.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Breves referencias históricas para comprender la organización del Servicio Civil Peruano

El servicio civil comprende la totalidad de individuos que laboran para el Estado, esto es, servidores públicos. Esta entidad es la encargada de manejar un mejor sistema de administración pública para que los trabajadores públicos logren articular y gestionar un mejor servicio a la ciudadanía, empero, pese a los esfuerzos esbozados por la entidad aún no se logra un servicio eficaz (Servir, 2012).

La administración de los servidores públicos en el país tiene como rasgo típico la complejidad, la ausencia de una congruente proyección y dirección, la existencia de diversos regímenes laborales con parámetros establecidos, la variedad del esquema remunerativo, el excesivo uso de contrataciones temporales, el abundante esparcimiento legislativo, la carencia de un órgano rector y la carencia de una directriz pública de dicha índole. Por aquellos motivos, a partir del año 1990, producto de los cambios de contexto en materia política y económica en el país, ha habido cuatro intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado (Servir, 2012, p. 02).

Podemos analizar que el sistema administrativo de gestión de los servidores públicos, busca organizar y gestionar a los empleados del Estado con el objetivo de equilibrar sus derechos. Además, el término "servicio civil" se utiliza para dar a entender que el trabajo realizado por los empleados del gobierno será beneficioso para el público en general. La aplicación del servicio civil en todo el ámbito del País ayudaría a mejorar el desarrollo e implementación de la política gubernamental, así como establecer mejores relaciones del Estado con sus ciudadanos, lo que lo convierte en un componente esencial de la reforma y la modernización.

2.2.1.1. Primer intento de reformas (1990-1992):

En el contexto de aplicar las medidas del Consenso de Washington, se iniciaron diversas innovaciones económicas, que implicaron ciertos cambios en el servicio civil en donde se tuvo como objetivo disminuir la magnitud del Estado y delimitar su función, implementando seis medidas relevantes (Cortés Carcelén, 2015)

- A. Disminución de trabajadores y ceses colectivos mediante exámenes y programas para la compra de renuncias.
- B. Eliminación de la línea de carrera administrativa.
- C. Implementación del régimen laboral de la actividad privada.
- D. Creación del contrato por servicios no personales.
- E. Modalidades de contrato mediante PNUD y fondos de apoyo gerencial.
- F. Aprobación de conceptos no remunerativos (p. 05).

2.2.1.2. Segundo intento de reformas (1995-1997):

Estuvo direccionado a la innovación del Estado, mediante la flexibilización y simplificación de los sistemas de índole administrativo. Pero no recibió apoyo político necesario debido al elevado gasto en las planillas. Debido a dicha situación durante tal periodo se redujeron la admisión de proyectos de ley (pág. 09).

2.2.1.3. Tercer intento de reformas (2000-2006):

Su desarrollo se origina en una situación en la que se necesitaba la implementación de áreas que permitan el acuerdo de políticas a fin de olvidar la gran suspicacia en la población hacia las diversas instituciones, y volverlas eficientes. Por ello en el año 2002, se dio inicio a una nueva etapa de modernización y descentralización. Para el año 2004, la Ley Marco del empleo público fue promulgada, cambiando el enfoque en la clasificación de los servidores públicos de acuerdo a las funciones que desarrollaban y no de acuerdo a los niveles académicos logrados; pero estas políticas no fueron implementadas debido a la inseguridad respecto a las probables consecuencias negativas en los gastos de planilla (p. 10).

2.2.1.4. La actual reforma (2008-a la fecha):

Durante el año 2008, se formuló el fortalecimiento de la gestión, eficacia y eficiencia a través de la aprobación de normativas vinculadas al servicio civil, entre los que se encuentran: (p.16)

- Decreto Legislativo N.º 1023, creación de SERVIR como ente rector que gestiona los recursos humanos.
- Decreto Legislativo N.º 1024, que permite la creación e implementación del Cuerpo de Gerentes Públicos.
- Decreto Legislativo N.º 1025, creación de un sistema que permita la capacitación de los servidores públicos que posean un rendimiento insuficiente y lograr ascensos y retribuciones.

Con estos decretos se logró contar con un ente responsable en la administración de los recursos humanos estatales, estableciendo los parámetros de aplicación y vigilando que estos se lleguen a cumplir. Además, entre una de las reformas que se produjeron a la aprobación de estos decretos, también se aprobó la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y se implementó la Contratación Administrativa de Servicios, hoy conocida como CAS (con el D. Leg. 1057 y su reglamento el D.S. N° 075-2008-PCM) (p. 17).

2.2.2. Los regímenes laborales en el Perú

La Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 1846/2013-PE (2013), señala la presencia de alrededor de 500 leyes relativas al servicio civil, 198 denominaciones de pagos remunerativos y no remunerativos y alrededor de 400 normas sobre pagos a los trabajadores públicos. Asimismo, señala que pese a las disposiciones austeras y sin tener en cuenta los requerimientos de empleados de acuerdo a las políticas estatales articuladas, el Estado peruano emplea alrededor de 1.300.000 personas y 42 000 personas ingresan al servicio público cada año.

Hubo un intento de organizar la función pública a través del T.U.O. del servicio civil en el año 2010, pero fue infructuoso porque no existe una de fecha de inicio, códigos o compendios de normativas que intentan regular los diferentes regímenes laborales del sector público (Decreto Supremo N.º 007-2010-PCM).

Por otro lado, los servidores públicos se encuentran adscritos al régimen ordinario público, mismos que se encuentran sometidos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público; a modo excepcional, se ha fijado en la normativa laboral el esquema de la actividad privada establecido en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 denominada “*Ley de Productividad y Competitividad Laboral*”; y finalmente, se reguló el régimen especial de contratación administrativa de servicios por medio del Decreto Legislativo N° 1057, el mismo que posee un carácter temporal (p. 16).

Estas posturas han sido reafirmadas por el máximo intérprete de la Constitución en el Expediente N.º 002-2010-PI/TC, bajo el siguiente pronunciamiento: “*El ordenamiento jurídico peruano contiene al menos dos regímenes laborales generales (...). Nos referimos a los regulados por los Decretos Legislativos N.º 276 y 728 (...), los cuales contiene la legislación marco aplicable tanto al sector público como al sector privado, respectivamente (...)*”. Seguidamente indica que: “*(...) no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N.º 1057 como una norma de Derecho Laboral, puesto que, puede*

coexistir con los regímenes generales existentes”. De tal forma, el mencionado régimen se puede definir como un sistema independiente, pues registra sus normativas para contratar, considerándose estas compatibles con la Constitución pues permite la regulación de regímenes especiales y temporales (p. 17).

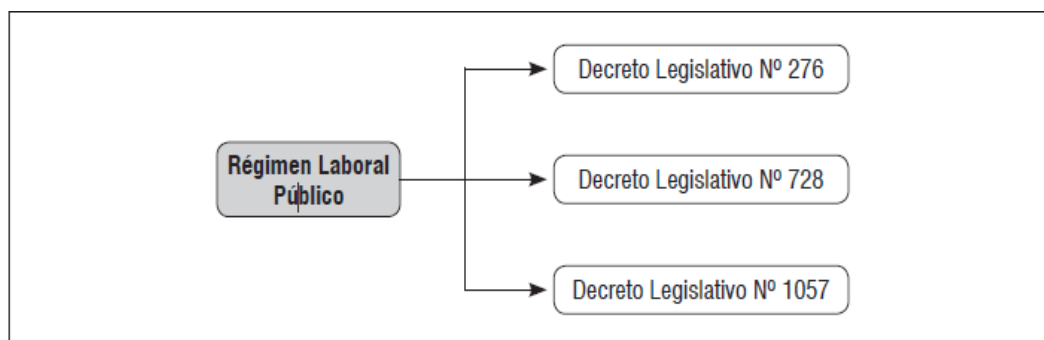


Figura 1. Regímenes laborales del empleo público

Actualmente, existen alrededor de 14 regímenes laborales vigentes en el sector público, generando un desarreglo en la gestión pública debido a que cada régimen contempla diferentes derechos y deberes. Sin embargo, en el marco de nuestra investigación solo nos enfocaremos en los tres regímenes laborales principales y en la carrera especial de los magistrados, esto es, la carrera judicial. (p. 04)

2.2.2.1. Decreto Legislativo N° 276: Carrera Administrativa en el Perú

Implica aquellas normativas y procesos donde establecen derechos, deberes y el ingreso de los servidores públicos a plazo indeterminado (p. 17).

Los integrantes de este conjunto pueden desglosarse en las siguientes clases: **a) Al servidor designado en puestos de confianza**, según al artículo 2°, para la carrera administrativa no se encuentra incluido el personal vinculado bajo contrato ni tampoco funcionarios con cargos políticos o de confianza, **b) Servidor público de carrera administrativa**, son trabajadores que brindan servicios en forma permanente a la Administración Pública dentro de los límites de la jornada laboral y el cumplimiento normativo, estos son, personal nombrado en niveles de

profesionales, técnicos y grupos auxiliares; y finalmente tenemos, **c) Servidor público contratado para servicios temporales**, según al artículo 38°, sólo se puede contratar trabajadores para la realización de funciones temporales o accidentales, al ser un servicio excepcional no pueden exceder los tres años de forma consecutiva. Esta modalidad de contratación no necesita la ejecución de concursos y vinculación contractual, además no generan derecho para efectos de la carrera administrativa (p. 18).

2.2.2.2. Decreto Legislativo N° 728: Régimen Laboral de la Actividad Privada

Continuando con los regímenes laborales generales, existe otro grupo que se rige bajo normas similares al régimen privado, nos referimos al D.L. N° 728 y otras normas que la complementan (p. 19).

De acuerdo a nuestra legislación laboral, estos contratos de trabajo pueden ser de la siguiente manera: **a) De duración indeterminada**, puede ser establecida de manera oral o escrita, bajo la “*presunción de iuris tantum*”, es decir, de que en cualquier prestación de servicios se presume como un contrato de trabajo a plazo indefinido, **b) Sujeto a modalidad**, puede ser bajo las modalidades accidental, de naturaleza temporal y de servicio u obra en concreto (p. 19).

En nuestro ámbito público diversas instituciones públicas se encuentran sujetas a este tipo de régimen, ya sea de manera general o parcial, como ejemplo tenemos a las Municipalidades, EsSalud, Poder Judicial, entre otros (p. 19).

2.2.2.3. Decreto Legislativo N° 1057: Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios

Los contratos bajo esta modalidad no están sujetos a leyes ni parámetros de carrera administrativa, ni regímenes laborales de las actividades privadas, ni otras normas que permiten la regulación de las carreras administrativas especiales. Tal régimen tiene una naturaleza transitoria de acuerdo a lo señalado en la Ley N.° 29849 la misma que mediante D.L. N.° 1057 fue debidamente modificada (p. 19).

Sin embargo, a la publicación de la Ley N.º 31131 (08/03/2021), se estableció incorporar al régimen de la actividad privada a los todos los trabajadores que realizan labores permanentes en las múltiples entidades del Estado, que hayan sido contratados bajo el D. L. N.º 1057, debiendo cumplir ciertas exigencias que establece la mencionada norma: a) Estar amparado por un contrato CAS por lo menos durante dos años consecutivos o tres años discontinuos, el plazo se computará desde la publicación de esta norma; b) Estar desempeñando labores permanentes; c) Haber accedido a la entidad estatal mediante concurso; y, d) En caso de renuncia esta norma reconoce su derecho conferido por este.

Debe haber un proceso de concurso público para ser declarado ganador para entrar en el régimen C.A.S. Además, esta normativa deja claro que los funcionarios y empleados públicos que realicen contratos de servicios personales no autónomos o al margen de la regulación de esta norma incurrir en falta administrativa y por consiguiente se responsabilizará civilmente por daños y perjuicios al Estado (p. 19).

2.2.2.4. Las Carreras Especiales: Carrera judicial

Independientemente de los regímenes laborales generales, también existe otro conjunto de trabajadores que poseen normas específicas en determinados sectores ocupacionales, entre los cuales podemos encontrar a los diplomáticos, docentes universitarios, jueces, trabajadores de la salud, magisterio y médicos. Los procedimientos para su designación, nombramiento y contratación son similares a los establecidos en el D.L. N.º 276, sin menoscabar a lo señalado en la Ley N.º 28175 *“Ley Marco del Empleo Público”*, donde señala que: *“los servidores públicos sometidos a regímenes especiales son regulados por esta ley, y en caso que sus prestaciones sean particulares, serán sometidas por sus leyes específicas”* (p. 20).

En el marco de esta investigación abordaremos sólo el régimen de la carrera judicial, que son regulados, de alguna manera, en los preceptos 138º, 143º y 150º

de la Carta Magna del año 1993, donde estipula que el Poder Judicial despliega su función jurisdiccional por medio de una jerarquía de órganos, siendo el responsable de escoger y designar a los jueces. Asimismo, en este régimen se fija un sistema de acceso y ascenso abierto, conforme a los preceptos 224° y 225° del Decreto Supremo N.° 17-93-JUS, decreto que aprueba el T.U.O. de la L.O.P.J. (p. 566).

Además, es necesario mencionar que a la luz de la publicación de la Ley N.° 29277, publicado el 7 de noviembre del año 2008, en cuyo contenido regula el acceso, continuidad, ascenso y culminación para el puesto de juez; así como regular sus funciones, derechos y obligaciones que les corresponden; no obstante, esta ley ha sido materia de diversas demandas de inconstitucionalidad en contra de ciertos artículos, según a lo hallado en los Expedientes N.° 0006-2009-AI/TC y N.° 0019-2009-PI/TC (Decreto Supremo N.° 005-81-JUS).

Asimismo, debemos tener en cuenta que la carrera del trabajador judicial es un sistema cerrado de cuatro jerarquías: Jueces de Paz Letrados, Jueces Especializados o Mixtos, Jueces Superiores y Jueces Supremos, a los cuales se ingresa por medio de concurso público de méritos a cargo de la Junta Nacional de Justicia. Sin perjuicio de lo indicado, del mismo modo existe un sistema abierto para los trabajadores de la carrera judicial que ya ocupan una plaza de juez, para este grupo se reserva el 30% de las plazas vacantes a fin de que puedan acceder a una plaza del siguiente nivel inmediato, logrando un ascenso (p. 567).

Para el respectivo ascenso es requisito aprobar los estudios especiales que fueran requeridos por la Academia de la Magistratura, puesto que es la entidad encargada de someter evaluaciones de desempeño midiendo su rendimiento y mérito a los jueces del país, así como evaluar la calidad de sus resoluciones, la celeridad de los mismos, la producción durante determinados períodos, la planificación de trabajo, la calidad en la gestión de los procesos, el desarrollo de su carrera profesional, las publicaciones de libros, artículos o similares que realice el

juez y finalmente evalúa periódicamente en cada 7 años la idoneidad del juez para el ejercicio de sus funciones (p. 85).

Debemos resaltar que el régimen laboral de los magistrados del Poder Judicial al ser empleados de la administración pública, están sometidos a cumplir la primera disposición complementaria, transitoria y final del dispositivo del D.L. N.º 276, en cuyo contenido refiere que los funcionarios y/o servidores estatales que cuenten con regímenes especiales regulado por sus propias leyes específicas, estas se mantendrán en la misma y únicamente se aplicará este dispositivo en lo que no se les oponga, dando espacio a lo que hoy llamamos “*carreras especiales*” (p. 135).

Continuando con lo referido en el párrafo anterior, la carrera especial en la que se encuentran sujetos los jueces es la “*Ley de la Carrera Judicial*”, misma que se encuentra desarrollada en la Ley N.º 29277 donde fija el régimen laboral y remunerativo de los mismos, no obstante, adicionalmente debemos incorporar al “*Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial*”, pues en su segunda sección regula los derechos de los jueces desde una perspectiva laboral, conjuntamente con las pensiones, compensaciones, remuneraciones, bonificaciones y sepelio, regulando de alguna manera este régimen especial que se encuentran sometidos los jueces, siendo por estos motivos es que debe ser considerada esta última norma como parte del régimen laboral y remunerativo de los Jueces (p. 136).

Además, si bien los Jueces se encuentran sometidos al D.L. N.º 276 y a sus normas especiales, la Ley N.º 30057 “*Ley del Servicio Civil*” reconoce la carrera específica del Juez, además señala que puede aplicarse de forma supletoria algunos apartados de su contenido, tales como: el apartado tercero de su Título Preliminar donde regula los principios, el Título Segundo por cuanto señala la organización y el Título Quinto donde da algunos alcances sobre el régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador, artículos que ayudan a regular en mejor manera la Carrera Judicial. Aunado a ello, la norma específica “*Ley de la Carrera Judicial*” señala los lineamientos para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los Jueces;

sin embargo, el T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial es el responsable último de la aplicación de dichas reglas (p. 137).

A. Función jurisdiccional de los magistrados del Poder Judicial

El precepto 43° de la Carta Magna determina la separación de poderes, apareciendo el Poder Judicial como uno de los poderes del Estado Peruano, aspecto que es desarrollado a profundidad en el artículo 138° de la Constitución, señalando al órgano judicial como la institución que ejerce justicia en el Perú, a esto se le llama función jurisdiccional, teniendo en cuenta lo expresado en su normativa: *“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.”* (p. 132).

Sin limitar el uso de otras formas jurisdiccionales específicas, esta función jurisdiccional es un poder conferido al tribunal para administrar justicia en nombre del país, de conformidad con la sentencia dictada por la Corte Constitucional en la causa 0023-2003-AI/TC el 9 de junio de 2004 (p. 133).

De acuerdo con la investigación, la función jurisdiccional del Poder Judicial se ejerce constitucionalmente los jueces desempeñan sus funciones dentro de las estructuras jerárquicas del sistema judicial, como la Corte Suprema de Justicia de la República, los Tribunales Superiores de Justicia, los Juzgados Especializados y Mixtos, los Juzgados de Paz Letrados y los Juzgados de Paz (Artículo 26 del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Cuando los Jueces realizan funciones jurisdiccionales como parte del Poder Judicial, desarrollan también funciones estatales, a través de la administración de justicia en representación de la Nación. Por tanto, los Jueces forman parte de las funciones públicas, de conformidad con el precepto 39° de la Carta Magna, determinando que las funciones y servidores del sector público se encuentran al servicio del Estado (p. 133).

Mediante el cumplimiento de sus responsabilidades judiciales, los jueces aportan su fuerza de trabajo al Estado como su empleador. En consecuencia, los jueces son empleados permanentes del Estado y su vinculación laboral está arraigada en la ley (p. 134).

B. El haber mensual de los magistrados del Poder Judicial.

Para determinar el monto que corresponde a la remuneración de los Magistrados, es indispensable establecer que la remuneración de los Magistrados Supremos está determinada en el precepto 4° de la Ley N.° 28212 “*Ley que regula los ingresos de los altos funcionarios, autoridades del Estado y prescribe otras medidas*”, emitido el 04/04/2004, por el cual se establece el monto de la remuneración mensual según la Unidad Retributiva del Sector Público (p. 140).

Así, los ingresos de un Magistrado de la Corte Suprema se basan en remuneraciones, aguinaldos, gastos de funcionamiento y asignación por funciones jurisdiccionales, que son la base para aplicar porcentajes para determinar la remuneración de los demás magistrados (p. 141).

Según el Decreto Supremo 314-2013-EF, el haber total que por todo concepto reciben los Jueces Supremos al 16 de diciembre del 2013 es de S/. 23 217.00 nuevos soles, por lo que restando de los S/. 15 600.00 fijados por el Decreto de Urgencia 034-2006, nos darían que la asignación por función jurisdiccional es de S/. 7 617.00 nuevos soles, así como el Tribunal Constitucional también lo planteo en el expediente 3919-2010-PC/TC. (Resolución Administrativa N 206-2008-P-PJ)

Es sobre este monto de S/. 23 217.00 nuevos soles se calcula la remuneración del mes de todos los Jueces Superiores, Mixtos y Especializados y Jueces de Paz Letrados del país, de acuerdo a los porcentajes fijados por el literal b) del inciso 5 del precepto 186° del T.U.O. de la L.O.P.J. (p. 142).

a. Remuneración

Una de las tres ideas que componen el haber de los Jueces es su retribución. La retribución mensual no es igual al haber mensual, ya que el haber mensual se determina mirando los porcentajes que los jueces del tribunal supremo aplican a su patrimonio.

En consecuencia, la remuneración es un componente del haber y sirve de base calculable para los derechos y beneficios. Así, a la cantidad equivalente al sueldo, que es fijada por el Poder Judicial en colaboración con el Ministerio de Economía y Finanzas, se le suma el porcentaje que corresponde a los Jueces Supremos, Especializados y Mixtos, y a los Jueces de Paz.

El término "remuneración" se refiere al dinero que un empleado gana de su empleador a cambio de sus servicios y de la utilización de su fuerza de trabajo; entre sus características se encuentran las siguientes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014):

- a) Ya sea en forma de aumento de sueldo o de una ganancia económica, un trabajador siempre se beneficia al recibir lo que le corresponde.
- b) El pago a cambio de trabajo se conoce como "prestación contractual".
- c) Los trabajadores tienen total libertad para gastar su sueldo, lo que significa que no están obligados a obtener la aprobación de su empresa antes de gastar el dinero en lo que consideren necesario.
- d) Los derechos laborales irrevocables son aquellos a los que un trabajador no puede renunciar unilateralmente y sin repercusiones.

Mediante el D.S. N° 368-2014-EF, se establecieron los sueldos correspondientes a la nivelación de los haberes de los Juzgadores, recibiendo lo que se menciona a continuación en el cuadro:

| CARGOS | Remuneración Básica | Bonificación Jurisdiccional | Gasto Operativo por Función Judicial | Haber Mensual |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------------|
| | S/. | S/. | S/. | S/. |
| Juez Superior Titular | 3 005,07 | 3 500,00 | 10 000,04 | 16 505,11 |
| Juez Especializado Titular | 2 005,07 | 2 700,00 | 8 596,06 | 13 301,13 |
| Juez de Paz Letrado Titular | 1 405,05 | 2 100,00 | 4 495,30 | 8 000,65 |

Figura 2. Haberes de los jueces del Poder Judicial

b. Bono por función jurisdiccional

Bonificación por funciones jurisdiccionales promulgada por Ley N.º 26553 “Ley de Presupuesto del Sector Público para 1996”, al interior de la cual en su disposición final y transitoria Décimo Primera se fija: “(...) *La distribución de los Ingresos arriba mencionados, se hará de la siguiente manera: Hasta 70% Como bonificaciones por función jurisdiccional, para Magistrados activos hasta el nivel de Vocal Superior, Auxiliares Jurisdiccionales activos y Personal Administrativo activo. No tiene carácter pensionable (...).*” (p. 144).

El 31 de agosto de 2011 la Presidencia del Poder Judicial crea una Resolución Administrativa a fin de regular la distribución de la bonificación por función jurisdiccional para el personal del Poder Judicial, ordenando en su cuarta parte resolutive que la bonificación se pague mensualmente y tenga una suma fija. Según el artículo 9, esta bonificación no tiene valor monetario y no se incluirá en los beneficios de jubilación de ninguna manera. El artículo 11 indica que la bonificación por función jurisdiccional está sujeta a las disposiciones del Decreto de Urgencia N.º 114-2001 (p. 144).

Las sumas equivalentes a dicha bonificación se establecen a través del D.S. 368-2014-EF, en consonancia con la segunda fase de la reforma de la paridad retributiva judicial tras la modificación en 2016 de la Ley Orgánica del TUO del Poder Judicial (p. 145).

c. Gasto Operativo

Concepto que forma parte del haber de los Jueces, implementado mediante el Decreto de Urgencia 114-2001, el cual, menciona que a partir de los requisitos en los que efectúan sus funciones los magistrados y fiscales titulares no son las idóneas, se establece el concepto denominado gastos operativos, que les permita cubrir todos los gastos que corresponden al desempeño de sus funciones. Además, el monto asignado a los gastos operativo se encuentra sujeta a rendición de cuentas, no posee naturaleza remunerativa (p. 145).

El dinero otorgado es para cubrir los gastos necesarios para el desarrollo de sus responsabilidades, según el Art. 1 del D.U. N° 114-2001, en el que también se subraya que los fondos no se utilizarán para el cálculo de prestaciones ni para financiar pensiones o pagar salarios. El deber de rendir cuenta de lo otorgado por tal concepto se establece en el Art. 3 (p. 145).

Los montos equivalentes a los gastos de funcionamiento se fijan a través del D.S. 368-2014-EF, de acuerdo con la más reciente modificación del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ha entrado en vigor la segunda fase de la paridad salarial de los jueces (p. 145).

En términos generales, los gastos (o costes) de operación son aquellos en los que se incurre para mantener una empresa en funcionamiento. A diferencia de los gastos de inversión, los gastos de operación no se realizan con la expectativa de obtener beneficios en el futuro, sino para ayudar en el proceso de producción. Las empresas se benefician de llevar un registro meticuloso de todos sus gastos operativos para identificar las áreas en las que pueden recortar para aumentar la rentabilidad.

2.2.3. Principios laborales aplicables en el ámbito general

Son todos aquellos preceptos jurídicos generales que enmarcan y dirigen cómo se entiende el sistema jurídico, cómo se aplica e integra y cómo se desarrollan nuevas leyes. Reale (1993) señala que no todos tienen la misma amplitud, porque algunos se aplican a ámbitos jurídicos concretos.

Por ende, los parámetros rectores como los principios generales del derecho poseen funciones fundamentadoras, interpretativas y supletorias del orden jurídico en las sociedades. Fundamentadora porque son enunciados de contenido ético; interpretativa, porque sirven para establecer los criterios orientadores; y supletoria, debido a que funcionan frente a las deficiencias de los sistemas legales (p. 07).

Principios de no discriminación, de inviolabilidad de los contratos y de interpretación a favor de los trabajadores en caso de ambigüedad, establecidos en el artículo 26° de la Constitución Política, son regulados por el numeral 8 del artículo IV de la Ley N.º 28175 (p. 08).

Hay algunas ideas que, si bien no están positivizadas, pueden no obstante utilizarse porque constituyen la piedra angular del derecho laboral. Los principios laborales se clasifican de la siguiente manera: (p. 08).

A. Principio protector

Se encuentra orientado a amparar a las partes más débiles de las relaciones laborales, para alcanzar igualdad entre ambas partes, con la finalidad de armonizar las desigualdades preexistentes entre empleadores servidores (p. 09).

Según lo que indica Plá Rodríguez (1998), consta de tres formas de aplicación:

- **Regla *in dubio pro operario*:** En circunstancias de interpretación legal ambigua, el juez considerará la opinión más favorable a los trabajadores.

- **Regla de la norma más favorable:** Se debe dar preferencia a las normas más favorables para los trabajadores.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** Establece que las leyes laborales no deben interferir con las mejores circunstancias en las que pueda encontrarse un trabajador.

El principio establece que, dentro de cualquier vínculo laboral, son los trabajadores las partes más débiles en relación a sus empleadores, por lo que es importante que las leyes acudan en su amparo, para el equilibrio de dichas desigualdades (p. 87).

En opinión de Boza (2000, p. 61) el artículo 234° de la Constitución, que dice que "El trabajo en sus diferentes modalidades es objeto de atención primordial del Estado, que protege especialmente a la madre, al menor y al discapacitado que trabaja", incorpora el principio protector. Esto indica que, a pesar de que la Constitución designa a algunos grupos de trabajadores como específicamente protegidos, no ignora a los demás grupos de trabajadores que también salvaguarda.

B. Igualdad de oportunidades sin discriminación

Es esencial que comprendamos el hecho de que el objetivo del concepto de igualdad de trato es asegurarse de que se alcanzan los resultados de una regulación suficiente y pertinente de los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades e igualdad de trato. Como tal, para establecer un deber por parte del empresario, exige la igualdad de trato de los iguales para que puedan participar en las mismas circunstancias, quedando prohibida la discriminación, o cualquier diferencia que se base en criterios no objetivos (p. 09).

Según el profesor argentino Plá (1998), el presente principio considera la equiparación, una generadora de conflictos y problemas que desnaturaliza las normas laborales e impide los progresos y beneficios que existirían (p. 415).

En nuestro país, esta directriz ha sido consagrado constitucionalmente en el precepto 26°, acápite 1, el cual indica que en un vínculo laboral se debe dar observancia al principio de equidad de oportunidades sin exclusión y en términos generales en el precepto 2°, acápite 2, que identifica el derecho cualquier individuo "A la igualdad frente a ley" (p. 92).

C. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución

Tomando en consideración lo señalado en el segundo párrafo del artículo 26 de la Constitución, este principio sostiene que quedan sin efecto todas y cada una de las acciones voluntarias cometidas por el trabajador para ceder o renunciar a los derechos que se hayan establecido a su favor (p. 09).

En otras palabras, el principio de irrenunciabilidad prohíbe cualquier conducta del trabajador que sugiera una renuncia a sus derechos laborales y, por lo tanto, restringe la libertad de la voluntad de ser legalmente válida. Con este planteamiento se pretende prohibir a los trabajadores que acepten condiciones que puedan vulnerar sus derechos laborales y hacer ilusoria la protección que ofrece la legislación laboral por estar presionados para encontrar o mantener un empleo. Los trabajadores cuya relación laboral se ha extinguido están igualmente amparados por esta protección (p. 97).

Dado que los derechos derivados de las normas legales o consuetudinarias que son irrenunciables deben prevalecer siempre, es fundamental establecer que el principio de irrenunciabilidad sólo opera cuando los trabajadores deciden expresamente renunciar unilateralmente, debido a la falta de conocimiento o a la incapacidad de ejercer un poder de negociación suficiente (Ferro Delgado, 2004).

D. Principio de buena fe

Este principio establece que todas las partes de las relaciones laborales deben comportarse con lealtad, respetar la buena fe de la otra parte y fomentar un

ambiente de confianza mutua para cumplir los compromisos propios de cada parte (p. 105).

Las partes de un contrato de trabajo están obligadas a actuar con honestidad y honradez, sin intención de perjudicar u ofuscar las disposiciones acordadas, de acuerdo con el principio de buena fe, y también están obligadas a mantener una actitud particular de respeto y lealtad propia de los negocios jurídicos (Valderrama, 2018, p. 10).

Sobre este principio Gamarra (2004) opina: “la buena fe actúa como criterio de ponderación de los intereses enfrentados de las partes de la relación”. En este caso, se trataría de un criterio de ponderación que resuelve el conflicto planteado a la luz de una determinada orientación valorativa. (p. 483).

E. Principio de razonabilidad

Valderrama (2018) manifiesta lo siguiente respecto a este principio: “Describe la tendencia humana innata a hacer lo que tiene más sentido”. Por tanto, la razonabilidad en las relaciones laborales ofrece un factor de juicio que permite examinar si el empresario se comportó o no de forma arbitraria en una circunstancia determinada, como cuando la empresa adopta un recurso disciplinario o cuando se ejerce el *ius variandi* (cambio de las condiciones del contrato por decisión unilateral del empresario) (p. 10).

Aprendemos que nuestras actitudes tienen un límite cada vez que nos encontramos con actitudes arbitrarias en el trabajo, ya que está comprobado que el ser humano progresa y debe hacerlo de acuerdo con la razón. la parte del dueño de la empresa) (Plá Rodríguez, 1998, p. 364).

F. Principio de primacía de la realidad

Según Valderrama (2018), la existencia de una divergencia entre lo real y lo efectuado a través de documentos o pactos, tiene que darse preferencia a lo primero, o sea, aquello originado en el contexto de los hechos (pág. 10).

Es una de las herramientas más potentes del derecho laboral para hacer valer sus principios debido a su sólida base en la jurisprudencia nacional y en las autoridades administrativas. En consecuencia, siempre que exista un conflicto entre los hechos reales y lo que se declara en los documentos o contratos, se debe dar prioridad a los primeros. Esto es así incluso cuando existe un contrato formal y escrito de tipo civil. A la luz de lo anterior, la naturaleza de la relación entre las partes del contrato viene determinada por la forma en que se ejecuta el contrato, es decir, cómo ocurren las cosas en el mundo real, y esta determinación tiene prioridad sobre cualquier estipulación contractual.

Ante estas situaciones, Tomaya y Vinatea (2013) indican: “nuestro ordenamiento ha establecido que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Así como en nuestras jurisprudencias laborales, como en contratos de locación de servicios, de servicios no personales, etc. (p. 36).

Bardales y Quispe (2009) refieren entre los conceptos que han guiado la evolución del derecho laboral se encuentra la primacía de la realidad. Además, la interpretación y el uso de este principio pueden servir de inspiración directa o indirecta para resolver desacuerdos. Es una herramienta que los tribunales pueden utilizar en un proceso laboral o constitucional cuando existe una discrepancia entre los sucesos constatados y los acontecimientos registrados en los papeles formales.

Se señala en el principio de la primacía de los hechos establece que, a la hora de interpretar los términos de los contratos de trabajo existentes, debe tenerse en cuenta lo que realmente ocurre en el lugar de trabajo, y no sólo lo que

empresarios y trabajadores han documentado. Como resultado, aquella constituye la realidad observada que posee consecuencias jurídicas (Bardales & Quispe, 2009).

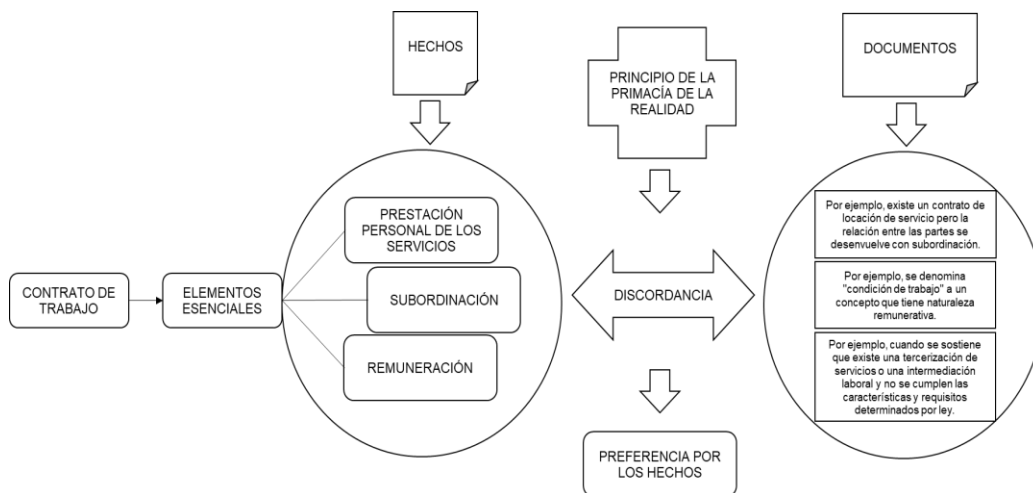


Figura 3. Principio de primacía de la realidad.

2.2.4. Elementos esenciales de una relación jurídica laboral

Bardales y Quispe (2009) señalan que un contrato de trabajo es un acuerdo entre un empleado y un empresario que se celebra voluntariamente.

El trabajador tiene que ser una persona física que se compromete a prestar sus servicios directamente y a cambio de una remuneración. Por otro lado, el empresario puede ser una persona física o jurídica, y es quien está obligado a proporcionar un pago de algún tipo (remuneración o compensación). Por lo tanto, el empresario es el que se queda con las ventajas o resultados que se derivan del trabajo del empleado (Bardales y Quispe, 2009).

En virtud del contrato de trabajo, los empresarios están a cargo de los riesgos de la empresa y tienen autoridad para controlar, vigilar y sancionar los servicios prestados por los empleados. En consecuencia, un contrato es lo que permite el inicio de una colaboración entre dos partes, produciendo y regulando no sólo los derechos y responsabilidades de cada socio, sino también los parámetros bajo los que se deben formar dichas asociaciones (Bardales & Quispe, 2009).

El vínculo laboral está conformado por tres elementos básicos tales como la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. De ello, cabe recalcar que únicamente se configura una relación laboral al momento en que convergen todos los elementos a la vez, de forma que tras la ausencia de uno de ellos no llega a darse la relación jurídica sin perjuicio de que tendría otra naturaleza. Aunado que, debe considerarse que la existencia de otros factores extras junto a dichos elementos únicamente permitirá determinar el régimen laboral o el acceso a cierto beneficio. (Bardales & Quispe, 2009).

De acuerdo al Valderrama (2018), las leyes laborales de la nación toman en cuenta la prestación de servicios a nivel personal, así como el pago o sueldo y la sumisión; los cuales son componentes necesarios para identificar una relación laboral en cualquier contrato de trabajo.

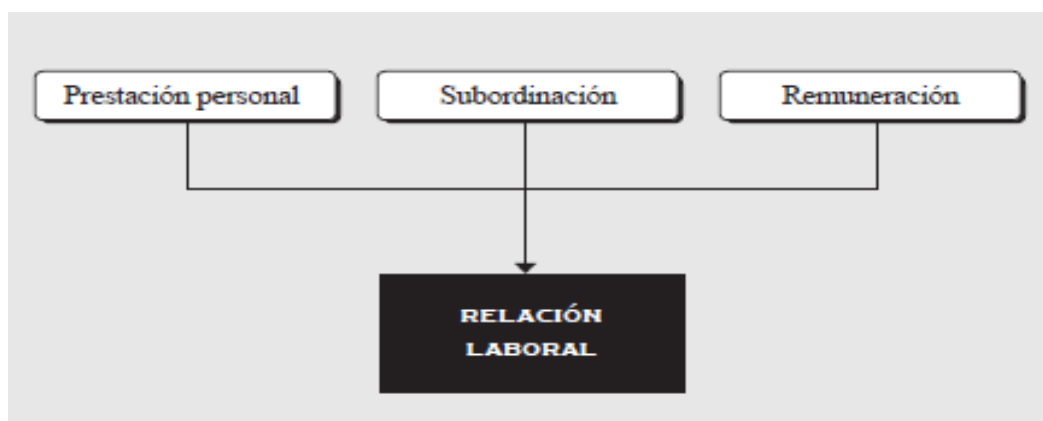


Figura 4. Elementos de la relación laboral.

2.2.4.1. Prestación personal de servicios

Para entender qué factores influyen en que una persona se considere o no empleada y, por tanto, tenga derecho a prestaciones y servicios sociales, es importante recordar que los servicios de una persona se dividen en dos grandes categorías: independientes y subordinados. Cuando un proveedor de servicios organiza su propio trabajo sin recibir órdenes del cliente, se dice que es independiente. Cuando las actividades de una persona son dirigidas, controladas y

sancionadas por la parte que se beneficia de esas actividades -en este caso, el empleador- estamos ante un caso de servicios subordinados (trabajador).

Se determina como las obligaciones inherentes a los trabajadores para la ejecución de las tareas señaladas por los empleadores, por tanto, la ejecución de las mismas deberá de ser realizada necesariamente de manera personal por el trabajador, sin poder delegarse a otra persona, reemplazarlo o auxiliarlo. (Bardales & Quispe, 2009).

Las acciones realizadas por los trabajadores son objeto de contratos de trabajo, por lo que estos servicios deben ser prestados de forma directa y personal (Valderrama, 2018, p. 04). Dicha relación se desnaturalizará si los trabajadores realizan la prestación de servicios con ayuda de terceros o le ceden a otro. La relación laboral se suspenderá o se disolverá según las circunstancias concretas si el trabajo se ve imposibilitado temporal o permanentemente para realizar sus funciones (Bardales & Quispe, 2009, p. 202).

Desde tal perspectiva, según lo esbozado por Neves (2009) emanan los aspectos siguientes:

A. El trabajador es una persona natural:

A diferencia de la condición del empleador, que puede ser física o jurídica, los trabajadores serán siempre personas físicas. Esta característica también permite la separación de los deudores laborales en el contexto de un contrato civil, permitiendo que el locador y el contratista sean personas físicas o jurídicas, como en el caso de los despachos profesionales o las empresas dedicadas a la construcción.

B. Prestación personal y directa del servicio:

Los trabajadores, siendo personas naturales, tiene que ejecutar los servicios comprometidos de forma individual, o sea, sin tener el apoyo de terceros o que

aquel logre transferir las actividades en su totalidad o parte a un tercero. Empero, si es admisible que los trabajadores puedan ser asistidos por familiares directos dependientes.

2.2.4.2. Remuneración

Bardales y Quispe (2009) refieren que “todo lo que el empleado recibe como pago por sus servicios se considera remuneración, independientemente de la denominación que se le dé, siempre que esta sea de su libre disposición” (p. 11).

Las partes de un contrato de trabajo, así como de los contratos de servicios y de obras, de agencia, de comisión y de corretaje, acuerdan que cada una de ellas realizará determinados servicios o entregará determinadas obras a cambio de dinero (Valderrama, 2018, p. 05).

Remuneración es el término legal para este tipo de pago cuando se produce en el contexto de un contrato de trabajo. La remuneración puede consistir en dinero, bienes o servicios, y puede ser de cualquier valor siempre que sea libremente transferible al empleado (Valderrama, 2018).

En razón a dicho parámetro, resulta imprescindible destacar dos relevantes aspectos:

A. Carácter contraprestativo de la remuneración:

Bardales y Quispe (2009) manifiesta en torno a la naturaleza contraprestativa de la remuneración:

El pago está en función al desempeño de la actividad del trabajador. No obstante, no es sólo un factor, ya que la inactividad temporal de un trabajador debido a circunstancias atenuantes no da lugar a la interrupción de la indemnización. Hay casos en los que se ocurre dicha situación, aunque el empleado no esté prestando servicios personales tal como cuando se da

un descanso vacacional, una fiesta nacional, permiso por enfermedad, etc. (p. 205).

B. Formas de pago de la remuneración y su libre disposición:

La compensación puede ser en especie o en dinero. La materialización, sin embargo, tiene que ser en moneda porque la compensación deberá ser fácilmente accesible y, en caso sea con otros bienes, solo serán aceptados si sirven para el consumo de los trabajadores o estos pueden comerciar con ellos sin problemas en el mercado, a precios equivalentes a las adeudadas (Bardales & Quispe, 2009).

Esto puede pagarse en efectivo o en especie. Sin embargo, no existe ninguna regla rígida que nos permita seleccionar qué porcentaje de este dinero debe conservar cada trabajador, y el criterio hace evidente que deben ponerse a su libre disposición. Por lo tanto, el dinero debe ser el bien principal y los objetos deben entregarse con la condición de que puedan ser utilizados para el propio consumo del trabajador o vendidos fácilmente en el mercado por el importe que se le adeuda, de acuerdo al Convenio N.º 95 de la O.I.T. (pág. 40).

C. Cálculo de la remuneración:

Valderrama (2018) indica que las unidades de cálculo de la remuneración pueden ser en base al tiempo o la producción, la forma más habitual es la que considera como factor determinante el tiempo en meses, días y horas de trabajo.

La remuneración suele calcularse en función del número de días y horas que un empleado está disponible para trabajar para su empleador. Sin embargo, en otros casos, como en el de los destajistas o comisionistas, se acuerda en parte en función del rendimiento del trabajador. En el segundo supuesto, el empresario asume el riesgo de la tarea, pero paga al empleado una prima si el trabajo acaba costando más de lo previsto (pág. 206).

2.2.4.3. Subordinación

En cuanto a la subordinación Bardales y Quispe (2009) indican que es la vinculación de sujeción existente entre los empleadores y trabajadores en un determinado vínculo laboral.

El poder de dirección del empresario incluye el derecho a orientar, supervisar y, en su caso, disciplinar al trabajador de acuerdo con las normas de racionalidad y proporcionalidad.

La subordinación es aquel vínculo existente entre deudores y acreedores del trabajo, a partir del cual el deudor proporciona sus actividades al acreedor, confiriéndole poder para conducirlo. Por ende, el contratista tiene derecho a interponer castigos disciplinarios o sujetar al personal dependiente a un procedimiento disciplinario, a emitir notificaciones en las que se especifique el lugar de empleo, el horario de trabajo, las nuevas responsabilidades, etc., y a imponer el uso de uniformes (p. 203).

Bardales y Quispe (2009), indican que el carácter jurídico de la subordinación trae consigo una función potestativa:

No es necesario que el poseedor lo ejerza porque es un derecho opcional. En función de las exigencias de la empresa y de la variedad de la plantilla, el empresario puede elegir si lo ejerce o no y en qué medida. Sin embargo, más que las circunstancias socioeconómicas o la formación técnica de las partes, a la hora de decidir quién está subordinado a quién en el lugar de trabajo, las posiciones relativas de ambas partes son importantes. Por lo tanto, si el trabajador depende o no de su salario para sobrevivir, e independientemente del nivel de cualificación del trabajador, está supeditado, ya que concede al empresario el derecho a organizar y supervisar su rendimiento. La subordinación se produce a menudo con la dependencia económica y la dirección técnica, y estos dos conceptos pueden servir de base para la

participación gubernamental en las relaciones laborales con fines de protección, pero no son requisitos para un contrato de trabajo (p. 204).

Toyama (2008) sostiene que, dado que la subordinación es lo que diferencia a un contrato de trabajo de un contrato de servicios, es el factor más significativo a tener en cuenta al tratar de establecer si realmente existe o no un vínculo laboral.

2.2.5. Naturaleza jurídica de la remuneración

2.2.5.1. Consideraciones generales

Arévalo Vela (2016) define a la remuneración como:

Cualquier compensación monetaria o, en casos extremos, en especie que el empleado reciba por prestar con éxito sus servicios al empleador o por poner su mano de obra a disposición de la empresa. Salvo que la ley lo prohíba expresamente, el término "remuneración" se refiere a cualquier pago realizado a un empleado además de su salario regular, independientemente de su forma o importe (p. 235).

Los profesores Bardales y Quispe (2009) conceptualizan a la remuneración como uno de los factores imprescindibles de cualquier vínculo laboral; ya que la cesión de una retribución es la responsabilidad de todo jefe como contraprestación a la mano de obra que entrega el trabajador (p. 41).

Según Toyama (2015), el precepto 24° de la Carta Magna garantiza un derecho fundamental y un aspecto importante de un contrato de trabajo, el derecho a una remuneración adecuada. Este derecho se ejecuta a todos los trabajadores, independientemente de que estén empleados en el sector privado o en el público.

Aunado a ello, Vinatea (2013) afirma que la remuneración se refiere a la retribución de cualquier índole que el colaborador recibe en base al servicio que este le brinda a la organización, siendo esta recibida tanto en efectivo como en especie, siempre que esté disponible a su discreción; esto implica una ventaja o

aumento de patrimonio para el trabajador y su familia, independientemente de la circunstancia, la duración o el método de entrega.

A todo lo expresado podemos entender que el concepto de remuneración a grandes rasgos, es un ingreso que el empleado recibe en cantidad de dinero o cosa percibida por el trabajador como pago por un servicio prestado, que constituye un beneficio patrimonial, de libre disposición y en forma permanente.

2.2.5.2. Tratamiento internacional, constitucional y legal

A. Internacional

El Convenio N° 100 de la OIT: Según la Resolución Legislativa N.º 13284 del 15 de diciembre de 1959, que fue ratificada por nuestra nación el 1 de febrero de 1960, ha definido dicha remuneración de la siguiente manera: “(...) *comprende el salario o sueldo ordinario (...), y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador (...)*” (Casación Laboral N° 04265-2020 - Ica).

El Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo: Aunque el tema de la protección salarial de 1949 no fue adoptado por nuestro país, se acepta como una teoría que define los salarios en la siguiente forma: “(...) *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 un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, (...) *por servicios que haya prestado o deba prestar*” (Casación Laboral N° 04265-2020 - Ica).

Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Dado que el derecho a recibir una remuneración está reconocido en el precepto 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es de suma importancia tener en cuenta la noción de que la indemnización es un derecho social, también conocido como

derecho humano de segunda generación., que establece las siguientes bases institucionales: “(...) *Toda persona tiene derecho. sin discriminación alguna. a igual salario por trabajo igual. (...) Toda persona que trabajo 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 (...)*” (Yangali Iparraguirre, 2022).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Según el artículo 7, los Estados miembros deben garantizar una compensación basada en la equidad de las obligaciones, sin que sea posible una compensación diferenciada sin una razón válida. En cuanto: “(...) *Los Estados Partes (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor (...); ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias (...)*”. (p. 120).

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

El derecho a la retribución comprende que todos los empleados tienen el beneficio de una remuneración acorde con sus habilidades y destrezas, estipulado ello en el precepto XIV (p. 120).

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Protocolo de San Salvador: En este Protocolo también se incluyen las siguientes garantías del derecho a la compensación de un sistema global y de acuerdo con una percepción equitativa, ya que el precepto 7° estipula que los países partes salvaguardarán en su normativa interna de forma particular un estipendio que proteja mínimamente a todos los empleados en condiciones óptimas tanto para ellos como para su entorno familiar, de manera equitativa y sin discriminación alguna (pág. 120).

Un aspecto común y crucial respecto al derecho a la remuneración que se desprende a la lectura de los instrumentos internacionales mencionados, es el establecimiento del derecho a una compensación justa, así como a una compensación suficiente (pág. 120).

B. Nacional

La remuneración es un componente de la relación laboral en el que se compensa al empleado por proporcionar trabajo al empresario. Es así que, la Carta Magna ha señalado en el precepto 23° que: “*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento*” (Carta Magna).

En el precepto 24° de la Constitución, se ha fijado: “*El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)*”, de este fragmento debe entenderse que todo empleado, sin excepción, tiene el derecho de recibir una remuneración por el trabajo o servicio efectuado para un contratante (Casación Laboral N° 04265-2020 - Ica).

Se deduce a la lectura de estos preceptos que, todos los trabajadores, sin excepción, tendrán derecho a recibir una remuneración a cambio del trabajo realizado o de los servicios prestados. Este derecho a ser compensado por su trabajo o servicios se conoce como derecho a recibir una remuneración (Yangali Iparraguirre, 2022).

C. Legal

En concreto, el Decreto Supremo N.º 003-97-TR admite que el precepto 6° de la L.P.C.L del T.U.O. del Decreto Leg. N.º 728, indica: “*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 (...)*”. Aquí tenemos una definición

amplía y general, que denota la naturaleza contraprestativa de la remuneración y la libre disposición sobre aquello.

2.2.5.3. Tratamiento en el ámbito jurisdiccional

En este ámbito de estudio el Tribunal Constitucional ha emitido el Pleno Jurisdiccional del Expediente N° 0020-2012-PI/TC, recaído en la sentencia del máximo intérprete de la Constitución con fecha 16 de abril del año 2014, así como la Sentencia-01.014-PI –Caso Ley de Reforma Magisterial 2–, en donde desarrolla en ancha base el derecho fundamental a una remuneración, en su fundamento 12 el Colegiado señalando: *“que la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana”* (Fundamento 12 Expediente N° 0020-2012-PI/TC)

Igualmente, tenemos el considerando 13 que señala: *“(…) Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición (...); tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (...).”* (Fundamento 13 Expediente N° 0020-2012-PI/TC).

En esa misma línea, respecto al Caso Ley de Reforma Magisterial 2, tenemos el fundamento 15 donde menciona: *“Más allá de los conceptos que integran la remuneración (...). Ésta se encuentra compuesta por elementos diferenciados: el contenido esencial es absolutamente intangible para el legislador, definido desde la teoría institucional, y uno accidental, claudicante ante los límites proporcionados que el legislador establezca a fin de proteger otros derechos o*

bienes constitucionalmente garantizados (...)". (Fundamento 15 Expediente N° 0020-2012-PI/TC)

Agregado a ello, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República con su recurso Casatorio N.° 16514-2016-Lima, con fecha 13 de enero del 2017, ha definido a la remuneración en su noveno considerando, señalando lo siguiente: "*(...) la remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador (...). El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria sino (...) todo otro pago (...) cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad (...). Además de adquirir una naturaleza alimentaría, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad*". (Casación N.° 16514-2016-Lima)

2.2.5.4. Elementos y características de la remuneración

A. La irrenunciabilidad de la remuneración

Aunque sea fruto de sus propias decisiones, el trabajador no puede renunciar a recibir su remuneración; esto es especialmente cierto si proviene de sus empleadores. Los principios de irrenunciabilidad de derechos prohíben la renuncia al salario o a otros derechos laborales, que también están protegidos. Dicha renuncia se considera nula y no tiene ninguna repercusión en ningún procedimiento judicial (p. 15).

Consiste básicamente en la imposibilidad del trabajador de renunciar unilateral y definitivamente a los derechos laborales protegidos por la ley, por lo que se prohíbe expresamente la renuncia a las indemnizaciones que le corresponden. (Constitución Política del Perú, 1993, pág. numeral 2 del artículo 26). Dado que es obligatorio y no hay acuerdo en contrario, esto sugiere una

protección de los derechos laborales del titular del derecho de manera que cualquier renuncia o acto de disposición contrario a la norma obligatoria será ilegal.

B. El carácter contraprestativo de la remuneración

Dado que las circunstancias de inactividad temporal de las actividades provocadas por causas específicas no implican la suspensión de la indemnización, como es el caso de los descansos vacacionales y las licencias, entre otros, el pago corresponde a los trabajadores que ponen a disposición sus servicios (p. 354).

El contrato de trabajo se considera un contrato de prestaciones recíprocas, por lo que tiene la cualidad de ser contraprestativa, además, es importante recordar que la contraprestación no es resultado de la simple existencia del contrato de trabajo sino por las prestaciones que emergen de aquel, por ejemplo, el pago es la contraprestación por el trabajo real realizado por el empleado, o por su fuerza de trabajo, si la ausencia injustificada del empleado en el trabajo implica que deje de recibir la compensación completa (p. 17).

C. La libre disposición

El trabajador tiene la potestad única, absoluta e inatacable de elegir el lugar de su retribución ya que obtiene la propiedad de la misma, aunque esa decisión o ubicación se vea afectada por las personas que conforman su entorno familiar (p. 17).

“La remuneración *per se* es de libre disposición, esto es, que el trabajador dispone a su libre arbitrio o decisión del pago que recibe por sus servicios, sin condicionamientos de ninguna clase” (Abanto & Paitán, 2017, p. 354).

Para mayor expresión, debe entenderse que este derecho de libre disposición o libre disponibilidad, el trabajador puede adquirir cualquier bien y/o servicio de su elección, oponible a las decisiones de su empleador. Por lo tanto, el empresario no puede imponer condiciones al pago de la remuneración, ya que "ya está establecida

y es invariable, por delante e independientemente de la decisión del trabajador." (García & Valderrama, 2014, p. 18).

D. La ventaja o el incremento patrimonial

Al obtener cierta cantidad dineraria o bienes como contraprestación, aumenta el patrimonio del trabajador. También debe comprenderse como tal a cualquier tipo de forma mediante el cual los trabajadores reduzcan sus egresos, librándose de costos que en circunstancias habituales incurriría o debería de incurrir, por tanto, se encuentra asociada a la disminución de los egresos (García & Valderrama, 2014, p. 19).

De modo que el pago de la indemnización constituye una ganancia para el trabajador como consecuencia de la aportación de su fuerza de trabajo, es el incremento cuantitativo del valor del patrimonio del trabajador, ya sea por el aumento de sus bienes o por la reducción de sus obligaciones.

E. La remuneración tiene naturaleza alimentaria

Mediante la remuneración se controla el grado de satisfacción de las necesidades primarias de los trabajadores y sus familias –principalmente la alimentación–, así como otras necesidades para su subsistencia (García & Valderrama, 2014).

Por tanto, las deudas que los trabajadores mantengan con terceros de característica comercial, civil u otras índoles –diferentes a la pensión de alimentos– es inembargable, siendo únicamente el caso cuando las deudas logren superar las cinco URP, en cuyos casos de acuerdo a lo establecido en el Art. 648 de la norma procesal civil se podrá embargar únicamente como máximo la tercera parte (p. 21).

Sin limitar lo anterior, el pago de un salario equitativo y suficiente permite al trabajador tener condiciones de vida adecuadas para él y su familia, por lo que el salario debe tener como objetivo satisfacer sus necesidades fundamentales de

subsistencia, incluyendo la cobertura de sus necesidades primarias, como la alimentación. Los criterios de los principios de inembargabilidad y de protección del salario llevaron al carácter alimentario de la remuneración.

F. La prioridad en el pago

Se ha establecido que, independientemente de las circunstancias del empresario, el pago de las deudas tiene preferencia sobre otras deudas empresariales. Esta cualidad de super privilegio va de la mano de la irrenunciabilidad, ya que pretende reducir el peligro de impago y garantizar el pago de la deuda laboral del empresario (García & Valderrama, 2014, p. 22).

De acuerdo con lo anterior, la indemnización no puede pagarse total o parcialmente, y el empresario es susceptible de ser sancionado por no pagarla a tiempo y en su totalidad. La indemnización no puede pagarse ni parcial ni totalmente.

Actualmente, dos artículos de rango legal en la ley –D.L. N.º 856 y la Ley N.º 27809– se refieren al superprivilegio a nivel normativo. La prelación de los créditos laborales se rige por el D.L. N.º 856, y la Ley N.º 27809 menciona los créditos laborales que están protegidos por el superprivilegio (remuneraciones y beneficios sociales, intereses, pensiones y gastos generados) (García & Valderrama, 2014, p. 23).

2.2.5.5. La remuneración en el empleo público

A partir de los contratos de trabajo se derivan obligaciones recíprocas, configurado a través de la correspondencia entre las prestaciones básicas del trabajador y del Estado como empleador. Dicho de otro modo, el empleador tiene la obligación de proporcionar un salario a otro a cambio de la contraprestación de su trabajo (Alonso, 2001, págs. 321-322).

En el marco de la remuneración del empleo público, “la remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios” (Martínez, 2012, p. 38). Pero, no se pueden recibir dobles remuneraciones en el servicio civil, así como otro ingreso, siendo únicamente la excepción la percepción de ingresos por funciones docentes efectivas o dietas como parte de directorios.

A. El haber básico

“La remuneración básica es la cantidad mínima o base que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios, suma que se determina en función de la unidad de cálculo pactada” (Toyama & Vinatea, 2013, p. 170). Por tanto, la remuneración básica es la contraprestación inmediata a la prestación del servicio, es decir, además de la remuneración básica y los correspondientes beneficios son calculados en relación a la misma.

“La remuneración básica se fija, para los funcionarios de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso el haber básico es el mismo para cada cargo y cada nivel, según corresponda” (Valderrama, 2018, p. 27). Se rige anualmente en función de la UISP y en porcentaje de ésta. Así, el nivel más bajo tiene un salario base que equivale a una UISO, el nivel más alto se fija anualmente en proporción al número total de unidades de retribución pública, y los niveles intermedios están espaciados uniformemente entre los dos extremos.

B. Las bonificaciones

Estas bonificaciones se encuentran compuestas por las de tipo personal, familiar y diferencial:

- **La bonificación personal:** concepto de pago del régimen 276 conforme a su artículo 43, en el cual la institución concede solo a los servidores nombrados por cada quinquenio, como el 5% de la remuneración básica (precepto 51° del D. Leg. N.° 276 y precepto 82° del D.S. N.° 057-86-PCM).

- **El bono familiar:** se determina anualmente por Decreto Supremo con el acuerdo del Consejo de Ministros y se ajusta a las obligaciones familiares. Si tanto la madre como el padre trabajan para el gobierno, corresponde a la madre (Valderrama, 2018, p. 28).
- **La bonificación diferencial:** esta retribución se hace efectiva a partir del segundo mes, pero se tiene en cuenta desde el día en que el funcionario comenzó a ejercer sus funciones. Se calcula como la diferencia entre la retribución total correspondiente al puesto de mayor responsabilidad que el funcionario haya desempeñado en su carrera y la retribución del primer puesto desempeñado. (Informe Técnico N.º 2006-2016-SERVIR/GPGSC). Para que este incentivo se conceda con carácter permanente, el trabajador debe ser de carrera, estar nombrado en puestos directivos y tener más de cinco años de experiencia en el desempeño de sus funciones (Informes Técnicos N.º 066-2017-SERVIR/GPGSC y 2273-2016-SERVIR/GPGSC).

C. Los beneficios

Son beneficios de los servidores y funcionarios públicos:

- **Asignación por cumplir veinticinco (25) o treinta (30) años de servicios:** en cada caso, se realiza un pago único de dos remuneraciones mensuales por 25 años de servicio y tres remuneraciones mensuales por 30 años de servicio (Abanto & Paitán, 2017, p. 366).
- **Aguinaldos:** son otorgados por celebración de Fiestas Patrias y Navidad, representado mediante un monto determinado a través de un Decreto Supremo anualmente, debiendo distinguirse de la gratificación (Informe Técnico N.º 1981-2016-SERVIR/GPGSC).
- **Compensación por tiempo de servicios:** De acuerdo a los lineamientos establecidos en la Ley Servir, se realiza el cálculo de acuerdo a la remuneración principal y no a la total (Informes Técnicos N.º 574-2014-SERVIR/GPGSC y 2071-2016-SERVIR/GPGSC). Es otorgado a los funcionarios y servidores una vez concluida la vinculación, haber cumplido

previamente los presupuestos señalados en la normativa (Abanto & Paitán, 2017, p. 368).

2.2.5.6. Efectos sobre los beneficios sociales

Un concepto pecuniario adquiere una pensión basada en las cotizaciones a la Seguridad Social cuando se considera lucrativa. Para decidir si un concepto lucrativo sirve de base para el cálculo de las prestaciones de los trabajadores acogidos al régimen de carrera administrativa hay que tener en cuenta los siguientes factores: (p. 375).

- A. **Análisis de la condición de remunerativo:** Se deberá de cumplir con 2 acepciones (naturaleza remunerativa, no haber sido excluido como remunerativo por alguna norma).
- B. **Calificación en la estructura de pago del D. L. N.º 276:** Determinación del alcance de pago mencionado en el D. L. N.º 276.
- C. **Tipificación de concepto como base de cálculo de beneficios:** En caso forme parte de la estructura de pago del D.L. N.º 276, formando parte de la remuneración total y no haber sido excluido por alguna norma.

Finalmente, el plazo para la solicitud del cumplimiento de los derechos laborales es de cuatro años a partir del siguiente día de extinción del vínculo (Informe Técnico N.º 1055-2016-SERVIR/GPGSC).

2.2.5.7. Estructura remunerativa

A. Conceptos remunerativos

Conforme al artículo 6 de nuestra Carta Magna, la remuneración debe entenderse como toda retribución económica o en especies que perciben los trabajadores por sus servicios, no obstante, existen diferentes conceptos que a pesar de no ser determinados de manera expresa como remuneración, cumplen con las características que las diferencian, en virtud a ello, se debe considerar las siguientes consideraciones, tales como: el concepto percibido i) debe representar una ventaja

patrimonial, además ii) debe ser otorgada en forma regular; y finalmente este concepto iii) debe ser de libre disposición.

Sin embargo, García y Valderrama (2014) refiere que: “no constituye remuneración computable para fines de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto” (p. 32).

B. Conceptos no remunerativos

a. Alcances generales:

Toyama y Vinatea (2013) refieren que “los conceptos no remunerativos — no forman parte de la base de cálculo de la CTS— tienen vocación de generalidad”, o sea, serán de aplicación en cualquier ámbito del mundo jurídico. La aplicación de los mismos, al igual que los remunerativos, se extienden hasta el cálculo de las pensiones de jubilación, créditos laborales, impuesto extraordinario de solidaridad, entre otros.

Por lo tanto, al margen de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las nociones no remunerativas no contribuyen a las indemnizaciones computadas para el cálculo de las prestaciones sociales ni a las indemnizaciones asegurables sin añadir costes adicionales a las empresas (Toyama & Vinatea, 2013, p. 177).

b. Los principales conceptos no remunerativos:

A continuación, se detallan los principales conceptos no remunerativos, que deberán de ser evaluados de acuerdo a lo expuesto en las disposiciones legales:

Tabla 1.*Principales conceptos no remunerativos*

| Conceptos No Remunerativos | Descripción | Ejemplos |
|---|---|--|
| Condiciones de trabajo. | Para que el trabajador cumpla con los servicios contratados. Incluye dinero, bienes o servicios. No son de libre disposición. | Gastos de representación. Vestuario o uniforme de trabajo. Viáticos. Herramientas de trabajo. Traslado al campo petrolero o minero. Vivienda necesaria para el trabajo. |
| Valor del transporte o movilidad. | Para que el trabajador se traslade de su domicilio al centro de trabajo. | Servicios de taxi o buses. Combustible para autos de la empresa. Pasajes o movilidad diaria. |
| Gratificación extraordinaria. | Entregada ocasionalmente. No guarda relación con la prestación de servicios del trabajador. | Bonificación, gratificación o asignación extraordinaria a título de liberalidad. Bonificaciones por cierre de pliego. |
| Participación en las utilidades legales o convencionales. | Forma de participación en las utilidades de la empresa, sean legales o convencionales. | Utilidad legal laboral |
| Asignaciones personales o por festividades. | Por algún suceso vinculado al trabajador o por festividades de la empresa que se otorgan por convenio colectivo. | Matrimonio. Nacimiento de un hijo. Aniversario de la empresa. |
| Otros: escolaridad, refrigerio, canasta de Navidad, ración de bienes y prestaciones alimentarias. | Prestaciones en cantidad razonable y suficiente para cubrir la necesidades que demanda la prestación del servicio. | Subsidio escolar. tiques de alimentación. Canastas o pavos de Navidad. Bienes de la empresa para consumo razonable. |

2.2.6. Bono por función jurisdiccional

2.2.6.1. Concepto

Los jueces, asistentes judiciales y el personal administrativo reciben bonos para incentivar y recompensar las funciones jurisdiccionales, la producción y otras características funcionales (Casación Laboral N.º 10277-2016-Ica, 2018).

Como se mencionó anteriormente, la Ley N.º 26553 establece que las asignaciones por funciones judiciales no forman parte de la pensión. Además, las reglas de costos especifican gastos mensuales y una cantidad fija. Sin embargo, las reglas establecen que dichas asignaciones no son beneficiosas y no pueden utilizarse para calcular beneficios o pensiones (Huacasi, 2015, pág. 169).

Se indicó que el incentivo por función jurisdiccional no era pensionable cuando la Ley N.º 26553 lo estableció; además, menciona que la bonificación se otorga mensualmente y que es un monto predeterminado. Del mismo modo, el reglamento de la mencionada norma, señala que esta asignación no es compensatoria y no puede servir de base para determinar las prestaciones o las pensiones (Huacasi, 2015, p. 169).

De tal forma que la naturaleza jurídica del bono es la compensación por labores especiales que desarrollan los trabajadores relacionados al trabajo efectivo que prestan a favor de los empleadores, el mismo autor señala: *“Así, estamos ante ingresos adicionales, un “plus” que se relacionaría con la prestación efectiva de servicios donde no influye el trabajador individual sino la naturaleza especial de los servicios prestados.”* (Huacasi, 2015, p. 170).

Sin embargo, el bono jurisdiccional de los Jueces tiene carácter remunerativo de acuerdo al derecho fundamental a la remuneración, porque se trata de una retribución que recibe el Juez por sus especiales labores que presta al Estado Peruano. Este monto mensual y fijo, ingresa a la libre disposición de los Jueces y lo reciben en el marco de la relación laboral, por lo que no hay motivo para que este

monto no sea considerado como remuneración y sirva de base para otros derechos o beneficios. (p. 173).

2.2.6.2. Tratamiento legal y reglamentario

A. Origen legal

La Ley N.º 26553, que estableció la estructura de los montos del Poder Judicial y que fue publicada el 30 de noviembre de 1995, en la parte de Disposiciones Transitorias y Finales de la Undécima, dio lugar a la bonificación de los derechos jurisdiccionales del siguiente modo: *“(...) Hasta 70% como bonificaciones por función jurisdiccional, para Magistrados activos hasta el nivel de Vocal Superior, Auxiliares Jurisdiccionales activos y Personal Administrativo activo. No tiene carácter pensionable (...).”*

Además, tenemos que con el Decreto de Urgencia N.º 008-97 que fue publicado el 31 de enero de 1997, fija en su precepto 1º: *“Facúltese al (...) Poder Judicial a reajustar la Asignación por Función Jurisdiccional con cargo a la mayor recaudación en la Fuente de Ingresos Directamente Recaudados, en relación a los montos aprobados por la Ley N.º 26706 del Presupuesto del Sector Público para 1997.”*

Y finalmente, la Ley N.º 30125 que fue publicada el 13 de diciembre del 2013, hace una modificación al numeral 5) del precepto 186º del T.U.O. de la L.O.P.J, que fue aprobado por Decreto Supremo N.º 17-93-JUS, el cual estuvo regulado en esta expresión: *“Artículo 186.- Son derechos de los Jueces: (...) 5. Percibir un haber total mensual por todo concepto, acorde con su función, dignidad y jerarquía, el que no puede ser disminuido de manera alguna, y que corresponden a los conceptos que vienen recibiendo. Para estos fines se toma en cuenta lo siguiente: (...) c) Los Jueces titulares comprendidos en la carrera judicial, perciben un ingreso total mensual constituido por una remuneración básica y una bonificación jurisdiccional, esta última de carácter no remunerativo ni pensionable; (...).”*

B. Desarrollo reglamentario

Se tiene los siguientes reglamentos emitidos por el propio Poder Judicial, a través de Resoluciones Administrativas, a fin de establecer los montos del bono por función jurisdiccional y a quienes estará dirigido a algunos trabajadores judiciales de esta institución pública.

Se tiene como primer reglamento a la **R.A. N° 209-96-SE-96-SE-TP-CME-PJ**, estuvo en vigor desde el 1 de mayo hasta el 31 de septiembre de 1996, y posteriormente fue modificada, en parte, por la R.A. N° 293-96-SE-TP-CME-PJ, que amplió la bonificación por función jurisdiccional a los Magistrados del Tribunal Supremo, y por la R.A. N° 355-96-SE-TP-CME-PJ, que aumentó esta bonificación a los Vocales y a los Jueces.

Luego se tiene a la **R.A. N° 381-96-SE-TP-CME-PJ** como segundo reglamento vigente desde el 01 de octubre al 31 de noviembre de 1996.

Como tercer reglamento tenemos a la **R.A. N° 431-96-SE-TP-CME-PJ** la misma que entró en vigor desde el 01 de diciembre 1996 al 28 de febrero de 1997.

El cuarto reglamento entró en vigor del 1 de marzo de 1997 al 30 de abril de 1999 y se publicó con el **R.A. N° 099-97-SE-TP-CME-PJ**. Los importes de referencia de los magistrados, asistentes jurisdiccionales y personal administrativo se modificaron con el R.A. N° 297-98-SE-TP-CME-PJ, mientras que los empleados con contrato de duración determinada se excluyeron con los R.A. N° 369-97 y N° 121-1998-SE-TP-CME-PJ.

Con la introducción del quinto reglamento, el **R.A. N.º 193-99-SE-TP-CME-PJ** deja sin efecto el cuarto reglamento, al tiempo que introduce cambios de acuerdo con los R.A. N.º 360-99-SE-TP-PJ, 182-2000-SE-TP-CME-PJ, 350-2000-SE-TP-CME-PJ, 029-2001-SE-TP-PJ, 041-2001-CE-PJ, 029-2001-SE-TP-PJ (esta

resolución señaló que la bonificación por función fiscal y la asignación por movilidad serán tomadas en cuenta para determinar la CTS de los magistrados que dejaron el cargo a partir de abril de 2001), que fueron sus últimas modificaciones en este quinto reglamento con el R.A. N° 191-2006-P-P-PJ.

El sexto reglamento se da con la **R.A. N° 056-2008-P-PJ** que es declarada inconstitucional o ilegal por el fallo emitido en el Expediente N° 1601-2010 AP/TC.

A consecuencia del anterior reglamento, surge el séptimo reglamento la **R.A. N° 305-2011-P-PJ**.

Y finalmente tenemos que con la **R.A. N° 342-2020-CE-PJ** en su artículo 2, aprobado por mayoría, establece que para calcular la CTS y aguinaldos de los Jueces de todas las jerarquías a excepción de los Supremos, se consideren los conceptos del bono por función jurisdiccional y la remuneración principal.

C. Tratamiento en la jurisprudencia

Tenemos como pilar fuente jurisprudencial al **II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral**, el mismo que se publicó en el Diario Oficial “*El Peruano*” en el Tema N° 4.2 el día 4 de julio del 2014, pactándose unánimemente lo siguiente: “*El 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, específicamente para el caso de los jueces y fiscales*”.

No obstante, resulta pertinente mencionar que se realizó una convocatoria por la Segunda Sala de lo Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia para participar en una audiencia de carácter laboral el 2 de noviembre de 2021 a las 11:00 horas, que iba a ser el **Primer Pleno Casatorio en materia laboral**; lamentablemente, la misma Sala ha resuelto que la citación no tendrá efectos y ha ordenado que se siga el curso regular del proceso; así como, ordenar

que se celebre la audiencia prevista para el caso del pago de la bonificación por funciones jurisdiccionales, a fin de proteger los derechos de las partes y decidir el fondo de la casación.

A pesar de todo, eso no quita que hagamos mención al segundo pilar de fuente jurisprudencial, pues tenemos a la **Casación Laboral N° 10277-2016 ICA** es considerada como una teoría jurisprudencial vinculante por haber sido establecida conforme al artículo 22° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial.: *“El Bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios.”*

D. Efectos económicos

La Administración Pública del Poder Judicial se ha negado ilegal y arbitrariamente a aplicar la Resolución Administrativa N.º 000342-2020-CE-PJ, y han invocado como justificación el precepto IV del T.U.O. de la Ley N.º 274444. Donde fija que: "ningún acto administrativo puede aprobar gasto público, bajo sanción de nulidad; y que los precedentes jurisdiccionales y los plenos no son vinculantes en los procedimientos administrativos."

Sin embargo, eso no quiere decir, que al momento de determinarse el pago de CTS, gratificaciones y demás beneficios sociales de los magistrados, se nieguen arbitrariamente la inclusión remunerativa al concepto de la asignación por función jurisdiccional, y darle a opción de recurrir su reclamo judicialmente, mediante un proceso contencioso administrativo.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A. Naturaleza remunerativa: De acuerdo a la Corte Suprema un concepto posee naturaleza remunerativa si es percibido como contraprestación de los servicios

proporcionados por los trabajadores, percibido regularmente y de libre disposición. Por tanto, para la determinación de su carácter remunerativo deviene en importante la aplicación de la primacía de la realidad (Casación Laboral N° 13049-2017-Lima, 2018).

- B. Concepto no remunerativo: Concepto que no forma parte de las remuneraciones que se computan a fin de calcular los beneficios sociales, ni asegurables para el cálculo de tributos y aportes legales (Toyama, 2013).
- C. Condiciones de trabajo: Para nuestra legislación laboral la condición de trabajo es toda suma, bien o servicio que el contratante otorga al trabajador para posibilitar o facilitar el correcto desarrollo de sus funciones, ya que sin estos no podría ejecutar su labor, no representando por ningún motivo una ventaja patrimonial para este; debiendo sustentar ante su empleador los gastos incurridos (Quiroz, 2013).
- D. Bono por función jurisdiccional: Bonificación otorgada para la estimulación y compensación de funciones jurisdiccional, producción y otros indicadores funcionales (Casación Laboral N° 10277-2016-Ica, 2018).
- E. Ventaja patrimonial: El patrimonio del trabajador crece como consecuencia de la percepción de la indemnización. El beneficio patrimonial reside en el hecho de que el empleado se libra de tener que pagar todo lo que hubiera tenido que pagar en circunstancias normales gracias a la reducción de los gastos (Manrique, 2010).
- F. Otorgamiento regular: Aquel que se recibe de manera habitual, a pesar que los valores cambian respecto| a aumentos u otras circunstancias. En caso se refiere a remuneraciones variables o imprecisas, esta deberá haber sido percibido por un mínimo de tres meses en un semestre (Ley N.º 27735, 2002).

- G. Libre disponibilidad: Después de que un empleado reciba una remuneración, no está obligado a dar cuenta de cómo se ha gastado ese dinero a su empresa. Así podríamos diferenciar, por ejemplo, a la remuneración de las condiciones de trabajo que sí deben justificarse o de otros conceptos que están destinados para un fin concreto y en algunos de los casos el trabajador tiene que justificar su uso, como el valor de transporte, viáticos, asignaciones por educación, etc. (Lara, 2019).
- H. Naturaleza especial, variable o imprecisa: Todos aquellos que no posean un carácter regular, dado que se encuentran sujetas a la cantidad de días laborados, producción y calidad de los productos (Estudio Contable Villa Muzio, 2017).
- I. Título de liberalidad del empleador: Esta prestación debe pagarse a los trabajadores que se marchan en forma de donación, y debe documentarse como tal (Casación N.º 2049-2009-Lima, 2011).
- J. Principio de la primicia de la realidad: Establece que la ley da más peso a los hechos probados cuando hay un conflicto entre lo que se dijo y lo que realmente ocurrió de acuerdo al numeral ii) del artículo 2º de la Ley General de Inspección del Trabajo (Neves, 2018).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

En mérito a la perspectiva de nuestro objetivo es una investigación aplicada, por el origen de la fuente será documental – bibliográfico y por el ámbito en que se desarrollará será teórica – práctica.

3.1.2. Nivel de investigación

El estudio es explicativo y descriptivo, en tanto está encaminado a analizar el verdadero carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional que reciben los jueces que laboran en la región de Tacna desde el periodo 2016 al 2021.

3.1.3. Diseño de investigación

El presente trabajo fue de tipo no experimental ya que las variables no serán manipulables, en tanto los datos serán recabados posteriormente de sucedido el acontecimiento; además, estará circunscrito al periodo 2016 al 2021.

3.2. POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO

3.2.1. Población

La población se constituye en dos grupos o unidades de análisis: i) El principal será sobre sentencias judiciales expedidas por los Juzgados de la Corte Superior de Justicia de Tacna tramitados por los jueces bajo el pedido de reconocimiento remunerativo del bono por función jurisdiccional, y ii) El secundario será sobre los magistrados, específicamente sobre los jueces del Distrito Judicial Tacna. Siendo detallados de la siguiente manera:

- **Determinación de la unidad de análisis principal – Sentencias Judiciales**

Para el cálculo de esta población se utilizarán la totalidad de las sentencias dictadas por la Corte Superior de Justicia de Tacna durante los años 2016-2021, así como los expedientes judiciales tramitados por los jueces en respuesta a la solicitud de reconocimiento remunerativo de la bonificación por turno jurisdiccional, este grupo de expedientes son judicializados en los procesos de acciones contenciosos administrativos seguidos en contra del Poder Judicial, que en su mayoría son tramitados en dos (02) Juzgados Laborales (Permanente y Transitorio), como primera instancia, y en las dos (02) Salas Civiles, actuando como segunda instancia.

Para cuya determinación se ha pedido al Ing. Alberto Johnatan Flor Rodriguez Administrador del Módulo Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna y al Ing. Milko Patricio Lanchipa Sepúlveda Administrador del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tacna, los cuales a fin de cooperar a la investigación remitieron información el día 17 de febrero del 2022 y el 01 de marzo del 2022, respectivamente, donde señalaron que existe una totalidad de 20 resoluciones judiciales de autos finales, es decir sentencias y sentencias de vista, que resuelven sobre el reconocimiento remunerativo o no remunerativo del bono por función jurisdiccional.

Tabla 2

Determinación de la población – Sentencias Judiciales

| Jueces | Cantidad |
|--|-----------------|
| Sentencias (resueltas en primera instancia) | 12 |
| Sentencias de vista (resueltas en segunda instancia) | 8 |
| Total: | 20 |

- **Determinación de la unidad de análisis secundaria - Jueces**

En cuanto a la determinación de la segunda población, esta se refiere a los jueces que laboran en el Distrito Judicial Tacna, que de acuerdo a lo comunicado por el Lic. Luis Alberto Sánchez Jara con calidad de encargado del Área de Imagen de la Corte Superior de Justicia de Tacna mediante llamada telefónica efectuada el

día 09 de junio del 2022 señaló que son 52 magistrados laborando en la Corte de Tacna. Se consideró esta población en mérito que son los afectados directos al tener la incertidumbre jurídica sobre el reconocimiento remunerativo o no remunerativo del bono por función jurisdiccional que repercute un menoscabo en su compensación económica al momento de su jubilación.

Tabla 3

Determinación de la población - Jueces

| Jueces | Cantidad |
|-----------------------------------|-----------------|
| Presidente de Corte | 1 |
| Jefe de la ODECMA | 1 |
| Jueces en Sala Superior | 12 |
| Jueces en Juzgados Especializados | 32 |
| Jueces en Juzgados de Paz Letrado | 6 |
| Total: | 52 |

3.2.2. Muestra

- **Determinación de la unidad de análisis principal – Sentencias Judiciales**

Conforme a lo señalado en líneas precedentes, la determinación de esta muestra se utilizará la totalidad de las sentencias dictadas por la Corte Superior de Justicia de Tacna sobre procesos tramitados por los jueces en respuesta a su pedido de reconocimiento remunerativo de la bonificación por función jurisdiccional durante los años 2016-2021, ascendiendo un total de 20 sentencias judiciales de acuerdo a lo indicado por los Administradores de los Módulos respectivos.

- **Determinación de la unidad de análisis secundaria - Jueces**

Teniendo en cuenta la gran carga de trabajo de los jueces y su limitado tiempo de disponibilidad, la investigadora utilizó un método de selección no probabilístico para elegir el grupo secundario donde se encuestará de la siguiente forma:

Tabla 4*Determinación de la muestra - Jueces*

| Jueces | Cantidad |
|-----------------------------------|-----------------|
| Jefe de la ODECMA | 1 |
| Jueces en Sala Superior | 7 |
| Jueces en Juzgados Especializados | 8 |
| Jueces en Juzgados de Paz Letrado | 2 |
| Total: | 18 |

3.2.2.1. Criterios de inclusión:

- Jueces en Sala Superior que laboren en la Corte Superior de Justicia de Tacna.
- Jueces en Juzgados Especializados que laboren en la Corte Superior de Justicia de Tacna.
- Jueces en Juzgados de Paz Letrado que laboren en la Corte Superior de Justicia de Tacna.
- Sentencias judiciales de procesos contenciosos administrativos que resuelvan como materia el bono por función jurisdiccional interpuesto por los jueces en la Corte Superior de Justicia de Tacna durante el año 2016 a 2021.

3.2.2.2. Criterios de exclusión:

- Jueces en Sala Superior que no trabajen en la Corte Superior de Justicia de Tacna.
- Jueces en Juzgados Especializados que no trabajen en la Corte Superior de Justicia de Tacna.
- Jueces en Juzgados de Paz Letrado que no trabajen en la Corte Superior de Justicia de Tacna.
- Sentencias judiciales de procesos contenciosos administrativos que resuelvan como materia el bono por función jurisdiccional interpuesto por

los jueces en la Corte Superior de Justicia de Tacna que no sean durante el año 2016 al 2021.

4.3.3. Unidad de análisis

Para el presente trabajo la unidad de análisis se encuentra compuesta de tal forma:

- En cuanto a los jueces del distrito judicial Tacna asciende a un total de 18 magistrados que serán encuestados, en vista que es la población directa en ser afectada sobre esta incertidumbre jurídica que se genera sobre el bono por función jurisdiccional.
- Durante los años 2016-2021, la Corte Superior de Justicia de Tacna emitió un total de 20 sentencias judiciales que estaban sujetas a la tramitación bajo la solicitud de reconocimiento remunerativo de la bonificación por función jurisdiccional.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1. Identificación de la variable independiente

X: Naturaleza jurídica de la remuneración: La remuneración de un trabajador es la cantidad de dinero u otros objetos de valor que recibe de forma constante y a largo plazo a cambio de sus servicios. Esta remuneración constituye una forma de ventaja patrimonial.

3.3.1.1. Dimensiones e indicadores de la variable independiente

X1: Ventaja patrimonial

Sí representa ventaja patrimonial.

No representa ventaja patrimonial.

X2: Otorgamiento regular

Sí es otorgado de manera regular.

No es otorgado de manera regular.

X3: Libre disposición

Sí es de libre disposición.

No es de libre disposición.

3.3.1.2. Escala de medición

Ordinal

3.3.2. Identificación de la variable dependiente

Y: Bono por función jurisdiccional: Es la asignación del bono por función jurisdiccional es otorgada con la finalidad de incentivar y compensar las actividades de función judicial, productividad y otras situaciones de carácter funcional que realizan los trabajadores del Poder Judicial.

3.3.2.1. Dimensiones e indicadores de la variable independiente

Y1: Carácter permanente

Sí es de carácter permanente.

No es de carácter permanente.

Y2: Carácter remunerativo

Sí es de carácter remunerativo.

No es de carácter remunerativo.

Y3: Exención de condición de trabajo

Sí representa una condición de trabajo.

No representa una condición de trabajo.

3.3.2.2. Escala de medición

Ordinal.

3.3.3. Definición operacional de las variables

Tabla 5

Cuadro de operacionalización de variables

| | Variable | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------|--|---|---------------------------------|--|--------------------|
| I N D E P | X: Naturaleza jurídica de la remuneración | La remuneración de un trabajador es la cantidad de dinero u otros | X1. Ventaja patrimonial. | Sí representa ventaja patrimonial. No representa ventaja patrimonial. | |

| | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|--|---------|
| E N D I E N T E | | objetos de valor que recibe de forma constante y a largo plazo a cambio de sus servicios. Esta remuneración constituye una forma de ventaja patrimonial. | X2. Otorgamiento regular. | Sí es otorgado de manera regular. No es otorgado de manera regular. Sí es de libre disposición. No es de libre disposición. | Ordinal |
| | | | X3. Libre disposición. | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|---------|
| D E P E N D I E N T E | Y: Bono por función jurisdiccional | La asignación es otorgada con la finalidad de incentivar y compensar las actividades carácter funcional que realizan los trabajadores del Poder Judicial. | Y1. Carácter permanente. | Sí es de carácter permanente. No es de carácter permanente. | Ordinal |
| | | | Y2. Carácter remunerativo. | Sí es de carácter remunerativo. No es de carácter remunerativo. | |
| | | | Y3. Exención de condición de trabajo. | Sí representa una condición de trabajo. No representa una condición de trabajo. | |

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Como técnica para la construcción de la metodología de este estudio se utilizó el análisis documental, también conocido como análisis de sentencias; este enfoque se utilizó para evaluar los criterios asumidos en las sentencias judiciales. Además, se empleó la técnica de recolección aplicada siendo una encuesta dirigida a los jueces de la Corte de Tacna, utilizando el uso de respuestas dicotómicas.

Los instrumentos utilizados con previa validación de los expertos, fueron la guía de análisis de sentencias, instrumento utilizado para recabar datos que permitan determinar si los jueces del distrito judicial de Tacna ganan o no un incentivo monetario por el desempeño de sus funciones jurisdiccionales. Y, además se empleó un cuestionario para recolectar los datos necesarios en forma accesoria, siendo una encuesta en donde se recogen preguntas mediante un instrumento o formato escrito predeterminado.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizará la aplicación de la estadística descriptiva, como cuadros y gráficos de distribución de frecuencias y cuadros estadísticos de entrada simple y doble entrada. En base a un formato de validación de instrumento recolector de los datos, el mismo que fue aprobado por el asesor de tesis y por los expertos en la materia.

Además, el modelo de la contrastación y verificación de la hipótesis será a través de la prueba estadística descriptiva, en vista que es la más acorde al ámbito jurídico, el mismo que permitirá analizar y evidenciar los resultados para esta investigación, con la utilización de porcentajes hallados en la información procesada a fin de confirmar o rechazar las hipótesis planteadas, teniendo en cuenta que previamente los datos serán llenados en una hoja Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

- a) Con los fines para la obtención de los resultados y la discusión de las mismas, se realizó la aplicación de un cuestionario y fichas de análisis documental, los que fueron aplicados durante el mes de junio del 2022, a la muestra de magistrados y expedientes determinados. Una vez recogidos los datos necesarios, se cotejaron, procesaron y analizaron estadísticamente; a continuación, los resultados se analizaron e interpretaron utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales.

- b) Posterior a la representación descriptiva de los resultados se procedió a la verificación de la hipótesis general, a través del procesamiento estadístico, haciendo la prueba y la aceptación mediante la identificación de la distribución de los datos y la elección de la prueba adecuada para la hipótesis.

- c) Finalmente, en base a los resultados, tanto descriptivo e inferenciales, se desarrollaron herramientas de medición que permitieron la recopilación y validación de datos por parte de los jueces expertos, y se prepararon las conclusiones y las recomendaciones.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados concernientes a la apreciación de los magistrados que conformaron la muestra se muestran representados a continuación en el siguiente apartado a través de tablas y gráficos de barras correspondientes, con el análisis descriptivo respectivo.

4.3. RESULTADOS – TABLAS Y FIGURAS

4.3.1. Resultados de la ficha de análisis documental

Esta es la unidad de análisis principal, donde se recogió información con la aplicación de la “Guía de análisis de sentencias”, siendo dividida en tres secciones: en los datos generales, en la variable independiente y en la variable dependiente, siendo analizadas desde el ámbito expositiva, considerativa y resolutive. Esta información fue compuesta por veinte (20) resoluciones judiciales que representan la totalidad de sentencias y sentencias de vista que fueron emitidas dentro de la Corte Superior de Justicia de Tacna durante el periodo del año 2016 al 2021 que surgieron a través de las demandas interpuestas por los jueces, en su calidad de trabajador, teniendo como pretensión principal el reconocimiento remunerativo del bono por función jurisdiccional y accesoriamente piden su incidencia en el cálculo de los beneficios sociales como los aguinaldos y la CTS, así como el pago de costos y costas del proceso.

4.3.1.1. Datos generales

Tabla 6

Tipo de acto procesal

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Válido | Sentencia | 12 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |
| | Sentencia de vista | 8 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

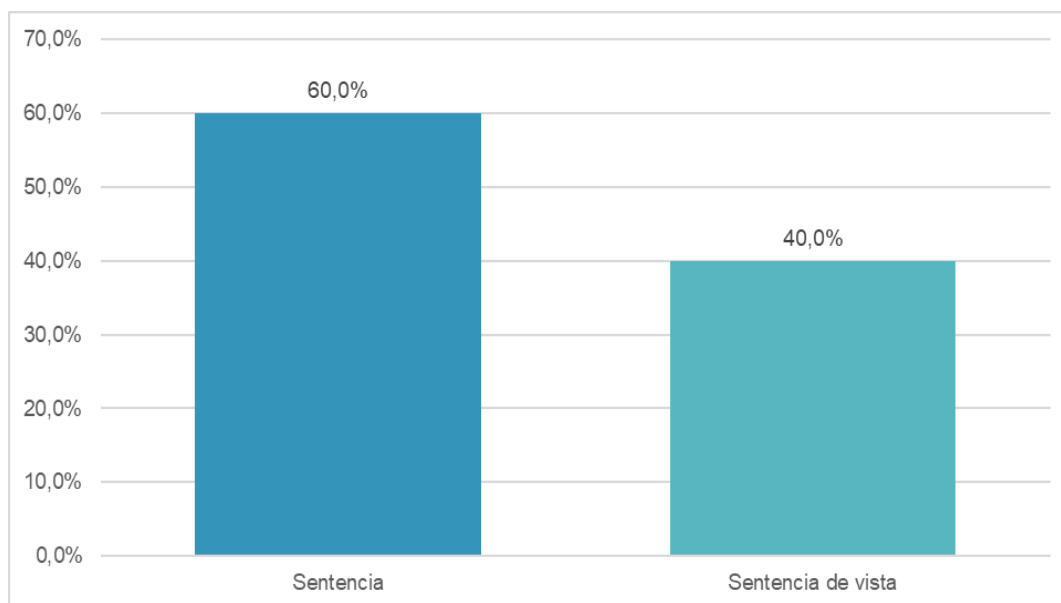


Figura 5. Tipo de acto procesal

Comentario:

Del total de resoluciones analizadas durante el estudio, el 60.0% se encuentran con Sentencia de primera instancia y el 40.0% con Sentencia de Vista.

Tabla 7

Fecha de la resolución

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 2018 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 2019 | 5 | 25.0 | 25.0 | 30.0 |
| | 2020 | 8 | 40.0 | 40.0 | 70.0 |
| | 2021 | 3 | 15.0 | 15.0 | 85.0 |
| | 2022 | 3 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

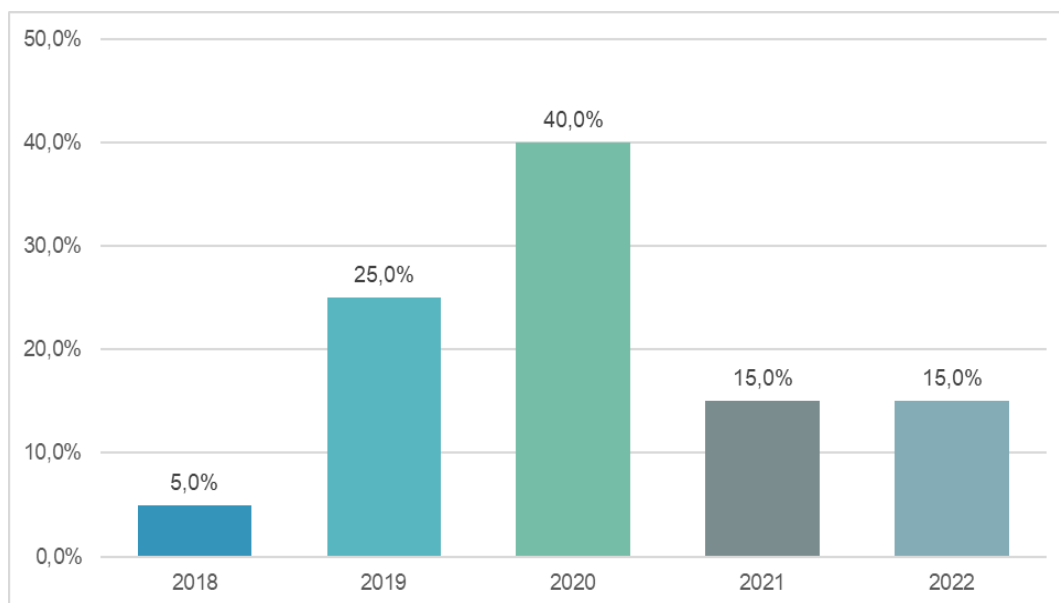


Figura 6. Fecha de la resolución

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, el 40.0% pertenecen al año 2020, el 25.0% al año 2019, el 15.0% al año 2021, el 15.0% al año 2022 y únicamente el 5.0% al año 2018.

Tabla 8

Magistrado ponente

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Zea Catacora, Rogelio | 8 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| Tellería Vega, Norma | 3 | 15.0 | 15.0 | 55.0 |
| San Román Aquize, Luis Miguel | 5 | 25.0 | 25.0 | 80.0 |
| Begazo de la Cruz, Lady | 1 | 5.0 | 5.0 | 85.0 |
| Armaza Galdós, Jorge | 2 | 10.0 | 10.0 | 95.0 |
| Gordillo Cossio, Mario | 1 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

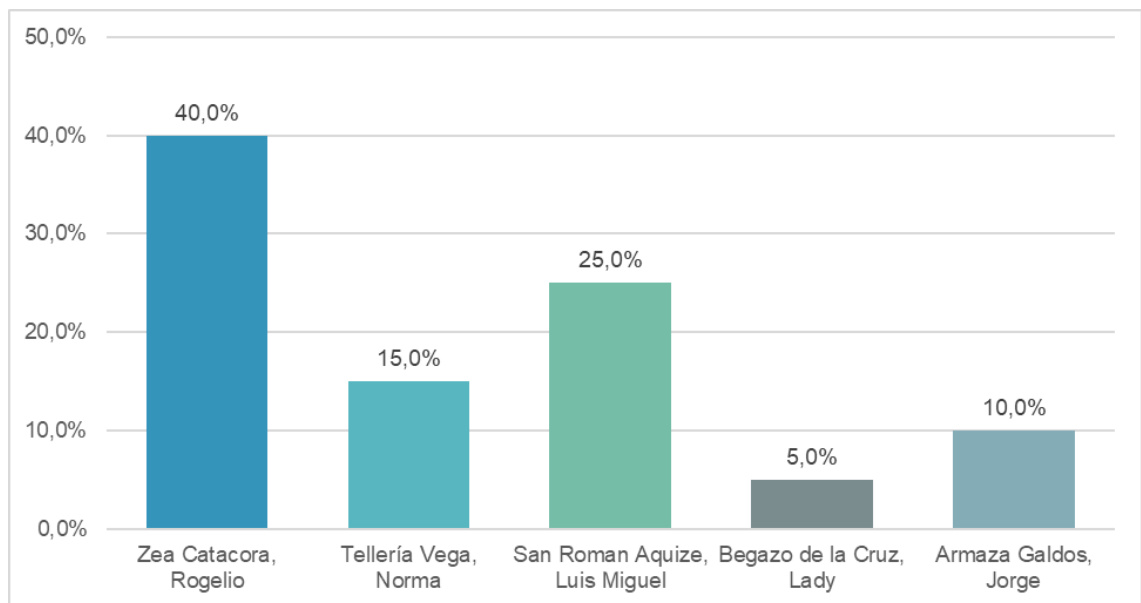


Figura 7. Magistrado ponente

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, en el 40.0% figura como magistrado ponente Rogelio Zea Catacora, en el 25.0% de los casos figura Luis Miguel San Roman Aquize, en el 15.0% figura Norma Tellería Vega, en el 10.0% figura Jorge Armaza Galdos, en el 5.0% figura Lady Begazo de la Cruz y en el restante 5.0% figura Mario Gordillo Cossio.

Tabla 9*Tipo del fallo del expediente*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Confirma la sentencia que declara fundada en parte la demanda | 5 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | Confirma la sentencia que declara fundada la demanda | 3 | 15.0 | 15.0 | 40.0 |
| | Fundada en parte la demanda | 8 | 40.0 | 40.0 | 80.0 |
| | Fundada la demanda | 2 | 10.0 | 10.0 | 90.0 |
| | Infundada en todos sus extremos | 1 | 5.0 | 5.0 | 95.0 |
| | Infundada la demanda | 1 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

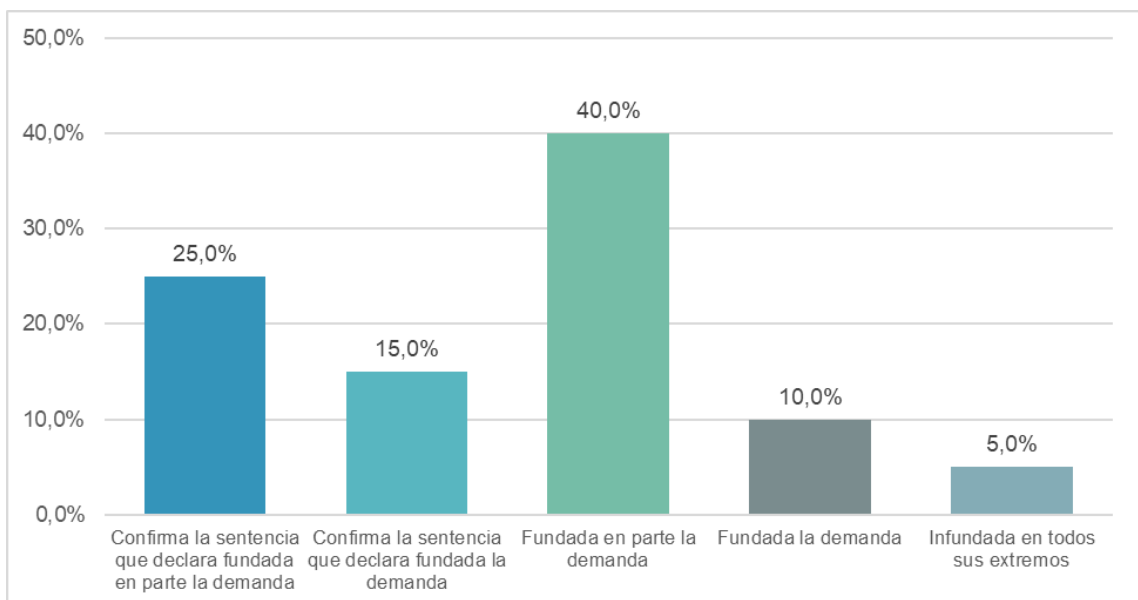


Figura 8. Tipo del fallo del expediente

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, el sentido del fallo en el 40.0% fue fundada en parte la demanda, en el 25.0% confirma la sentencia que declara fundada en parte la demanda, en el 15.0% confirma la sentencia que declara fundada la demanda, en el 10.0% fundada la demanda, en el 5.0% infundada en todos sus extremos y en el restante 5.0% infundada la demanda.

4.3.1.2. Naturaleza jurídica de la remuneración

Tabla 10

¿Cuál es la condición del demandante según lo regulado en la Ley de la Carrera Judicial, Ley N.º 29277?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Magistrado Titular (artículo 65.1) | 8 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | Magistrado Provisional (artículo 65.2) | 8 | 40.0 | 40.0 | 80.0 |
| | Magistrado Supernumerario (artículo 65.3 y 65.4) | 4 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

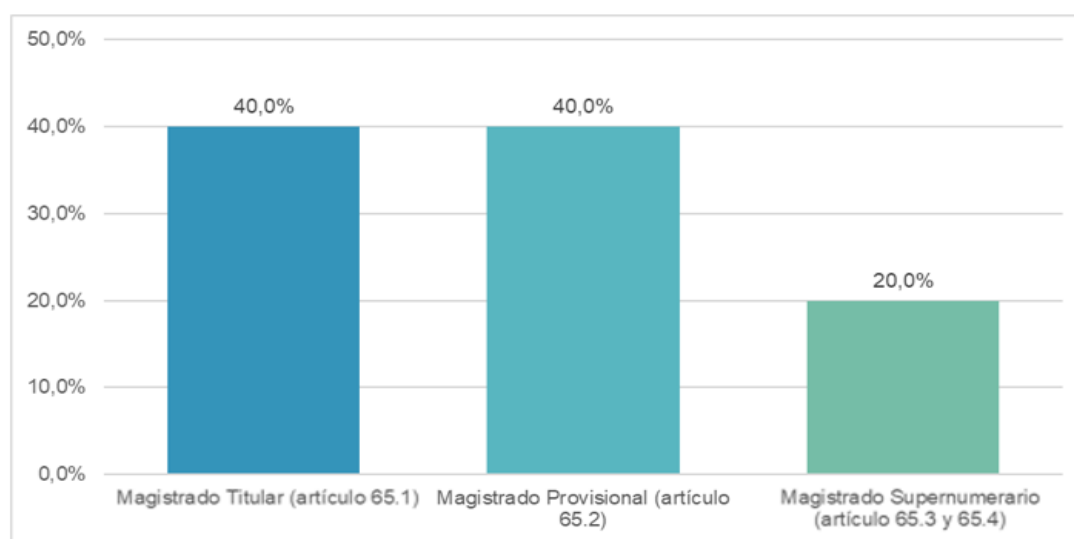


Figura 9. *¿Cuál es la condición del demandante según lo regulado en la Ley de la Carrera Judicial, Ley N.º 29277?*

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que la condición del demandante según lo regulado en la Ley N.º 29277 fue Magistrado Titular (artículo 65.1) en el 40.0% de los casos, Magistrado Provisional (artículo 65.2) en el 40.0% de los casos y en los restantes 20.0% fue Magistrado Supernumerario (artículo 65.3 y 65.4).

Tabla 11

¿En qué órgano jurisdiccional se desempeñaba el demandante según lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Superior (artículo 26.2) | 7 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| | Especializado (artículo 26.3) | 9 | 45.0 | 45.0 | 80.0 |
| | Paz Letrado (artículo 26.4) | 4 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

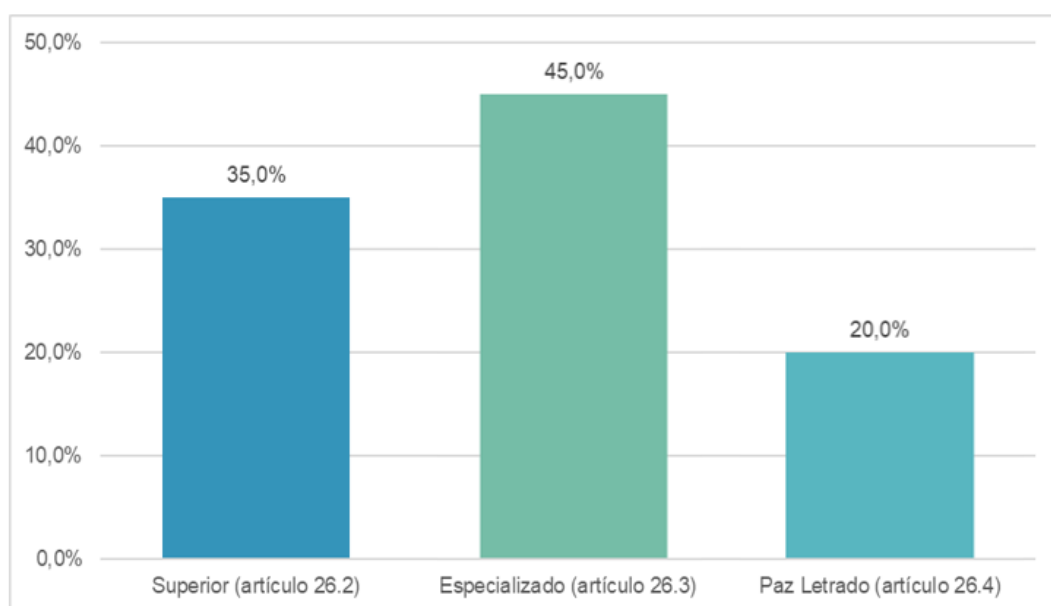


Figura 10. ¿En qué órgano jurisdiccional se desempeñaba el demandante según lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS?

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que el órgano jurisdiccional en el cual se desempeñaba el demandante según lo regulado por el Decreto Supremo N.º 017-93-JUS fue Superior (artículo 26.2) el 35.0% de los casos, Especializado (artículo 26.3) el 45.0% de los casos y Paz Letrado (artículo 26.4) el 20.0% de los casos.

Tabla 12

¿Cuál es el tiempo de servicios del demandante como Magistrado del Poder Judicial?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 01 año – 02 años | 3 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | 03 años – 04 años | 2 | 10.0 | 10.0 | 25.0 |
| | 05 años – 06 años | 4 | 20.0 | 20.0 | 45.0 |
| | 07 años – 08 años | 2 | 10.0 | 10.0 | 55.0 |
| | 09 años – a más cantidad de años | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

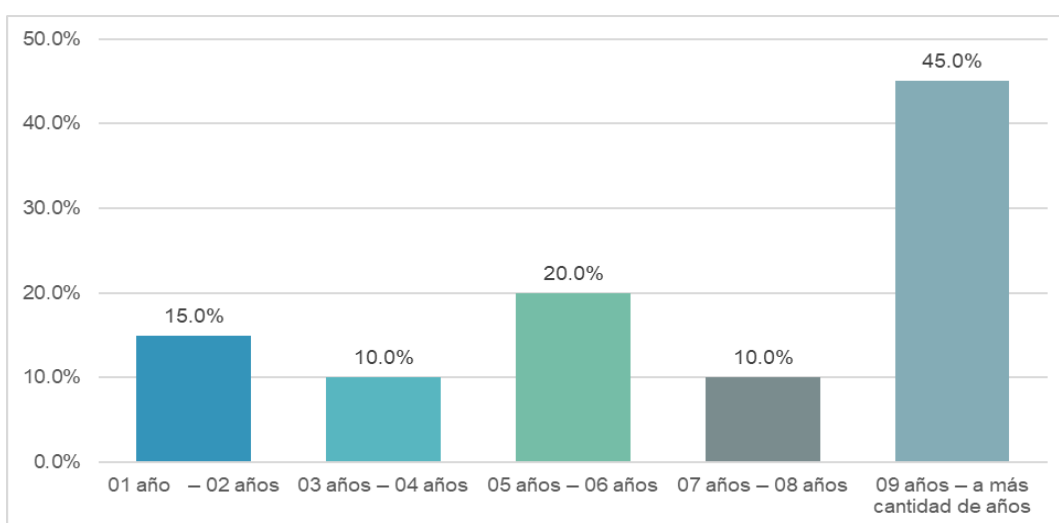


Figura 11. ¿Cuál es el tiempo de servicios del demandante como Magistrado del Poder Judicial?

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que el tiempo de servicios del demandante fue de 09 años a más en el 45.0% de los casos, entre 05 a 06 años para el 20.0% de los casos, entre 01 a 02 años para el 15.0% de los casos, entre 03 a 04 años para el 10.0% de los casos y entre 07 a 08 años para el restante 10.0% de los casos.

Tabla 13

De la resolución estudiada. ¿Se señala que percepción de la remuneración representa una ventaja patrimonial?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí | 20 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en el 100.0% de los casos se señala que la percepción de la remuneración sí representa una ventaja patrimonial.

Tabla 14

A la lectura de la resolución, ¿Se señala que la remuneración es otorgada en forma regular?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí es otorgado en forma regular. | 20 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en el 100.0% de los casos se señala que la remuneración sí es otorgada en forma regular.

Tabla 15

De la resolución estudiada. ¿Se sostiene que la remuneración es de libre disposición?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí es de libre disposición. | 20 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en el 100.0% de los casos se sostiene que la remuneración sí es de libre disposición.

Tabla 16

A la lectura de la resolución ¿El Juez invocó Casaciones para fundamentar cuándo un concepto es considerado remunerativo?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí | 11 | 55.0 | 55.0 | 55.0 |
| | No | 9 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

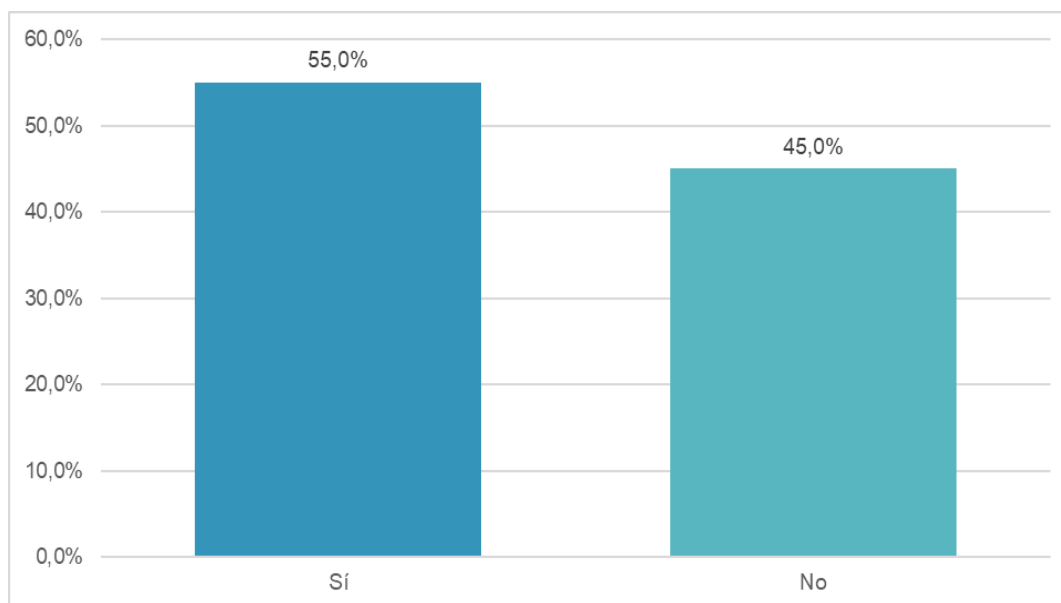


Figura 12. A la lectura de la resolución ¿El Juez invocó Casaciones para fundamentar cuándo un concepto es considerado remunerativo?

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en el 55.0% de los casos el Juez sí invocó casaciones para fundamentar cuándo un concepto es considerado remunerativo, en el 45.0% de los casos restantes sucedió lo contrario.

4.3.1.3. El bono por función jurisdiccional

Tabla 17

¿El demandante percibió el concepto del bono por función jurisdiccional en sus boletas de pago de remuneraciones?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí percibió. | 18 | 90.0 | 90.0 | 90.0 |
| | No percibió. | 2 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

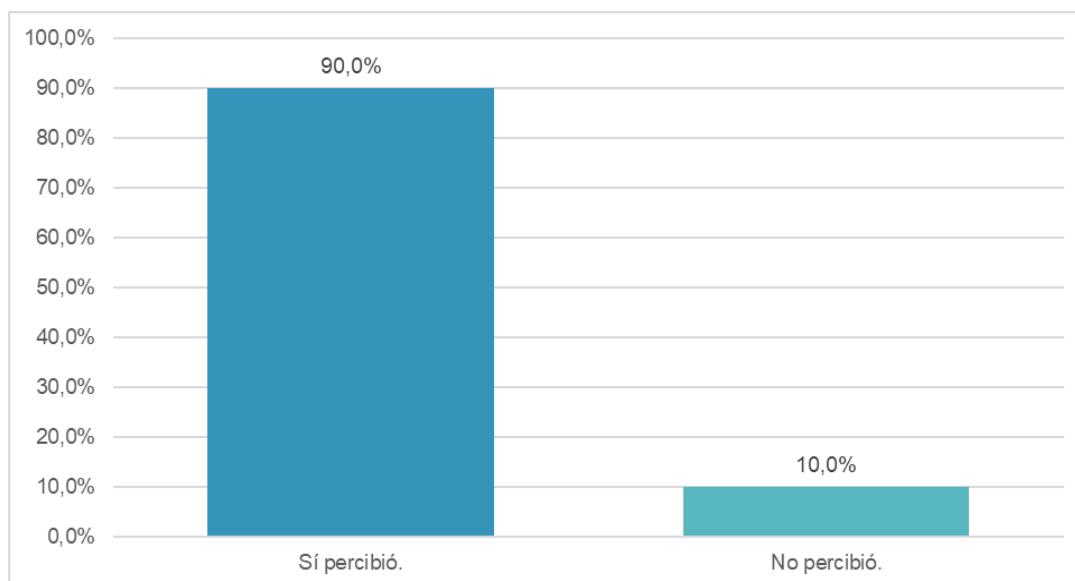


Figura 13. ¿El demandante percibió el concepto del bono por función jurisdiccional en sus boletas de pago de remuneraciones?

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en el 90.0% de los casos el demandante sí percibió el concepto del bono por función jurisdiccional en sus boletas de pago de remuneraciones, en el 10.0% de los casos es lo contrario.

Tabla 18

En la parte considerativa de la resolución ¿Se desarrolla el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí se desarrolla | 20 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | No se desarrolla | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en el 100.0% de los casos sí se desarrolla el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional.

Tabla 19

A la lectura de la parte considerativa ¿Ha sido materia de controversia si el bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | No ha sido materia controvertida. | 20 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que a la lectura de la parte considerativa el 100.0% de los casos no ha sido materia de controversia que el bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo.

Tabla 20

A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló si el bono por función jurisdiccional es de carácter ocasional?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | No se plantea su carácter ocasional, sino su carácter permanente. | 20 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en el 100.0% de los casos a la lectura de la parte considerativa no se desarrolló el carácter ocasional del bono por función jurisdiccional.

Tabla 21

A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Sí tiene carácter remunerativo. | 18 | 90.0 | 90.0 | 90.0 |
| | No tiene carácter remunerativo. | 2 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

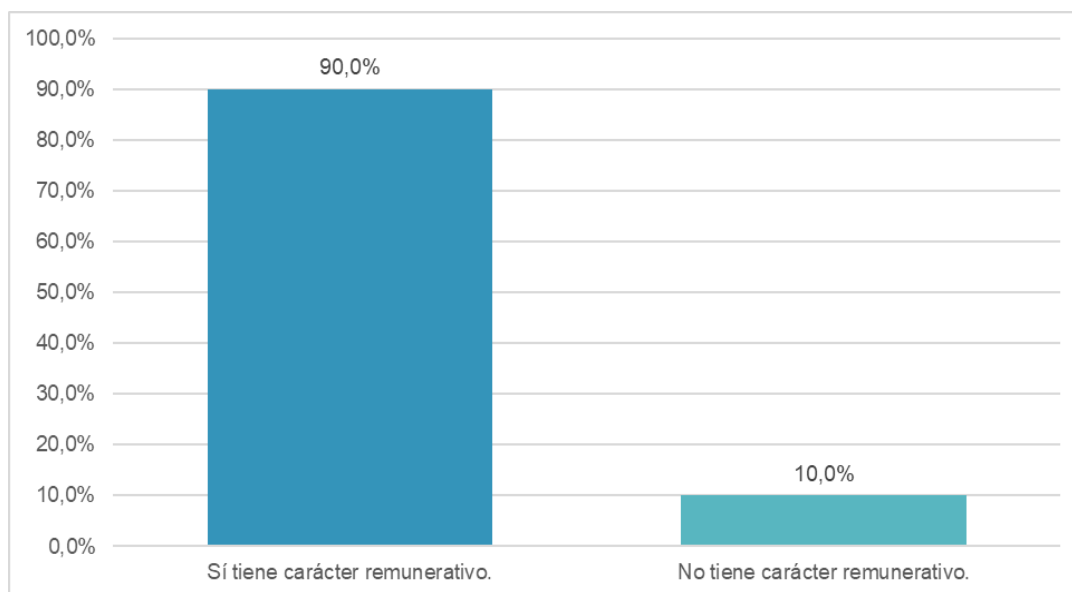


Figura 14. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa?

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que a la lectura de la parte considerativa el 90.0% desarrolló que el bono por función jurisdiccional sí tiene naturaleza remunerativa, en el 10.0% es lo contrario.

Tabla 22

A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional representa una ventaja patrimonial?

| Válido | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Sí representa una ventaja patrimonial. | 18 | 90.0 | 90.0 | 90.0 |
| | No representa una ventaja patrimonial. | 2 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

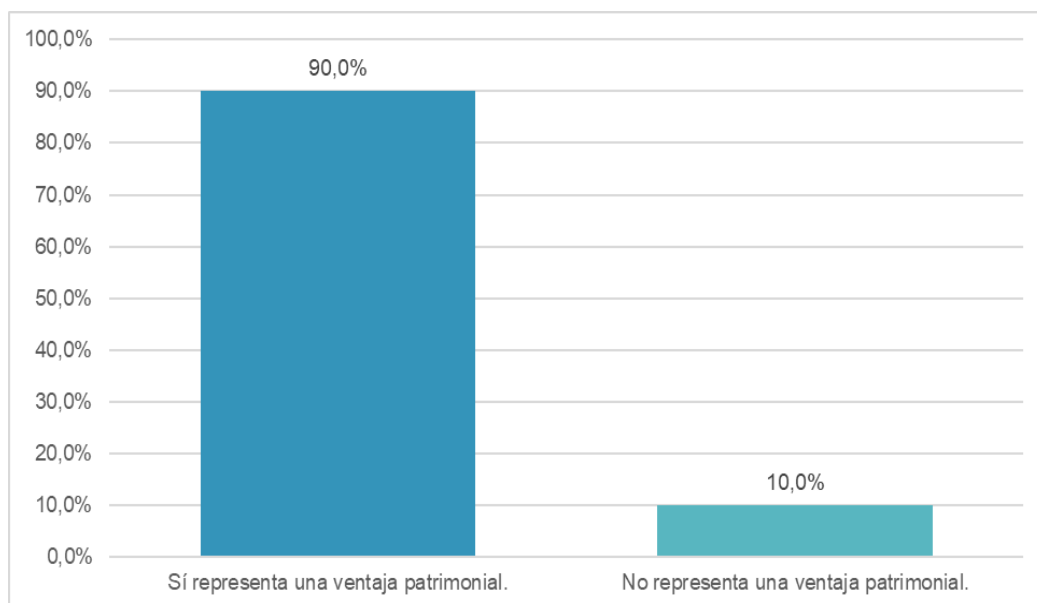


Figura 15. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional representa una ventaja patrimonial?

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en la parte considerativa el 90.0% de los casos se desarrolló que el bono por función jurisdiccional sí representa una ventaja patrimonial, en el 10.0% restante es lo contrario.

Tabla 23

A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional es de libre disposición?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí es de libre disposición. | 18 | 90.0 | 90.0 | 90.0 |
| | No es de libre disposición. | 2 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

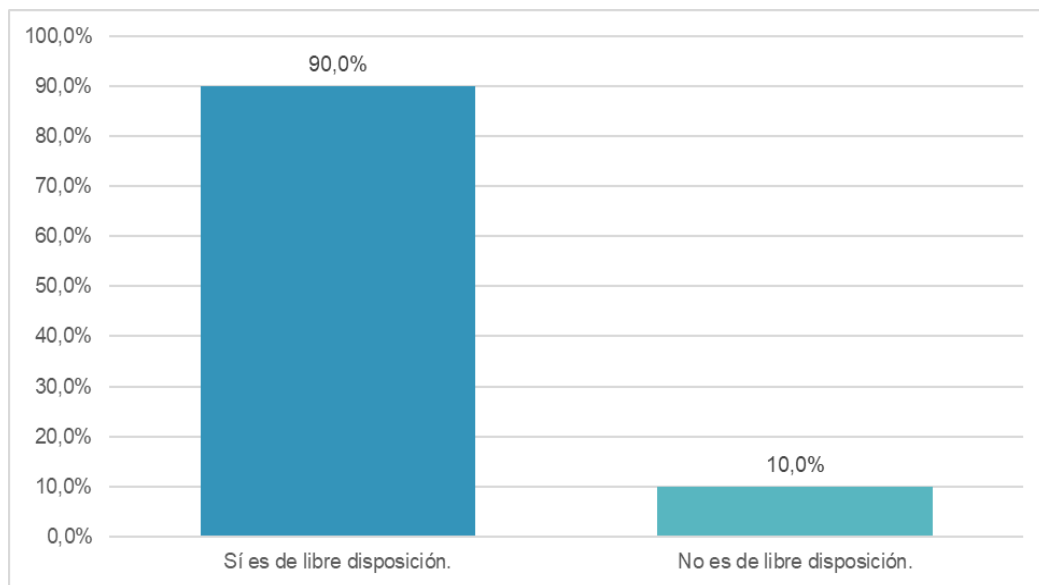


Figura 16. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional es de libre disposición?

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que a la lectura de la parte considerativa el 90.0% de los casos se desarrolló que el bono por función jurisdiccional es de libre disposición, en el 10.0% restante es lo contrario.

Tabla 24

En la parte resolutive de la sentencia ¿Resolvió que el bono por función jurisdiccional incide en los beneficios sociales, como la Compensación por Tiempo de Servicios y los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí | 8 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | No | 12 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

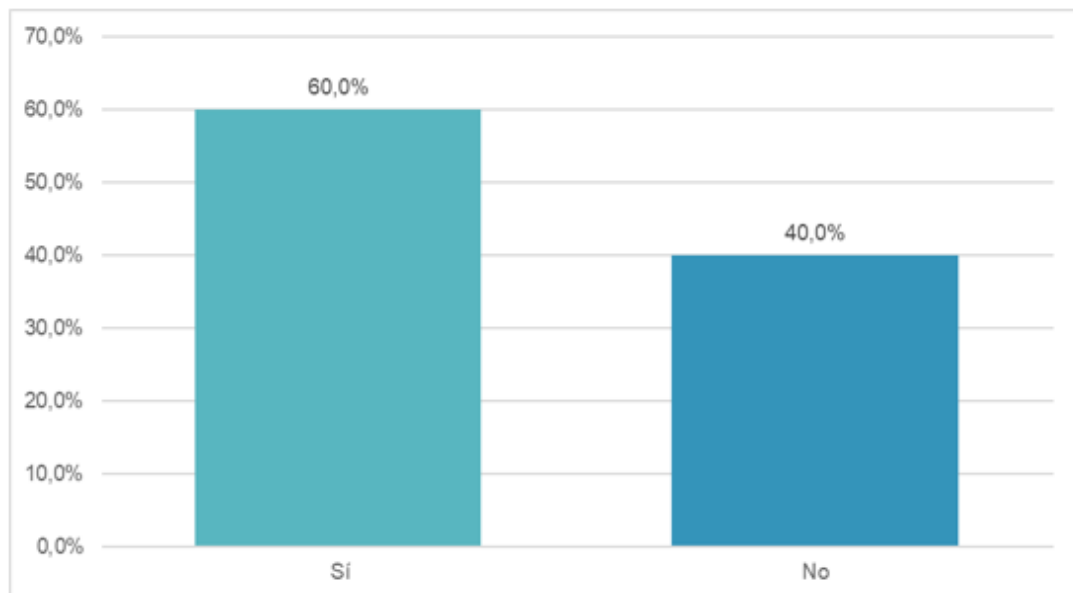


Figura 17. En la parte resolutive de la sentencia ¿Resolvió que el bono por función jurisdiccional incide en los beneficios sociales, como la Compensación por Tiempo de Servicios y los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad?

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que en la parte resolutive el 60.0% de los casos la sentencia emitida sí resolvió que el bono por función jurisdiccional incide en los beneficios sociales, como la Compensación por Tiempo de Servicios y los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, mientras que el 40.0% restante es lo contrario.

Tabla 25

A la lectura de la sentencia en su parte considerativa ¿Se aplicó el 2do. Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional? Que estableció: “La bonificación por función jurisdiccional y por función fiscal tienen naturaleza remunerativa y conceptos pensionables”

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Sí se aplicó. | 12 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |
| | No se aplicó. | 8 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

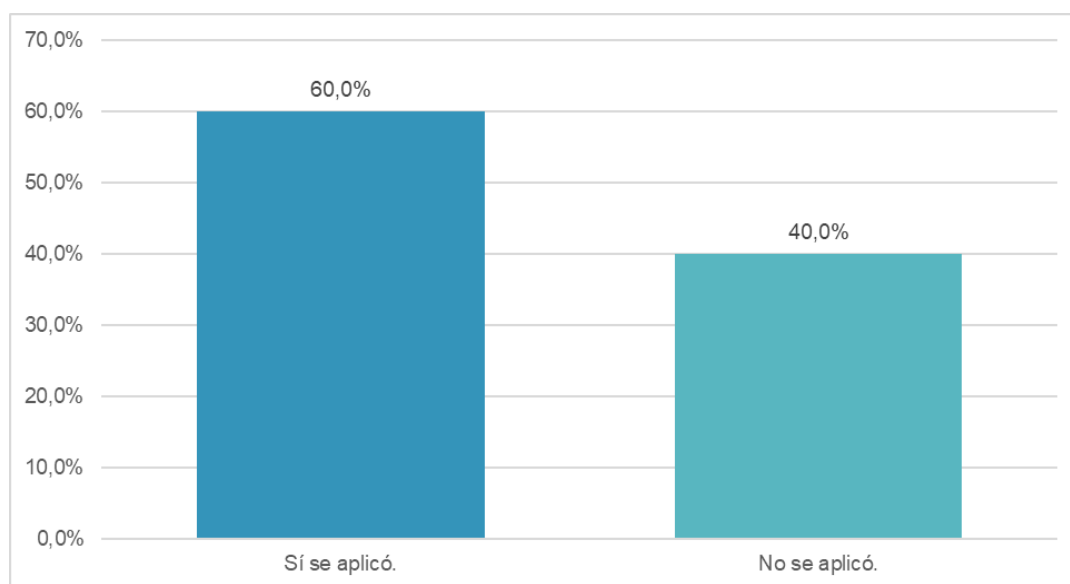


Figura 18. A la lectura de la sentencia en su parte considerativa ¿Se aplicó el 2do. Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional? Que estableció: “La bonificación por función jurisdiccional y por función fiscal tienen naturaleza remunerativa y conceptos pensionables”

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que a la lectura de la sentencia en su parte considerativa el 60.0% de los casos sí se aplicó el 2do. Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional; en cambio en el restante 40.0% no se aplicó.

Tabla 26

A la lectura de la sentencia en su parte considerativa ¿Se aplicó el principio de la legalidad presupuestaria, que señala: “(...) para determinar si un concepto es remunerativo o no debe verificarse si la ley que lo otorga no le sustrajo el atributo remunerativo”?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No se aplicó. | 20 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

Del total de las sentencias analizadas durante el estudio, se determinó que a la lectura de la sentencia en su parte considerativa el 100.0% de los casos no se aplicó el principio de legalidad presupuestaria, para establecer si un concepto es o no remunerativo.

4.3.2. Resultados del cuestionario

Esta es la unidad de análisis secundario, donde se recogió información con la aplicación del “Cuestionario”, que fue dividida en dos secciones: preguntas respecto a la variable independiente y preguntas respecto a la variable dependiente, ambas contienen respuestas dicotómicas (Sí o No), optando por encuestar a dieciocho (18) magistrados que laboran en la Corte Superior de Justicia de Tacna siendo elegidos a criterio convencional de la investigadora.

4.3.2.1. Naturaleza jurídica de la remuneración

Tabla 27

La remuneración se entrega regularmente como contraprestación por un servicio prestado

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí | 18 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

El 100.0% de los encuestados señalan que la remuneración sí se entrega regularmente como contraprestación por un servicio prestado.

Tabla 28

La remuneración, en general, se puede hacer entrega en dinero nacional o en cualquier moneda extranjera según lo convenido por las partes

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 4 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | Sí | 14 | 77.8 | 77.8 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

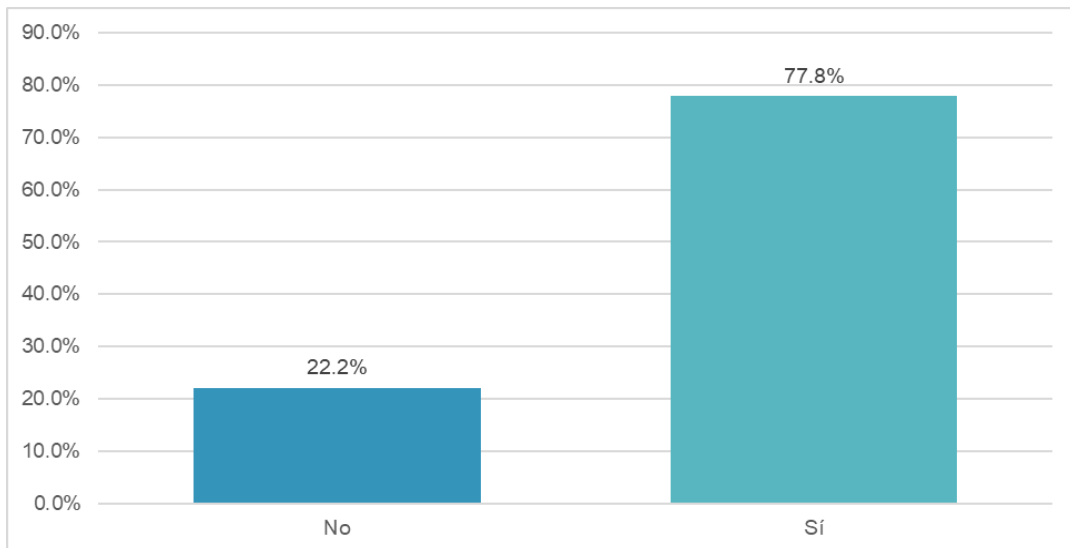


Figura 19. La remuneración, en general, se puede hacer entrega en dinero nacional o en cualquier moneda extranjera según lo convenido por las partes

Comentario:

El 77.8% de los encuestados señalan que la remuneración, en general, sí se puede entregar en dinero nacional o en cualquier moneda extranjera según lo convenido por las partes, el restante 22.2% señalan lo contrario.

Tabla 29

La remuneración, se puede hacer entrega en especies o bienes de fácil intercambiabilidad en el mercado o cualquiera sea la denominación que tenga

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 6 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | Sí | 12 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

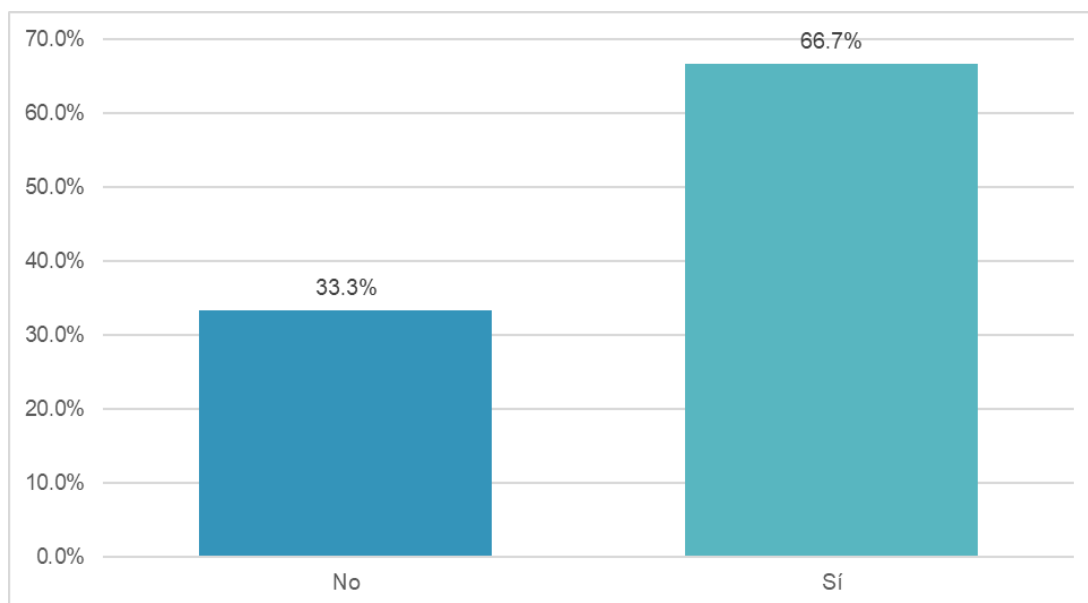


Figura 20. La remuneración, se puede hacer entrega en especies o bienes de fácil intercambiabilidad en el mercado o cualquiera sea la denominación que tenga.

Comentario:

El 66.7% de los encuestados como parte del estudio señalan que la remuneración, sí se puede entregar en especies o bienes de fácil intercambiabilidad en el mercado o cualquiera sea la denominación que tenga, el restante 33.3% señalan lo contrario.

Tabla 30

Las remuneraciones se entregan cuando hay trabajo efectivo y en ciertos casos de suspensión imperfecta (por ejemplo: vacaciones)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí | 18 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

El 100.0% de los encuestados como parte del estudio señalan que las remuneraciones sí se entregan cuando hay trabajo efectivo y en ciertos casos de suspensión imperfecta (por ejemplo: vacaciones).

Tabla 31

La remuneración es un pago como contraprestación por un trabajo prestado que incrementa el patrimonio de la persona que lo recibe

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 1 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Sí | 17 | 94.4 | 94.4 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

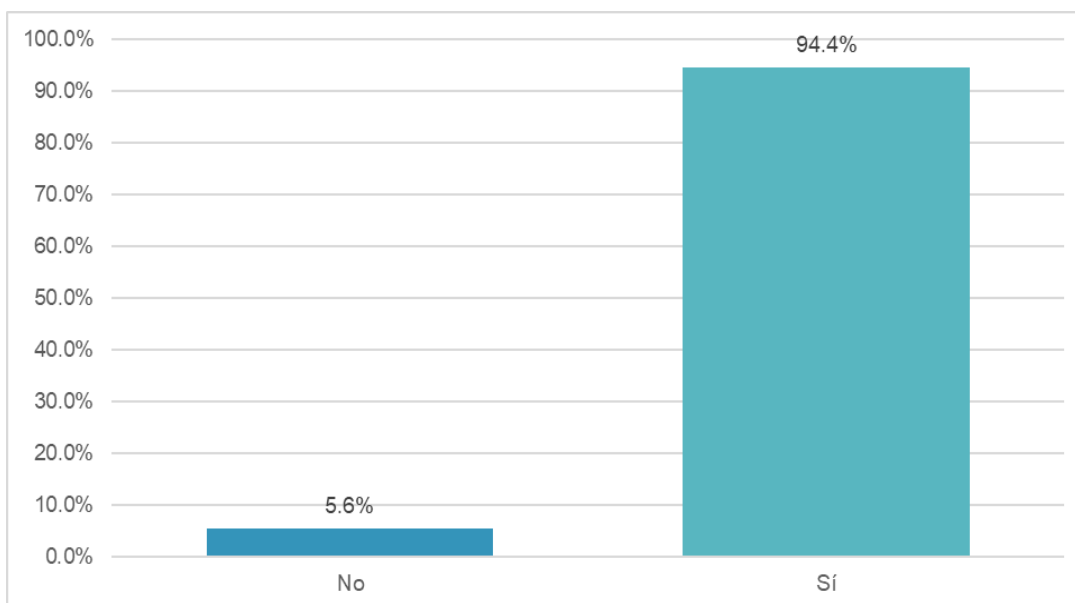


Figura 21. La remuneración es un pago como contraprestación por un trabajo prestado que incrementa el patrimonio de la persona que lo recibe.

Comentario:

El 94.4% de los encuestados como parte del estudio señalan que la remuneración sí es un pago como contraprestación por un trabajo prestado que incrementa el patrimonio de la persona que lo recibe, el restante 5.6% señalan lo contrario.

Tabla 32*La remuneración produce un beneficio o ventaja económica para el trabajador*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí | 18 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

El 100.0% de los encuestados como parte del estudio señalan que la remuneración sí produce un beneficio o ventaja económica para el trabajador.

Tabla 33*El trabajador puede disponer libremente de su remuneración dándole el destino que él elija*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí | 18 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

El 100.0% de los encuestados como parte del estudio señalan que el trabajador sí puede disponer libremente de su remuneración dándole el destino que él elija.

Tabla 34*La remuneración es otorgada de manera regular o permanente*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí | 18 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

El 100.0% de los encuestados como parte del estudio señalan que la remuneración sí es otorgada de manera regular o permanente.

4.3.2.2. Bono por función jurisdiccional

Tabla 35

El bono por función jurisdiccional es entregado con la finalidad de incentivar y compensar la actividad jurisdiccional en el Poder Judicial

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 16 | 88.9 | 88.9 | 88.9 |
| | Sí | 2 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

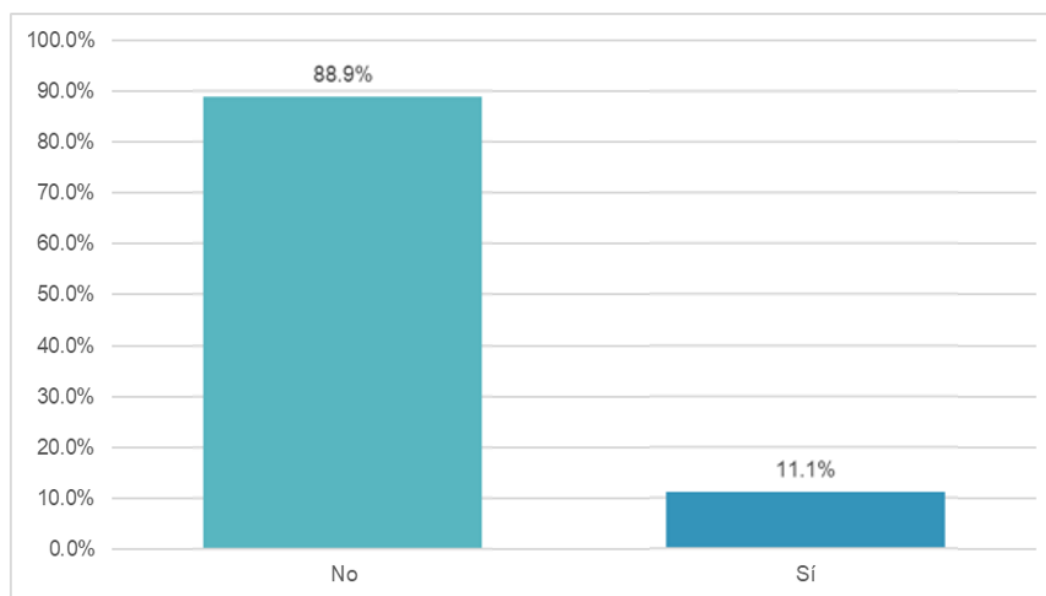


Figura 22. El bono por función jurisdiccional es entregado con la finalidad de incentivar y compensar la actividad jurisdiccional en el Poder Judicial

Comentario:

El 88.9% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional no es entregado con la finalidad de incentivar y compensar la actividad jurisdiccional en el Poder Judicial, el restante 11.1% señalan lo contrario.

Tabla 36*El bono por función jurisdiccional se entrega de manera regular o permanente*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Sí | 18 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Comentario:

El 100.0% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional sí se entrega de manera regular o permanente.

Tabla 37*El bono por función jurisdiccional está condicionado a una calificación o evaluación periódica*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | No | 15 | 83.3 | 83.3 | 83.3 |
| | Sí | 3 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

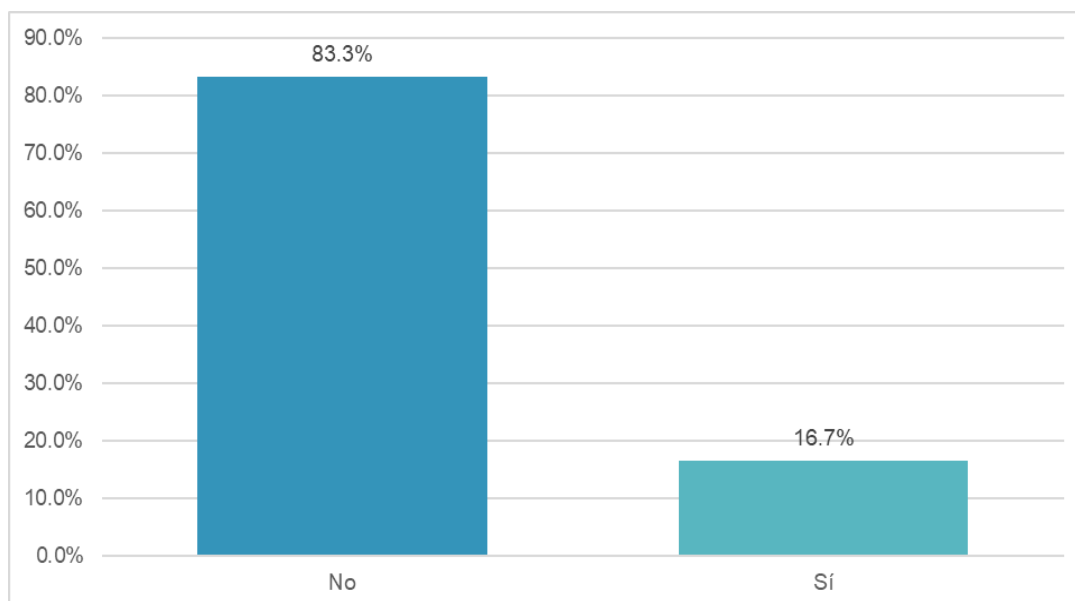


Figura 23. El bono por función jurisdiccional está condicionado a una calificación o evaluación periódica

Comentario:

El 83.3% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional no está condicionado a una calificación o evaluación periódica, el restante 16.7% señalan lo contrario.

Tabla 38

El bono por función jurisdiccional es otorgado a manera de contraprestación por las funciones realizadas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 1 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Sí | 17 | 94.4 | 94.4 | 100.0 |
| Total | | 18 | 100.0 | 100.0 | |

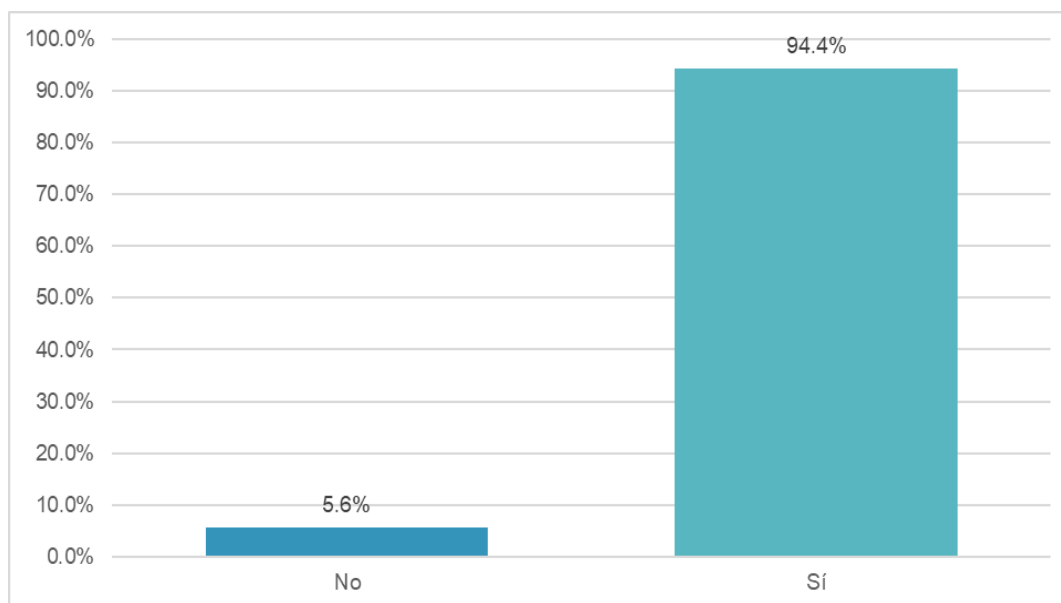


Figura 24. El bono por función jurisdiccional es otorgado a manera de contraprestación por las funciones realizadas

Comentario:

El 94.4% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional sí es otorgado a manera de contraprestación por las funciones realizadas, el restante 5.6% señalan lo contrario.

Tabla 39

El bono por función jurisdiccional es percibido en forma eventual u ocasional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 17 | 94.4 | 94.4 | 94.4 |
| | Sí | 1 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

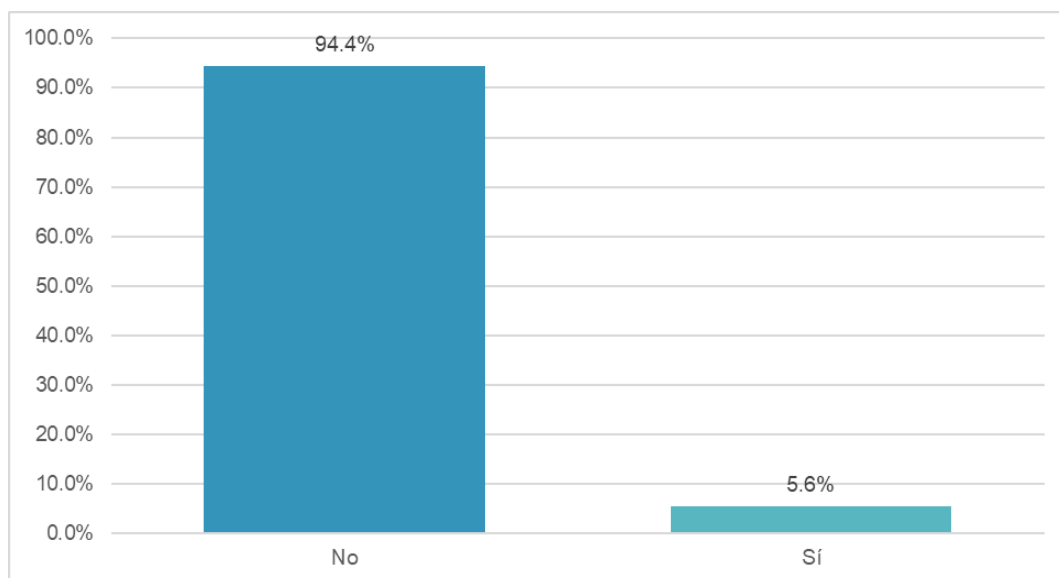


Figura 25. El bono por función jurisdiccional es percibido en forma eventual u ocasional

Comentario:

El 94.4% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional no es percibido en forma eventual u ocasional, el restante 5.6% señalan lo contrario.

Tabla 40

El bono por función jurisdiccional es de libre disponibilidad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 2 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| | Sí | 16 | 88.9 | 88.9 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

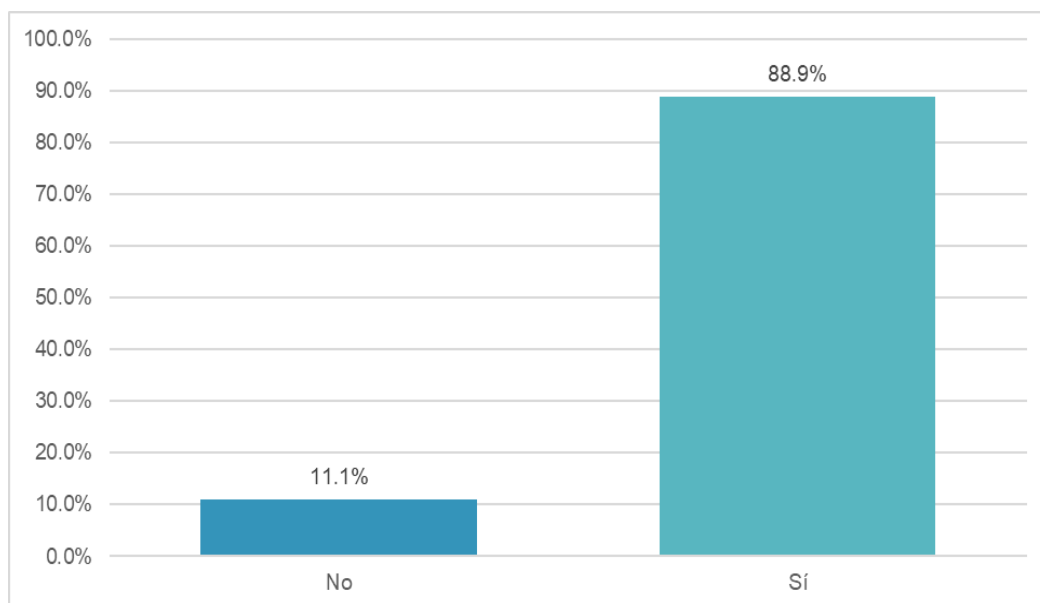


Figura 26. El bono por función jurisdiccional es de libre disponibilidad

Comentario:

El 88.9% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional sí es de libre disponibilidad, el restante 11.1% señalan lo contrario.

Tabla 41

El otorgamiento del bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 11 | 61.1 | 61.1 | 61.1 |
| | Sí | 7 | 38.9 | 38.9 | 100.0 |
| Total | | 18 | 100.0 | 100.0 | |

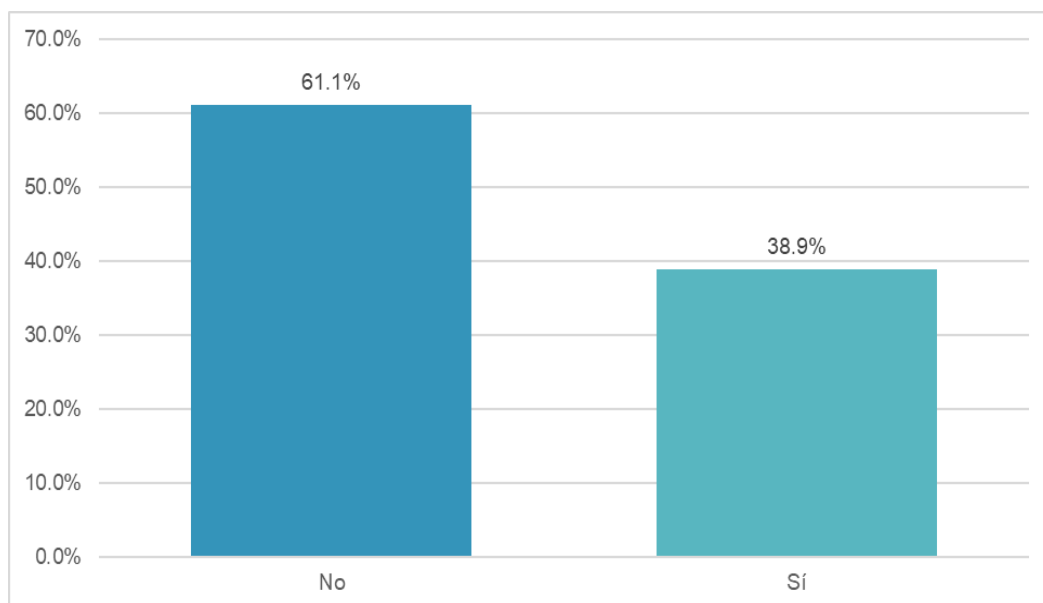


Figura 27. El otorgamiento del bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo

Comentario:

El 61.1% de los encuestados como parte del estudio señalan que el otorgamiento del bono por función jurisdiccional no representa una condición de trabajo, el restante 38.9% señalan lo contrario.

Tabla 42

El bono por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de los aguinaldos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 4 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | Sí | 14 | 77.8 | 77.8 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

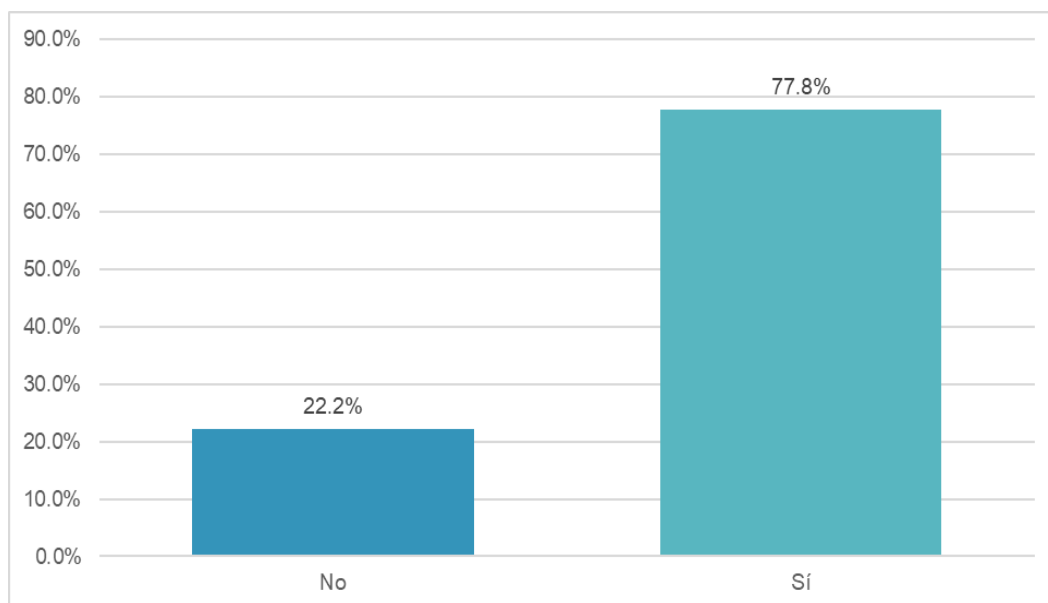


Figura 28. El bono por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de los aguinaldos

Comentario:

El 77.8% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional sí debe incidir en el cálculo de los aguinaldos, el restante 22.2% señalan lo contrario.

Tabla 43

La bonificación por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 4 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | Sí | 14 | 77.8 | 77.8 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

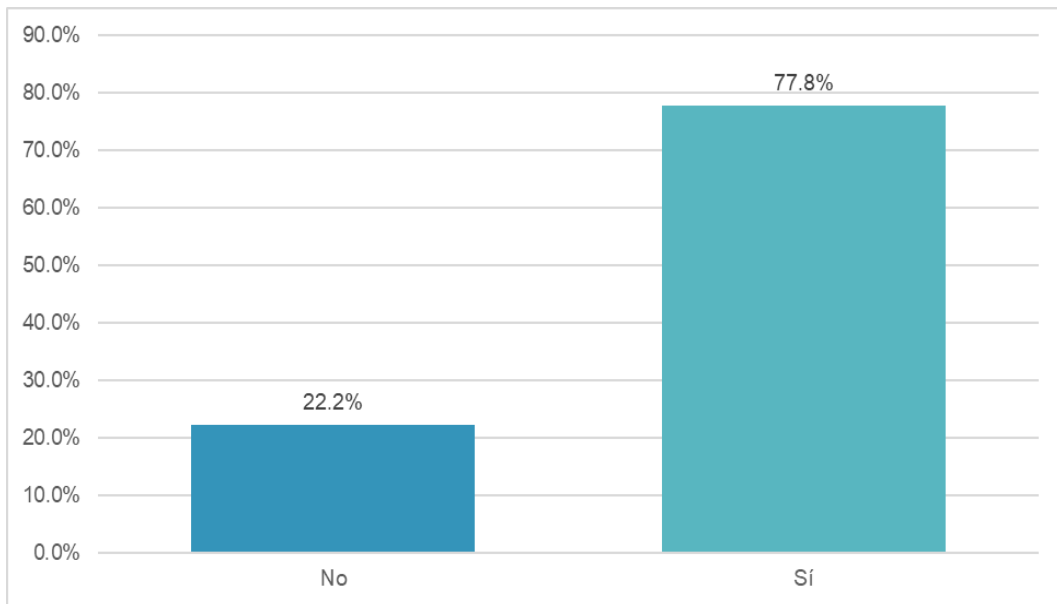


Figura 29. La bonificación por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

Comentario:

El 77.8% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional sí debe incidir en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, el restante 22.2% señalan lo contrario.

Tabla 44

El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 3 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| | Sí | 15 | 83.3 | 83.3 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

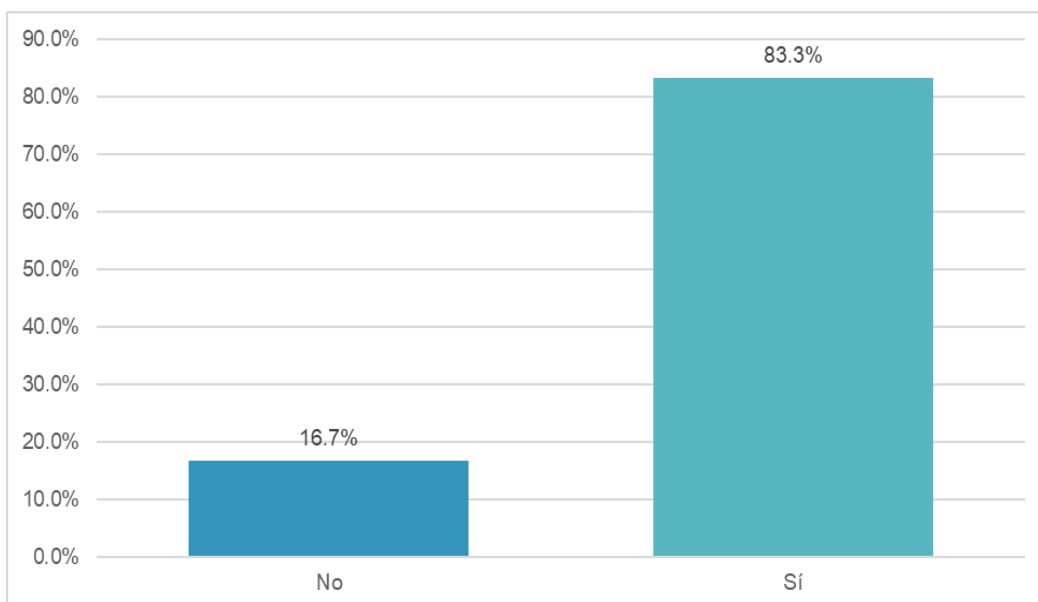


Figura 30. El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa

Comentario:

El 83.3% de los encuestados como parte del estudio señalan que el bono por función jurisdiccional sí tiene naturaleza remunerativa, el restante 16.7% señalan lo contrario.

Tabla 45

Debe aplicarse el principio laboral de primacía de la realidad, sobre el bono por función jurisdiccional para determinar su carácter remunerativo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | No | 2 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| | Sí | 16 | 88.9 | 88.9 | 100.0 |
| | Total | 18 | 100.0 | 100.0 | |

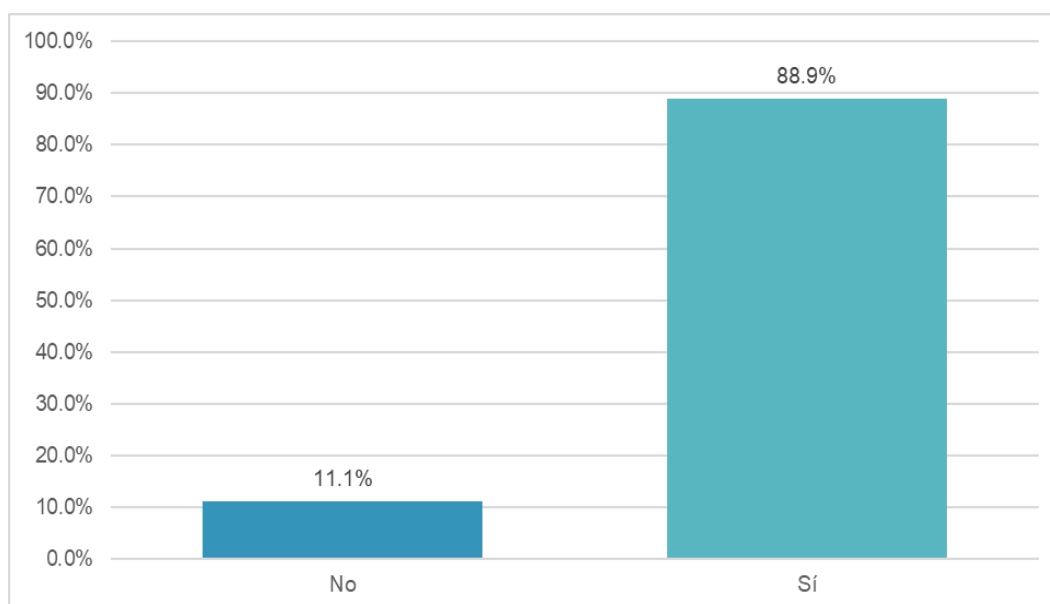


Figura 31. Debe aplicarse el principio laboral de primacía de la realidad, sobre el bono por función jurisdiccional para determinar su carácter remunerativo

Comentario:

El 88.9% de los encuestados como parte del estudio señalan que sí debe aplicarse el principio laboral de primacía de la realidad, sobre el bono por función jurisdiccional para determinar su carácter remunerativo, el restante 11.1% señalan lo contrario.

4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la comprobación o verificación de nuestras hipótesis se utilizó un análisis descriptivo introductorio y un análisis inferencial confirmatorio aplicándose la fórmula del Chi Cuadrado con bondad de ajuste, para un mejor entendimiento de lo recabado del análisis documental, es decir, sobre nuestro “*Guía de análisis de sentencias*” que fue validado por cuatro (04) expertos en la materia. Por consiguiente, este tipo de análisis permite analizar y evidenciar los resultados obtenidos en esta investigación, utilizándose los porcentajes hallados en la información procesada, dicho de otro modo, los datos son ingresados al software estadístico IBM SPSS Statistics de la versión 25, donde arroja de manera automática la significancia asintótica o probabilidad de éxito o fracaso para cada hipótesis, a fin de confirmar o rechazar las hipótesis planteadas en nuestra investigación, según al nivel de significación menor ($<$) a 0,05 que arrojen cada resultado, siendo estos detallados a continuación:

4.4.1. Comprobación de la primera hipótesis específica

Para la comprobación descriptiva introductoria, verificaremos la siguiente tabla sobre el carácter remunerativo de la variable dependiente.

Tabla 46

Verificación de la primera hipótesis específica con la estadística descriptiva

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Sí tiene naturaleza remunerativa. | 18 | 90.0 | 90.0 | 90.0 |
| | No tiene naturaleza remunerativa. | 2 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

De acuerdo a los resultados arribados del análisis documental, se observa en la tabla anterior, que el 90.0% de los casos se comprueba que el bono por función

jurisdiccional si tiene naturaleza remunerativa, empero en el 10.0% restante de casos se señala lo contrario.

En cuanto a la comprobación del análisis inferencial confirmatorio, estos datos mencionados son llenados al software estadístico del IBM SPSS Statistics, considerándose la siguiente prueba y regla.

Pruebas de hipótesis:

- Hipótesis nula (H_0): El bono por función jurisdiccional percibido por los Jueces no tiene naturaleza remunerativa.
- Hipótesis alterna (H_1): El bono por función jurisdiccional percibido por los Jueces sí tiene naturaleza remunerativa.

Regla de decisión:

$p \geq 0.05 \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula (H_0)

$p < 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Tabla 47

Verificación de la primera hipótesis específica con el software estadístico SPSS

| Naturaleza remunerativa | |
|--------------------------------|---------------------|
| Chi-cuadrado | 12,800 ^a |
| Grado de libertad | 1 |
| Significancia asintótica | 0,000 |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,0.

Dado el resultado observado en la tabla anterior se muestra que el "p" valor es igual a 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), de este modo se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) aceptándose la hipótesis alterna (H_1), en conclusión, la bonificación por función jurisdiccional percibido por los Jueces de Tacna durante los años 2016 a 2021 sí tiene naturaleza remunerativa.

4.4.2. Comprobación de la segunda hipótesis específica

Para la comprobación descriptiva introductoria, verificaremos la siguiente tabla sobre el la ventaja patrimonial de la variable dependiente.

Tabla 48

Verificación de la segunda hipótesis específica con la estadística descriptiva

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Sí representa una ventaja patrimonial. | 18 | 90.0 | 90.0 | 90.0 |
| | No representa una ventaja patrimonial. | 2 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

De acuerdo a los resultados observados en la tabla anterior, en el 90.0% de los casos se determina que el bono por función jurisdiccional sí representa una ventaja patrimonial, empero en el 10.0% restante de casos se señala lo contrario.

En cuanto a la comprobación del análisis inferencial confirmatorio, estos datos mencionados son llenados al software estadístico del IBM SPSS Statistics, considerándose la siguiente prueba y regla.

Pruebas de hipótesis:

- Hipótesis nula (H_0): El bono por función jurisdiccional no representa una ventaja patrimonial.
- Hipótesis alterna (H_1): El bono por función jurisdiccional sí representa una ventaja patrimonial.

Regla de decisión:

$p \geq 0.05 \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula (H_0)

$p < 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Tabla 49*Verificación de la segunda hipótesis específica con el software estadístico SPSS*

| Naturaleza remunerativa | |
|--------------------------------|---------------------|
| Chi-cuadrado | 12,800 ^a |
| Grado de libertad | 1 |
| Significancia asintótica | 0,000 |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,0.

Dado el resultado observado en la tabla anterior se muestra que el "*p*" valor es igual a 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), de este modo se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) aceptándose la hipótesis alterna (H_1), en conclusión, la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 a 2021 sí representa una ventaja patrimonial.

4.4.3. Comprobación de la tercera hipótesis específica

Para la comprobación descriptiva introductoria, verificaremos la siguiente tabla sobre el otorgamiento regular de la variable dependiente.

Tabla 50*Verificación de la tercera hipótesis específica con la estadística descriptiva*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Sí se otorga de manera regular. | 17 | 85.0 | 85.0 | 85.0 |
| | No se otorga de manera regular | 3 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla anterior, en el 85.0% de los casos se identifica que el bono por función jurisdiccional es otorgado en forma regular, empero en el 15.0% restante de casos se señala lo contrario.

En cuanto a la comprobación del análisis inferencial confirmatorio, estos datos aludidos son llenados al software estadístico del SPSS Statistics, considerándose la siguiente prueba y regla.

Pruebas de hipótesis:

- Hipótesis nula (H₀): El bono por función jurisdiccional no es otorgado en forma regular.
- Hipótesis alterna (H₁): El bono por función jurisdiccional sí es otorgado en forma regular.

Regla de decisión:

- $p \geq 0.05 \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula (H₀)
- $p < 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula (H₀), es decir, se acepta la hipótesis alterna (H₁)

Tabla 51

Verificación de la tercera hipótesis específica con el software estadístico SPSS

| Naturaleza remunerativa | |
|--------------------------------|--------------------|
| Chi-cuadrado | 9,800 ^a |
| Grado de libertad | 1 |
| Significancia asintótica | 0,002 |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,0.

Dado el resultado observado en la tabla anterior se muestra que el "p" valor es igual a 0.002 menor al nivel de significancia (0.05), de este modo se procede a rechazar la hipótesis nula (H₀) aceptándose la hipótesis alterna (H₁), en conclusión, la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 a 2021 sí es otorgado en forma regular.

4.4.4. Comprobación de la cuarta hipótesis específica

Para la comprobación descriptiva introductoria, verificaremos la siguiente tabla sobre libre disposición de la variable dependiente.

Tabla 52*Verificación de la cuarta hipótesis específica con la estadística descriptiva*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Sí es de libre disposición. | 18 | 90.0 | 90.0 | 90.0 |
| | No es de libre disposición. | 2 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

De acuerdo a los resultados recibidos de la tabla anterior, en el 90.0% de los casos se determina que el bono por función jurisdiccional es de libre disposición, empero en el 10.0% restante de casos se señala lo contrario.

En cuanto a la comprobación del análisis inferencial confirmatorio, estos datos son llenados al software estadístico del SPSS Statistics, considerándose la siguiente prueba y regla.

Pruebas de hipótesis:

- Hipótesis nula (H_0): El bono por función jurisdiccional no es de libre disposición.
- Hipótesis alterna (H_1): El bono por función jurisdiccional sí es de libre disposición.

Regla de decisión:

$p \geq 0.05 \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula (H_0)

$p < 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Tabla 53

Verificación de la cuarta hipótesis específica con el software estadístico SPSS

| Naturaleza remunerativa | |
|--------------------------------|---------------------|
| Chi-cuadrado | 12,800 ^a |
| Grado de libertad | 1 |
| Significancia asintótica | 0,000 |

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,0.

Dado el resultado observado en la tabla anterior se muestra que el "*p*" valor es igual a 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), de este modo se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) aceptándose la hipótesis alterna (H_1), concluyendo de esta forma que la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí es de libre disposición.

4.4.5. Comprobación de la hipótesis general

De acuerdo a la postura tomada por el doctor (Hernández Sampieri, 2014), esta comprobación, solo se realizará el análisis estadístico inferencial confirmatorio, donde se aplicará la prueba del Chi-Cuadrado en el software del IBM SPSS Statistics versión 25, considerándose la siguiente pruebas y reglas.

Pruebas de hipótesis:

- Hipótesis nula (H_0): La naturaleza jurídica de la remuneración no incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021.
- Hipótesis alterna (H_1): La naturaleza jurídica de la remuneración sí incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021.

Reglas de decisión:

Si "*p*" valor $\geq 0.05 \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si "*p*" valor < 0.05 → Se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Tabla 54

Comprobación de hipótesis general con el software estadístico SPSS

| | | Bono por función jurisdiccional | | |
|---|----------------------|---|---|---|
| | | Carácter permanente | Carácter remunerativo | Exención de condición de trabajo |
| Naturaleza jurídica de la remuneración | Otorgamiento regular | X ² = 12.593 Sig. asintótica = 0.000 | X ² = 12.593 Sig. asintótica = 0.002 | X ² = 12.593 Sig. asintótica = 0.000 |
| | Ventaja patrimonial | X ² = 9.474 Sig. asintótica = 0.002 | X ² = 9.474 Sig. asintótica = 0.002 | X ² = 9.474 Sig. asintótica = 0.002 |
| | Libre disposición | X ² = 20.000 Sig. asintótica = 0.000 | X ² = 20.000 Sig. asintótica = 0.000 | X ² = 20.000 Sig. asintótica = 0.000 |

Según el resultado obtenido de la tabla anterior, se detalla los resultados de las pruebas del Chi-Cuadrado, verificando que en todos los casos las significancias asintóticas son menores al nivel de significación asintótica de 0.05; de este modo se rechaza la hipótesis nula (H_0) aceptándose la hipótesis alterna (H_1) y se concluye de esta manera que la naturaleza jurídica de la remuneración **sí incide** en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 a 2021. Estos resultados también coinciden con lo estipulado en los cuestionarios aplicados a los magistrados de la Corte Superior de Justicia de Tacna, conforme a las tablas 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 44 y figuras 23, 24, 25, 26, 27 y 30 desarrollados en los resultados de la variable del bono jurisdiccional.

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación, cuya finalidad principal fue determinar si la naturaleza jurídica de la remuneración incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 a 2021, mediante la aplicación de guías de análisis de sentencias y cuestionarios previamente validadas a través de juicio de expertos, se logró determinar que el 100% de los jueces afirman que la remuneración es entregada de forma regular como parte de la contraprestación por servicios prestados, el cual puede ser entregado en dinero nacional o moneda extranjera (77.8%), además de que se hace entrega en especies o bienes de fácil intercambio en el mercado (66.7%), siendo entregado únicamente cuando se observa la realización de un trabajo efectivo o suspensión imperfecta (100.0%) y que permite el incremento del patrimonio de las personas que las reciben (94.4%) produciendo beneficios o ventajas económicas para los trabajadores (100.0%) que es de libre disposición (100.0%) y es otorgado de manera regular o permanente (100.0%).

En cuanto al bono por función jurisdiccional no se entrega con la finalidad de incentivar y compensar las actividades jurisdiccionales en el Poder Judicial (88.9%); puesto que, es entregado de forma regular o permanente (100.0%) sin estar condicionado a determinadas calificaciones o evaluaciones periódicas (83.3%), dado que se otorga en contraprestación por las labores desempeñadas (94.4%), además es del libre disposición (88.9%), además este concepto no se percibe de manera eventual u ocasional (94.4%), por lo tanto no representa una condición de trabajo (61.1%), en suma, debe incidir en el cálculo de los beneficios laborales (77.8%), y se determina que el otorgamiento de bonos por función jurisdiccional posee una naturaleza remunerativa (83.3%), para lo cual se debe aplicar el principio laboral de primaría de la realidad para el establecimiento de su carácter remunerativo (88.9%).

Además, a través del análisis documental se estableció que el 60.0% de las resoluciones analizadas cuenta con sentencia de primera instancia del grupo total,

cuyo rango oscila entre los años 2016 al 2021 siendo en su mayoría del año 2020 (40.0%), en los cuales el sentido de la parte resolutive ha sido declarar fundada en parte (40.0%) las demandas interpuesta por estos trabajadores (jueces) del Poder Judicial, teniendo como pretensión principal el reconocimiento remunerativo del B.F.J. y accesoriamente piden su incidencia en el cálculo de los beneficios sociales como los aguinaldos y la C.T.S., así como el pago de costos y costas del proceso.

El 40.0% de los demandantes poseían la condición de Magistrado Titular e igualmente el 40% como Magistrado Provisional según a la Ley N.º 29277, de este grupo los magistrados se desempeñaron en su mayoría en los órganos jurisdiccionales especializados siendo un total del 45.0%. Además, el 45.0% de los casos los magistrados poseían un tiempo de servicios de 09 a más años, en el 100% de las resoluciones estudiadas los demandantes alegaron que su remuneración representa una ventaja patrimonial; así como, el 100.0% señala que fue otorgado de manera regular y finalmente el 100.0% señala que fue de libre disposición.

El 90.0% de los demandantes alegaron que el concepto de bono por función jurisdiccional fue percibido en sus boletas de pago, permitiendo en el 100% de los casos plantear el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, del mismo modo en el 100.0% de las resoluciones estudiadas no ha sido materia de controversia su carácter ocasional, sino su carácter permanente (100.0%), teniendo en el 90.0% de casos un carácter remunerativo, representando ventaja patrimonial (90.0%), libre disponibilidad (90.0%), incidiendo en los beneficios sociales compensación por tiempo de servicios y cálculo de aguinaldos (60.0%), aplicándose el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (60.0%).

Finalmente, para dar respuesta al objetivo principal de la investigación se establecieron las hipótesis de investigación y mediante un análisis estadístico se logró establecer que la naturaleza jurídica de la remuneración sí incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 a 2021, dado que en todos los casos las hipótesis específicas

planteadas por la investigadora se confirmaron una por una, no siendo rechazadas en ninguna hipótesis.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Primera: Sobre la base de los resultados arribados en el presente trabajo se determinó que la naturaleza jurídica de la remuneración sí incide en el bono por función jurisdiccional, concepto económico que es otorgado a los jueces del distrito judicial de Tacna durante los años 2016 al 2021, en vista que las características que contiene la remuneración son compatibles a las características que cuenta el bono por función jurisdiccional, como que es el caso de la ventaja patrimonial, otorgamiento regular y de libre disponibilidad son homologados o compatibles con las características de carácter permanente, remunerativo y no representa una condición de trabajo.

Segunda: En cuanto a la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 se comprobó que sí tiene naturaleza remunerativa, puesto que se cumplen con los supuestos de representar una ventaja patrimonial, ser otorgada en forma regular o permanente y disponer libremente el bono jurisdiccional.

Tercera: Además, se determinó que la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí representa una ventaja patrimonial, siendo esta, una característica esencial de la naturaleza remunerativa, en vista que representa un incremento económico de cada Juez.

Cuarta: Respecto a la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 se identificó que sí es otorgada en forma regular o permanente, puesto que este concepto es entregado en forma

mensual en sus respectivas boletas de cada magistrado de la Corte Superior de Justicia de Tacna.

Quinta: Sobre la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 se evaluó que efectivamente este concepto es de libre disposición, puesto que no se encuentra sujeta a ninguna condición de trabajo o sujeta a rendición de cuentas o condición alguna pudiendo ser dispuesto para el uso libre de la decisión por cada magistrado del distrito judicial de Tacna.

5.2. RECOMENDACIONES

Primera: Ante la inminente incidencia de la naturaleza jurídica de la remuneración en el bono por función jurisdiccional, es apropiado recomendar que esta sea reconocida por los demás poderes del Estado y por los operadores del derecho como un concepto económico de naturaleza remunerativa otorgándole todos los beneficios que la ley otorga por tal condición, por consiguiente, es necesario la creación de una propuesta legislativa que modifique el apartado 5) del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, respecto a la bonificación jurisdiccional, en vista que restringe el derecho remunerativo del bono.

Segunda: Se recomienda a los profesionales y estudiosos del derecho en materia laboral o constitucional, continuar con las investigaciones en torno al carácter remunerativo de la bonificación jurisdiccional a fin de ampliar la información y el conocimiento entorno a su naturaleza jurídica para que el Poder Judicial, en su calidad de empleador, pueda asumir las gestiones administrativas ante el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo dándole sustento factico y jurídico sobre el reconocimiento remunerativo de este bono.

Tercera: Aunado a ello, se hace la sugerencia de que el presente trabajo de investigación sea referido a la comunidad jurídica, debido a que los resultados que se expresan pueden ayudar a los operadores de justicia a trabajar como un antecedente de estudio sobre el reconocimiento remunerativo de la bonificación jurisdiccional, además que se realizó un análisis en torno a la característica esencial que tiene este bono sobre la ventaja patrimonial, incremento económico y ser dispuesto al libre albedrío de quien lo recibe.

Cuarta: Respecto al derecho fundamental de la remuneración del Juez en relación a su bonificación jurisdiccional, se recomienda su otorgación con carácter remunerativo, en vista que es entregado en forma mensual como parte de su retribución a las labores que desempeñan como magistrados para el Estado Peruano,

esto es, en la impartición de justicia, función de gran responsabilidad que conlleva responsabilidades civiles, penales y administrativas en caso no realizar un buen desempeño, aunado se suma que se encuentran impedidos de realizar cualquier otra actividad laboral a excepción de labores académicas.

Quinta: Se sugiere al Estado que, al momento de implementar normativas laborales, tenga en consideración la importancia que representa la remuneración como derecho fundamental para una vida digna de los trabajadores y de aquellos que dependan de esta, de forma tal que en la implementación se considere las características retributivas, satisfactorias y equitativas de la remuneración para beneficio de este sector de trabajadores más vulnerados en sus derechos remunerativos, puesto que están impedidos de declararse en huelga si buscan una mejora en su situación económica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Estudio Contable Villa Muzio. (2017). *Estudio Constable Villa Muzio*. Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de Estudio Contable vmc: <https://estudiocontablevmc.pe/conoce-las-remuneraciones-que-se-le-tiene-que-otorgar-a-los-trabajadores/>
- Abanto, C., & Paitán, J. (2017). *Manual del régimen laboral público*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Alonso Olea, M. y. (1999). Derecho del trabajo. 55.
- Alonso, M. y. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: 19ª edición, Civitas.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral / Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C.
- Artículo 26 del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Artículo 46 de la Ley 29158.
- Artículo 51 del D. Leg. N° 276 y artículo 82 del D.S. N.° 057-86-PCM.
- Baños Herrera, M. D. (2021). *Caracterización del proceso laboral sobre el reconocimiento del vínculo laboral y pago de bono por función jurisdiccional, en el Expediente N° 01982-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2019*. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/23902/BONO_JURISDICCIONAL_BANES_HERRERA_MAYRA_DANIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baños, M. (2021). *Caracterización del proceso laboral sobre el reconocimiento del vínculo laboral y pago de bono por función jurisdiccional, en el Expediente N° 01982-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2019*. Tesis de grado, Universidad

Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz. Recuperado el 26 de 04 de 2022, de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/23902/BONO_JURISDICCIONAL_BANES_HERRERA_MAYRA_DANIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bardales, A., & Quispe, G. (2009). *Guía práctica de probanza de la relación laboral*. Lima: Normas Legales.

Bedoya Guzman, G. D. (2012). *Impacto económico y político que causa la remuneración salarial de la rama judicial en Colombia*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada de Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/9258>

Bedoya, G., & Mosquera, J. (2012). *Impacto económico y político que causa la remuneración salarial de la rama judicial en Colombia*. Tesis de grado, Universidad Nacional Nueva Granada, Colombia. Recuperado el 31 de enero de 2022, de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/9258>

Boza Pro, G. (2000). *Fundamentos del derecho del trabajo*. Lima: Curso a Distancia para Magistrados, Publicación de la Academia de la Magistratura.

Casación Laboral N° 04265-2020 - Ica, Pago de bono por función jurisdiccional y otros (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República 01 de diciembre de 2021).

Casación Laboral N° 10277-2016-Ica, Reintegro del bono por función jurisdiccional y otro (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República Ocho de agosto de 2018).

Casación Laboral N° 13049-2017-Lima, La bonificación por productividad: ¿tiene naturaleza remunerativa? (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República treinta y uno de octubre de 2018).

Casación N.° 16514-2016-Lima.

Casación N.º 2049-2009-Lima, Casación N.º 2049-2009 (La Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República 31 de enero de 2011). Obtenido de:

<http://www.trabajo.gob.pe/JURISPRUDENCIA/ficheros/Compensacion%20de%20gratificaciones%20extraordinarias.pdf>

Constitución Política del Perú.

Constitución Política del Perú, 1. (29 de diciembre de 1993). Principios que regulan la relación laboral. Lima, Perú: El Peruano.

Córdova, E. (1997). “Naturaleza y elementos del contrato de trabajo”. En N. y. DE BUEN, *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pág. 309). México: UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Cortés Carcelén, J. C. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. En *XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 10- 13 nov. 2015* (pág. 16). Lima: Congreso. Obtenido de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/\\$FILE/corcar.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/$FILE/corcar.pdf)

Decreto Supremo N.º 005-81-JUS.

Decreto Supremo N.º 007-2010-PCM.

Díaz Dioses, D. V. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago y reintegro del bono por función jurisdiccional, en el Expediente N.º 00090-2013-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2019*. Tumbes: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13716>

Díaz, D. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago y reintegro del bono por función jurisdiccional, en el Expediente N.º 00090-2013-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2019*. Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Tumbes. Recuperado el 01 de noviembre de 2021, de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13716>

Ferro Delgado, V. (2004). El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional. En L. H. Los principios del derecho de trabajo en el derecho peruano. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fundamento 12 Expediente N° 0020-2012-PI/TC.

Fundamento 13 Expediente N° 0020-2012-PI/TC.

Fundamento 15 Expediente N° 0020-2012-PI/TC.

Gamarra Vilchez, L. (2004). El deber de buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresión, en. En *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano, Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

García, Á., & Valderrama, L. (2014). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Soluciones Laborales.

Hernández Sampieri, R. &. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.

Huacasi, F. (2015). *Remuneración y Estado Constitucional de Derecho: El caso de los jueces en el Perú*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <https://bit.ly/35hoIHl>

Huacasi, F. (10 de diciembre de 2016). Remuneración y Estado Constitucional de Derecho: El caso de los jueces en el Perú. *Argumentos*, 80-85. Obtenido de <https://bit.ly/35hoIHl>

Inciso 2 del artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 y del artículo 3 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR -reglamento-.

inciso a. del artículo 53 del D. Leg. N.° 276 y artículo 124 del D.S. N.° 005-90-PCM.

Informe Técnico N° 1055-2016-SERVIR/GPGSC.

Informe Técnico N° 1923-2016-SERVIR/GPGSC.

Informe Técnico N.° 1981-2016-SERVIR/GPGSC.

Informe Técnico N.° 2006-2016-SERVIR/GPGSC.

Informe Técnico N.° 2046-2016-SERVIR/GPGSC.

- Informes Técnicos N.º 066-2017-SERVIR/GPGSC y 2273-2016-SERVIR/GPGSC.
- Informes Técnicos N.º 574-2014-SERVIR/GPGSC y 2071-2016-SERVIR/GPGSC.
- Lara, R. (2019). El carácter remunerativo de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales a propósito del Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral 2019 - Tacna. *Soluciones Laborales*, 31-41.
- Leg 1057 y su reglamento el DS 075-2008-PCM.
- Ley N.º 27735, 2. (veintisiete de mayo de 2002). Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Lima, Perú: El Peruano.
- Manrique, Á. (2010). *La remuneración en la legislación peruana: tratamiento y naturaleza jurídica*. Lima: Soluciones Laborales.
- Martínez, A. (2012). *Manual del servicio civil y régimen laboral público*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Moreno, M. (2016). Inconsistencia de la doctrina de los elementos extranjeros en el Derecho Internacional Privado. Trujillo, Perú. Obtenido de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1879/TESIS%20DOCTORAL%20MARCO%20ANTONIO%20MORENO%20GALVEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo, cuarta edición*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pedreño López, C. (2017). *Aspectos jurídicos y tributarios de la remuneración de los administradores*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=156690>
- Pedreño, C. (2017). *Aspectos jurídicos y tributarios de la remuneración de los administradores*. Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili, España. Recuperado el 31 de enero de 2022, de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=156690>

- Pizarro Díaz, M. (2006). *La remuneración en el Perú-Análisis jurídico laboral*. Lima: Estudio González & Asociados S.C.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: 3ª ed. actualizada, Depalma.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo, 3º ed. actualizada*. Buenos Aires: Depalma.
- Proyecto de Ley N.º 1846/2013-PE, Ley del Servicio Civil. Exposición de Motivos, Proyecto de Ley N.º 1846/2013-PE (2013).
- Quiroz, L. (2013). *Movilidad, asignación por educación y otros conceptos no remunerativos*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Quispe Espezuá, N. (2019). *El control constitucional debe determinar el carácter remunerativo de la bonificación por función jurisdiccional en el Perú*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de:
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15958>
- Quispe, N. (2019). *El control constitucional debe determinar el carácter remunerativo de la bonificación por función jurisdiccional en el Perú*. Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado el 01 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15958>
- Ramos Mariños, D. N. (2017). *La naturaleza remunerativa del Bono Policial y el Derecho Fundamental a una remuneración adecuada y suficiente*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79405/Ramos_MDN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, D. (2017). *La naturaleza remunerativa del Bono Policial y el Derecho Fundamental a una remuneración adecuada y suficiente*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Recuperado el 26 de 04 de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79405/Ramos_MDN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reale, M. (1993). *Introducción al Derecho*. Madrid: 10ª ed., Pirámide.
- Resolución Administrativa N 206-2008-P-PJ.

- Servir. (2012). *El Servicio Civil Peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico - práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajos y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2013). *Los conceptos no remunerativos*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_32/doc_boletin_32_01.pdf
- Toyama, J. (2018). *Los conceptos no remunerativos*. Obtenido de Ministerio del Trabajo:
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_32/doc_boletin_32_01.pdf
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, L. (2018). Régimen laboral de los trabajadores públicos en la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil. *Soluciones Laborales*, 4-64.
- Yangali Iparraguirre, G. (2022). *Análisis del carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional*. Lima: Soluciones Laborales.

ANEXOS

ANEXO A: INSTRUMENTO RECOLECTOR DE DATOS

Anexo A-1: Guía de análisis de sentencias

GUÍA DE ANÁLISIS DE SENTENCIAS

“Referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional percibido por los Jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021”

I. IDENTIFICACIÓN GENERAL:

1. Número de expediente:

.....

2. Número de Resolución:

.....

3. Acto procesal:

.....

4. Fecha y localidad:

.....

5. Magistrado ponente:

.....

6. Régimen laboral del Demandante:

.....

7. Fallo:

.....

II. VARIABLE INDEPENDIENTE:

NATURALEZA JURÍDICA DE LA REMUNERACIÓN

1. ¿Cuál es la condición del demandante según lo regulado en la Ley de la Carrera Judicial, Ley N.º 29277?

- a. Magistrado Supernumerario (artículo 65.3 y 65.4)
- b. Magistrado Provisional (artículo 65.2)
- c. Magistrado Titular (artículo 65.1)

2. ¿En qué órgano jurisdiccional se desempeñaba el demandante según lo regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS?

- a. Superior (artículo 26.2)
- b. Especializado (artículo 26.3)
- c. Paz Letrado (artículo 26.4)

3. ¿Cuál es el tiempo de servicios del demandante como Magistrado del Poder Judicial?
 - a. 01 año – 02 años
 - b. 03 años – 04 años
 - c. 05 años – 06 años
 - d. 07 años – 08 años
 - e. 08 años – a más cantidad de años

4. De la resolución estudiada. ¿Se señala que percepción de la remuneración representa una ventaja patrimonial?
 - a. Sí.
 - b. No.

5. A la lectura de la resolución. ¿Se señala que la remuneración es otorgada en forma regular?
 - a. Sí es otorgado en forma regular.
 - b. No es otorgado en forma regular.

6. De la resolución estudiada. ¿Se sostiene que la remuneración es de libre disposición?
 - a. Sí es de libre disposición.
 - b. No es de libre disposición.

7. A la lectura de la resolución ¿El Juez invocó Casaciones para fundamentar cuándo un concepto es considerado remunerativo?
 - a. Sí.
 - b. No.

De ser la respuesta sí, menciona las Casaciones:

.....

.....

III. VARIABLE DEPENDIENTE:
NATURALEZA JURÍDICA DEL BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL

1. ¿El demandante percibió el concepto del bono por función jurisdiccional en sus boletas de pago de remuneraciones?
 - a. Sí percibió.
 - b. No percibió.

2. En la parte considerativa de la resolución ¿Se desarrolla el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional?

- a. Sí se desarrolla.
 - b. No se desarrolla.
3. A la lectura de la parte considerativa ¿Ha sido materia de controversia si el bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo?
- a. Sí ha sido materia de controversia.
 - b. No ha sido materia de controversia.
4. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló si el bono por función jurisdiccional es de carácter ocasional?
- a. Sí se plantea su carácter ocasional.
 - b. No se plantea su carácter ocasional, sino su carácter permanente.
5. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa?
- a. Sí tiene carácter remunerativo.
 - b. No tiene carácter remunerativo.
6. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional representa una ventaja patrimonial?
- a. Sí representa una ventaja patrimonial.
 - b. No representa una ventaja patrimonial.
7. A la lectura de la parte considerativa ¿Se desarrolló que el bono por función jurisdiccional es de libre disposición?
- a. Sí es de libre disposición.
 - b. No es de libre disposición.
8. En la parte resolutive de la sentencia ¿Resolvió que el bono por función jurisdiccional incide en los beneficios sociales, como la Compensación por Tiempo de Servicios y los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad?
- a. Sí.
 - b. No.
9. A la lectura de la sentencia en su parte considerativa ¿Se aplicó el 2do. Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional? Que estableció: “La bonificación por función jurisdiccional y por función fiscal tienen naturaleza remunerativa y conceptos pensionables”
- a. Sí se aplicó.
 - b. No se aplicó.

10. A la lectura de la sentencia en su parte considerativa ¿Se aplicó el principio de la legalidad presupuestaria, que señala: “(...) para determinar si un concepto es remunerativo o no debe verificarse si la ley que lo otorga no le sustrajo el atributo remunerativo”?
- a. Sí se aplicó.
 - b. No se aplicó.

Anexo A-2: Cuestionario

CUESTIONARIO NATURALEZA JURÍDICA DE LA REMUNERACIÓN Y DEL BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL

Instrucciones:

Señor (a) magistrado (a), el presente cuestionario es anónimo y es de suma importancia para la obtención de información sobre la relación de la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional, concepto que es percibido por los Jueces en el Distrito Judicial de Tacna. En ese sentido, lea detenidamente cada uno de los ítems e indique la respuesta que más sea acorde a su opinión marcando con un aspa (X).

| Nº | ÍTEM | SI | NO |
|---|--|----|----|
| Naturaleza jurídica de la remuneración | | | |
| 1 | La remuneración se entrega regularmente como contraprestación por un servicio prestado. | | |
| 2 | La remuneración, en general, se puede hacer entrega en dinero nacional o en cualquier moneda extranjera según lo convenido por las partes. | | |
| 3 | La remuneración, se puede hacer entrega en especies o bienes de fácil intercambiabilidad en el mercado o cualquiera sea la denominación que tenga. | | |
| 4 | Las remuneraciones se entregan cuando hay trabajo efectivo y en ciertos casos de suspensión imperfecta (por ejemplo: vacaciones). | | |
| 5 | La remuneración es un pago como contraprestación por un trabajo prestado que incrementa el patrimonio de la persona que lo recibe. | | |
| 6 | La remuneración produce un beneficio o ventaja económica para el trabajador. | | |
| 7 | El trabajador puede disponer libremente de su remuneración dándole el destino que él elija. | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 8 | La remuneración es otorgada de manera regular o permanente. | | |
| Bono por función jurisdiccional | | | |
| 1 | El bono por función jurisdiccional es entregado con la finalidad de incentivar y compensar la actividad jurisdiccional en el Poder Judicial. | | |
| 2 | El bono por función jurisdiccional se entrega de manera regular o permanente. | | |
| 3 | El bono por función jurisdiccional está condicionado a una calificación o evaluación periódica. | | |
| 4 | El bono por función jurisdiccional es otorgado a manera de contraprestación por las funciones realizadas. | | |
| 5 | El bono por función jurisdiccional es percibido en forma eventual u ocasional. | | |
| 6 | El bono por función jurisdiccional es de libre disponibilidad. | | |
| 7 | El otorgamiento del bono por función jurisdiccional representa una condición de trabajo. | | |
| 8 | El bono por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de los aguinaldos. | | |
| 9 | El bono por función jurisdiccional debe incidir en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios. | | |
| 10 | El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa. | | |
| 11 | Debe aplicarse el principio laboral de primacía de la realidad, sobre el bono por función jurisdiccional para determinar su carácter remunerativo. | | |

(*) Si desea añadir algún comentario sobre los enunciados expuestos, puede expresarlo en las siguientes líneas:

.....

.....

.....

.....

Gracias por su participación.

Anexo A-3: Base de datos cuestionario.

| N° | Naturaleza jurídica de la remuneración | | | | | | | | Bono por función jurisdiccional | | | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Anexo A-4: Base de datos ficha de observación.

| Datos generales | | | | | | | | Naturaleza jurídica de la remuneración | | | | | | | Naturaleza jurídica del bono por función jurisdiccional | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----|----|------------|----|----|----|----|--|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 |
| 00031-2016-0-2301-JR-LA-02 | 11 | 1 | 07/23/18 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 00031-2016-0-2301-JR-LA-02 | 25 | 2 | 9/01/2020 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 00420-2018-0-2301-JR-LA-02 | 16 | 1 | 12/27/19 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 00420-2018-0-2301-JR-LA-02 | 22 | 2 | 9/10/2021 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 00603-2020-0-2301-JR-LA-03 | 6 | 1 | 11/20/20 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 00603-2020-0-2301-JR-LA-03 | 13 | 2 | 01/28/21 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 00612-2020-0-2301-JR-LA-01 | 8 | 1 | 10/20/20 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 00798-2020-0-2301-JR-LA-02 | 9 | 1 | 4/08/2022 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 01119-2019-0-2301-JR-LA-02 | 8 | 1 | 11/26/20 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 01119-2019-0-2301-JR-LA-02 | 17 | 2 | 3/11/2022 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 01260-2018-0-2301-JR-LA-02. | 14 | 1 | 12/29/20 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 01260-2018-0-2301-JR-LA-02 | 20 | 2 | 04/25/22 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 01353-2018-0-2301-JR-LA-02 | 8 | 1 | 05/30/19 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 01353-2018-0-2301-JR-LA-02 | 12 | 2 | 3/05/2020 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 01464-2018-0-2301-JR-LA-01 | 9 | 1 | 12/04/2019 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 01483-2018-0-2301-JR-LA-02 | 5 | 1 | 05/16/19 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 01483-2018-0-2301-JR-LA-03 | 8 | 2 | 09/27/19 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 02242-2019-0-2301-JR-LA-01 | 5 | 1 | 3/05/2020 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 02242-2019-0-2301-JR-LA-01 | 10 | 2 | 12/10/2020 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 02365-2019-0-2301-JR-LA-02 | 8 | 1 | 12/23/21 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

ANEXO B: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
 Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR DE DATOS POR LOS EXPERTOS

El llenado del presente formato tiene como finalidad la validación del Instrumento Recolector de datos denominado:

- Cuestionario referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional
- Guía de análisis de expedientes referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional percibido por los Jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 a 2021

El presente formato comprende con diez (10) ítems con su respectiva escala de valoración. Previa lectura de la matriz de consistencia y el instrumento recolector de datos el experto deberá considerar lo siguiente:

1. Los ítems del instrumento comprenden escasos elementos para responder a los problemas de la investigación.
2. Los ítems del instrumento comprenden elementos de nivel intermedio que permiten responder a alguno de los problemas de la investigación.
3. Los ítems del instrumento comprenden suficientes elementos que permiten responder a los problemas de la investigación.
4. Los ítems del instrumento comprenden elementos de alto nivel que permiten responder casi a la totalidad de los problemas de la investigación.
5. El instrumento comprende elementos de alto nivel que permite responder a la totalidad de los problemas de la investigación.

| | PREGUNTAS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento recolector de datos miden lo que pretende medir? | | | | X | |
| 2 | ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems que comprende el instrumento recolector de datos son suficientes para abordar el problema de la investigación? | | | | | X |
| 3 | ¿Considera Ud. que la calidad de los ítems que comprende el instrumento recolector de datos son los más adecuados para abordar el problema de la investigación? | | | | X | |
| 4 | ¿Considera Ud. que si aplicamos este instrumento en otras investigaciones similares obtendremos resultados similares? | | | | | X |
| 5 | ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio? | | | | | X |



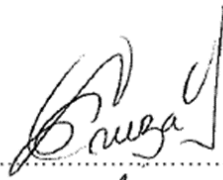
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales,
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|---|
| 6 | ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en estos instrumentos tienen relación directa con los objetivos de la investigación? | | | | | X |
| 7 | ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en este instrumento es claro sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones? | | | | | X |
| 8 | ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada para el tipo de usuario a quien va dirigido? | | | | | X |
| 9 | ¿Considera Ud. que las preguntas formuladas en el instrumento permitirán el logro de los objetivos de la investigación? | | | | | X |
| 10 | ¿Considera Ud. que los ítems del presente instrumento son de carácter científico? | | | | | X |

Gracias por su colaboración.

Tacna, ²² de junio del 2022.

Firma : 

Nombre del Experto : Lorede Armuza Baldos

N° de DNI : 29371599



FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR DE DATOS POR LOS EXPERTOS

El llenado del presente formato tiene como finalidad la validación del Instrumento Recolector de datos denominado:

- Cuestionario referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional
- Guía de análisis de expedientes referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional percibido por los Jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 a 2021

El presente formato comprende con diez (10) ítems con su respectiva escala de valoración. Previa lectura de la matriz de consistencia y el instrumento recolector de datos el experto deberá considerar lo siguiente:

1. Los ítems del instrumento comprenden escasos elementos para responder a los problemas de la investigación.
2. Los ítems del instrumento comprenden elementos de nivel intermedio que permiten responder a alguno de los problemas de la investigación.
3. Los ítems del instrumento comprenden suficientes elementos que permiten responder a los problemas de la investigación.
4. Los ítems del instrumento comprenden elementos de alto nivel que permiten responder casi a la totalidad de los problemas de la investigación.
5. El instrumento comprende elementos de alto nivel que permite responder a la totalidad de los problemas de la investigación.

| | PREGUNTAS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento recolector de datos miden lo que pretende medir? | | | | | X |
| 2 | ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems que comprende el instrumento recolector de datos son suficientes para abordar el problema de la investigación? | | | | | X |
| 3 | ¿Considera Ud. que la calidad de los ítems que comprende el instrumento recolector de datos son los más adecuados para abordar el problema de la investigación? | | | | | X |
| 4 | ¿Considera Ud. que si aplicamos este instrumento en otras investigaciones similares obtendremos resultados similares? | | | | | X |
| 5 | ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio? | | | | | X |




UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

| | | | | | |
|----|--|--|---|---|---|
| 6 | ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en estos instrumentos tienen relación directa con los objetivos de la investigación? | | | | X |
| 7 | ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en este instrumento es claro sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones? | | | X | |
| 8 | ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada para el tipo de usuario a quien va dirigido? | | | | X |
| 9 | ¿Considera Ud. que las preguntas formuladas en el instrumento permitirán el logro de los objetivos de la investigación? | | | | X |
| 10 | ¿Considera Ud. que los ítems del presente instrumento son de carácter científico? | | X | | |

Gracias por su colaboración.

Tacna, de junio del 2022.

Firma : 
Nombre del Experto : Jael Flores Almona
N° de DNI : 00482134



FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR DE DATOS POR LOS EXPERTOS

El llenado del presente formato tiene como finalidad la validación del Instrumento Recolector de datos denominado:

- Cuestionario referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional
- Guía de análisis de expedientes referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional percibido por los Jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 a 2021

El presente formato comprende con diez (10) ítems con su respectiva escala de valoración. Previa lectura de la matriz de consistencia y el instrumento recolector de datos el experto deberá considerar lo siguiente:

1. Los ítems del instrumento comprenden escasos elementos para responder a los problemas de la investigación.
2. Los ítems del instrumento comprenden elementos de nivel intermedio que permiten responder a alguno de los problemas de la investigación.
3. Los ítems del instrumento comprenden suficientes elementos que permiten responder a los problemas de la investigación.
4. Los ítems del instrumento comprenden elementos de alto nivel que permiten responder casi a la totalidad de los problemas de la investigación.
5. El instrumento comprende elementos de alto nivel que permite responder a la totalidad de los problemas de la investigación.

| | PREGUNTAS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento recolector de datos miden lo que pretende medir? | | | | X | |
| 2 | ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems que comprende el instrumento recolector de datos son suficientes para abordar el problema de la investigación? | | | | X | |
| 3 | ¿Considera Ud. que la calidad de los ítems que comprende el instrumento recolector de datos son los más adecuados para abordar el problema de la investigación? | | | | X | |
| 4 | ¿Considera Ud. que si aplicamos este instrumento en otras investigaciones similares obtendremos resultados similares? | | | | | X |
| 5 | ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio? | | | | X | |



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|---|
| 6 | ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en estos instrumentos tienen relación directa con los objetivos de la investigación? | | | | X | |
| 7 | ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en este instrumento es claro sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones? | | | | | X |
| 8 | ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada para el tipo de usuario a quien va dirigido? | | | | X | |
| 9 | ¿Considera Ud. que las preguntas formuladas en el instrumento permitirán el logro de los objetivos de la investigación? | | | | X | |
| 10 | ¿Considera Ud. que los ítems del presente instrumento son de carácter científico? | | | | | X |

Gracias por su colaboración.

Tacna, 23 de junio del 2022.

Firma : 

Nombre del Experto : Luis Miguel San Román Aquize

N° de DNI : 01280551



FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR DE DATOS POR LOS EXPERTOS

El llenado del presente formato tiene como finalidad la validación del Instrumento Recolector de datos denominado:

- Cuestionario referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional
- Guía de análisis de expedientes referente a la naturaleza jurídica de la remuneración y del bono por función jurisdiccional percibido por los Jueces en el distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 a 2021

El presente formato comprende con diez (10) ítems con su respectiva escala de valoración. Previa lectura de la matriz de consistencia y el instrumento recolector de datos el experto deberá considerar lo siguiente:

1. Los ítems del instrumento comprenden escasos elementos para responder a los problemas de la investigación.
2. Los ítems del instrumento comprenden elementos de nivel intermedio que permiten responder a alguno de los problemas de la investigación.
3. Los ítems del instrumento comprenden suficientes elementos que permiten responder a los problemas de la investigación.
4. Los ítems del instrumento comprenden elementos de alto nivel que permiten responder casi a la totalidad de los problemas de la investigación.
5. El instrumento comprende elementos de alto nivel que permite responder a la totalidad de los problemas de la investigación.

| | PREGUNTAS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento recolector de datos miden lo que pretende medir? | | | X | | |
| 2 | ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems que comprende el instrumento recolector de datos son suficientes para abordar el problema de la investigación? | | | | X | |
| 3 | ¿Considera Ud. que la calidad de los ítems que comprende el instrumento recolector de datos son los más adecuados para abordar el problema de la investigación? | | | | X | |
| 4 | ¿Considera Ud. que si aplicamos este instrumento en otras investigaciones similares obtendremos resultados similares? | | | | X | |
| 5 | ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio? | | | | X | |



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

| | | | | | |
|----|--|--|---|--|---|
| 6 | ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en estos instrumentos tienen relación directa con los objetivos de la investigación? | | | | X |
| 7 | ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en este instrumento es claro sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones? | | X | | |
| 8 | ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada para el tipo de usuario a quien va dirigido? | | | | X |
| 9 | ¿Considera Ud. que las preguntas formuladas en el instrumento permitirán el logro de los objetivos de la investigación? | | | | X |
| 10 | ¿Considera Ud. que los ítems del presente instrumento son de carácter científico? | | X | | |

Gracias por su colaboración.

Tacna, 20 de junio del 2022.

Firma : 

Nombre del Experto : MARIA LUISA URQUI LARRA

N° de DNI : 40400960

ANEXO C: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA REMUNERACIÓN Y EL BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL PERCIBIDO POR LOS JUECES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE TACNA, DURANTE LOS AÑOS 2016 AL 2021”

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES E INDICADORES |
|---|---|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿La naturaleza jurídica de la remuneración incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces del distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 tiene naturaleza remunerativa?</p> <p>2. ¿La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 representa una ventaja patrimonial?</p> <p>3. ¿La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 es otorgado en forma regular?</p> <p>4. ¿La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 es de libre disposición?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si la naturaleza jurídica de la remuneración incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces del distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Comprobar si la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 tiene naturaleza remunerativa.</p> <p>2. Determinar si la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 representa una ventaja patrimonial.</p> <p>3. Identificar si la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 es otorgada en forma regular.</p> <p>4. Evaluar si la bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 es de libre disposición.</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La naturaleza jurídica de la remuneración sí incide en el bono por función jurisdiccional percibido por los jueces del distrito judicial de Tacna, durante los años 2016 al 2021.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí tiene naturaleza remunerativa.</p> <p>2. La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí representa una ventaja patrimonial.</p> <p>3. La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí es otorgado en forma regular.</p> <p>4. La bonificación por función jurisdiccional percibida por los Jueces de Tacna durante los años 2016 al 2021 sí es de libre disposición.</p> | <p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>NATURALEZA JURÍDICA DE LA REMUNERACIÓN</p> <p>Dimensiones:</p> <p>X1 Ventaja patrimonial.</p> <p>X2 Otorgamiento regular.</p> <p>X3 La libre disposición.</p> <p>Indicadores:</p> <p>X1: Sí representa ventaja patrimonial. No representa ventaja patrimonial.</p> <p>X2: Sí es otorgado de manera regular. No es otorgado de manera regular.</p> <p>X3: Sí es de libre disposición. No es de libre disposición.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>BONO POR FUNCIÓN JURISDICCIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Y1 Carácter permanente.</p> <p>Y2 Carácter remunerativo.</p> <p>Y3 No representa una condición de trabajo.</p> |

| | | | Indicadores: Y1: Sí es de carácter permanente. No es de carácter permanente. Y2: Sí es de carácter remunerativo. No es de carácter remunerativo. Y3: Sí representa una condición de trabajo. No representa una condición de trabajo. |
|--|---|--|--|
| MÉTODO Y DISEÑO | POBLACIÓN Y MUESTRA | TECNICAS E INSTRUMENTOS | |
| <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Es una investigación aplicada, por el origen de la fuente será documental – bibliográfico y por el ámbito en que se desarrollará será teórica – práctica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN El estudio es explicativo y descriptivo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El presente trabajo fue de tipo no experimental ya que las variables no serán manipulables.</p> <p>TIPO DE DISEÑO No experimental.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo, explicativo.</p> <p>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</p> | <p>POBLACIÓN Respecto a la unidad de análisis principal: Está compuesta por la totalidad de sentencias judiciales emitidas por la Corte Superior de Justicia de Tacna iniciados por los jueces bajo el pedido de reconocimiento remunerativo del bono por función jurisdiccional que fueron tramitados durante el 2016 al 2021.</p> <p>Respecto a la unidad de análisis secundaria: Está compuesta por la totalidad de los jueces del Distrito Judicial Tacna.</p> <p>MUESTRA Respecto a la unidad de análisis principal: La muestra está compuesta por la totalidad de sentencias judiciales emitidos por los</p> | <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Como técnica para la construcción de la metodología de este estudio se utilizó el análisis documental, también conocido como análisis de sentencias; este enfoque se utilizó para evaluar los criterios asumidos en las sentencias judiciales. Además, se empleó la técnica de recolección aplicada siendo una encuesta dirigido a los jueces de la Corte de Tacna, utilizando el uso de respuestas dicotómicas.</p> <p>INSTRUMENTOS Los instrumentos utilizados con previa validación de los expertos, fueron la guía de análisis de sentencias, instrumento utilizado para recabar datos que permitan determinar si los jueces del distrito judicial de Tacna ganan o no un incentivo monetario por el desempeño de sus funciones jurisdiccionales. Y, además se empleó un cuestionario para recolectar los datos necesarios en forma accesoria, siendo una encuesta en donde se recogen preguntas mediante un instrumento o formato escrito predeterminado.</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: Se utilizará la aplicación de la estadística descriptiva, como cuadros y gráficos de distribución de frecuencias y cuadros estadísticos de entrada simple y doble entrada. En base a un formato de validación de instrumento recolector de los datos, el mismo que fue aprobado por el asesor de tesis y por los expertos en la materia.</p> | |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Jueces en Sala Superior que laboren en la Corte Superior de Justicia de Tacna</p> <p>Jueces en Juzgados Especializados que laboren en la Corte Superior de Justicia de Tacna</p> <p>Jueces en Juzgados de Paz Letrado que laboren en la Corte Superior de Justicia de Tacna</p> <p>Sentencias judiciales de procesos contenciosos administrativos que resuelvan como materia el bono por función jurisdiccional interpuesto por los jueces en la Corte Superior de Justicia de Tacna que fueron tramitados durante el año 2016 al 2021.</p> <p>CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</p> <p>Jueces en Sala Superior que no trabajen en la Corte Superior de Justicia de Tacna</p> <p>Jueces en Juzgados Especializados que no trabajen en la Corte Superior de Justicia de Tacna</p> <p>Jueces en Juzgados de Paz Letrado que no trabajen en la Corte Superior de Justicia de Tacna</p> <p>Sentencias judiciales de procesos contenciosos administrativos que resuelvan como materia el bono por función jurisdiccional interpuesto por los jueces en la Corte Superior de Justicia de Tacna que no sean durante el año 2016 al 2021.</p> | <p>Juzgados de la Corte de Tacna iniciados por los jueces bajo el pedido de reconocimiento remunerativo del bono por función jurisdiccional, ascendiendo un total de 20 sentencias que fueron tramitados durante el 2016 al 2021.</p> <p>Respecto a la unidad de análisis secundaria:</p> <p>Es elegido a criterio convencional de la investigadora, optando por encuestar a 18 magistrados de la Corte.</p> <p>TIPO DE MUESTREO</p> <p>Por conveniencia de la investigadora se utilizará el muestreo no probabilístico.</p> | <p>Además, el modelo de la contrastación y verificación de la hipótesis será a través de la estadística descriptiva e inferencial, en cuanto al primero, se utilizó cuadros y gráficos de distribución de frecuencias y cuadros estadísticos de entrada simple y doble entrada, en cuanto al segundo, se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics de la versión 25 aplicando la fórmula del Chi Cuadrado con bondad de ajuste.</p> <p>Ambos permitirán analizar y evidenciar los resultados para esta investigación, con la utilización de porcentajes hallados en la información procesada a fin de confirmar o rechazar las hipótesis planteadas, teniendo en cuenta que previamente los datos serán llenados en una hoja Excel.</p> |
|--|--|---|

ANEXO D: PROPUESTA LEGISLATIVA

Proyecto de Ley

Ley que modifica el numeral 5) del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, respecto a la bonificación jurisdiccional.

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 186 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

FÓRMULA LEGAL:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, en uso de las facultades contenidas en el artículo 107 de la Constitución Política del Estado; ha dado la Ley siguiente:

Artículo 1: Objeto de la ley:

Modifíquese el numeral 5) del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, el cual queda redactado en los términos siguientes:

“**Artículo 186.-** Son derechos de los Jueces:

(...)

5. Percibir un haber total mensual, por todo concepto, acorde con su función, dignidad y jerarquía, el que no puede ser disminuido de manera alguna, y que corresponden a los conceptos que vienen recibiendo.

Para estos fines se toma en cuenta lo siguiente:

- a.** El haber total mensual por todo concepto que perciben los Jueces Supremos equivale al haber total que vienen percibiendo dichos jueces a la fecha. Este monto será incrementado automáticamente en los mismos porcentajes en los que se incrementen los ingresos de los Congresistas de la República;
- b.** El haber total mensual por todo concepto de los Jueces Superiores será del 80% del haber total mensual por todo concepto que perciban los Jueces

Supremos, conforme a lo establecido en el literal a) precedente; el de los Jueces Especializados o Mixtos será del 62%; el de los Jueces de Paz Letrados será del 40%, referidos también los dos últimos porcentajes al haber total mensual por todo concepto que perciben los Jueces Supremos;

- c. Los Jueces titulares comprendidos en la carrera judicial, perciben un ingreso total mensual constituido por una remuneración básica **y una bonificación jurisdiccional, esta última de carácter remunerativo;**
- d. A los Jueces les corresponde un gasto operativo por función judicial, el cual está destinado a solventar los gastos que demande el ejercicio de las funciones de los jueces. Dicho concepto no tiene carácter remunerativo ni pensionable, está sujeto a rendición de cuenta;
- e. Los Jueces al jubilarse gozarán de los beneficios que les corresponda con arreglo a ley; y,
- f. Los Jueces que queden inhabilitados para el trabajo, con ocasión del servicio judicial, perciben como pensión el íntegro de la remuneración que les corresponde. En caso de muerte el cónyuge e hijos perciben como pensión la remuneración que corresponde al grado inmediato superior.

Artículo 2.- Vigencia de la ley:

La presente ley tendrá vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Disposición Complementaria Final

El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento de la presente ley dentro de los noventa (90) días de su entrada en vigor.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1. Fundamentos de la propuesta:

En nuestro país, la Ley Orgánica del Poder Judicial cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado con el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, donde se reguló el funcionamiento de este poder del Estado, estableciendo entre otros, los derechos y obligaciones de los

Jueces, dentro de los cuales se encuentra las remuneraciones que percibe por el desempeño de sus funciones.

Los jueces, según el numeral 5 del artículo 186 de la referida Ley, perciben un haber o ingreso total mensual constituido por una remuneración básica y una bonificación jurisdiccional, además de un gasto operativo por función judicial, estos 2 últimos conceptos no tienen carácter remunerativo ni pensionable.

Sin embargo, la bonificación jurisdiccional por su propia naturaleza sí tiene carácter remunerativo, pues en su otorgamiento y percepción constituye un verdadero concepto remunerativo, ya que para el Juez es una contraprestación por el servicio prestado, constituye una ganancia o ventaja y es de su libre disposición y otorgado en forma mensual, al igual que la remuneración básica; el monto percibido ingresa al patrimonio del Juez; y una vez que lo percibe, puede usarlo en forma libre y disponer de él en la forma que decida, no existiendo ninguna limitación en su uso establecida en norma legal alguna, ni debe rendir cuenta de este uso. Con lo cual, se puede afirmar que la bonificación jurisdiccional tiene claramente las mismas características de una remuneración y por lo tanto tiene carácter remunerativo, siendo necesario otorgarle este carácter mediante una modificación de la Ley Orgánica que actualmente le desconoce este carácter.

Así además lo ha reconocido amplia jurisprudencia de la Corte Suprema de la República, siendo por lo tanto necesario modificar el numeral 5 del artículo 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado con el Decreto Supremo N° 017-93-JUS que establece que no tiene carácter remunerativo y en su lugar establecer que sí tiene carácter remunerativo.

2. Efecto de la vigencia de la norma:

El presente proyecto surtirá sus efectos modificando el numeral 5) del artículo 186 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N.º 017-93-JUS.

3. El análisis costo beneficio:

El proyecto de ley no irrogará o demandará gastos al erario nacional; por consiguiente, no significará costo remunerativo alguno para el Estado, ya que, actualmente los Jueces vienen percibiendo la bonificación jurisdiccional. En cuanto a, los efectos sobre los beneficios sociales, como los aguinaldos y compensación por tiempo de servicios, el Ministerio de Economía y Finanzas efectuará el cálculo respectivo para realizar la transferencia que dicho pago requiera.