



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**La diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 como
vulneración al derecho constitucional de la igualdad**

Autor:

Bach. Teran Chang Segundo Abel

Asesora:

Mag. Colina Moreno Mary Isabel

Para optar el título profesional de Abogado

Fecha de sustentación

12 de julio del 2024

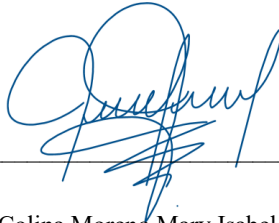
Lambayeque, 2024

Tesis: “La diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 como vulneración al derecho constitucional de la igualdad”, presentada para optar el título profesional de Abogado por:



Bach. Teran Chang Segundo Abel

Autor



Mag. Colina Moreno Mary Isabel

Asesora

Aprobado por:



Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado



Dr. VICTOR ROBERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado



Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA
Vocal del Jurado.

Agradecimiento

No dejar pasar la oportunidad de darle gracias a Dios, por la bendición de lograr un objetivo personal y por las lecciones aprendidas en la realización de la presente Tesis.

A mi tío Julio Chang por ser un apoyo incondicional durante toda mi carrera profesional de Derecho y durante varios pasajes de mi vida.

A mi querida madre por ser el soporte de toda la vida, por enseñarme a no darme por vencido nunca y por su incommensurable paciencia durante todo este proceso.

A la Mag. Mary Isabel Colina Moreno no solo por haberme impartido sus enseñanzas en las aulas de mi querida Facultad de Derecho; sino también, por haber estado siempre atenta a cualquier consulta respecto a la presente Tesis.

A la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, en especial al personal del Tercer Juzgado de Paz Letrado de la Ciudad de Jaén y al Magistrado Juan José Herrera Sánchez, por brindarme su confianza en el trabajo y permitir pueda desarrollarme laboral, intelectual y académicamente.

A los catedráticos que fueron parte de mi desarrollo académico en mi etapa universitaria.

Y por último, a toda persona que haya sido partícipe de manera incondicional en la realización de la presente Tesis.

Dedicatoria

Dedicar la presente tesis a mi amada madre Nancy Chang, a mis hermanos Ricardo y Marialejandra futuro Ingeniero y Médica respectivamente, a mi querido hermano André y a mi tío Julio Chang.

IN MEMORIAM

De mi abuela Graciela Carlos, sé que estas presente en cada momento de mi vida, un beso al cielo. Y de mi fiel amigo Lucky, siempre te extrañaremos.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN

A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 57-2024-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADO de: **Segundo Abel Teran Chang**.
Siendo las 4:00 p.m. del día viernes 12 de julio del 2024 se reunieron en la Sala de simulación de audiencias 1 de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**LA DIFERENCIA REMUNERATIVA ENTRE EL RÉGIMEN CAS Y EL 728 COMO VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA IGUALDAD**", designados por Resolución N° 244-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 12 de junio del 2023, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO : Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO.
VOCAL : Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA

La tesis fue asesorada por Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO, nombrada por Resolución 244-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 12 de junio del 2023.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución 420-2024-FDCP-VIRTUAL de fecha 8 de julio del 2024.

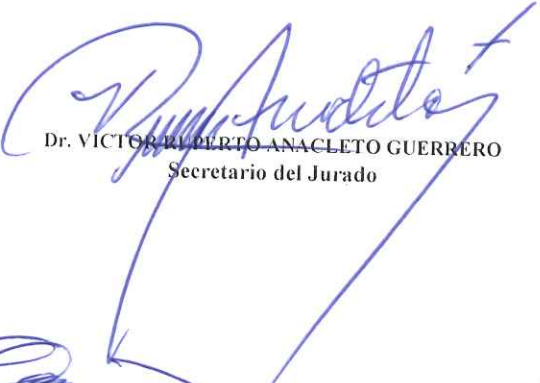
La tesis fue presentada y sustentada por el bachiller **Segundo Abel Teran Chang** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADO con la nota de 17 (DIECISIETE) en la escala vigesimal, mención de BUENO.


Por lo que queda APTO para obtener el Título Profesional de ABOGADO, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 5:18 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, viernes 12 de julio del 2024


Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado


Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado

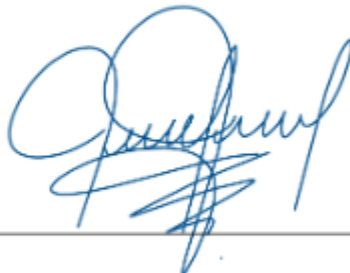

Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO, Asesora del tesista: SEGUNDO ABEL TERAN CHANG, luego de la revisión exhaustiva de su Tesis titulada "*La diferencia remunerativa entre el régimen CAS y 728 como vulneración al derecho constitucional de la Igualdad*", constado que la misma tiene un índice de similitud de 6 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, Mayo del 2024.



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA



Bach. Teran Chang Segundo Abel
DNI 48521373
Autor

La diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 como vulneración al derecho constitucional de la igualdad

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

4

Jaime Gomez Valverde. "Aspectos sociales de la jornada laboral y el despido sin causa justificada. Constitución de 1979 y constitución de 1993 del Perú", Società e diritti, 2023

Publicación

<1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

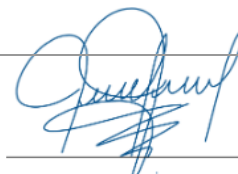
<1%

7

virtual.urbe.edu

Fuente de Internet

<1%



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA

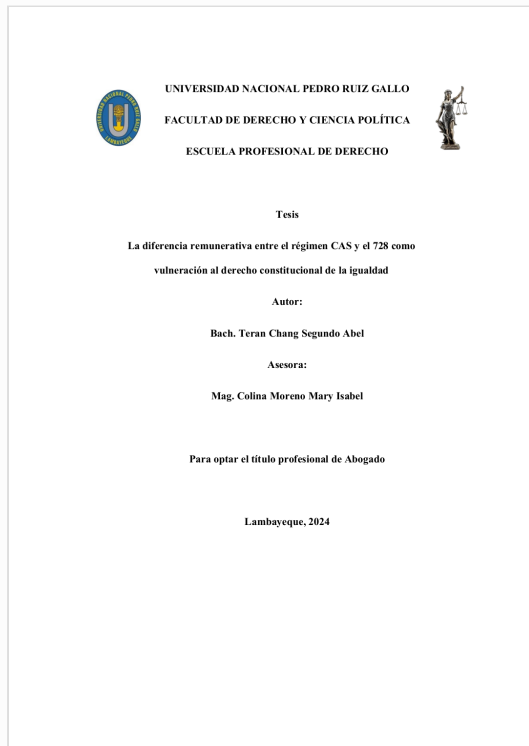


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Segundo Abel Teran Chang
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: La diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 co...
Nombre del archivo: TESIS_TERAN_CHANG_SEGUNDO_ABEL.docx
Tamaño del archivo: 1,007.18K
Total páginas: 91
Total de palabras: 16,568
Total de caracteres: 89,682
Fecha de entrega: 07-may.-2024 09:43a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2373335234




Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA

Índice general

Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Índice general	v
Índice de tablas.....	ix
Índice de ilustraciones	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	13
Capítulo I.....	17
Diseño teórico	17
1.1. Antecedentes	17
1.2. Bases teóricas	19
1.2.1. Las diferencias remunerativas entre regímenes laborales	19
1.2.2. El derecho a la igualdad	25
1.3. Bases conceptuales	31
1.3.1. Remuneración.....	31
1.3.2. Régimen laboral	31
1.3.3. Contrato Administrativo de Servicio.....	32

1.3.4. Productividad	32
1.3.5. Competitividad	33
1.3.6. Vulneración	33
1.3.7. Igualdad	33
1.3.8. Equidad.....	34
1.3.9. Principios laborales	34
1.3.10. Derecho Laboral	35
Capítulo II	36
Diseño metodológico.....	36
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	36
2.2. Población y muestra	38
2.3. Técnicas, instrumentos	39
2.3.1. Las técnicas de estudio	40
2.3.1.1. Técnica de análisis de documentos	40
2.3.1.2. Técnica de análisis de documentos administrativos....	40
2.3.2. Instrumentos	41
2.3.2.1. Ficha bibliográfica.....	41
2.3.2.2. Guía de análisis de documentos administrativos.....	41
Capítulo III	42
Resultados	42
3.1. Resultados del análisis sobre la muestra	42

Capítulo IV	46
Discusión de resultados	46
4.1. Discusión de los antecedentes	46
4.2. Discusión sobre los objetivos específicos	53
4.2.1. Discusión del objetivo específico: Desarrollar dogmáticamente los fundamentos jurídicos que justifican la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 en la legislación peruana	53
4.2.2. Discusión del objetivo específico: Estudiar el contenido esencial del derecho a la igualdad para establecer los niveles de vulneración.....	60
4.2.3. Discusión sobre el objetivo específico: Analizar la realidad laboral en el distrito judicial de Lambayeque sobre la diferenciación remunerativa para verificar la vulneración del derecho a la igualdad	66
4.2.4. Discusión sobre el objetivo específico: Proponer una modificación legislativa que proyecte equidad en el tratamiento remunerativo para establecer el equilibrio en función al derecho a la igualdad.....	69
Conclusiones	78
Conclusión general	78
Conclusiones específicas.....	78

Recomendaciones.....	81
Referencias	83
Anexos.....	89
Trámite para solicitar información sobre la muestra.....	89

Índice de tablas

Tabla 1: tabla de información de remuneraciones según la modalidad de trabajo en el Poder Judicial	43
Tabla 2: Cuadro comparativo entre categorías laborales y sus correspondientes remuneraciones.	44

Índice de ilustraciones

Ilustración 1: Representación gráfica del resultado obtenido al comparar entre las categorías laborales y sus correspondientes remuneraciones.	44
---	----

Resumen

El estudio que se desarrolla en esta tesis hace referencia a una situación que obedece a ciertas diferencias que se presentan en la realidad laboral, sobre todo en función a la que ocupa a los regímenes laborales, de acuerdo con ello se ha observado la característica de diferencia remunerativa que sale del marco de lo justo, la misma que se produce entre el régimen CAS y el 728. La característica problemática que produce esta diferenciación se percibe como vulneración al derecho constitucional de la igualdad, en tanto que las condiciones en las que se presentan ambos trabajadores son las mismas en cuanto a labores desarrolladas, el tiempo empleado y la dedicación que se muestra.

El análisis que se ha desarrollado obedece a la necesidad de mostrar que existe el sentido de desigualdad en la remuneración por lo mismo que aplicando el método de la observación no participante, se han revisado las planillas en el contexto laboral del Poder Judicial, específicamente sobre las planillas de remuneración de los trabajadores bajo el régimen Cas y 728 durante el año 2023 en la Sub Sede Cutervo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. El resultado obtenido permite verificar la existencia de alteración al principio de igualdad lo que se concibe como vulneración de derechos. En base a estos resultados se plantea el acondicionamiento de las reglas que describen la existencia de ambos regímenes, ello con la intención de equiparar la condición remunerativa que la convierta en proporcional.

Palabras clave: Diferencia remunerativa, CAS, Régimen 728, Vulneración, Igualdad.

Abstract

The study that is developed in this thesis refers to a situation that is due to certain differences that arise in the labor reality, especially depending on what occupies the labor regimes, according to this the characteristic of difference has been observed. remuneration that leaves the framework of what is fair, the same that occurs between the CAS regime and the 728. The problematic characteristic that produces this differentiation is perceived as a violation of the constitutional right of equality, while the conditions in which they are presented Both workers are the same in terms of tasks performed, time spent and dedication shown.

The analysis that has been developed is due to the need to show that there is a sense of inequality in remuneration for the same reason that by applying the non-participant observation method, the payrolls have been reviewed in the labor context of the Judiciary, specifically on the workers' remuneration sheets under the Cas and 728 regime during the year 2023 at the Cutervo sub-headquarters of the Superior Court of Justice of Lambayeque. The result obtained allows us to verify the existence of alteration to the principle of equality, which is conceived as a violation of rights. Based on these results, the conditioning of the rules that describe the existence of both regimes is proposed, with the intention of equalizing the remuneration condition that makes it proportional.

Keywords: Remunerative difference, CAS, Regime 728, Violation,Equality.

Introducción

Esta investigación se ha consignado bajo el título de: “La diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 como vulneración al derecho constitucional de la igualdad”, la cual se ha desarrollado en función a lo que se observa en el ámbito laboral, específicamente respecto a la contemplación legislativa de los regímenes laborales, existen diferencias sobre la condición tanto de derechos laborales atribuidos a cada uno de ellos, así como en lo referente a la remuneración que le corresponde como retribución del desempeño en el trabajo asignado. En tal circunstancia se verifica además la participación de condiciones equiparables en las labores encargadas y los resultados obtenidos por los trabajadores de ambos regímenes, así pues, esto debería entrañar una contemplación legislativa que opere en función a la igualdad establecida constitucionalmente.

Sin duda alguna, el requisito para esta equidad constitucional precisa de la existencia de diferenciaciones, pero las mismas deberán estar justificadas debido a condiciones que eviten la vulneración de derechos; tal es el caso de la estructura normativa que da prioridad al derecho a la vida relacionado con la subsistencia del ser humano para lo que se precisa de condiciones económicas vinculadas con la remuneración que se obtiene por el trabajo desempeñado. Por ello es que se plantea la justificación de equidad en el tratamiento remunerativo a fin de establecer un lineamiento

equitativo que evite la vulneración del derecho a la igualdad entre los trabajadores de ambos regímenes.

Por lo mismo que esta investigación se proyecta sobre el análisis de la realidad laboral en el distrito judicial de Lambayeque, a fin de reconocer la manera en que se está tratando la condición remunerativa tanto para el régimen CAS así como para los contratados bajo la modalidad del D.L. 728, con la intención de reconocer los factores que propician dicha diferenciación y establecer un lineamiento de solución al problema identificado.

Se cuestiona: ¿De qué manera la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 genera Vulneración al derecho constitucional de la igualdad?, se plantea como respuesta a dicha pregunta la hipótesis: La diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 se convierte en una situación discriminatoria injustificada por lo que vulnera el derecho constitucional de la igualdad.

El interés por desarrollar esta investigación parte de la observación de la realidad laboral que se experimenta en las instituciones públicas, lo cual se presenta como una situación irregular en el ámbito de las remuneraciones; este aspecto puntual es el que se convierte en la justificación, es decir, muestra la razón por la que se pretende establecer el análisis de esta situación desigualitaria en al ámbito remunerativo.

Tal situación se percibe de forma puntual entre los regímenes CAS comparado con la condición remunerativa del régimen 728, que para el caso observado en la esfera laboral del sistema de justicia en específico el distrito judicial de Lambayeque, análisis que se plantea para reconocer si en efecto existen las condiciones jurídicas y hasta sociales que justificarían una diferencia en el campo salarial. Tendrá que observarse además la frecuencia de cambios producidos respecto a tal situación, en tanto que las mejoras salariales implican modificaciones destinadas al equilibrio, para saber si es que la configuración de los regímenes sería lo que está propiciando diferencias innecesarias por carecer de fundamento.

El nivel de importancia que adquiere esta propuesta académica se vincula con el resultado que se proyecta obtener, esto es con la propuesta de equilibrio que se espera alcanzar con un tratamiento igualitario entre los regímenes laborales del CAS y los del régimen 728. Resultado que se entiende traerá un beneficio no solo para los trabajadores que se encuentren laborando bajo tal o cual modalidad, sino también para la sociedad en tanto que se convierte en un paso más para lograr la armonía social que se espera en el ámbito laboral como parte integrante del desarrollo en comunidad

Se debe indicar que en base a la problemática descrita y justificada se construye la meta principal de la investigación que es determinar de qué manera la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 genera

Vulneración al derecho constitucional de la igualdad. También se ha considerado la creación de metas que tienen sentido más específico como son: Desarrollar dogmáticamente los fundamentos jurídicos que justifican la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 en la legislación peruana; Estudiar el contenido esencial del derecho a la igualdad para establecer los niveles de vulneración; Analizar la realidad laboral en el distrito judicial de Lambayeque sobre la diferenciación remunerativa para verificar la vulneración del derecho a la igualdad; Proponer una modificación legislativa que proyecte equidad en el tratamiento remunerativo para establecer el equilibrio en función al derecho a la igualdad.

Es en base a esta marcación de metas que se ha logrado incorporar material que se involucra con el planteamiento de esta investigación lo cual va desde el ámbito teórico hasta la observación de la realidad, ello permitió el establecimiento de la discusión sobre tales contenidos; siendo así el resultado de esta evaluación se ha proyectado como un elemento construido en función a las posturas que se adquieren respecto de cada una de las metas específicas, esto conduce a la determinación oficial o general que se contrasta con la hipótesis inicial a fin de resolver su nivel de corroboración.

El autor.

Capítulo I

Diseño teórico

1.1. Antecedentes

Esta investigación se vincula con el primer antecedente tomado de la tesis que ejecutó Renán Pavel Flores Buendía (2017) cuyo título es “La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público”, presentada a la Pontificia Universidad Católica del Perú para obtener el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social, de cuyo trabajo se recoge la siguiente conclusión.

“En el empleo público, lo normal es que la remuneración se encuentre previamente definida en los documentos de gestión, existiendo un monto remunerativo para cada puesto de trabajo. La remuneración excepcionalmente considera las características especiales de los servidores públicos. En tal caso, esta situación debe estar contenida en la política remunerativa de la entidad”. (Flores, 2017, pág. 27)

Es necesario también considerar la tesis de Santiago Víctor Mattos Carhuapoma (2023) que lleva por título “Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública”, presentada a la Universidad Continental para obtener el título profesional de Abogado, de cuyas conclusiones se extrae la siguiente.

“Con la coexistencia de los distintos regímenes laborales en la administración pública, se afecta al principio de igualdad laboral, referido a las remuneraciones y otros derechos conexos, como el pago de la compensación por tiempo de servicios, el derecho de sindicalización, y el pago de las gratificaciones”. (Mattos, 2023, pág. 79)

Además, se ha de tener en cuenta la tesis de Mario Francisco Fernández Vertiz (2019) que se titula “Fundamentos jurídicos para justificar objetiva y razonablemente el trato remunerativo diferenciado” presentado a la Universidad Privada Antenor Orrego, para obtener el grado de Doctor en Derecho Constitucional, de la cual se toma la siguiente indicación.

“El Convenio 100 de la OIT admite el hecho de la existencia de diferencia de salarios entre personas que realizan el mismo trabajo, pero remarcando que las diferencias jamás deben sustentarse en diferencia de sexo, sino fundado en justificaciones permitidas como capacidades, factores académicos; por lo que debe promoverse evaluaciones objetivas”. (Fernández, 2019, pág. 77)

Por último se debe considerar la tesis de Luis Alberto Vargas Reyes (2018) la cual ha sido titulada como “Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017”, presentada a la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título profesional de Abogado, de la cual se toma la siguiente conclusión.

“Como tercera conclusión se ha establecido que no existe una causa razonable u objetiva que fundamente el trato diferenciado que tienen los trabajadores CAS frente a otros trabajadores del Estado, ya que contraviene con lo señalado el artículo 23° de la Constitución del Estado, al limitar el ejercicio de sus derechos constitucionales, y rebajar su dignidad expresada inestabilidad laboral”. (Vargas, 2018, pág. 119)

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Las diferencias remunerativas entre regímenes laborales

Es primordial entender que la realidad de los derechos laborales en el Perú no es lo sustancialmente igualitaria en diversos aspectos, se entiende que las condiciones diversas en las que se han generado los vínculos entre trabajador y empleador se convierten en las principales causas de distorsión de la igualdad que se supone debería existir entre los sujetos que desarrollan una determinada labor y los derechos que se le atribuyen por tal condición.

Esta conjetura sobre la disparidad de condiciones entre los trabajadores se debe a la existencia de variadas formas de contratar, ello en tanto existe un concepto sobre el cual se erigen las distinciones, lo que se entiende por régimen laboral, el cual se entiende como un grupo de reglas y disposiciones normativas que moldean y orientan la conducción de las relaciones laborales entre el empleador y sus empleados. Aquí se detallan los derechos y obligaciones de ambas partes abordando aspectos como la

jornada laboral, remuneración, condiciones laborales, beneficios sociales y otros. En nuestro país existen tipos de regímenes laborales el “ordinario” y los regímenes especiales; el régimen común se encuentra en el marco del TUO de la ley de productividad y competitividad Laboral de aplicación a las actividades del sector privado. (Morales, 2021)

Tal cual se muestra existen diversas condiciones cada una particular respecto a la otra, lo cual también crea diferencias en un elemento específico, el cual se traslada sobre la razón de ser de la remuneración; siendo esta de carácter retributivo sobre el sentido del trabajo en tanto debe ser compensado, es lógico pensar que deben existir ciertas distinciones puesto que las acciones desarrolladas como trabajo no siempre son las mismas.

Por ello debe tenerse en claro que estas compensaciones son pagos de carácter monetario que de manera excepcional podría generarse o entregarse en especie, compensación que reciben los trabajadores por sus servicios prestados de manera efectiva a su empleador, este pago incluye toda forma o denominación salvo prohibición por norma de manera expresa. La Organización Internacional del Trabajo, en su convenio número 95, asume a la remuneración como sinónimo de salario o ganancia, valuada en dinero en efectivo y fijada por el acuerdo entre ambas partes, empleador y empleado o establecida por ley, en estricto respeto de un contrato laboral

previamente establecido ya sea de manera verbal o escrita. (Organización Internacional del Trabajo, 1949)

Bajo el entendido caso que se plantea en esta investigación se han de considerar aspectos sustanciales que generen una diferenciación justificada para el caso de las remuneraciones que se establecen a nivel de las diferentes modalidades de contratación; es así que se han considerado doctrinariamente pautas que permitan establecer un marco de diferenciación con validez justificante, lo cual indica que “Para determinar si una diferencia salarial constituye una discriminación vedada, deben verificarse tres elementos esenciales (i) un acto; (ii) un motivo o razón; y, (iii) un resultado”. (Blume, 2011, pág. 235)

Sin duda alguna deben existir parámetros para la determinación de ciertas diferencias en el monto que representa la remuneración, pero ello debe realizarse con el mayor cuidado posible en tanto se corre el riesgo de caer en actos de discriminación. El conocimiento adecuado de la normativa constitucional representa un factor de apoyo, puesto que “En primer término, se destaca el desconocimiento del contenido del derecho fundamental de no discriminación remunerativa (...), y que es el de igual remuneración por trabajo de igual valor, y que se manifiesta tanto en la comunidad jurídica como política, ignorando por consiguiente múltiples

manifestaciones de la discriminación remunerativa, tanto directa como indirecta”. (Rojas, 2020, pág. 161)

Esta situación identificada como problema por la investigación ha tenido una justificación o la indicación del punto de vista que muestra el máximo intérprete de la constitucionalidad, lo cual se enfoca en la justificación del trato que se identifica como diferente para el caso de los trabajadores que han sido contratados administrativamente para el desarrollo de servicios (CAS), en tanto que este último tiene una connotación jurídica que de por sí surge diferenciada respecto a otro tipo de régimen laboral en el campo público y privado, en virtud de ello no se puede entender como un mecanismo sistemático independiente para la contratación de labores del mismo tipo de independencia. Señala además que esta indicación no representa una razón para generar tratos diferenciados en tanto la propia ley de manera taxativa no lo haya generado (Sindicato de Trabajadores sujetos a Contrato Administrativo de Servicios del Proyecto Especial Chavimochic contra la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2012).

De lo que se trata es discutir sobre el efecto de vulneración que se puede generar en razón de las acciones injustificadas por parte del Estado en la administración pública, es así que se reconoce la existencia de la diferenciación salarial, la cual alcanza a expresarse en función a los regímenes que se han creado para distinguir las funciones laborales

inmersas en la actividad que desarrolla el servidor público. Se puede apreciar tal vez no como justificación sino como la existencia de factores que estarían promoviendo esta distinción del pago que se percibe por el ejercicio laboral, que en primer lugar dependerá de la entidad de carácter público donde se ejecuta la actividad, que en este campo por lo general estarán mejor remunerados aquellos que laboran en entidades reguladoras así como en los organismos ejecutores; otro factor a considerar sería la forma en que se manifiesta en el Estado el acceso al trabajo que genera diferenciación que se aplica al campo del régimen de la carrera administrativa que hace la diferenciación en tanto que la manera de acceder a estos puestos es distinta y de mayor filtro por lo que se precisa de un mejor salario; este tipo de elementos que se identifican como generadores de la diferenciación son los que deben ser materia de evaluación en el campo de la constitucionalidad (Cieza, 2011).

En función a la realidad laboral ya mostrada y las condiciones normativas existentes se puede hablar de la existencia de escalas salariales creadas en el sector público, tal escala es posible definir como una estructura dentro de cada institución de carácter público destinada a la vincular los puestos de trabajo y los rangos remunerativos en función al nivel cuantitativo del pago. Esta distribución o escala es aprobada por la propia institución pública las mismas que tienen la potestad para contratar bajo lo indicado por el D. L. 728 así como también en función al D. L. 1057, tal escala se proyecta en tanto que ambos regímenes no se encuentran en el

ámbito de sistema único para la remuneración. Es así como se generan en cada institución el grupo ocupacional así como los niveles de la remuneración que les corresponde a cada servidor que se encuentra contratado bajo cualquiera de estos dos regímenes, es así que ello termina siendo vinculado con la condición presupuestal lo cual indica límites máximos y mínimos para el establecimiento de la remuneración en cada grupo de trabajo, que también puede ser constituido como una cantidad de remuneración única, lo que invita al razonamiento de que se trataría de la voluntad institucional (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

La connotación jurídica de la diferenciación remunerativa en base a las escalas como se ha indicado siempre estará vinculada a las condiciones en las que se presenta la situación de la entidad pública, relacionado ello siempre con el presupuesto y la identificación del factor de acceso al trabajo, ha de señalarse también que además de la diferencia respecto al pago que mensualmente recibe el servidor público, existe un efecto sobre los beneficios que le corresponden en función al régimen en el que se desempeña, esto se puede entender como una cuestión razonable que objetivamente estaría justificando la diferencia en la remuneración, puesto que este efecto colateral sobre los beneficios también se vincularía con el factor de acceso al trabajo, vale decir las condiciones bajo las cuales alcanzó el puesto o cargo (León, Bonilla, & Cruz, 2016).

1.2.2. El derecho a la igualdad

El tratamiento de los derechos en el ordenamiento jurídico siempre está basado en reglas generales como son los principios que emanan de los derechos humanos e inspiran el ordenamiento jurídico interno de cada país como en el caso peruano, en los cuales existen diversidad de reglas ideales y superiores en las que se basa la protección de la dignidad del ser humano, es así que entre ello se tiene a la igualdad, que al igual que los demás se condiciona en razón de la situación que brinda la cultura de cada país pues de allí surge su condición y en tal entorno se aplica. La actuación de los principios en este caso la igualdad en tanto regla *ut supra* es la de control sobre el resto del ordenamiento jurídico promoviendo la condición recíproca del vínculo entre los sujetos de derecho y el Estado mismo (Chanamé, 2018).

La existencia de igualdad en el desarrollo de las reglas nacionales implica la existencia también de diferenciaciones, lo cual forma parte de la aplicación del mismo principio, esta acción requiere sin duda de la aplicación de pautas o razonamientos previos que justifiquen tal distinción entre sujetos o sus condiciones, lo cual conduce a la especificación legislativa. La principal razón que se identifica en función al control de este principio constitucional es la que se refiere al vínculo entre la igualdad y la oportunidad, lo que es equivalente a la diferencia entre los sexos que se

reconoce socialmente como un problema acaecido entre varones y mujeres, lo cual se percibe más como una condición ontológica antes que problemática social. Esto invita al razonamiento de una necesidad más que de equilibrio exacto entre las condiciones que le corresponden a uno u otro más bien a la dosificación adecuada de la diferenciación, es decir de las pautas o características que se detallan en cada uno de los géneros y las oportunidades y condiciones que corresponde ser atendida en el ámbito del derecho laboral como es el caso estudiado (Pacheco, 2012).

La igualdad como principal elemento de análisis en el ámbito de los derechos que le corresponden a los trabajadores se presenta como un elemento guía tanto para la construcción de las reglas, así como para la aplicación de estas, lo cual conduce a la idea de que se trata del control de la acción estatal respecto al control del poder que tiene sobre la actividad privada y pública. Esta consideración resulta de importancia en tanto que se trata de la manifestación de los derechos particulares del ser en lo que respecta a la misma condición de oportunidades en función al trato que se recibe la característica de trato “Pro Persona” que se orienta hacia el régimen de la “cultura de paz” que se debe observar en el entorno del trabajo que conduzca al resultado de ambientes laborales con acceso al a garantía de bienestar general y sobre todo la salud mental (Vásquez & Vásquez, 2022).

La realidad laboral en el Perú se aprecia bajo un esquema de variados regímenes que de por sí deja abierta la posibilidad para la existencia de diferencias a nivel laboral, lo cual se plantea como un problema para el desarrollo de las actividades que permiten la evolución de la sociedad, en tanto no se pueden dar de manera coherente a la necesidad de la sociedad. Es así como la evaluación de tal realidad muestra que “(...) viene generando una gran desigualdad entre profesionales en sus remuneraciones, incentivos y beneficios; y una influencia negativa en su estado emocional; y por el otro, el mérito, la capacitación, evaluación, rendimiento laboral y transparencia son aplicados también de manera diferente según lo dispuesto en las citadas normas y la ley del servicio civil”. (Linares, 2023, pág. 38)

Respecto al contenido esencial que representa la igualdad como derecho en función a su alcance jurídico de lo que representa la igualdad ante la ley se tendrán en cuenta un par de elementos que resultan de carácter primordial, primero la igualdad en la ley o de la ley, la misma que supone la existencia de límites establecidos de manera previa en la normativa de la Constitución para restringir la acción de quien legisla, ello en tanto sea necesario como control constitucional. Esto último quiere decir que el legislador tendrá limitaciones en tanto rasgos generales de la actuación legislativa respecto a la aprobación de reglas que contravengan a través de sus contenidos con el principio de igualdad en el tratamiento que se debe

otorgar a cada una de las personas así como en la perspectiva de grupo social (Eguiguren, 1997).

El sentido de la igualdad ante la ley debe asumirse bajo la interpretación que hace referencia a “la aplicación de la ley conforme a la ley”, ello según lo indica Kelsen, puesto que se trataría de la forma de aplicar correcta y regularmente lo dispuesto en esquema legal, fuera de cualquier tipo de distinción o supuesto caso en el que se pueda poner fuera del contexto de la ley a dicho análisis. Es posible indicar en función a ello que la pauta de igualdad que supone la regla terminaría rompiéndose si es que las leyes en tanto no tener ese carácter general deja de contener la condición de igualdad, es posible que deje de tener dicho carácter si es que en su aplicación de dicha regla general carezca de ese carácter o efecto, puesto que se estaría abstrayendo a los sujetos con afectación específica (Rodriguez & Fernández, 1986).

Volviendo a la idea del contenido esencial del principio de igualdad asumido en tanto igualdad de carácter formal ante la ley, ha tenido una ampliación hacia el sentido de cierta condición sustancial que corresponde a la igualdad, es en virtud a ello que puede distinguirse diferencia sobre la condición de igualdad formal que se refiere al tratamiento y aplicación igualitaria de la ley para todos los ciudadano, lo cual se distingue de la igualdad material o sustancial que se traslada a la condición obligatoria de la

regla para atender en su contenido las condiciones que propicien condiciones igualitarias así como la oportunidad que debe darse por igual a todos los sujetos (Eguiguren, 1997).

Es importante considerar el hecho de que la igualdad que se ha entendido como un principio que se origina como base del derecho a la igualdad en función a la determinación constitucional que le da origen como una garantía, es por ello que se comprende ambos conceptos en la jurisprudencia nacional, es así que la condición de “principio- derecho de igualdad”, hace mención a que debe ser reconocido bajo la condición de acciones legislativas que debe seguir el ordenamiento jurídico en razón de las políticas públicas y su ejecución, para lo que se precisa de una interpretación en la judicatura en función a la objetividad de las reglas (Landa, 2021).

En base al derecho a la igualdad y su condición evolutiva puede apreciarse que se ha constituido como una cuestión exigible en la construcción del ordenamiento jurídico y que se ejecuta con directa vinculación al concepto de justicia y la necesidad social de desarrollo en general. Pese a ello, esta igualdad resulta tener un tinte de complejidad destinada a controlar la manera en que se accede a la justicia en tanto sistema ahora hace participar cierta premisa que conduce a la observación de un previo desarrollo que es necesario para cumplir las obligaciones

sociales, esto último es lo que puede ser vinculado con el aspecto de la igualdad necesaria en el ámbito laboral (Zuta, 2019).

Según lo que se indica es posible establecer una condición de equilibrio en función a lo que la política pública se orienta a regular, para ello debe tenerse en consideración lo planteado como la justicia en el salario establecido para que sea equitativo en sus efectos. Estos criterios se han creado como una cuestión de equidad interna, así como la equidad externa, siendo la primera la que se refiere a la justicia vinculada con la retribución siguiendo el esquema de justicia distributiva, esto es que debe existir vínculo equitativo entre el esfuerzo prestado y la compensación o pagos que recibe por tal razón lo cual debe ser igualitario o equitativo con el pago de otros sujetos que no reúnan las características necesarias. Entre tanto se tiene a la condición externa de la equidad que observa la justicia en función a lo que otras entidades cancela como pago por las prestaciones de igual condición, lo cual dependerá de las condiciones que imponga la empresa para la que se trabaja. Vale decir que esta función de control externo controla que el pago de un trabajador no tenga diferencias excesivas o injustas respecto a lo que se acostumbra a pagar en otras entidades de acuerdo a las reglas del mercado (Zuta, 2019).

1.3. Bases conceptuales

1.3.1. Remuneración

La remuneración es todo pago dinerario o por excepción en especie, que reciben los trabajadores por sus servicios prestados de manera efectiva a su empleador, este pago incluye toda forma o denominación salvo prohibición por norma de manera expresa.

La Organización Internacional del Trabajo, en su convenio número 95, asume a la remuneración como sinónimo de salario o ganancia, valuada en dinero en efectivo y fijada por el acuerdo entre ambas partes, empleador y empleado o establecida por ley, en estricto respeto de un contrato laboral previamente establecido ya sea de manera verbal o escrita. (Organización Internacional del Trabajo, 1949)

1.3.2. Régimen laboral

Es el conjunto de reglas y disposiciones normativas que moldean y orientan la conducción de las relaciones laborales entre el empleador y sus empleados. Aquí se detallan los derechos y obligaciones de ambas partes abordando aspectos como la jornada laboral, remuneración, condiciones laborales, beneficios sociales y otros. En nuestro país existen tipos de regímenes laborales el “ordinario” y los regímenes especiales; el régimen común se encuentra en el marco del TUO de la ley de productividad y competitividad Laboral de aplicación a las actividades del sector privado. (Morales, 2021)

1.3.3. Contrato Administrativo de Servicio

Es parte del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), creada en el año 2008, regulada por el Decreto Legislativo N° 1057, es precisamente en el artículo tercero de la mencionada norma donde encontramos una definición precisa del contrato administrativo de servicios, entendiéndolo como una modalidad especial de contratación propia del derecho administrativo y exclusiva del estado, no se encuentra sujeto a la ley de bases de la carrera administrativa. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo , 2008) (Autoridad nacional del servicio civil - SERVIR, 2017)

1.3.4. Productividad

La productividad se define como la proporción que existe entre la cantidad total producida y los insumos empleados para lograr ese nivel de producción; es básicamente la relación entre lo que se produce y lo que se requiere para producirlo. Se comprende como el proceso mediante el cual los insumos de producción son aprovechados en la creación de bienes y servicios que cumplen con las demandas de la sociedad, señalando que constituye un factor clave para las empresas debido a que la competitividad de los bienes y servicios depende de su capacidad para ser producidos bajo estándares de alta eficiencia. (Fontalvo Herrera, De la hoz Granadillo, & Morelos Gómez, 2018) (Medina Fernández de Soto, 2010)

1.3.5. Competitividad

Es la capacidad de competir en el ámbito empresarial Michael Porter enunciaba que la competitividad es la capacidad que tienen las entidades comerciales para generar y vender sus productos en mejores condiciones de costo, calidad y oportunidad que sus competidoras. Para Ivancevich y Lorenzi es una forma de medida en que las naciones producen bienes y superan a los mercados internacionales mejorando la renta de sus ciudadanos. (Labarca, 2007)

1.3.6. Vulneración

Proveniente del Latín *vulneratio* que significa herida o lesión, puede entenderse como la acción o el efecto de vulnerar, lesionar, transgredir quebrantar, en su acepción en el mundo jurídico podríamos hablar de la vulneración de ciertos derechos. En adición a ello la vulneración es el daño consumado posterior a la vulnerabilidad que sería el daño potencial al que están expuestos ciertas personas. (Kottow , 2012)

1.3.7. Igualdad

Este término es entendido como un ideal como un principio de las normas positivas al momento de su aplicación, por ello se habla de la igualdad ante la ley donde todos las aplicaciones de las leyes a los integrantes del grupo social no ejerce ningún tipo de distinción en tanto

tenemos similares características reconociéndonos los mismos derechos y oportunidades, sin distinción por ideas políticas, credos, razas y patrimonio. (Ossorio, 2012)

1.3.8. Equidad

La equidad en términos breves puede ser entendida como “dar a cada uno lo que corresponde”, Bryan Barry prescribía que se alcanzaría la equidad cuando se trate a los iguales por igual y que los desiguales sean tratados de forma desigual, dándole un sentido jurídico podría ser reconocer los derechos de las personas y a su vez conocer y hacer cumplir sus obligaciones o sanciones producto de sus actos, se considera como una directriz para la aplicación justa de las normas. (Patiño y Souza, 2010)

1.3.9. Principios laborales

Los principios laborales pueden ser entendidos como las reglas rectoras que sirven de parámetros al momento de elaborar normas de índole laboral, son fuente de inspiración directa o indirecta al momento de resolver controversias, mediante su interpretación, aplicación o integración normativa.

Para Américo Plá Rodríguez los principios laborales son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la génesis de nuevas normas, sirven de brújula en la interpretación de las

leyes ya existentes y resuelven los casos sin precedente. (Plá Rodríguez , 1998) (Marcenaro Fers, 2009)

1.3.10. Derecho Laboral

Para Julio Martínez Vivot el derecho laboral se puede definir como la serie de principios y normas positivizadas que regulan la relación establecida entre el empleador y el empleado, la actividad que realiza el empleado de manera subordinada a su empleador debe ser debidamente retribuida. (Martinez Vivot, 1988)

Capítulo II

Diseño metodológico

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

Teniendo en cuenta las posibilidades metodológicas respecto al diseño de contrastación para las investigaciones científicas, es necesario tener en cuenta la existencia de diseños experimentales, así como también la opción de los diseños no experimentales. Para esta tesis se ha considerado apropiado tomar este último tipo de diseño el mismo que permite realizar una observación sobre la realidad de manera que no se modifiquen las condiciones o la estructura de la situación a observar (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág.).

Lo señalado implica que la observación de esta tesis al referirse a las condiciones en que se ha establecido la remuneración dentro de una misma institución permite ver diferencias las cuales se verifican con la intención de encontrar las justificaciones legales que fundamentan dicho tratamiento. Lo observado se diseña desde una perspectiva de interpretación de acuerdo con el principio de igualdad que se presume debe estar contenido en el ordenamiento jurídico y tener como reflejo en su aplicación.

Es de acuerdo a lo estructurado como diseño de contrastación no experimental que se muestra una secuencia de actos académicos que han permitido dar inicio a la investigación partiendo de la meta principal que es: Determinar de qué manera la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 genera Vulneración al derecho constitucional de la igualdad. Esto al basarse en las variables que en tanto conceptos descriptivos del origen y la consecuencia del problema, han permitido también el diseño de las metas específicas que son: Desarrollar dogmáticamente los fundamentos jurídicos que justifican la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 en la legislación peruana; Estudiar el contenido esencial del derecho a la igualdad para establecer los niveles de vulneración; Analizar la realidad laboral en el distrito judicial de Lambayeque sobre la diferenciación remunerativa para verificar la vulneración del derecho a la igualdad; Proponer una modificación legislativa que proyecte equidad en el tratamiento remunerativo para establecer el equilibrio en función al derecho a la igualdad.

La secuencia de actividades de la investigación se orientó por el desarrollo de cada una de las metas anteriormente indicadas, lo cual ha tenido como resultado la acumulación de bases teóricas que fundamentan la protección laboral en función al derecho a la igualdad, además de la verificación de la situación en la realidad de los trabajadores de estos tipos o modalidades laborales. Sobre estos aspectos es que se ha desarrollado la discusión de los resultados ordenados en función a los objetivos específicos,

siendo así estos resultados se han consolidado en posturas específicas que adopta el autor para luego en su síntesis permitió la estructura de una determinación final como resultado de la validación de las variables.

Tal resultado es el que se ha comparado con la estructura inicial de la hipótesis, con el fin de establecer el nivel de corroboración que se obtiene respecto del planteamiento final, la consecuencia de esta verificación es lo que permitió construir cada una de las conclusiones o determinaciones específicas de la tesis así como el espacio de sugerencias que propenden a una solución del problema.

2.2. Población y muestra

Pese al hecho de que se trata de una investigación de tipo no experimental, el diseño se ha estructurado en función a la participación de dos variables que conceptualizan el origen y la consecuencia del problema a investigar, por lo mismo que en función a estos conceptos se ha condicionado la observación de la realidad, sobre todo con el fin de reconocer la existencia de consecuencias negativas que permitan hacer sugerencias de cambio en la realidad jurídica.

Luego de lo indicado corresponde señalar una población proyectada sobre las planillas de remuneración de los trabajadores bajo el régimen Cas y 728 durante el año 2023 en la sub sede Cutervo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

De igual manera sobre dicha estructura poblacional específica se ha considerado como muestra a las planillas de remuneración de los trabajadores bajo el régimen Cas y 728 en la sub sede Cutervo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque mes de abril del año 2023.

2.3. Técnicas, instrumentos

Relacionado al diseño de la contrastación de la hipótesis se estableció como ruta para alcanzar a materializar la meta de esta investigación, el uso de las técnicas y sus respectivos instrumentos, ello se plantea teniendo en cuenta el objeto de la tesis que se indica como: determinar de qué manera la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 genera Vulneración al derecho constitucional de la igualdad.

En función a ello se ha considerado la evaluación de dos aspectos el primero de corte teórico doctrinario que se direcciona en virtud de la técnica de análisis de documentos, lo cual ha permitido seleccionar y observar las fuentes que se ocupan del desarrollo teórico del planteamiento, siendo así se utilizó el instrumento de la ficha bibliográfica que bajo la secuencia de citación del sistema APA, consolidó la verificación de la fiabilidad del material de estudio.

Del mismo modo se planteó la observación de la realidad laboral por lo que se optó por utilizar la técnica de análisis de documentos administrativos, para lo cual se ha considerado como instrumento la guía de análisis de documentos administrativos, mediante la cual se indican los criterios que seguirá esta evaluación.

2.3.1. Las técnicas de estudio

2.3.1.1. Técnica de análisis de documentos

Esta técnica se aplicó con la finalidad de establecer discriminación de los datos que se incorporaron en el aspecto teórico de la investigación, puesto que a partir de la recopilación y posterior selección bajo el criterio de fiabilidad que ostentan las fuentes en razón de su origen, se ha logrado la distribución adecuada de los conceptos y definiciones que se orientan hacia el fundamento de la tesis.

2.3.1.2. Técnica de análisis de documentos administrativos

El enfoque de la investigación se orientó hacia el campo de la realidad laboral, por lo mismo que los documentos que se analizaron corresponden al ámbito administrativo que se vincula con el registro de las remuneraciones que se otorgan a los trabajadores de la modalidad tanto del régimen CAS así como de la Ley 728, con ello se pretendió demostrar la existencia de marcadas diferencias que estarían afectando el sentido de la igualdad que debe establecer el control debido.

2.3.2. Instrumentos

2.3.2.1. Ficha bibliográfica

La importancia de este instrumento es porque permite consolidar la función de la técnica de análisis de documentos, los cuales deben organizarse de acuerdo a sus datos para mostrar el origen y la autoría, además de establecer la citación adecuada, por lo mismo que estas fichas se han generado en base al sistema APA, lo cual permitió además organizar la bibliografía correspondiente.

2.3.2.2. Guía de análisis de documentos administrativos

Teniendo en cuenta que este instrumento se vincula con la técnica de análisis de documentos administrativos, se debe indicar la utilidad en tanto que diseña la evaluación de tales documentos en razón de los criterios que marcaron la diferenciación del carácter remunerativo entre el régimen CAS y el que corresponde a la Ley 728.

Capítulo III

Resultados

3.1. Resultados del análisis sobre la muestra

Teniendo en cuenta que la investigación se ha planteado como meta principal determinar de qué manera la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 genera vulneración al derecho constitucional de la igualdad, la población y la muestra se diseñó con la intención de verificar el primer aspecto de la propuesta, esto que existe diferencia remunerativa entre el personal del Poder Judicial que labora bajo el régimen 728 con respecto a los que se encuentran bajo la modalidad del CAS.

Tal cual se ha diseñado la observación, se debe seguir la ruta que plantea el instrumento de revisión para este tipo de información, como tal se ha previsto la guía de observación de documentos administrativos, la misma que se marca bajo el único criterio de la distinción cuantitativa de las remuneraciones entre los dos regímenes que se ha optado por estudiar.

Según esta pauta se tiene la información proporcionada por la institución bajo análisis que es el Poder Judicial, la cual ha remitido los datos discriminados en función a las categorías solicitadas y la cantidad requerida, lo cual se puede apreciar en el cuadro que se muestra a continuación, el mismo que ha sido editado con la finalidad de evitar la

consignación de nombres propios en tanto que constituyen datos sensibles y así garantizar el derecho a la privacidad de los trabajadores.

Tabla 1: tabla de información de remuneraciones según la modalidad de trabajo en el Poder Judicial

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
INGRESOS PERCIBIDOS EN ABR2023**

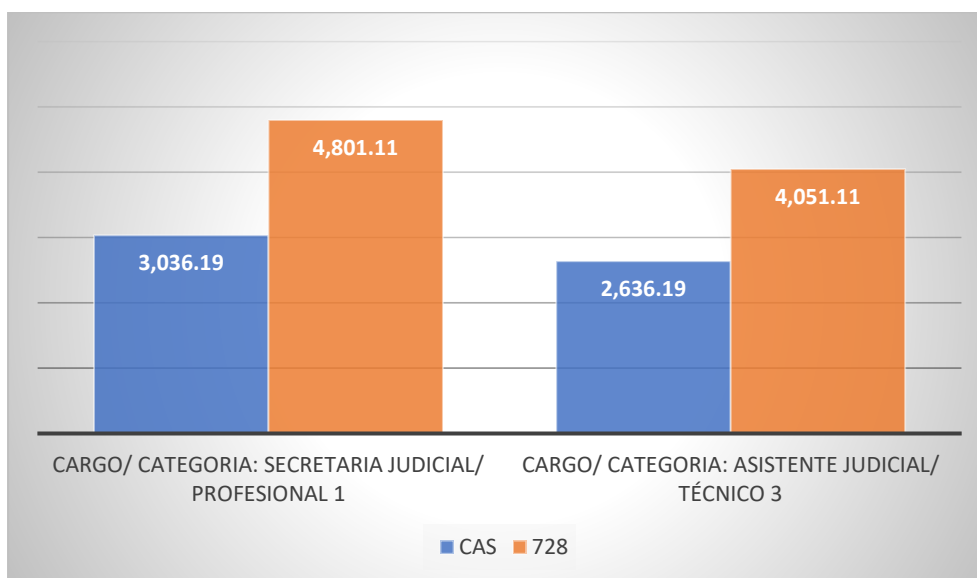
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Ingreso Bruto ABR2023	Régimen	Observación
1	XX	9,885.07	276	Juez Especializado Supernumerario
2	XX	4,801.11	728	Secretaria Judicial
3	XX	3,781.03	728	Asistente Jurisdiccional [laboró 28 días]
4	XX	4,153.61	728	Asistente Jurisdiccional [Percibe Asignación Familiar]
5	XX	3,036.19	CAS	Especialista Judicial
6	XX	9,885.07	276	Juez Especializado Supernumerario
7	XX	4,903.61	728	Secretaria Judicial [Percibe Asignación Familiar]
8	XX	3,593.61	728	Técnico Administrativo I
9	XX	4,153.61	728	Técnico Judicial [Percibe Asignación Familiar]
10	XX	4,153.61	728	Técnico Judicial [Percibe Asignación Familiar]
11	XX	4,903.61	728	Especialista Judicial [Percibe Asignación Familiar]
12	XX	9,885.07	276	Juez Especializado Supernumerario
13	XX	4,801.11	728	Secretario Judicial
14	XX	4,051.11	728	Asistente Judicial
15	XX	14,394.66	728	Juez Especializado Titular
16	XX	4,903.61	728	Secretario Judicial
17	XX	3,845.84	CAS	Secretario Judicial [Reintegro 08 días MAR2023]
18	XX	3,201.11	728	Auxiliar Judicial
19	XX	3,201.11	728	Auxiliar Judicial
20	XX	0.00	CAS	Sin vínculo, percibió Vacaciones Truncas
21	XX	9,286.88	276	Juez de Paz Letrado Titular
22	XX	4,481.03	728	Secretario Judicial [laboró 28 días]
23	XX	4,583.53	728	Secretario Judicial [laboró 28 días, Asignación Familiar]
24	XX	2,636.19	CAS	Asistente Judicial
25	XX	2,636.19	CAS	Asistente Judicial
26	XX	3,094.41	728	Auxiliar Judicial [laboró 29 días]
27	XX	3,303.61	728	Asistente en Servicio de Comunicaciones
28	XX	2,134.07	728	Asistente en Servicio de Comunicaciones [laboró 20 días]
29	XX	3,661.11	728	Asistente en Servicios Administrativos
30	XX	1,364.19	CAS	Resguardo, Custodia y Vigilancia
31	XX	1,364.19	CAS	Resguardo, Custodia y Vigilancia

Tabla 2: Cuadro comparativo entre categorías laborales y sus correspondientes remuneraciones.

Cargo/ categoría		Remuneración CAS	Remuneración 728
Secretaria	judicial/ Profesional 1	3,036.19	4,801.11
Asistente	judicial / Categoría técnico 3	2,636.19	4,051.11

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque según anexo 1.

Ilustración 1: Representación gráfica del resultado obtenido al comparar entre las categorías laborales y sus correspondientes remuneraciones.



Nota: Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque según anexo 1.

OBSERVACIÓN DEL RESULTADO:

Tal cual se observa en la tabla del resultado y la gráfica de barras representativa del mismo, se puede reconocer de manera directa una diferencia que tiene el carácter significativo, lo cual se deriva de las condiciones remunerativas diferenciadas en el ámbito en que se desarrollan las labores judiciales.

Es en virtud de la tabulación que se logran percibir las condiciones de desigualdad experimentadas por los trabajadores CAS, ello en tanto que el resultado se debe a que el cuadro de análisis se ha elaborado en base a la percepción de condiciones en las que se presentan los puestos seleccionados, ello en tanto que la función de cada uno resulta ser la misma y en tanto que ocupan un escaño de categorización idéntica pese a la distinta nominación; es en tal condición que se verifica un tratamiento innecesariamente diferenciado.

Tal cual se aprecia y en función a la base teórica respecto al principio de igualdad, existe vulneración de este derecho en perjuicio de los intereses de los trabajadores bajo el régimen CAS, la misma que se produce dentro de la misma institución en la que se encuentra diferencia remunerativa respecto de trabajadores que se encuentran en el régimen 728 y que desarrollan las mismas actividades con características idénticas.

Capítulo IV

Discusión de resultados

4.1. Discusión de los antecedentes

Ha de considerarse como parte trascendental en el desarrollo de la tesis a la incorporación de los trabajos académicos que se han desarrollado con anticipación a esta tesis, lo cual se hace con la finalidad de establecer un elemento común en el desarrollo del tema planteado, además de reconocer que tanto se ha investigado sobre esta problemática, se podrá identificar cuáles han sido las fallas en su desarrollo que permitan a esta nueva investigación ocuparse de ese sentido de análisis.

Es así que se tiene en primer lugar la investigación de Flores (2017), sobre cuyo desarrollo es prudente generar el siguiente cuestionamiento: ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos válidos que demuestran la existencia de vulneración de la igualdad producida por la diferenciación remunerativa?, teniendo en cuenta que las indicaciones del tesista citado se enfocan en un criterio lógico directo basado en los conceptos de remuneración y la igualdad como derecho, no se contempla un fundamento jurídico válido que cimiente la existencia de vulneración de la igualdad.

Si bien es cierto, las condiciones en las que se presenta el trabajador al momento de postular al centro de labores se encuentran previamente establecidas, ello no debe superar los alcances del control constitucional de los derechos que le corresponde como trabajador. Esto significa que la indicación puntual de los términos de un concurso CAS, no tendría que salir del marco normativo constitucional, lo cual implica que las restricciones contempladas como acuerdo previo sobre las características remunerativas no resultan constitucionalmente válidas.

Este control corresponde no solo al tratamiento que se otorga en el desarrollo de condiciones previas al contrato, que con la celebración se supone es aceptada por el trabajador, sino también a la construcción normativa que se estructura para regir la condición remunerativa. Esto quiere decir que las normas que se ocupan de restringir la remuneración o cualquier efecto o cambio sobre ellas que se constituyan como límites, estarían saliendo del marco constitucional, en tal sentido se presenta claramente la vulneración del derecho a la igualdad ante la Ley.

Esta condición de control no solo opera en razón de la garantía constitucional que circunda al trabajador respecto a la remuneración, puesto que también depende de la injerencia que propicia el derecho convencional, así los acuerdos destinados a proteger los intereses del trabajador, conllevan al establecimiento del carácter irrenunciable de los derechos que le

corresponde al trabajador; que, para el caso estudiado se convierte ello en el principal fundamento que permite reconocer tal afectación discriminatoria respecto a la remuneración.

También se ha considerado la tesis desarrollada por Mattos (2023), en virtud de cuyo planteamiento surge la necesidad de preguntar: ¿Cuál es la razón de ser de la existencia de regímenes que tienen condiciones diferenciadas si es que la coyuntura legislativa procura un alto nivel de garantismo sobre los derechos de los trabajadores?, el enfoque del investigador citado hace crítica respecto a la existencia de diversos modos de contratación, lo cual interesa revisar sobre todo en lo que respecta al tratamiento remunerativo. Una de las principales razones que identifica como origen del tema diferenciador, son las condiciones específicas en las que se han producido dichos cambios, esto quiere decir que de acuerdo a la existencia de necesidades a ser cubiertas en favor del Estado, se han construido estrategias estatales que forman la política pública orientada siempre hacia la función estatal que busca favorecer la administración pública aun cuando resulta de ello una afectación de intereses particulares.

De acuerdo con lo señalado se verifica la necesidad de hacer una evaluación de las condiciones de flexibilización que se han producido con el transcurso del tiempo desde la creación de la fuente normativa que en tanto constitución adquiere el carácter neoliberal del mercado. Esto tuvo como

efecto consecuente la distorsión de la estabilidad laboral, lo cual ha impulsado a cambios sustanciales en las condiciones de igualdad.

Aun cuando se trata de una razón de ser que inspira las diferenciaciones, había que hacer un análisis de las consecuencias del carácter flexibilizador que adopta el Estado, sobre todo en razón del control del Poder en su primer nivel que es el que ejerce este sobre los ciudadanos. La ausencia de límites específicos tiene como resultado la exageración en los límites planteados, sin considerar el control constitucional de la igualdad ante la Ley.

Respecto a la investigación jurídica desarrollada por Fernández (2019), según sus planteamientos se ha podido generar un cuestionamiento: ¿Cuáles son las razones objetivas que permitirían establecer una diferenciación en las condiciones remunerativas?, de acuerdo a lo planteado por este investigador en su tesis, la diferenciación remunerativa únicamente podría solventarse en tanto existan razones objetivas que justifiquen tal distinción, lo que indica como apropiado para reconocer la correcta diferenciación sería el tiempo de servicio que acumula el trabajador en un mismo puesto, lo que se estaría enlazando con el resultado de la experiencia laboral en el área, además que la otra razón justificable de la diferenciación se advierte como una consecuencia de las dos anteriores, esto es que el desempeño de las actividades bajo su nivel de experiencia en el transcurso del tiempo genera el nivel de capacidad conllevando a la condición del

mérito en el desempeño, el mismo que luego de su calificación tendrá como resultado la diferenciación remunerativa.

Si bien es cierto la acumulación del tiempo de servicio que genera un trabajador se ha convertido en el derecho laboral como un concepto válido para reconocer ciertos derechos, entre los que participa de manera activa la compensación laboral en tanto se requiera realizar el cálculo de los beneficios que le corresponden al trabajador. Como se puede apreciar de lo señalado la aplicación del concepto se convierte en una justificación de beneficios obtenidos luego de la culminación del servicio pero que no afecta el monto remunerativo; es por tal razón que no se concuerda con la postura del investigador citado respecto a la diferenciación del pago que le corresponde al trabajador.

Además de estar en postura concordante con el criterio del mérito que señala el autor bajo crítica, se concibe un criterio personal que se vincula al tipo o modalidad de contratación para justificar la existencia de remuneraciones diferenciadas respecto a su monto, lo cual se entiende está sujeto a las condiciones bajo las cuales el trabajador accede al puesto de trabajo. Si bien es cierto que la protección laboral se inclina a la irrenunciabilidad de los derechos labores, tal control no aplica en tanto se pacta un monto remunerativo que no esté por debajo del mínimo vital; más

allá de ello los ajustes remunerativos previos a la formalización del contrato laboral serán válidas.

Como parte de la última indicación vinculada al contrato laboral, también se vincula la justificación en razón de las funciones que se encargan al trabajador, lo cual se relaciona directamente con el cargo que desempeñará quien acepta las condiciones contractuales; en tal sentido la remuneración encuentra un medio que justifica el trato diferenciado, lo cual se traduce en la ausencia de discriminación laboral.

De igual manera a las anteriores investigaciones se ha considerado la tesis de Vargas (2018), en función a cuyos planteamientos surge la siguiente interrogante: ¿Qué fundamento valida la supuesta vulneración del derecho a la vida con la aplicación del régimen CAS?, según lo que se ha podido apreciar en la tesis bajo crítica, es que la existencia del régimen por contrato administrativo de servicio altera la condición de vida del trabajador y que pese a coincidir con esta postura, no se aprecia en el desarrollo de la tesis un estudio concienzudo de la realidad que permita señalar fundamentos puntuales para tal aseveración.

Como es de conocimiento jurídico, la vulneración de derechos depende de la previa existencia de los mismos y de su afectación directa, la cual debe estar en posición de restringir, limitar o anular la posibilidad de su ejecución. Estas condiciones deben estar debidamente fundamentadas a

razón del contenido esencial del derecho que se presume ha sido vulnerado, para este caso el derecho a la vida aun siendo un concepto general o amplio, precisa de condiciones puntuales para reconocer su vulneración.

En virtud de lo antes descrito, la investigación que ahora se está desarrollando se enfocará precisamente en este análisis con el fin de reconocer este efecto negativo sobre las condiciones que afectan al trabajador sometido a un régimen como lo es el CAS, lo cual permitirá establecer el o los elementos que están generando vulneración, en este caso del derecho a la vida vinculado con la remuneración que es el objeto de esta tesis. Se espera que el resultado tenga un sentido de validez sobre la protección de igualdad remunerativa que le debe corresponder a todos los trabajadores, desde luego controlado por el principio de igualdad ante la ley.

TOMA DE POSTURA:

Respecto al análisis de los antecedentes, se puede colegir que existe un elemento común que se aprecia como parte de la discusión de las tesis analizadas, y esto se inclina hacia la existencia de una diferenciación remunerativa entre el régimen 728 y el CAS de manera injustificada vulnerando el derecho a la igualdad; lo cual debe analizarse de manera más clara o puntual respecto a que tipo de vulneración se estaría produciendo; así mismo, de manera normativa la cual se supone que no permite equiparar las remuneraciones de ambos regímenes sobre trabajadores que realizan la

misma labor y tiene el mismo cargo debiendo proponer al MEF cambios normativos para que las entidades públicas en el marco de aprobación de escalas remunerativas pueda ajustar la economía presupuestal para propiciar favorecer de manera progresiva la remuneración de los servidores públicos, de manera igualitaria evitando vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores.

Es en base a ello que esta investigación toma como iniciativa la creación de un espacio de análisis destinado a la observación del contenido esencial del principio de igualdad para equiparar su control respecto al resultado del análisis realizado en torno a la condición remunerativa comparada entre el régimen CAS y 728; para tal fin se ha escogido la observación de casos específicos en el ámbito del Poder Judicial, en el que se verifica la discriminación remunerativa sin justificación legal específica.

4.2. Discusión sobre los objetivos específicos

4.2.1. Discusión del objetivo específico: Desarrollar dogmáticamente los fundamentos jurídicos que justifican la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 en la legislación peruana

Tal cual se ha podido observar en el desarrollo teórico de la investigación, existe una razón de ser para la compensación económica que

representa la remuneración respecto del trabajo desempeñado por un determinado sujeto, esto depende directamente de la trascendencia del trabajo tanto como un derecho que le corresponde a cada ser humano, así como una obligación que se le atribuye a quien establece el compromiso de realizar determinada labor.

Son funciones de importancia que cumplen los elementos en el ámbito de la relación o vínculo laboral desde el momento en que surge como un pacto o acuerdo entre dos partes, ello desde luego está condicionado o guiado por la normativa laboral, esto con el fin de evitar la arbitrariedad en el uso de las potestades y sobre todo propender al equilibrio de las relaciones laborales e incluso a la intervención del Estado sobre este tipo de problemas.

Es preciso en este campo verificar que tipo de problemas se suscitan respecto a las características de cada régimen laboral para principalmente conocer ¿Qué elementos son los generadores de diferenciación remunerativa entre los trabajadores Cas y del Régimen 728?, sin duda alguna es un tema de origen en función a la modalidad del contrato mediante el cual se genera el vínculo laboral, lo que se debe reconocer en función a ello es una diferenciación respecto a características de acceso al puesto de trabajo tal vez, o en función a la duración del acuerdo quizá, pese a que ahora ya existe

una condición indeterminada respecto al plazo, persiste el tema de distinción remunerativa.

Como primer elemento de la diferenciación entre los dos regímenes laborales analizados es la inadecuada estrategia desarrollada por la política pública en material laboral, esto dado que no se ha reconocido con precisión la necesidad social en esta materia para concretar una dirección de apoyo a los derechos de los menos beneficiados en los regímenes laborales. De ello también se desprende la inadecuada percepción del legislador al momento de establecer diferencias en las condiciones laborales que ha permitido un efecto de disminución en el campo remunerativo.

Además de ello y como una consecuencia se observa el elemento normativo como la causa que propicia diferenciación remunerativa, dado que la estructura que regula cada uno de los límites no se ha preocupado de insertar una condición puntual para que se vincule el derecho a la igualdad en función a los campos que se desarrollan, esto es la falta de verificación de condiciones igualitarias por parte de la entidad que contrata, control que debería estar plasmado en la normativa de manera expresa a fin de que no se produzcan diferenciaciones innecesarias e incluso injustificadas.

Según lo descrito es posible observar la problemática según las condiciones en las que se presenta la situación de los trabajadores afectados

con la distinción, por lo mismo que conviene consultar ¿Cuáles son los efectos fácticos y jurídicos que genera la diferenciación remunerativa entre los trabajadores Cas y 728 ?, de conformidad con lo que se ha podido observar, la diferenciación remunerativa produce un efecto directamente vulnerador de la condición de dignidad que debe tener el sujeto de derecho que se somete al vínculo laboral.

Además de esta condición fáctica determinada por una cuestión directamente personal, sin salir del ámbito jurídico en tanto que su protección de dignidad está amparada en la normativa constitucional, se tiene también otro aspecto que repercute sobre la personalidad del sujeto afectado que se trata de la discriminación que también se encuentra proscrita en el ordenamiento jurídico; aspectos que incluso se convierten en su conjunto en el impulso de otro tipo de vulneraciones en cadena como es el caso propio del derecho a la supervivencia adaptada en forma igualitaria ante el desempeño de sus labores como trabajador.

Tal cual se muestra estas condiciones fácticas, en tanto afectan de hecho en la vida del sujeto trabajador, tiene también una vinculación con la protección jurídica de la cual se debe ocupar el Estado para garantizar el bienestar de los sujetos que forman parte de la institución y que dadas las condiciones de desempeño laboral establecidas de manera previa y ejecutadas bajo tal prerrogativa, merecen un tratamiento remunerativo

igualitario a fin de evitar todos estos efectos factico jurídicos que se muestran de forma relacional.

Se entiende que las condiciones antes explicadas se fundan en razones netamente jurídicas o cuando menos que se entiendan jurídicamente justificadas por lo cual surge la pregunta ¿Qué diferencias existen de tipo objetivas y razonables respecto a los trabajadores CAS y 728?, el carácter diferenciador que se presenta respecto a estos dos tipos de modalidad o régimen contractual siempre se vincula con el origen del acuerdo, se trata de una distinción relacionada con la manera en que se accede al puesto de trabajo, suele ser en condiciones de rigidez del concurso que permite al sujeto formar parte de un institución o la flexibilidad para dicho acceso.

La calidad profesional que pueda medirse o no en este tipo de accesos es posible que fuese una de las razones por las que se pretende justificar la distinción en el tratamiento a cada uno de estos sujetos de derecho, sobre todo en cuanto a las ventajas laborales o beneficios que pudiera estar percibiendo de manera diferenciada. Pese a ello debería tenerse en consideración la distinción remunerativa, puesto que como se trata de una cuestión de vital importancia vinculada con la supervivencia del ser, no debería condicionar un resultado específico de discriminación, sobre todo en tanto a si el desempeño, carga y funciones específicas son las mismas en los dos regímenes.

Es discutible si se produce vulneración o no con el tratamiento diferenciado a nivel remunerativo lo cual podría justificarse sin duda en características dotadas de razones jurídicas, pero lo que no se puede negar es precisamente la condición de alteración de los derechos que son inherentes a cada ser humano como el derecho a la supervivencia vinculada con la remuneración y por ende a la vida misma del ser, si todos los trabajadores que bajo ciertas características de labor desempeñan la misma función y con los mismos resultados resulta vulneratoria la acción del Estado o su inacción sobre este tipo de característica discriminadora.

Como se ha indicado antes, la distinción remunerativa podría basarse en justificaciones jurídicas que incluso resulten válidas, pero que solo alcanzan a ciertas condiciones particulares, por ello es importante saber ¿Qué vínculo existe entre la escala remunerativa y la diferenciación remunerativa?, siendo estas las justificaciones jurídicas las que suelen presentarse como base para establecer diferencias, es importante entender que la escala remunerativa se convierte en el instrumento que permite diferenciar antes que por condición de régimen más bien respecto a diferencias en función a complejidad o características puntuales en el desempeño laboral, lo cual conduce a una distinción por rangos, pero coloca en cada uno de esos espacios a los trabajadores según las funciones desempeñadas.

Esta distribución se traduce en un resultado de diferenciación remunerativa a consecuencia de la distinción por rangos y tipos de función desempeñada, pero no condiciona a la existencia de diferenciaciones al tipo de régimen laboral, debería asumirse este concepto como base para la distinción y así evitar que a un trabajador CAS se le remunere con una cantidad dineraria menor a la que corresponde a un trabajador 728 que desempeña las mismas funciones en una determinada institución.

Toma de postura:

En base al desarrollo dogmáticamente sobre los fundamentos jurídicos que justifican la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 en la legislación peruana se perciben estos en función a conceptos diferenciadores relacionados con la modalidad del acceso al trabajo que condiciona escalas remunerativas en función al rango, esta justificación si se considera válida, pero para establecer una construcción proporcional de las funciones lo cual da cabida a que cada rango o categoría deba establecer un nivel de remuneración acorde con ello, pero no para justificar diferenciaciones en función a los sujetos o la condición de acceso al trabajo.

No se considera apropiado que se tenga esta escala remunerativa como una base que intente justificar válidamente en lo jurídico diferencias remunerativas ante el desempeño de las mismas funciones en ambas

modalidades contractuales, solamente tendría que ser en relación con categorías generadas por la profesión o las tareas asignadas lo cual representa falta de atención estatal sobre el trato discriminatorio que representa tal diferenciación. Esto último es así en tanto que este tipo de protección o garantía supone la preocupación estatal por manejar adecuadamente la política pública laboral destinada a la protección de los intereses de los trabajadores, sobre todo en tanto se advierta la presencia de vulneración de derechos en función a la dignidad del trabajador.

4.2.2. Discusión del objetivo específico: Estudiar el contenido esencial del derecho a la igualdad para establecer los niveles de vulneración

El sentido de importancia que adoptan los derechos en el ordenamiento jurídico se debe a la existencia de garantías que los respaldan, las mismas que provienen de la normativa constitucional, este vínculo además de generar derechos como facultades de los seres humanos también propicia los tan necesarios límites. En este marco de conceptos garantistas aparece la percepción de la igualdad, en tanto que se presume la existencia de estos derechos así como las limitaciones que obligan al control deben ser establecidos de manera concordante con lo percibido en el aspecto igualitario.

Desde luego el cumplimiento de este principio de igualdad supone la existencia de condiciones previas, tal cual se indicaba antes, ello en tanto que todo derecho para poder ser ejercido o ejecutado tendrá el apoyo necesario de los límites para su consolidación, cabe indicar que en este espacio de comprensión se ubica la percepción de los derechos en función al criterio de igualdad, ello en tanto se perciban condiciones comunes entre los elementos o sujetos que serán sometidos a tal pauta de control en su tratamiento.

Conviene señalar en función a ello que la particular forma de atender los derechos supone la existencia de condiciones comunes, para el caso del derecho laboral se entiende que debería existir el sentido de igualdad presunto, en cada una de las pautas legislativas que controlan la actividad tanto privada así como la pública, pero esta situación no siempre se produce de manera adecuada, en tanto que la consolidación de los derechos depende del reconocimiento previo en cuanto a la igualdad de condiciones. Solo ante la existencia de igualdad de condiciones para cada uno de los integrantes de un determinado grupo conducirá a la aplicación de un tratamiento común, esto es lo que recién puede identificarse como tratamiento igualitario.

Según lo señalado la igualdad de condiciones no siempre se vincula a una generalidad absoluta, puesto que ningún derecho, de serlo tampoco podría aplicarse como facultad en tanto que no existirían límites para

garantizarlo, es en virtud a ello que las diferenciaciones siempre tendrán cabida en el ordenamiento jurídico a fin de que el sistema de justicia funcione tal cual. Para el caso de la igualdad como derecho o como principio tendría que objetivarse su aplicación en virtud de la verificación de condiciones igualitarias para que en función a tal característica se opte por la aplicación de un determinado tratamiento a fin de respaldar las acciones de cada sujeto y desde luego sus derechos.

Para el caso del derecho laboral, lo que se tiene en cuenta es un sentido de acción sobre los derecho de los trabajadores, por lo que se ha creado una suerte de condicionamiento mediante un marcador que sería la escala remunerativa, siendo así, esto invita a cuestionar ¿cuáles son los efectos de la escala remunerativa sobre el derecho a la igualdad?, tal cual se ha indicado, las condiciones en las que se presentan los trabajadores está controlada en función a diferentes características lo cual dependen de los variados regímenes laborales, pese a ello se ha establecido un marco de control respecto a la cuantificación de los pagos que se realizan en razón de las labores desempeñadas, propiciando una escala que busca la categorización en distintos rubros según capacidad laboral y desempeño.

Esta pauta que cataloga al sujeto trabajador en función a las condiciones en las que se presenta en el ámbito laboral condiciona la definición de un pago que se entiende ha de ser proporcional a las labores

que desempeña, para ello se tienen la escala remunerativa que incluso le permite atender sus condiciones de igualdad dentro del grupo al cual pertenece. Es precisamente en ese punto donde se ubica la participación del principio de igualdad que controla las acciones laborales; ello en tanto que se trataría de una función controladora de la igualdad interna dado que agrupa y establece el mismo tipo de remuneración según el tipo de servicio que se presta al empleador.

En base a lo señalado se advierte que la razón de ser, de la igualdad como principio, es generar control en el desarrollo de la actividad legislativa en primer lugar y luego en razón de su aplicación ya como regla que se ocupa de los derechos, en este caso laborales; siendo así lo que se puede apreciar como vulneración de este principio derecho, es que en el ámbito de la legislación se haya omitido o alterado la condición de equidad y justicia que se espera tengan las reglas que en este caso se están ocupando de la remuneración o su cálculo, o están omitiendo realizar este control. Además de ello se puede señalar que la virtud de la distribución salarial siempre ha de estar ajustada a la prestación que se desempeña tanto en el ámbito institucional esto es con respecto a las condiciones que impone el empleador, así como respecto a la comparativa con la remuneración que se otorga a trabajadores similares en otras entidades, lo cual se asume como el control externo de la igualdad.

Es en base a todo lo señalado que atribuye un carácter de control sobre la equidad que propicia el principio de igualdad sobre el derecho a la remuneración equitativa, lo cual al no cumplirse positivamente puede indicarse como una vulneración de derechos, desde luego que se trataría de un tema de afectación de intereses, por la falta de equilibrio entre los salarios otorgados con un monto dinerario mayor al de otros que están entregando la misma fuerza de trabajo.

En función al contenido esencial que se reconoce de la igualdad en tanto principio es menester señalar que esta se produce como control en dos ámbito uno de tipo formal y otro de tipo material, lo que permite indicar que en el primero se estaría contemplando al condicionamiento que exige la norma con su construcción, es decir la manera en que la regla incorpora a la igualdad como derecho a ser controlado en su estructura por el principio. Además de ello se tiene a la igualdad formal que se refiere al efecto de la aplicación de la norma antes indicada, que pese a tener la condición de equidad como característica en su estructura, la aplicación resulta inadecuada. Es en base a estas peculiaridades que de presentarse en la realidad, se podría indicar que existe vulneración de derechos en tanto que no pasen la evaluación personal de la existencia de la igualdad o la condición de igualdad en razón de la propia construcción de las reglas que se ocupan de los derechos.

Toma de postura:

Es posible señalar como resultado del estudio sobre el contenido esencial del derecho a la igualdad para establecer los niveles de vulneración, que las condiciones que impone el principio- derecho de igualdad en la normativa constitucional permite advertir un doble ámbito de protección, el primero que resulta ser el formal y el material aspectos que se conjugan en una sola protección de derechos pero conducen a la observación de aspectos de vulneración en tanto se altere el control establecido.

Es en virtud de ello que surge la diferenciación de la condición formal y material de la protección de este derecho a la igualdad, en tanto que la primera se aprecia como la pauta legislativa que se entiende habrá de estar configurada en base al control que sugiere la igualdad constitucional, es así que se controla la regla en su estructura, por lo que la normativa en tanto afecte o limite sin justificaciones el derecho de los trabajadores en función a su remuneración permitiría establecer una vulneración al sentido formal del derecho a la igualdad.

También se puede reconocer en el sentido de actuación de derechos a al ámbito de protección que ofrece la igualdad material, que se traslada hacia el espacio de la ejecución de la regla que se supone ha tenido el cuidado de establecerse en función al control de la igualdad como principio, es así que la aplicación de que desarrolla el empleador debe estar

condicionado de acuerdo a la pauta de justicia y equidad que indica la regla, pero la salida de este esquema al momento de aplicarlo es lo que estaría configurando un tema de alteración de dicho control material de la igualdad como derecho.

4.2.3. Discusión sobre el objetivo específico: Analizar la realidad laboral en el distrito judicial de Lambayeque sobre la diferenciación remunerativa para verificar la vulneración del derecho a la igualdad

Debe indicarse que esta investigación ha tenido como meta establecer si existe un tema de vulneración de derechos sobre todo del derecho a la igualdad entre los regímenes laborales que se conocen como el CAS y la pauta que establece como modalidad contractual 728, ante tal finalidad se analizó la realidad existente en una entidad específica que es el Poder Judicial, tomando como referencia a las planillas de remuneración de los trabajadores bajo el régimen Cas y 728 en la sub sede Cutervo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque mes de abril del año 2023.

Sobre este espacio de observación se ha tomado nota de la situación actual, que pese a la pauta de control estatal ejecutable a través de las propias entidades para evitar la vulneración de los derechos remunerativos, se aprecia que no se considera siquiera la posibilidad de generar control de equidad entre las remuneraciones que se ejecutan en cada puesto de trabajo,

es así que las condiciones en las que se presenta la realidad estatal marca un segmento de ausencia de control idóneo respecto al derecho a la igualdad.

En función al resultado que se ha obtenido en el análisis ya planteado resulta prudente preguntar: ¿Qué justificación jurídica establecería la diferencia remunerativa entre los CAS Y 728?, en función al parámetro de control que supone la existencia del principio de igualdad y las condiciones en las que se presenta tanto formal así como materialmente, debe señalarse que la única justificación que existiría para establecer una diferencia entre lo que respecta al salario de estos dos tipos de trabajadores según la diferencia de régimen, es que las condiciones resultaran ser distintas respecto al trabajo desempeñado.

Lo señalado se refuerza en tanto que la diferenciación de condiciones laborales tendría que estar refrendada por una justificación laboral de necesidad, esto sería el factor que delimitaría el cambio de condición laboral, pero no afecta más que al tipo de contrato o su desnaturalización; entre tanto lo que interesa tomar como centro de la evaluación es la condición que supone emerge del vínculo laboral y la remuneración, estos dos elementos son los que se unen de manera inseparable, dado que según lo que se ofrece como fuerza de trabajo o servicio es lo que conduce a la contraprestación que sería la remuneración, la misma que debe ser proporcional en razón del trabajo prestado.

Según esto último tendría que realizarse un cambio de aspectos puntuales en el desarrollo del trabajo, las tareas específicas que consoliden un verdadero cambio en el hecho de que ya creada la diferenciación del trabajo tendría que cambiarse el monto de la remuneración; en este caso no resulta así, dado que las condiciones del trabajo son las mismas en ambos casos, solamente se ha realizado una diferenciación sin tener en cuenta la condición de igualdad que se impone en tanto que se trata de la labor que realiza vinculada con el salario que compensa el trabajo desempeñado.

Toma de postura:

De la actividad que se ha ocupado del análisis respecto a la realidad laboral en el distrito judicial de Lambayeque sobre la diferenciación remunerativa para verificar la vulneración del derecho a la igualdad, se ha podido identificar la existencia de tal diferenciación palpable entre los régimen CAS Y 728, entre los que se ha otorgado funciones que son del mismo rango y similitud de funciones a desempeñar, esta característica sugiere que pese a la condición de acceso al trabajo que muestra la modalidad, se encuentra intacta la similitud en función al cargo desempeñado, por lo mismo que se supone no tendría razón de ser algún tipo de distinción en razón del pago de la remuneración salarial.

Es por ello que se advierte la diferenciación del sueldo que recibe un trabajador CAS frente a la que se percibe un trabajador del régimen 728 como un acto de vulneración de derechos laborales en función al principio de igualdad, lo cual se genera desde la percepción del control de la igualdad interna y que sería el resultado dependiente de la ausencia de igualdad formal, dado que las leyes que reconocen este tipo de regímenes no prevén este tipo de situaciones y también se trataría de una realidad vulneratoria desde el ámbito de protección material del principio de igualdad que se advierte en tanto que el empleador tampoco hace ningún modo de interpretación de la regla a favor de los derechos del trabajador.

4.2.4. Discusión sobre el objetivo específico: Proponer una modificación legislativa que proyecte equidad en el tratamiento remunerativo para establecer el equilibrio en función al derecho a la igualdad.

Habiendo reconocido mediante el desarrollo de esta investigación de que el problema planteado tiene el respaldo de otros trabajo académicos referido a la existencia de una diferenciación remunerativa entre el régimen 728 y el CAS de manera injustificada vulnerando el derecho a la igualdad; aspecto que invita a la ampliación del análisis ya desarrollado en tanto que podrían estar dejándose de lado aspectos importantes en función a la trascendencia de la protección estatal sobre el derecho al trabajo, en base a

ello es que se tendría que asegurar todo tipo de aristas a fin de que el resguardo del derecho del trabajador también lo ampare respecto a la discriminación.

Esta evaluación debe realizarse también en el aspecto normativo el cual se supone que no permite equiparar las remuneraciones de ambos regímenes sobre trabajadores que realizan la misma labor y tiene el mismo cargo debiendo proponer al MEF cambios normativos para que las entidades públicas en el marco de aprobación de escalas remunerativas pueda ajustar la economía presupuestal para propiciar favorecer de manera progresiva la remuneración de los servidores públicos, de manera igualitaria evitando vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores. Sin duda alguna esto depende del diseño que se adopta en función a la política pública, esto es la manera en que el Estado diseña las estrategias destinadas a controlar la actividad tanto pública, así como privada respecto a la remuneración que se otorga a los trabajadores.

Tal cual se ha indicado, el análisis que se ha desarrollado se ha orientado a un enfoque distinto de los trabajos que se precisan de un resultado adecuado sobre el problema de la igualdad remunerativa, para ello se ha considerado apropiada la creación de un espacio de análisis destinado a la observación del contenido esencial del principio de igualdad para equiparar su control respecto al resultado del análisis realizado en torno a la

condición remunerativa comparada entre el régimen CAS y 728; para tal fin se ha escogido la observación de casos específicos en el ámbito del Poder Judicial, en el que se verifica la discriminación remunerativa sin justificación legal específica.

El punto de partida de toda observación jurídica siempre ha de tener el respaldo de la teoría que circunda al tema, lo cual se da en función a los elementos que lo componen es así que con el fin de dotar también a la propuesta de un sentido jurídico doctrinario se ha tenido en cuenta el resultado de tal evaluación en tanto que, existen fundamentos jurídicos que justifican la diferencia en el tratamiento entre el régimen CAS y el 728 en la legislación peruana percibidos en función a conceptos diferenciadores relacionados con la modalidad del acceso al trabajo; tal condición es lo que representa un tema relacionado con el ingreso al campo institucional a fin de brindar ciertos servicios aportantes al desarrollo de las actividades, lo cual de por sí también sería un factor que genera dificultades al momento de establecer o pretender un mejor tratamiento de los trabajadores conforme lo indica el dogma del derecho laboral, equidad o tratamiento igual para todos en función a sus derechos o intereses, difícil porque entre tanto existan distinción de regímenes siempre habrán diferencias marcadas, lo cual conduce a la idea o necesidad de procurar la unificación de las condiciones.

Es posible que las pautas o el resultado de la diferenciación respecto al acceso al trabajo se pueda traducir en una distinción remunerativa, pero ello no debería escarpar al análisis de las condiciones o funciones desempeñadas, lo que si estaría ajustado a derecho es que fuera de esto último en función al acceso si se condiciona escalas remunerativas en función al rango, esta justificación si se considera válida; pero, para establecer una construcción proporcional de las funciones lo cual da cabida a que cada rango o categoría deba establecer un nivel de remuneración acorde con ello, pero no para justificar diferenciaciones en función a los sujetos o la condición de acceso al trabajo, pues la remuneración debe depender del vínculo existente entre la función o tareas desempeñadas y la compensación económica que emana de manera proporcional.

El avance del derecho siempre se produce en función a las necesidades sociales existentes o cuando menos así tendría que versar en el desarrollo legislativo de cada país, para el caso del derecho laboral peruano se han creado tal vez condiciones inapropiadas de algún modo respecto a las escalas remunerativas como una base que intente justificar válidamente en lo jurídico diferencias remunerativas ante el desempeño de las mismas funciones en las diversas modalidades contractuales, ello se considera inapropiado puesto que solamente tendría que ser en relación con categorías generadas por la profesión o las tareas asignadas lo cual representa falta de atención estatal sobre el trato discriminatorio que representa tal diferenciación.

Lo señalado sin duda depende del manejo estratégico que se le pueda dar a la Política Pública, puesto que si se trata de una función estatal emanada de la normativa constitucional en tanto que el derecho al trabajo representa una tarea atribuida directamente al Estado, tendría que asumirse con todas las características, el origen del problema más bien estaría en la perspectiva que se tiene o la que no se tiene quizá, puesto que el problema social debe ser identificado plenamente y de manera previa a la realización de las estrategias públicas y por ende de las leyes que se supone se emiten en función a ello para solucionar el problema; puesto que este tipo de protección o garantía supone la preocupación estatal por manejar adecuadamente la política pública laboral destinada a la protección de los intereses de los trabajadores, sobre todo en tanto se advierta la presencia de vulneración de derechos en función a la dignidad del trabajador.

Como se ha indicado, toda propuesta de cambio tendría que producirse en función a las actividades estatales pero vinculadas con el ordenamiento constitucional que es lo que respalda el control, es así que teóricamente la finalidad de control para estos casos debe ser considerada de acuerdo con el contenido esencial del derecho a la igualdad para establecer los niveles de vulneración, o reconocerlos de manera previa en virtud de la aplicación actual de las reglas, ello en tanto que las condiciones que impone el principio- derecho de igualdad en la normativa constitucional permite

advertir un doble ámbito de protección, el primero que resulta ser el formal y el material aspectos que se conjugan en una sola protección de derechos pero conducen a la observación de aspectos de vulneración en tanto se altere el control establecido.

Las condiciones en las que se manifiesta el control de la igualdad en el ordenamiento jurídico es lo que pauta los efectos en su aplicación, esto quiere decir que depende de la estructura normativa para lograr una verdadera protección de los derechos, por tal razón es que se evidencia la necesidad de establecer el sentido formal de este control; vale decir que legislativamente habrá de estar configurada en base al control que sugiere la igualdad constitucional, controlar el contenido de la norma, para evitar afectaciones o limitaciones sin llegar a establecer una justificación del derecho de los trabajadores en función a la forma de ingreso o categoría por modalidad contractual, esto es sobre su remuneración permitiría evitarse la posible vulneración al sentido formal del derecho a la igualdad.

Del mismo modo la atención que debe caracterizar a cualquier cambio de ruta de protección de los intereses laborales en función a las remuneraciones, tendrá que contemplar a la igualdad material, que se traslada hacia el espacio de la ejecución de la regla que se supone ha tenido el cuidado de establecerse en función al control de la igualdad como principio, esto quiere decir que el empleador al aplicar estas reglas creará un

espacio de correcta interpretación, lo que vale decir centrado en función a la teoría de justicia y equidad que indica la regla, pero la salida de este esquema al momento de aplicarlo es lo que estaría configurando un tema de alteración de dicho control material de la igualdad como derecho.

Estas condiciones teóricas se vinculan con los resultados que se han obtenido en la investigación al punto de identificar una situación de flagrante vulneración del derecho a la igualdad remunerativa, puesto que existe tal perjuicio diferenciador entre los regímenes CAS Y 728, observación que se ha realizado seleccionado entre todos los trabajadores a aquellos a los que se les ha otorgado tareas que son del mismo rango y similitud de funciones a desempeñar; esta característica sugiere que pese a la condición de acceso al trabajo que muestra la modalidad, se encuentra intacta la similitud en función al cargo desempeñado, por lo mismo que se supone no tendría razón de ser algún tipo de distinción en razón del pago de la remuneración salarial.

Definitivamente se justifica la sugerencia de cambios de tipo normativo que puedan establecer un límite a las concurrentes distinciones que se producen en el ámbito laboral respecto a trabajadores que ejercen la misma función, tal diferenciación que incluso puede contemplarse como discriminación salarial, ello en tanto que el sueldo que recibe un trabajador

CAS frente a la que se percibe un trabajador del régimen 728 como un acto de vulneración de derechos laborales en función al principio de igualdad.

Lo percibido conduce al razonamiento de insuficiente control del criterio adoptado en la entidad, esto se corrobora teóricamente con el control de la igualdad interna y que sería el resultado dependiente de la ausencia de igualdad formal, dado que las leyes que reconocen este tipo de regímenes no prevén este tipo de situaciones y también se trataría de una realidad vulneratoria desde el ámbito de protección material del principio de igualdad que se advierte en tanto que el empleador tampoco hace ningún modo de interpretación de la regla a favor de los derechos del trabajador.

Toma de postura:

Luego de haber revisado las condiciones sobre las que se podría hacer una modificación legislativa que proyecte equidad en el tratamiento remunerativo para establecer el equilibrio en función al derecho a la igualdad, se advierte que en efecto existe la necesidad esto en tanto que se ha demostrado que la preocupación mostrada en el problema, existe en la realidad laboral, que se da en instituciones públicas tan trascendentes como el propio Poder Judicial; es en virtud a ello que la pauta que intente corregir esta condición desigualitaria advertida en el ámbito laboral en cuanto a la remuneración, se condice con la necesidad de replantear el tema de la distribución remunerativa.

El enfoque del replanteamiento debería estar dirigido a la pauta formal que se establece en la propia regla, es decir que la construcción legislativa que ha imperado en el desarrollo de las modalidades o regímenes contractuales deba contemplar la indicación expresa respecto al límite de la distinción remunerativa, sobre todo en el caso específico que muestre en la existencia laboral realidades iguales en cuanto al desempeño que puedan realizar dos personas en un mismo tipo de rango o puesto sin tener en cuenta la diferencia de régimen.

Conclusiones

Conclusión general

Se llega a determinar que existe una palpable diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 verificada en función a las planillas de remuneración de los trabajadores bajo el régimen Cas y 728 durante el año 2023 en la sub sede Cutervo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, lo cual en base a la percepción teórica y principista se aprecia que se está generando vulneración al derecho constitucional de la igualdad, por lo que se hace trascendente la intervención estatal para la adecuación de las reglas necesarias para tal fin.

Conclusiones específicas

Primera:

Se concluye respecto a los fundamentos jurídicos que justifican la diferencia remunerativa entre el régimen CAS y el 728 en la legislación peruana, que se perciben estos en función a conceptos diferenciadores relacionados con la modalidad del acceso al trabajo que condiciona escalas remunerativas en función al rango, mas no como una justificación válida para establecer diferencias remunerativas ante el desempeño de las mismas funciones en ambas modalidades contractuales, lo cual representa falta de atención estatal sobre el trato discriminatorio que representa tal diferenciación.

Segunda:

Se concluye en base al contenido esencial del derecho a la igualdad para establecer los niveles de vulneración, que el doble ámbito de protección, formal y el material conducen a la verificación de aspectos de vulneración en tanto se altere el control establecido por la igualdad en tanto principio. El ámbito formal en tanto pauta legislativa debe incorporar igualdad constitucional; el aspecto material, es la ejecución de la regla bajo el control de la igualdad como principio, con la pauta de justicia y equidad que indica la regla, la salida de este esquema consolida alteración del control material de tal principio.

Tercera:

Se concluye de acuerdo con el análisis respecto a la realidad laboral en el distrito judicial de Lambayeque sobre la diferenciación remunerativa para verificar la vulneración del derecho a la igualdad, que entre los regímenes CAS Y 728, con similitud de rango y funciones se advierte este tipo de afectación de los derechos laborales en función al principio de igualdad; ello estaría vinculado con la ausencia de igualdad formal, dado que las leyes que reconocen este tipo de regímenes no prevén este tipo de situaciones y también en el ámbito de protección material del principio de igualdad que se advierte en tanto que el empleador tampoco hace ningún modo de interpretación de la regla a favor de los derechos del trabajador.

Cuarta:

Se concluye en base a la posibilidad de incorporar legislativamente una pauta que proyecte equidad en el tratamiento remunerativo para establecer el equilibrio en función al derecho a la igualdad, dada la necesidad demostrada en base a la existencia de una condición desigualitaria advertida en el ámbito laboral en cuanto a la remuneración; replanteamiento que las reglas sobre las modalidades o regímenes contractuales deba contemplar la indicación expresa respecto al límite de la distinción remunerativa ante realidades iguales en cuanto al desempeño que puedan realizar dos personas en un mismo tipo de rango o puesto sin tener en cuenta la diferencia de régimen.

Recomendaciones

Primera:

Se sugiere, en base a lo determinado en la tesis, que debe orientarse la revisión del Poder Legislativo de la problemática social que representa el problema de la diferenciación remunerativa existente entre los trabajadores sujetos a las modalidades contractuales del CAS y 728, aspecto que debería generar el acondicionamiento de la regla a fin de evitar resultados en la determinación salarial que representen alteración de la igualdad como principio controlador de la actividad laboral.

Segunda

Se recomienda que la intervención estatal antes sugerida deba hacerse de manera específica agregando una disposición final en la normativa que regula ambos regímenes la cual se dirija a concretar el sentido igualitario de la remuneración, lo cual deberá señalarse de la siguiente manera: Ante la existencia de tareas asignadas, horarios y responsabilidad similar o equiparable según el rango, deberán establecerse remuneraciones equiparadas independientemente del origen contractual en función a la modalidad.

Tercero:

Adicionalmente también se recomienda la equiparación de los rubros de categorización entre lo establecido para el régimen CAS y 728 en el CAP de cada institución, ello atendiendo a la condición de igualdad que le corresponde a los trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios que hayan alcanzado la condición de contrato de plazo indeterminado.

Referencias

Autoridad nacional del servicio civil - SERVIR. (2017). *Informe del regimen especial de contratación administrativa de servicios*. Lima: Presidencia del consejo de ministros.

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). *Informe Técnico N° 648-2015-SERVIR/GPGSC*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.
Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5709494/5069277-informe-tecnico-648-2015-servir-gpgsc.pdf?v=1705703587>

Blume, I. (2011). Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. *Ius Et Veritas*(42), 232-249.
Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12090/12657/>

Chanamé, J. F. (2018). Notas sobre algunos principios generales del derecho: una reflexión a partir de principios generales y su influencia en las obligaciones en la experiencia jurídica colombiana. *Derecho PUCP*(80). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n80/a06n80.pdf>

Cieza, N. (2011). *Análisis de las remuneraciones de las personas que prestan servicios al Estado peruano*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/77E5707DE18AE4D305257E3B005B8FC2/\\$FILE/Analisis_de_las_remuneraciones.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/77E5707DE18AE4D305257E3B005B8FC2/$FILE/Analisis_de_las_remuneraciones.pdf)

Eguiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ius et veritas*(15), 63-72. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/issue/view/1298>

Fernández, M. F. (2019). *Fundamentos jurídicos para justificar objetiva y razonablemente el trato remunerativo diferenciado*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5424/1/T_D OCT.DERE_MARIO.FERNANDEZ_TRATO.REMUNERATIVO.DIFERENCIADO_DATOS.pdf

Flores, R. P. (2017). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/20.500.12404/10146/1/Flores_Hernan_desigualdad_remunerativa.pdf

Fontalvo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: Mac - Graw - HILL/ INTERAMERICANA EDITORES.

- Kottow , M. (2012). Vulnerabilidad entre derecho humanos y bioética. *Revista de la facultad de derecho PUCP* , 22 - 44.
- Labarca, N. (2007). Consideraciones teoricas de la competitividad empresarial. *Revista Omnia Universidad de Zulia*(2), 158 - 184.
- Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios constitucionales*, XIX(2). Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v19n2/0718-5200-estconst-19-02-71.pdf>
- León, A., Bonilla, C., & Cruz, M. (2016). Hacia un régimen salarial objetivo entre empleados públicos del orden nacional y territorial. *Revista de Derecho. Universidad del Norte*(45), 85-110. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85144617005.pdf>
- Linares, O. (2023). Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú. *Sciéndo*, XXVI(1), 35-39. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5133/5321>
- Marcenaro Fers, R. (2009). Los Derechos Laborales de rango constitucional. 154. Lima. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36875.pdf>
- Martinez Vivot, J. (1988). *Elemento del derecho del trabajo y la seguridad social* (2° ed.). Buenos Aires: Astrea.

Mattos, S. V. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV_FDE_312_TE_Mattos_Carhuapoma_2023.pdf

Medina Fernández de Soto, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 110 - 119.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo . (27 de junio de 2008). *Congreso de la República* . Obtenido de Congreso de la República del Perú: <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01057.pdf>

Morales, C. (2021). *Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Obtenido de Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-571-613.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Gaceta Jurídica*. Obtenido de Convenio 95 sobre la protección del salario: https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CONVENIO%2095%20DE%20LA%20OIT_LALEY.pdf

Ossorio, M. (2012). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales* (37 ed.). HELIASTA.

Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, VI(29), 108-129. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v6n29/v6n29a8.pdf>

Patiño y Souza, J. (2010). La equidad y la justicia actual en Mexico. *Biblioteca jurídica virtual UNAM*.

Plá Rodríguez , A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (3° ed.). Buenos Aires: Depalma.

Rodriguez, M., & Fernández, M. (1986). *Igualdad y discriminación* . Madrid: Tecnos.

Rojas, I. (2020). Los instrumentos jurídicos ante la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Chile. *Revista de Derecho (Valdivia)*, XXXIII(2), 145-165. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/revider/v33n2/0718-0950-revider-33-02-145.pdf>

Sindicato de Trabajadores sujetos a Contrato Administrativo de Servicios del Proyecto Especial Chavimochic contra la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Exp. 02466-2012-AA/TC (Tribunal Constitucional 22 de Octubre de 2012). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/02466-2012-AA.html>

Vargas, L. A. (2018). *Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57450/Vargas_RLA-SD.pdf?sequence=1

Vásquez, J., & Vásquez, C. (2022). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. *Scielo Preprints*. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/4078/7702/8025>

Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *Thémis Revista de Derecho*(75), 63-74. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949/21365>

Anexos

Trámite para solicitar información sobre la muestra



SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA

Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, Anexo del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, DECRETO SUPREMO N° 072-2003-PCM, publicado el 07-08-2003

FORMULARIO	N° DE REGISTRO
------------	----------------

I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACION:
 Sr. FREDDY DIAZ CASTILLO
 GERENTE GENERAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

II. DATOS DEL SOLICITANTE:

APELLIDOS Y NOMBRES TERAN CHANG SEGUNDO ABEL	DOCUMENTO DE IDENTIDAD D.N.I. 48521373
DOMICILIO	
PSJ ANTONIO ARENAS	N° 337-A
DISTRITO CHICLAYO	URBANIZACION REMIGIO SILVA
PROVINCIA CHICLAYO	DEPARTAMENTO LAMBAYEQUE
CORREO ELECTRONICO abel.14071993@gmail.com	TELEFONO 997387703

III. INFORMACION SOLICITADA:
 DE ACUERDO A LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, Y CON LA FINALIDAD DE DESARROLLAR MI TESIS CUYO TÍTULO ES "LA DIFERENCIA REMUNERATIVA ENTRE EL RÉGIMEN CAS Y EL 728 COMO VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA IGUALDAD", SOLICITO LAS CONSTANCIAS DE PAGO RESPECTO AL MES DE ABRIL DEL AÑO 2023 DE LOS TRABAJADORES, EX TRABAJADORES Y MAGISTRADOS QUE LABORAN O LABORABAN EN LA SUB SEDE CUTERVO, LOS CUALES SON:

- PEREZ REYES, DAVID
- ISIQUE SILVA, PAOLA
- DE LA CRUZ CLAVO, TATIANA
- DE LOS SANTOS BAUTISTA, JORGE
- CASTRO CORONADO, MIGUEL
- BAIQUE CAMACHO, MILENA
- REAÑO CAMPOS, LILY
- VIGIL CHUZON, ARMANDO
- JULCA CORTEZ, ZULLY
- DIAZ MUÑOZ, LENIN
- VASQUEZ VASQUEZ, JEFFREY
- DIAZ CORREA, FABIAN
- RAMIREZ CHAVARRY, GERMAN
- DIAZ ARBOLEDA, FELIBERT
- CHILCON TAPIA, MARUJA
- SAMANIEGO GUEVARA, LOURDES
- GONZALES VILUCO, JESUS
- CHAMBERGO MORILLO, MARIELA
- TERAN CHANG, SEGUNDO ABEL
- ALVARADO ALTAMIRANO, ITAMAR ROXANA
- BENAVIDES FALEN, ANA ROSA
- MORALES PASAPERA, LUIS
- RODAS SANDOVAL, CARMEN
- HUANGAL BANCES, KARINA

Poder Judicial
 Presidencia de la Corte Superior de
 Justicia de Lambayeque
 12/05/2023 15:01
 Exp:002165-2023-ATDA-G

 Nota: La recepción se da conformidad al contenido.
 Teléfono:
 Cód. vulnerabilidad a la información pública
 Firma: null Folios: 1

<ul style="list-style-type: none"> - GUIMAC TORRES, Sissy - HORNA HEREDIA, WILMER - HERRERA RAMIREZ, WILSON - RIVERA COLLAZOS, VÍCTOR - LOPEZ ESPINOZA, WALTER - ALARCON PAREDES MARIA AIDA - GUTIERREZ MILLONES JOSE ANTONIO
--

IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACION: SUB SEDE CUTERVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACION (MARCAR CON UN "X")									
COPIA	X	DISKETTE		CD		CORREO ELECTRONICO	X	OTRO	

APELLIDOS Y NOMBRES  FIRMA	FECHA Y HORA DE RECEPCION
---	-----------------------------------

OBSERVACIONES:
