



APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA REMUNERATIVA DE LOS CONCEPTOS ECONÓMICOS

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF THE PRIMACY OF REALITY IN THE DETERMINATION OF THE REMUNERATIVE NATURE OF ECONOMIC CONCEPTS

HOLGER MARIO CAJMA MAMANI

RESUMEN

En las relaciones laborales de la administración pública, se perciben muchos conceptos económicos, que en su concepción jurídica no tienen la calidad de remunerativo, dado que, han sido excluidos por la norma de creación de dicho concepto económico; sin embargo, en la realidad fáctica cumplen con cada una de las características de la remuneración. En ese sentido, el objetivo del artículo, es determinar si es posible la aplicación del principio de primacía de la realidad para determinar la naturaleza remunerativa de los conceptos económicos percibidos por el trabajador de la administración pública. Dado el enfoque cualitativo, y de carácter jurídico dogmático, los métodos que se han utilizado, son: el analítico, inductivo, explicativo y métodos de interpretación jurídica, y la técnica de investigación es la observación documental. El resultado de la presente investigación ha sido favorable en función de los objetivos planteados, pues se ha concluido que existen argumentos suficientes para concluir que es posible la aplicación del principio de primacía de realidad para determinar la naturaleza remunerativa de un concepto económico, toda vez que, se ha determinado que el criterio conceptual o naturaleza remunerativa tiene predominancia sobre el criterio legal, de manera que, un concepto económico percibido en forma permanente y regular, de libre disponibilidad del trabajador, y que sea a consecuencia de una contraprestación, independientemente de su calificación legal y régimen laboral del trabajador de la administración pública, debe considerarse parte de la remuneración.

Palabras Clave: Administración pública, concepto económico, naturaleza remunerativa, principio de primacía de la realidad, relaciones laborales.



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



ABSTRACT

The In the labor relations of the public administration, many economic concepts are perceived, which in their legal conception do not have the quality of remunerative, since they have been excluded by the norm of creation of said economic concept; however, in factual reality they comply with each of the characteristics of the remuneration. In this sense, the objective of this research work is to determine if the application of the principle of primacy of reality is possible to determine the remunerative nature of the economic concepts perceived by the public administration worker. Given the qualitative approach, and dogmatic legal nature, the methods used are: analytical, inductive, explanatory and legal interpretation methods, and the research technique is documentary observation. The result of this research has been favorable based on the objectives set, since it has been concluded that there are sufficient arguments to conclude that it is possible to apply the principle of primacy of reality to determine the remunerative nature of an economic concept, since , it has been determined that the conceptual criterion or remunerative nature has predominance over the legal criterion, so that, an economic concept perceived permanently and regularly, freely available to the worker, and that is as a result of a consideration, regardless of its legal qualification and labor regime of the public administration worker must be considered part of the remuneration.

Keywords: Public administration, economic concept, Remunerative nature, principle of primacy of reality, labor relations.

INTRODUCCIÓN

En principio, debemos señalar que toda relación laboral implica un acuerdo contractual, en donde ambas partes de la relación laboral (empleador y trabajador), puedan manifestar su consentimiento y voluntad (Tomaya 2016). En ese sentido el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso, en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados por el trabajador; siendo la remuneración, por consiguiente, uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (Tomaya 2016, p. 13). Dentro de la doctrina, se toma en cuenta distintos criterios para definir la remuneración (López 1997), sin embargo, para el presente caso, es necesario considerar quien indica que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia (López 1997); sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega, ni tampoco la denominación que se le atribuya (López 1997, p. 447). La Constitución Política del Perú garantiza el derecho a la remuneración, pues refiere que el trabajador tiene derecho a una remuneración



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (Constitución Política del Perú 1993). El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (Constitución Política del Perú 1993, Artículo 24). Tanto la doctrina nacional como extranjera, ya se han referido vasta y destacadamente a la noción de remuneración, a su consideración como elemento esencial del contrato de trabajo (Ferro 1998).

Por otro lado, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728). Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable a efectos del 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 (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral 1997, Artículo 6). Además en la doctrina existen diversas definiciones sobre el significado de la remuneración, pues no existe consenso pacífico sobre este tema (López 1997). Así como “la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a éste (prestación del trabajo)” (Toyama 2017). Sin embargo queda claro que no resulta posible tutelar un derecho de dicha naturaleza vía el proceso de amparo, puesto que la virtualidad de la prestación no depende enteramente del empleador o del Estado (Guzmán 2015). Finalmente se indica –en el propio artículo– que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital (Toyama 2010).

Existen características y elementos que determinan para la configuración de la remuneración, las cuales son las siguientes: el carácter irrenunciable de la remuneración (García & Valderrama 2014), lo que implica que no puede el trabajador de percibir aun cuando ello pueda obedecer a una decisión propia, tanto menos si proviene de su empleador (Toyama 2010). El carácter contraprestativo de la remuneración, que implica que la remuneración es la contraprestación que, como consecuencia de la labor desplegada por el trabajador, debe el empleador otorgarle (García & Valderrama 2014), por lo tanto, las sumas de dinero otorgadas a título de liberalidad no sujetas



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



al cumplimiento de una condición, o las sumas graciosas, o las que nada se relacionan con la ejecución propia de las funciones (Toyama 2016). Ahora bien, en líneas arriba se ha establecido que, en el presente caso, se pretende aplicar el principio de primacía de la realidad para la determinación de la naturaleza remunerativa de un determinado concepto económicos (Pizarro 2006). Por su parte el principio de primacía de la realidad significa que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero (Plá 1998). Además se califica a una situación o relación jurídica de un modo que no guarda conformidad con su naturaleza, provocando el sometimiento a un régimen jurídico que no es el pertinente (Neves 2004), es preciso destacar que el principio de primacía de la realidad rige en todos los ámbitos del Derecho, pues tiene por fin alcanzar la verdad y hacer justicia (Ministerio de Economía y Finanzas 2012), finalmente el principio de primacía de la realidad es aquel que permite describir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas para, conforme a esta, aplicar el derecho que corresponda (Cahuatocto 2010).

El presente trabajo de investigación busca determinar si es posible aplicar el principio de primacía de la realidad para determinar la naturaleza remunerativa de un concepto económico percibido dentro de la relación laboral de la administración pública.

MÉTODOS

Ámbito o Lugar de Estudio

Para concretar la presente investigación, se ha requerido de un material bibliográfico inmenso y sumamente especializado, dado que es un tema que no ha sido trabajado anteriormente, por ello a lo largo de la investigación se ha tenido dificultades en el acceso de la bibliografía requerida; sin embargo, han sido superadas con el esfuerzo e inversión económica realizada al respecto. Un aspecto que resaltar es el tiempo que ha durado la ejecución de la presente investigación, la misma que ha sido un poco excesiva por las dificultades surgidas durante su ejecución, uno de ellos es la disponibilidad de tiempo del investigador, lo cual ha hecho que la ejecución se torne en un tiempo prolongado; no obstante, con el esfuerzo y tiempo invertido se ha logrado cumplir con los objetivos planteados. Por otro lado, el rol del investigador ha sido protagónico, pues a través de la recopilación del material relevante, análisis y discusión de la información obtenida se ha podido construir un trabajo sólido y novedoso.

Descripción de Métodos



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Dado el carácter cualitativo de la investigación, y además de ser una investigación especializada en el campo jurídico, obedece a una investigación jurídica-dogmática, conforme ha sido desarrollado inclusive por uno de los jurados de la presente investigación.

Selección de informantes y situaciones observadas

Se realizó de acuerdo al procedimiento de muestreo teórico orientada a los resultados esperados por el investigador, vale decir, a un sistema de muestreo intencionado, que implica una elección de ciertos datos a analizar, dejando otros fuera, en atención a los fines que se proponen para la investigación, conforme al siguiente detalle:

En primer lugar, se seleccionó el material bibliográfico pertinente para el estudio de los temas como: remuneración, naturaleza remunerativa y no remunerativa, y principio de primacía de la realidad, para la cual se ha recurrido a textos, normas y jurisprudencia nacional.

En segundo lugar, se identificó situaciones concretas sobre los criterios para determinar la naturaleza remunerativa en la administración pública, la misma que se encuentra trasunta del informe del Informe Legal N° 524-2012-SERVIR, emitido por la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR. Asimismo, de dicho informe se identificó las situaciones concretas, en cuanto la cantidad de conceptos económicos percibidos por los trabajadores de la administración pública.

Finalmente, se identificó un caso particular desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, la misma que ha sido materia de análisis para extraer conclusiones generales.

Estrategias de recogida y registro de datos

De acuerdo al propósito de la investigación, naturaleza de los problemas y objetivos formulados en el trabajo, la estrategia de recojo de información y registro de datos ha sido a través de la observación documental, y los instrumentos que hemos utilizado para el registro de los datos observados fueron las fichas bibliográficas, de resumen y de contenido. La información recogida ha sido básicamente la jurisprudencia, la doctrina y las normas referentes a la remuneración, naturaleza remunerativa y no remunerativa, y principio de primacía de la realidad.

Análisis de datos y categorías

Para el análisis de datos y categorías que ha sido abordado en la presente investigación, hemos utilizado el método analítico, deductivo e inductivo, explicativo y métodos de interpretación



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



jurídica y constitucional. En cuanto al primer método, se tiene que se ha descompuesto las categorías como la remuneración y el principio de primacía de la realidad, para comprender los alcances de cada una de ellas. Con referente al segundo método se han estudiado casos particulares para llegar a proposiciones generales, pues de una cantidad considerable de conceptos económicos que percibe el trabajador de la administración pública, se ha analizado casos concretos, para luego concluir generalizar su aplicación para los demás conceptos económicos. En cuanto al método explicativo, se profundizó el tema en cuanto a la posibilidad de la aplicación del principio de primacía de la realidad para determinar la naturaleza remunerativa de un concepto económico. Finalmente, para extraer conclusiones que sustenten nuestra investigación se ha utilizado los métodos de interpretación jurídica y constitucional, las mismas que permitieron explicar en sentido de las normas analizadas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Criterio de primacía del principio de legalidad

Del cuadro anterior, se desprende que los conceptos económicos percibidos dentro de las relaciones laborales de la administración pública, en su mayoría, no tienen carácter remunerativo, pues a pesar que uno de los parámetros establecidos por la misma administración pública para determinar la naturaleza remunerativa de un concepto económico, es la naturaleza conceptual o jurídica de la remuneración; sin embargo, al final siempre impera el principio de legalidad, de manera que por más que los conceptos económicos, en la realidad constituyan parte de la remuneración; la administración pública, a través de diversas normas de carácter infra legal, generalmente Decretos Supremos, o en otros casos a través de Leyes expedidos por el Legislativo, excluyen el carácter remunerativo de un concepto económico, con el único propósito de evitar que forma parte de la remuneración, en consecuencia, no hacer parecer como si fuera un aumento de remuneraciones, que cada año prohíbe el Gobierno en las Leyes del Presupuesto Público Anuales (Tabla 1).

Tabla 1. Naturaleza no remunerativa de los conceptos económicos percibidos en la Administración Pública.

Concepto económico	Beneficiario	Criterios del principio de legalidad		Naturaleza remunerativa
		Forma parte de la estructura remunerativa	Remunerativo según norma	
Aguinaldos, Ley Del Presupuesto Vigente	Todos	No	No	No



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Escolaridad, Ley del Presupuesto Vigente	Todos	No	No	No
Asignación especial, D.S. 135-2003-EF	Solo educación	No	No	No
Asignación excepcional mensual, D.S. 016-2004-EF	Auxiliares administrativo y jurisdiccionales del Poder judicial y Ministerio Público	No	No	No
Asignación excepcional mensual permanente, D.L. 25697 Artículos 2º y 5º	Todos	No	No	No
Bonificación diferencial-zona, D.S. 051-91-PCM, Artículo 9.b	Todos	Si	No	Si
Bonificación familiar, D.S. 051-91-PCM, Artículo 11	Todos	Si	No	Si
Bonificación-movilidad, D.S. 051-91-PCM, Artículo 8.a	Todos	Si	No	Si
Bonificación-movilidad, D.S. 264-90-EF, Artículo 1º y 2º	Todos	Si	No	Si
Bonificación personal, 051-91-PCM, Artículo 9.c	Todos	Si	No	Si
Bonificación Zona de emergencia, D.S. 267-89-EF, Artículo 4	Todos	Si	No	Si
Bonificación especial, D.S.E. 227-93-PCM, Artículo 2	Universidades	Si	Si	No
CAFAE, D.U. 088-01-RDR, Artículo 2 inciso e	Todos	No	Si	No
Bonificación-Costo de vida, D.S. 264-90-EF, Artículo 1º y 8º	Todos	Si	No	Si
Bonificación por concepto de comedor y transporte, Decreto Legislativo 632, artículo 6	Solo salud	No	No	No
Asignación excepcional, D. L. 25671, artículo 4	Varios sectores	No	No	No
Asignación especial por condiciones de trabajo penitenciario, D.S. 003-2005-JUS, artículo 1 y 2.	Inpe	No	No	No
Bonificación diferencial, D.S. 005-90-PCM, artículo 124	Todos	Si	No	Si
Asignación excepcional	Personal en actividad médico, auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial y Ministerio Público	No	No	No
Bonificación especial, D.S. 019-94-PCM, artículo 1	Sector Salud y Educación	Si	No especifica	No
Asignación especial mensual, D.S. 044-2003, artículo 1	Universidades	Si	No	No
Asignación especial, D.S. 045-2003-EF	Poder Judicial	No	No	No
Bonificación diferencial, D.L. 276, artículo 53	Todos	Si	Si	Si
Incremento asignación especial, D.S. 068-2005-EF	Sector educación	Si	No	No
Bonificación, D.U. 080-94, artículo 4	Varios sectores	Si	No especifica	No
Bonificación especial, D.S. 081-93-EF, artículo 4	Varios sectores	Si	No	No
D. S. 098-93-EF	Varios sectores	No	No	No
Incremento de asignación especial. D.S. 107-2005-EF, Artículo 2º	Varios sectores	No	No	No
Asignación extraordinaria, D.S. 172-2002-EF, artículo 1º	Varios sectores	No	No	No
Bonificación excepcional, D.S. 194-92-EF, artículo 3º	Universidades	No	No	No
D.S. 211-91-EF, artículo 4º	Todos	No	No	No
Bonificación diferencial, D.S. 235-87-EF, artículo 1º	Todos	No	No especifica	No
Bonificación excepcional, D.S. 261-91-EF, artículo 1º	Sector educación	No	No	No
D.S. 276-91-EF, artículo 2º	Todos	No	No especifica	No
Asignación excepcional, D.S. 021-92-PCM, artículo 1º	Sector educación	No	No	No
Bonificación especial, D.U. 011-99, artículo 1º y 4º	Todos	No	No	No



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Asignación efectiva por labor efectiva	Sector educación	No	No	No
Asignación especial, D.U. 017-2006, artículo 2º	Poder Judicial y Ministerio Público	No	No	No
Bonificación especial, D.U. 019-97, artículo 3º literal c)	Poder Judicial y Ministerio Público	No	No	No
Bonificación especial, D.U. 073-97, artículo 1º y 4º	Varios sectores	No	No	No
Bonificación especial, D.U. 090-96, artículo 1º y 6º literal a) y d)	Varios sectores	No	No especifica	No
Asignación especial, D.U. 02-2006, artículo 10.2	Varios sectores	No	No especifica	No
Incremento de remuneración por afiliación al SNP, Ley Nº 29142, artículo 6.2	Varios sectores	Si	Si	Si
Asignación especial, Ley 29142, artículo 6.2	Varios sectores	No	No	No
Asignación especial, Ley 29289, Disposición Final 37º	Varios sectores	No	No	No
Asignación especial, Ley 29289, Disposición Final 40º	Varios sectores	No	No	No
Asignación especial, Ley 29289, Disposición Final 44º	Varios sectores	No	No	No
Bonificación especial, D.U. 037-94, artículo 1 y 5) literal a) y b)	Todos	No	No especifica	No
Bonificación diferencial por riesgo, D.S. 057-86-PCM, artículo 10º	Todos	Si	Si	Si
Transición para la homologación, D.S. 057-86-PCM, artículo 7º	Todos	Si	Si	Si
Bonificación excepcional, D.S. 154-91-EF, artículo 2º y 4º	Sector educación	No	No	No
Incremento de remuneraciones (costo de vida 9, D.S. 154-91-EF, artículo 3º)	Sector educación	Si	Si	Si
Indemnización Excepcional para las víctimas de accidentes, acto de terrorismo o narcotráfico, D.S. 051-88-PCM, artículo 1º y 4º	Todos	No	No especifica	No
Homologación de remuneraciones y beneficios, ley 25303, artículo 230	Varios sectores	Si	No especifica	Si
D.S. 051-91-PCM artículo 12º y D.S. 069-90-EF	Todos	Si	No	Si
Fijan remuneración básica, D.U. 105-01, artículo 1º	Todos	Si	No	Si
Remuneración básica, D.S. 028-89-PCM, artículo 5º	Todos	Si	Si	Si
Remuneración principal, D.S. 057-86-PCM, artículo 4º	Todos	Si	Si	Si
Remuneración reunificada, D.S. 057-86-PCM, artículo 6º	Todos	Si	S	Si
Productividad diferencial, R.M. 717-2004-MINSA, artículo 4º	Sector salud	No	No	No
Asignación extraordinaria, D.S. 003-2005-JUS, artículo 3º	Personal del INPE	No	No	No
Incremento asignación especial, D.U. 012-2006	Educación	No	No	No

El carácter contraprestativo de la remuneración, que implica que la remuneración es la contraprestación que, como consecuencia de la labor desplegada por el trabajador, debe el empleador otorgarle (García & Valderrama 2014), por lo tanto, las sumas de dinero otorgadas a título de liberalidad no sujetas al cumplimiento de una condición, o las sumas graciosas, o las que nada se relacionan con la ejecución propia de las funciones (Toyama 2016). Ahora bien, en líneas arriba se ha establecido que, en el presente caso, se pretende aplicar el principio de primacía de la realidad para la determinación de la naturaleza remunerativa de un determinado concepto económicos (Pizarro 2006). Por su parte el principio de primacía de la realidad significa que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero (Plá 1998).

Criterio conceptual o naturaleza remunerativa



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Contrariamente a lo que es considerado por la administración pública, se tiene que la mayoría de los conceptos económicos percibidos en la administración pública, en aplicación estricta del criterio conceptual o naturaleza jurídica de la remuneración, tienen naturaleza remunerativa, pues cumplen cada una de las características de la remuneración; sin embargo, para la administración pública, y en algunos casos para el órgano jurisdiccional no son considerados como remuneración, en virtud de que las normas de creación excluyen el carácter remunerativo (Tabla 2).

Esta situación genera problemas en el sector de la administración pública, pues en sendas oportunidades se ha discutido a nivel jurisdiccional, distintos casos de conceptos económicos, y uno de ellos es el concepto económico que perciben el personal del Poder Judicial y el Ministerio Público. En efecto, el caso del bono por función jurisdiccional y bono por función fiscal, otorgados a los magistrados y trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial y Ministerio Público, respectivamente. En estos casos, la administración pública se ha ceñido estrictamente en el principio de legalidad, dado que, en el caso del bono por función jurisdiccional, ha sido creada mediante Ley N° 26553, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 1996, que en su Décima Primera Disposición Transitoria y Final estableció de manera taxativa que dicho bono no tiene carácter pensionable ni remunerativo. Asimismo, después de la creación del bono por función jurisdiccional se han emitido las Resoluciones Administrativas del Titular del Pliego del Poder Judicial reglamentando el otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional, siendo estas, las Resoluciones Administrativas N°s. 209-96SE-TP-CME-PJ, 381-96-SE-TP-CME-PJ, 431-96-SE-TP-CME-PJ, 099-97-SE-TPCME-PJ, 193-99-SE-TP-CME-PJ, 056-2008-P/PJ y 305-2011-P/PJ, ésta última vigente a la fecha. Estas Resoluciones Administrativas, en el mismo sentido que la Ley N° 26553, han establecido el carácter no pensionable y por ende no remunerativo de la Bonificación por Función Jurisdiccional. (Tabla 2).

Tabla 2. La naturaleza remunerativa de los conceptos económicos percibidos en la Administración Pública.



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Concepto económico	Beneficiario	Criterio conceptual o naturaleza remunerativa			Naturaleza remunerativa
		En contraprestación de los servicios prestados	Permanente y regular en el tiempo	Libre disponibilidad del trabajador	
Aguinaldos, Ley Del Presupuesto Vigente	Todos	No	Si	Si	No
Escolaridad, Ley del Presupuesto Vigente	Todos	No	Si	Si	No
Asignación especial, D.S. 135-2003-EF	Solo educación	Si	Si	Si	Si
Asignación excepcional adicional mensual, D.S. 016-2004-EF	Auxiliares administrativo y jurisdiccionales del Poder judicial y Ministerio Público	Si	Si	Si	Si
Asignación excepcional mensual permanente, D.L. 25697 Artículos 2º y 5º	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación diferencial-zona, D.S. 051-91-PCM, Artículo 9.b	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación familiar, D.S. 051-91-PCM, Artículo 11	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación-movilidad, D.S. 051-91-PCM, Artículo 8.a	Todos	Si	Si	Si	Si



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Bonificación-movilidad, D.S. 264-90-EF, Artículo 1º y 2º	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación personal, 051-91-PCM, Artículo 9.c	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación Zona de emergencia, D.S. 267-89-EF, Artículo 4	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación especial, D.S.E. 227-93-PCM, Artículo 2	Universidades	Si	Si	Si	Si
CAFAE, D.U. 088-01-RDR, Artículo 2 inciso e	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación-Costo de vida, D.S. 264-90-EF, Artículo 1º y 8º	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación por concepto de comedor y transporte, Decreto Legislativo 632, artículo 6	Solo salud	Si	Si	Si	Si
Asignación excepcional, D. L. 25671, artículo 4	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Asignación especial por condiciones de trabajo penitenciario, D.S. 003-2005-JUS, artículo 1 y 2.	Inpe	Si	Si	Si	Si
Bonificación diferencial, D.S. 005-90-PCM, artículo 124	Todos	Si	Si	Si	Si
Asignación excepcional	Personal en actividad médico, auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial y Ministerio Público	Si	Si	Si	Si
Bonificación especial, D.S. 019-94-PCM, artículo 1	Sector Salud y Educación	Si	Si	Si	Si
Asignación especial mensual, D.S. 044-2003, artículo 1	Universidades	Si	Si	Si	Si
Asignación especial, D.S. 045-2003-EF	Poder Judicial	Si	Si	Si	Si
Bonificación diferencial, D.L. 276, artículo 53	Todos	Si	Si	Si	Si
Incremento asignación especial, D.S. 068-2005-EF	Sector educación	Si	Si	Si	Si
Bonificación, D.U. 080-94, artículo 4	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Bonificación especial, D.S. 081-93-EF, artículo 4	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
D. S. 098-93-EF	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Incremento de asignación especial, D.S. 107-2005-EF, Artículo 2º	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Asignación extraordinaria, D.S. 172-2002-EF, artículo 1º	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Bonificación excepcional, D.S. 194-92-EF, artículo 3º	Universidades	Si	Si	Si	Si
D.S. 211-91-EF, artículo 4º	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación diferencial, D.S. 235-87-EF, artículo 1º	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación excepcional, D.S. 261-91-EF, artículo 1º	Sector educación	No	Si	Si	No
D.S. 276-91-EF, artículo 2º	Todos	Si	Si	Si	Si
Asignación excepcional, D.S. 021-92-PCM, artículo 1º	Sector educación	Si	Si	Si	Si
Bonificación especial, D.U. 011-99, artículo 1º y 4º	Todos	Si	Si	Si	Si
Asignación efectiva por labor efectiva	Sector educación	Si	Si	Si	Si



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Asignación especial, D.U. 017-2006, artículo 2º	Poder Judicial y Ministerio Público	Si	Si	Si	Si
Bonificación especial, D.U. 019-97, artículo 3º literal c)	Poder Judicial y Ministerio Público	Si	Si	Si	Si
Bonificación especial, D.U. 073-97, artículo 1º y 4º	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Bonificación especial, D.U. 090-96, artículo 1º y 6º literal a) y d)	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Asignación especial, D.U. 02-2006, artículo 10.2	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Incremento de remuneración por afiliación al SNP, Ley Nº 29142, artículo 6.2	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Asignación especial, Ley 29142, artículo 6.2	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Asignación especial, Ley 29289, Disposición Final 37º	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Asignación especial, Ley 29289, Disposición Final 40º	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Asignación especial, Ley 29289, Disposición Final 44º	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
Bonificación especial, D.U. 037-94, artículo 1 y 5) literal a) y b)	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación diferencial por riesgo, D.S. 057-86-PCM, artículo 10º	Todos	Si	Si	Si	Si
Transición para la homologación, D.S. 057-86-PCM, artículo 7º	Todos	Si	Si	Si	Si
Bonificación excepcional, D.S. 154-91-EF, artículo 2º y 4º	Sector educación	No	Si	Si	No
Incremento de remuneraciones (costo de vida 9, D.S. 154-91-EF, artículo 3º)	Sector educación	Si	Si	Si	Si
Indemnización Excepcional para las víctimas de accidentes, acto de terrorismo o narcotráfico, D.S. 051-88-PCM, artículo 1º y 4º	Todos	No	No	Si	No
Homologación de remuneraciones y beneficios, ley 25303, artículo 230	Varios sectores	Si	Si	Si	Si
D.S. 051-91-PCM artículo 12º y D.S. 069-90-EF	Todos	Si	Si	Si	Si
Fijan remuneración básica, D.U. 105-01, artículo 1º	Todos	Si	Si	Si	Si
Remuneración básica, D.S. 028-89-PCM, artículo 5º	Todos	Si	Si	Si	Si
Remuneración principal, D.S. 057-86-PCM, artículo 4º	Todos	Si	Si	Si	Si
Remuneración reunificada, D.S. 057-86-PCM, artículo 6º	Todos	Si	Si	Si	Si
Productividad diferencial, R.M. 717-2004-MINSA, artículo 4º	Sector salud	Si	Si	Si	Si
Asignación extraordinaria, D.S. 003-2005-JUS, artículo 3º	Personal del INPE	Si	Si	Si	Si
Incremento asignación especial, D.U. 012-2006	Educación	Si	Si	Si	Si

Dentro de la doctrina, se toma en cuenta distintos criterios para definir la remuneración (López 1997), sin embargo, para el presente caso, es necesario considerar quien indica que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia (López 1997); sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega, ni tampoco la denominación que se le atribuya (López 1997, p. 447). La Constitución Política del Perú garantiza el derecho a la remuneración, pues refiere que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (Constitución Política del Perú 1993).

Principio Pro Homine



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



En varios sectores de la administración pública, existen conceptos económicos que perciben los trabajadores; sin embargo, por norma expresa han sido excluidos el carácter remunerativo y pensionario, pese a que en la realidad de los hechos estos conceptos cumplen cada una de las características de la remuneración. Ante esta situación los funcionarios del área de recursos humanos de la administración pública, o inclusive los órganos jurisdiccionales cuando el problema ya se encuentra el Poder Judicial, no hacen más que aplicar el principio de legalidad; consecuentemente, todos los conceptos económicos percibidos por el trabajador, por el solo hecho de que una norma legal excluya su carácter remunerativo, éste no es considerado como remuneración, por ende no es base de cálculo para los distintos beneficios y consecuencias que genera que un concepto económico sea considerado como remuneración (Tabla 3).

Tabla 3. Exclusión del carácter remuneratorio de un concepto económico.

CONCEPTO ECONÓMICO	EXCLUSIÓN DE LA NATURALEZA REMUNERATIVA
Asignación especial mensual (personal de universidades) Decreto Supremo N° 044-2003-EF	<i>"Artículo 2.- La asignación especial, a que se refiere el artículo precedente, tendrá las siguientes características: (...) b) No tiene carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable, no se encuentra afecta a cargas sociales. Asimismo no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, o para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas".</i>
Asignación especial (personal administrativo sector educación) Decreto Supremo N° 068-2005-EF	<i>"Artículo 3.- De la Naturaleza del pago La Asignación Especial no tiene naturaleza remunerativa, ni pensionable, así como tampoco está afecta a cargas sociales. Asimismo, no constituye base de cálculo para las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N° 051-91-PCM o para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificación, asignación o entrega."</i>
Asignación especial (personal del Poder Judicial y Ministerio Público) D.U. 017-2006, artículo 2º	<i>"2.2 La Asignación Excepcional ni tiene carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable y no se encuentra afecta a cargas sociales. Asimismo, no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, o para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas; cualquier acto administrativo que disponga lo contrario será nulo de pleno derecho."</i>
Bonificación especial (varios sectores) D.U. 073-97, artículo 1º y 4º	<i>"Artículo 4.- La bonificación a que se refiere el Artículo 1 del presente Decreto de Urgencia tendrá las siguientes características: (...) c) No es base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece la Ley N° 25212, el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, o para cualquier otro tipo de remuneración, bonificación o pensión."</i>
Asignación especial (varios sectores) Ley 29142, artículo 6.2	<i>"6.2.- (...) Las Asignaciones dispuestas en los literales a), b), c), d) y f) no tienen carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable y no se encuentran afectas a cargas sociales. Asimismo, no constituyen base de cálculo para el reajuste de la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas; cualquier acto administrativo que disponga lo contrario, será nulo de pleno derecho. Estas Asignaciones, autorizadas en el presente numeral, se afectan en el Grupo Genérico de Gasto 1. Personal y Obligaciones Sociales; y 2. Obligaciones Previsionales, según corresponda."</i>



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



En principio, debemos señalar que toda relación laboral implica un acuerdo contractual, en donde ambas partes de la relación laboral (empleador y trabajador), puedan manifestar su consentimiento y voluntad (Tomaya 2016). En ese sentido el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso, en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados por el trabajador; siendo la remuneración, por consiguiente, uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (Tomaya 2016, p. 13). Dentro de la doctrina, se toma en cuenta distintos criterios para definir la remuneración (López 1997), sin embargo, para el presente caso, es necesario considerar quien indica que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia (López 1997); sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega, ni tampoco la denominación que se le atribuya (López 1997, p. 447). La Constitución Política del Perú garantiza el derecho a la remuneración, pues refiere que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (Constitución Política del Perú 1993).

CONCLUSIONES

Dentro de las relaciones laborales de la administración pública, se ha determinado que existen dos criterios de determinación de la naturaleza remunerativa, esto es, el criterio de determinación conceptual o la naturaleza jurídica de la remuneración y el criterio del principio de legalidad. El criterio dominante en la administración pública es éste último, es decir, en aplicación del principio de legalidad, la calificación normativa prima sobre la naturaleza jurídica o conceptual de aquellos. Consideramos que la calificación conceptual o naturaleza remunerativa de un concepto económico prima sobre la calificación legal, por los siguientes argumentos: i) Los conceptos económicos percibidos por el trabajador son de carácter laboral, la misma que tiene una clara vocación de tutela y protección del más débil de la relación, ii) Por aplicación del principio de la norma más favorable y principio pro homine, el C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, prima sobre todas las normas destinadas a restarle el carácter remunerativo de un concepto económico, iii) la omnipotencia del principio de primacía de la realidad en los ámbitos del derechos laboral y, vi) reconocimiento tácito por la administración pública.

AGRADECIMIENTOS

Los resultados de este informe final de tesis, están dedicados a todas aquellas personas que, de alguna forma, son parte de su culminación. Por esto agradezco a mi Asesor de Tesis, Dr. Hugo Iván Atencio Zambrano, quien a lo largo de este tiempo ha puesto a prueba sus capacidades y



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



conocimientos en el desarrollo de esta investigación el cual ha finalizado llenando todas nuestras expectativas. A mis padres quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades. A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa Universidad la cual abrió y abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

CONFLICTO DE INTERÉS

El autor de iniciales (HMCM), no tiene conflicto de interés de ninguna índole.

REFERENCIAS

Arévalo Vela, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Grijley E.I.R.L., 2008.

<https://libreriasgrijley.com/libro/introduccion-al-derecho-del-trabajo/>

Boza Pro, Guillermo. Lecciones de Derecho de Trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13844>

C100 - Convenio Sobre Igualdad de Remuneraciones. Ginebra:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100#:~:text=Convenio%20relativo%20a%20la%20igualdad,en%20vigor%3A%2023%20mayo%201953

Cahuatoccto Sandoval, Henry. El Fraude y la Simulación en la Contratación Laboral.

Lima: Grijley E.I.R.L., 2010. http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15704&shelfbrowse_itemnumber=22567

Casación N° 5539-2016 Lima. Diario Oficial El Peruano, 03 de Junio de 2019.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones>

Constitución Política del Perú. Sistema Peruano de Información Jurídica, 1993.

<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Declaración Universal de Derechos Humanos.

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 24 de Marzo de 1984.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>

Expediente N° 3007-2003-AA/TC Tacna. Buscador de Jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú, 8 de Julio de 2004.

Haro, Carranza Julio Enrique. Derecho Laboral en la Administración Pública. Lima: Ediciones Legales E.I.R.L., 2017. <https://legales.pe/producto/1644/derecho-laboral-en-la-administracion-publica>

Hernández Sampiere, Roberto. Metodología de la investigación. Cuarta edición. Mexico: MacGraw-Hill, 2010. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Ley 30057. « Ley del Servicio Civil.» Sistema Peruano de Información Jurídica, 4 de Julio de 2013. <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Sistema Peruano de Información Jurídica, 28 de Mayo de 2002.

López Basantía, Justo. El Salario. México: AIADTSSS-UNAM, 1997.

Ministerio de Economía y Finanzas. «Informe Legal N° 0524-2012-SERVIR-GPGSC.» Autoridad Nacional del Servicio Civil. 21 de Diciembre de 2012. https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2012/InformeLegal_0524-2012SERVIR-GPGSC.pdf

Miranda Hurtado, Guillermo. «Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Público.» Derecho y Sociedad PUCP, n° 23 (2004).

Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2004.



REVISTA PACHA DERECHO Y VISIONES

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN-e: 2709-9822

2023 - Vol. 4 (1), DOI: <https://doi.org/10.56036/rp.v4i1.63>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales,
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Pineda, Gonzáles Jose Alfredo. Investigación Jurídica. Puno: Pacífico, 2008.

Plá Rodríguez, Américo. Los Principio del Derecho al Trabajo. Buenos Aires: Depalma, 1998.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil. Sistema Peruano de Información Jurídica, 26 de Octubre de 2010.
<http://spij.minjus.gob.pe/Normas/textos/230110T.pdf>

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Sistema Peruano de Información Jurídica, 01 de Marzo de 1997.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00650.pdf>

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. «Decreto Supremo N° 003-97-TR.» Sistema Peruano de Información Jurídica, 27 de Marzo de 1997.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_19_97.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_19_97.pdf)

Toyama Miyagusuku, Jorge. Remuneraciones y Beneficios Sociales. Lima: Gaceta Jurídica, 2016. «www.google.com.» 05 de agosto de 2017. (último acceso: 05 de agosto de 2017). <https://www.pucp.edu.pe/profesor/jorge-toyama-miyagusuku/publicaciones/?x>

Valderrama Valderrama, Luis. Régimen Laboral de los Trabajadores Públicos en la Jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil. Lima: Gaceta Jurídica S.A., 2014.

Volmar, Pérez Ortíz. «Corte Interamericana de Derechos Humanos.» 2005.
<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>