



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del
régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Oblea Vega, Manuel Arnaldo (ORCID: 0000-0002-8560-1475)

ASESOR:

Cerna Bazán, Marco Fernando (ORCID: 0000-0001-9393-1338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral, Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LIMA – PERÚ
2021**

DEDICATORIA

Dedicado a mis Padres, por sus esfuerzos constantes para darme la posibilidad de ser profesional.

A mis hermanos, por ser parte del índice de mi esfuerzo.

A mis abuelos, porque sé que están orgullosos de este logro. Especialmente a mi abuela Carmen, que sé que anheló verme crecer.

A Nicole, por formar parte de mi vida personal y universitaria, por ser quién estará a mi lado el resto de nuestros días.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la sabiduría y la salud para poder cumplir con mis objetivos, siendo la realización del presente trabajo parte de lo que quedan por lograr.

A mis Padres, por su constante apoyo personal, emocional y moral; por su amor de cuidarme y querer lo mejor para mí.

Al Padre Cristhian, por sus consejos de sabiduría de cada día ser mejor.

Al Doctor Johny Sánchez Velarde, por sus excelentes clases laboristas y por ser mi mentor de esta materia del Derecho.

A mi querida Nicole, por formar parte de mi vida y por confiar en mí.

Índice de contenido

Carátula	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación:	18
3.2 Categorías y subcategorías	20
3.3 Escenario de estudio.....	28
3.4 Participantes	28
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.6. Procedimiento	29
3.7. Rigor Científico.....	30
3.8. Método de análisis de datos.....	30
3.9. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
Referencias	45
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1.....	12
Tabla 2.....	13
Tabla 3.....	28

Índice de figuras

Figura 1.....	14
Figura 2.....	22

Resumen

La investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley, Tumbes, así como también se planteó dos objetivos específicos, como, precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho de percibir una remuneración equitativa del personal Cas del Poder Judicial e indicar, si el principio de primacía de realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial que pertenecen al régimen CAS.

Se desarrolló bajo una perspectiva cualitativa de tipo básica, mediante el diseño de teoría fundamentada; se empleó y aplicó el instrumento de la técnica de entrevista, así como el análisis documental, logrando concluir que los trabajadores CAS del Poder Judicial sufren una afectación al principio de igualdad ante la ley, dado que, no perciben la remuneración establecida en el Decreto Supremo N°404-2019-EF; no existe un criterio objetivo y razonable para que tal Decreto Supremo no sea aplicado a los trabajadores CAS; al respecto de la remuneración equitativa, se concluye que no es de cumplimiento por parte de la entidad, conforme se desprende del cuadro de anexo del Decreto Supremo 404-2019-EF, que en comparación a los cuadros de la remuneración establecidos en cada convocatoria CAS se evidencia un trato diferenciado; por último, concluye que, dado a la inaplicación del principio de primacía de la realidad se está causando una desigualdad en el trato de los servidores públicos como son los CAS, toda vez que, el ejercicio de sus funciones son de iguales características y de la misma naturaleza de un trabajador del régimen 728.

Palabras clave: Vulneración, principios, primacía de realidad, remuneración, desigualdad, in dubio pro operario.

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of determining whether the pensionable remuneration not received by the workers of the CAS regime of the Judicial Power constitutes inequality before the law, Tumbes, as well as two specific objectives, such as specifying whether the income scale of judicial personnel 728 violates the right to equitable remuneration of Cas personnel of the Judicial Branch and Indicate whether the principle of primacy of reality is applied to workers of the Judicial Branch that belong to the CAS regime. It was developed under a qualitative approach of a basic type through grounded theory design; The instrument of the interview technique and the documentary analysis was used and applied, managing to conclude that the CAS workers of the Judicial Power suffer an affectation to the principle of equality before the law, this that they do not receive the remuneration established in Supreme Decree No. 404 -2019-EF; there is no objective and reasonable criterion for such a Supreme Decree not to be applied to CAS workers; Regarding equitable remuneration, it is concluded that it is not in compliance by the entity, as it is clear from the annex table of Supreme Decree 404-2019-EF, which compared to the remuneration tables established in each CAS call , a differentiated treatment is evidenced and finally it is concluded that given the non-application of the principle of primacy of reality, an inequality is being caused in the treatment of public servants such as the CAS, since the exercise of their functions is of the same characteristics and of the same nature of a worker of the 728 regime.

Keywords: Violation, principles, primacy of reality, remuneration, inequality, in dubio pro operario.

I. INTRODUCCIÓN

El auge de la discriminación es notable en diversos temas, sin embargo, los casos de discriminación laboral van en aumento, al punto que ha logrado estabilidad, por lo que, ha conllevado a convertirse imprescindible en dar una solución al respecto. El Estado en su función protectora a través de principios, leyes y normas ha tratado de disminuir el índice de discriminación en todas sus cualidades, sin embargo, en lo laboral ha sido tedioso erradicar la discriminación, que a pesar de los distintos criterios normativos-laborales- que hoy existen, aún no queda claro si el rol del Estado logra proteger al trabajador.

La discriminación al cual se refiere en el párrafo anterior y del cual se trata el presente trabajo es dado al factor de desigualdad remunerativa que existe en trabajadores pertenecientes al régimen laboral CAS con aquellos que pertenecen al régimen de la actividad privada (DLeg. N°728), a pesar que los primeros –CAS- desempeñan similares funciones perciben una remuneración diferenciada sin tener algún criterio para tal hecho.

En lo que concierne a la desigualdad remunerativa entre distintos regímenes laborales es que, a la fecha los trabajadores que pertenecen al RECAS son testigos que en su boleta de pago no perciben la remuneración pensionable que le es abonado de manera permanente a trabajadores pertenecientes al régimen de la actividad privada del DLeg. 728, y otros derechos laborales pertenecientes a dicho régimen. Las normas respecto a la protección del trabajador, no estaría cumpliendo con su objetivo, dado que el Estado a través de sentencias e interpretaciones estaría apartando lo beneficioso que correspondería al trabajador RECAS percibir la remuneración pensionable.

Un régimen laboral no tendría que contravenir derechos, y tendría que estar acorde con lo señalado en la constitución, como lo es: “la no discriminación ante la ley” contemplado en numeral dos del artículo 2° de la Constitución Política del Perú de 1993, así también, lo mencionado en el artículo 24° respecto que, “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa (...)”, y un conjunto de normas y principios que provienen de una relación laboral.

Hasta la fecha existe una perplejidad en las normas que deben ser pilares para establecer un régimen laboral de trabajadores del Poder Judicial, si bien es cierto, de la sentencia N°00029-2018-PI/TC que declara inconstitucional la Ley N°30745 (Ley de la carrera del Trabajador Judicial), y en consecuencia la Resolución Administrativa N°216-2018-CE-PJ, en sus fundamentos no se evidencia un pronunciamiento respecto a los ingresos de la remuneración de los trabajadores del régimen CAS.

Asimismo, se podría evidenciar si se estaría vulnerando al principio de primacía de realidad, dado que, en ambos regímenes los cargos y funciones serían las mismas, por lo que en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF no se estaría teniendo en cuenta el ingreso de la remuneración del personal CAS, y así el principio antes señalado encontraría una incidencia en su aplicación que ante cualquier suceso de duda o divergencia protege al trabajador indistintamente sujeto a cualquier régimen.

Si bien el Estado tiene como finalidad a través de las leyes regular acciones, comportamientos y otorgar derechos en búsqueda del bienestar de la sociedad, de la presente tesis se busca advertir si en la actualidad existen normas que vulneran principios y derechos laborales que ocasionen un menoscabo en los trabajadores CAS respecto al derecho de igualdad ante la ley.

La problematización del presente trabajo nos conduce a ser testigos que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Recas), sufrirían un menoscabo en su remuneración, al no percibirla remuneración pensionable que sí estarían siendo otorgados a trabajadores pertenecientes al régimen laboral (D Leg.728) y, por tanto, conllevaría una desigualdad ante la ley. Jueces y funcionarios encargados del personal son conscientes de la vulneración que sufren los trabajadores del RECAS, sin embargo, hasta la fecha no tienen algún criterio normativo para erradicar en la práctica la desigualdad ocasionada.

En el caso concreto, no se ha evidenciado una regulación para la erradicación de acciones discriminatorias, es por ello que, los alcances normativos se contraponen al beneficio del trabajador, olvidando que una de las protecciones es priorizar el principio de primacía de realidad y que todos son iguales ante la ley.

De la presente tesis se evidencia una justificación teórica, permitiendo evidenciar la desigualdad ante la ley en trabajadores de distintos regímenes, por lo que, parte de su justificación práctica se encuentra sujeto a velar por la protección del derecho fundamental de no ser discriminados ante la ley. Partiendo de una justificación metodológica, del presente trabajo, es propicio indicar que la norma vigente no estaría clara, porque de una parte el Estado es protector de derechos y por otra los vulneraría, por lo que, estando a lo expresado, es de urgencia una justificación de modificatoria normativa, con la finalidad de hacer cumplir en estricto el derecho fundamental así como el principio de la relación laboral establecido en la Constitución respecto a la igualdad ante la ley, esto es a permitir que exista una unificación en la remuneración de los trabajadores de ambos regímenes laborales.

Es por ello que para el estudio del presente trabajo se plantea un problema general y dos específicos, los cuales son:

PG: ¿La remuneración pensionable no percibida por el régimen CAS, constituye desigualdad ante la ley?;

PE1: ¿La escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal Cas del Poder Judicial?

PE2: ¿Es aplicado el principio de primacía de la realidad en los trabajadores del Poder Judicial que pertenecen al régimen CAS?

Respecto a los objetivos son:

OG: Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.

OE1: Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal Cas del Poder Judicial.

OE2: Indicar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial que pertenecen al régimen CAS.

Así también, en cuanto a la hipótesis general se tiene que: La remuneración pensionable no percibida por los trabajadores del régimen Cas del Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial de Tumbes constituye desigualdad ante la ley, y las hipótesis específicas son: 1.- La escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal Cas del Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial de Tumbes y 2.- El principio de primacía de la realidad no es aplicado en los trabajadores del régimen Cas del Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial de Tumbes.

II. MARCO TEÓRICO

Al respecto, de los trabajos previos es importante mencionar que debe existir semejanza con antecedentes precedentes en el marco internacional y local que contribuyan a lograr los objetivos trazados en el presente trabajo. Es por ello que de la tesis de Yobana Collantes Berrío, realizada para la obtención del título de Abogada; *“EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL LOGROS DE APRENDIZAJE – TACNA 2015”*, planteó el siguiente objetivo general: determinar la relación de la contratación administrativa de servicios y la vulneración de los derechos laborales, así mismo estableció objetivos específicos: a) describir las peculiaridades de la contratación administrativa de servicios como régimen laboral, c) Determinar la repercusión de la contratación administrativa de servicios en la transgresión de los derechos laborales (*1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf*, s. f.)

Teniendo una caracterización de tipo descriptivo correlacional, realizando la técnica de encuestas y entrevista, por lo que logró llegar a las siguientes conclusiones:

- a) La naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios tiene características propias del derecho laboral. Concluyendo que resulta una práctica ilegítima en la legislación, el considerar la aplicación de este régimen, por lo que dado a esta desnaturalización se crea una irregularidad al personal contratado mediante esta modalidad, al haberlos colocado en contextos sociales diferentes frente a otros trabajadores del sector, dejándolos sin posibilidades de crecimiento individual y profesional (*1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf*, s. f.)
- b) Se concluyó que los derechos laborales son vulnerados, producto de la aplicación del Decreto Legislativo N°1057 por parte del empleador, a pesar que los trabajadores contratados mediante este régimen ejercen labores de características permanentes; esta forma de contratación transgrede el derecho de igualdad, constituyendo una afectación al artículo 27° de la

Constitución(1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf, s. f.).

- c) Los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados, en lo relativo a la compensación por tiempo de servicios, jornada laboral y estabilidad laboral. La restricción del goce de derechos laborales vulnera los principios laborales, como la igualdad y condición más beneficiosas del trabajador; por lo que se estaría dando una marginación frente a trabajadores que laboran bajo otros regímenes del sector público, (1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf, s. f.).
- d) La contratación administrativa de servicios tiene repercusión en la afectación al derecho de igualdad ante la ley en trabajadores del sector público; en el sentido que se demuestra que el empleador, trata de forma diferenciada a los trabajadores que pertenecen al régimen CAS, frente a los que se hallan en el régimen especial de educación. Asimismo, determina que “al personal que labora con contratos administrativos de servicios, sus derechos laborales son reconocidos de manera parcial, puesto que no cuentan con consistencia laboral(1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf, s. f.).

Así también, del trabajo de Luis Alberto Vargas Reyes de la Universidad César Vallejo, de su trabajo para la obtención del título profesional de abogado, titulado “*Régimen cas en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017*”, teniendo como objetivo indicar si el régimen cas afecta el principio de igualdad en el personal de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017 (Vargas_RLA-SD.pdf, s. f.)

La tesis que se menciona en el párrafo anterior se ha realizado mediante la investigación básica de enfoque cualitativo y un alcance de investigación deductivo, es así, que el autor ha logrado concluir que:

El régimen cas de manera directa contraviene el principio de igualdad en el personal de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017, dado que a los trabajadores que

pertenecen a dicho régimen se les reconoce de manera parcial los derechos laborales, en comparación con otros regímenes de administración pública; por consiguiente, este régimen contraviene el artículo 26º, numeral 1 de la Constitución Política. Así mismo, como una segunda conclusión determina que se infringe el principio de igualdad de oportunidades en trabajadores de Recas, dado que no se les proporciona una estabilidad laboral y limita oportunidades de hacer carrera en el sector público (*Vargas_RLA-SD.pdf*, s. f.).

Y como tercera conclusión establece que no se evidencia una causa razonable u objetiva que logre fundamentar el tratamiento diferenciado que hay en el personal del Recas con otros trabajadores del sector público, transgrediendo lo expresado en el artículo 23º de nuestra Carta magna (*Vargas_RLA-SD.pdf*, s. f.).

Oscar Dante Bacilio Aredo, en su tesis titulada “*Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS*”, tuvo como objetivo determinar si los principios del derecho laboral son afectados por el empleo de la contratación administrativa de servicios; usando un método descriptivo donde aplicó la entrevista como técnica y las guías (ficha de entrevista) para la recaudación de datos, llegando como conclusión: logrando determinar que los principios del derecho laboral, como el principio de protección, prioridad de la realidad, el principio de no renunciabilidad de los derechos del trabajo, principio de continuidad y el principio de igualdad son vulnerados por aplicación del Cas (*bacilio_ao.pdf*, s. f.)

Como segunda conclusión menciona que, según los expertos, los principios que mayormente son afectados, son los referidos al principio de continuidad, el principio protector y el principio de primacía de realidad; asimismo, dado a las entrevistas se permitió saber la problemática que produce el Cas, dado a la vulneración o afectación de principios(*bacilio_ao.pdf*, s. f.)

Así mismo se tiene a (Melgar Alejo & Paredes Tume, 2020) de la Universidad César Vallejo, su tesis para la obtención del título para abogado, titulada “*el contrato administrativo de servicios y la afectación del derecho a la igualdad de los trabajadores del sector público, 2019*”, tiene como objetivo señalar si la contratación

Cas incide en el derecho a la igualdad, empleándose una perspectiva cualitativa de tipo básico con un grado descriptivo con una teoría fundamentada, por lo que los autores concluyen que si bien durante la vigencia del Cas se ha demostrado una mejoría, éste todavía vulnera derechos notables de quienes ejercen el trabajo, que en su comparación con otros regímenes como el 728 genera una desigualdad, que al ser un régimen laboral de carácter especial no debe restringir derechos(Melgar Alejo & Paredes Tume, 2020).

En correlación a los antecedentes, en el ámbito internacional, tenemos la tesis de Francisco Jesús San Martín Casillas, de la Universidad Pablo de Olavide Sevilla para obtener el grado de Doctor, titulada “*Régimen Jurídico del personal laboral en la Administración Pública. La reestructuración del Servicio Andaluz de Empleo*”; estableció el objeto de analizar el régimen laboral del personal que trabaja en la Administración Pública, centrándose de forma peculiar en la agencia de Servicio Andaluz de Empleo, especialmente en la situación de desasosiego de los problemas jurídicos que sufre el personal que labora en este organismo. Hace mención que a la realización del trabajo se presentó la dificultad desde un origen jurisprudencial por lo que se analizó una diversidad de pronunciamientos judiciales que en ocasiones contrarios, provocando así una desigualdad entre personas con características semejantes(Casillas y Prieto - MEMORIA QUE PRESENTA.pdf, s. f.).

Respecto a la metodología realizada deviene de un análisis legal y jurídico, considerando varios pronunciamientos, centrándose en la norma vigente, concluyendo: a) que el personal que labora en la Administración Pública debe pertenecer a la categoría de funcionario, b) para lograr la política de la Administración, el acceso a la función pública debe respetarse los superlativos principios de igualdad, mérito y capacidad(Casillas y Prieto - MEMORIA QUE PRESENTA.pdf, s. f.).

Continuando con los antecedentes internacionales, tenemos a Claudia Costa Almada Lima de la Universidad de Barcelona en su tesis para obtener el grado de Doctor, titulada “*La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad*”, propone la pregunta: ¿Cómo proteger el derecho de los trabajadores en

un contexto en que el neoliberalismo ambiciona imponer sus postulados?, y para tener la respuesta ha preferido en profundizar su análisis en el Derecho Constitucional, dado que estos derechos cuentan con mayor protección jurídica frente dominios coyunturales que intentan deslucirlos. Intentando profundizar su estudio con la exigencia de proteger el derecho al trabajo en el contexto Constitucionalismo Social y Democrático de Derecho de una sociedad universalizada, basado en el respeto de la dignidad humana(CCAL_TESIS.pdf, s. f.).

La autora de la tesis citada, menciona que el trabajo tiene dos propósitos. Por una parte, investiga las modificaciones en el entorno del trabajo que aparta a tener un trabajo digno, teniendo en cuenta que no sólo el desempleo y la precarización limita ese derecho, sino también las teorías jurídico-filosóficas que buscan itinerarios ajenos que no es el empleo, terminando así por no valorar esa pretensión(CCAL_TESIS.pdf, s. f.). Por otro lado, el trabajo se objeta por cómo combatir las transgresiones del derecho a un trabajo digno como un derecho humano fundamental.

Los autores del artículo titulado *“El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México”*; presentó el objetivo de analizar la vinculación de la desigualdad y la precarización laboral, señalando si es protegido el respeto de los derechos al trabajo, es decir, velar si es promovido el trabajo decente y en lo posible avanzar a una globalización de igualdad(Garza et al., 2016).

Es por ello, que a través de reflexiones teóricas se busca orientar a alcanzar una globalización más igualitaria.

Se tiene la noción de trabajo decente, expresado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como una alternativa para disminuir estas desigualdades, midiéndose el índice de trabajo decente mediante indicadores como empleo durable, remuneración suficiente y prestaciones sociales o semejantes.

De los análisis documentales, en referencia al objetivo general, se tiene:

- a) El Decreto Supremo N°404-2019-EF, documento en el que (*Aprueba los ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial pertenecientes al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, s. f.*).
- b) Al respecto el (*Exp.-27013-2013-0-1801-JR-LA-03-Lima-Legis.pe_.pdf, s. f.*), el cual señala en sus conclusiones (N° 47) “... por un lado hace muchos años se está contratando personas bajo contratos civiles y modales regulados en el DLeg N°728, al igual que Contratos Cas, sin convocar a concurso público para desempeñar cargos de carácter permanente, acción que es de responsabilidad de las entidades de la administración pública al utilizar una política de contratación, causando una desigual entre los trabajadores del Estado al usar de manera fraudulenta contratos civiles y modales, que en realidad, por la característica de las labores que desarrollan, pertenece ser contratados a plazo indeterminado, sin embargo, se pretende llevar a cabo el requisito de concurso público con el objetivo de desvirtuar los efectos jurídicos de invalidez de la contratación civil o modal indebidamente empleado” (*Exp.-27013-2013-0-1801-JR-LA-03-Lima-Legis.pe_.pdf, s. f., p. 16*)”
- c) En cuanto a la Casación Laboral N°11896-2015 del Santa, declara fundado el recurso interpuesto, por tanto, CASARON, en el sentido que el Perú es signatario de la OIT y conforme a lo mencionado en el Convenio N°111 respecto a la discriminación del trabajo y la ocupación, en tanto se suscribe en el literal b) del artículo 1°: cualquier otra diferencia, rechazo o preferencia que tenga como resultado anular o variar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo y la labor (...)(*Casacion-11896-2015-Del-Santa.pdf, s. f.*)
- d) En el informe de materia laboral titulada: Régimen CAS: ¿Por qué debe ser eliminado?, realizada por Pamela Allison Apaza Vasquez, publicada en la página web de Enfoque Derecho, en el numeral dos precisa que: Se encuentra una desigualdad al emplear las escalas salariales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, dado que: en el régimen N°728 la aplicación de su nueva escala remunerativa es empleada de forma inmediata(Informa, 2020).

No obstante, en el régimen CAS ocurre un inconveniente, dado que, en el apartado del artículo 7° del reglamento (Decreto Supremo N°075-2008-PCM), establece que: *“El cambio de forma de prestación de servicios, no incorpora la modificación de la función o cargo ni del importe de la remuneración originalmente acordada”*. Por tanto, esta norma no admite que la aplicación de la escala de remuneraciones sea de manera inmediata para los trabajadores CAS, por lo que ocasiona que el servidor tenga que concursar para acceder a la nueva progresión salarial, surgiendo este procedimiento irracional, y más, según Servir en el Informe Legal N°41-2012-SERVIR/GPGRH sobre el asesoramiento respecto a la incrementación remunerativa del régimen CAS, se colige que: *“dicho contrato no puede ser rectificado respecto a la remuneración originalmente acordada, puesto que en el contrato lo único que puede ser cambiado son aspectos no fundamentales; y no así los aspectos principales, como la remuneración”*(Informa, 2020).

De acuerdo lo indicado, se evidencia que en el régimen CAS no hay oportunidad de un aumento inmediato, infiriendo que, en caso los trabajadores aspiren adquirir un aumento, éstos deberían volver a postular a concurso público. Por lo que, ¿es razonable y objetivo no atribuir una escala inmediata?; pues autora considera que no es razonable ni objetivo, al no existir una razón válida que posibilite discernir por qué la norma es aplicada de manera distinta para los trabajadores CAS, y de este modo, una vez más se puede apreciar que el régimen antes mencionado, está muy alejado de por lo menos cumplir en algo del modelo weberiano. La diferencia no se puede sostener en términos económicos, dado que la Entidad antes de admitir una nueva escala remunerativa debe examinar el incremento y que su presupuesto sea suficiente para la aplicación a todos los trabajadores (Informa, 2020).

e) Ricardo Méndez, en su libro titulado Derecho Laboral-un enfoque práctico, se refiere a la igualdad como un principio que se considera al advertir distinciones, preeminencias particulares o trato diferenciado en situaciones similares o iguales; por lo que no debe existir distinciones en trabajos de idénticas características por consideraciones de sexo, edad, raza, credo religioso, etcétera. Siendo así, que

el principio de igualdad y de libertad complementan la causa de ser del derecho laboral(*derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf*, s. f.)

Del primer objetivo específico, Como análisis documentales del primer objetivo específico, se señalan los siguientes:

- a) El cuadro de anexo del Decreto Supremo N 404-2019-EF, documento donde se establece los ingresos o remuneraciones de los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial que pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Tabla 1: Anexo de escala remunerativa

ANEXO

ESCALA DE INGRESOS PARA EL PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

CATEGORÍA / CARGO	ESCALA DE INGRESOS
PROFESIONAL 2	
SECRETARIO DE CONFIANZA	6 010,00
ANALISTA III	6 010,00
ADMINISTRADOR I	6 010,00
ANALISTA II	6 010,00
ASESOR DE CORTE	6 010,00
ESPECIALISTA JUDICIAL DE SALA	6 010,00
RELATOR I	6 010,00
SECRETARIO DE SALA	6 010,00
PROFESIONAL 1	
ANALISTA I	4 750,00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	4 750,00
ASISTENTE SOCIAL	4 750,00
CAJERO I	4 750,00
ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIA DE JUZGADO	4 750,00
ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIA DE SALA	4 750,00
ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO	4 750,00
PERITO JUDICIAL	4 750,00
PSICOLOGO	4 750,00
SECRETARIO JUDICIAL	4 750,00
SUB ADMINISTRADOR	4 750,00
TÉCNICO	
TÉCNICO 3	
SECRETARIA/O III	4 000,00
SECRETARIA/O DE CONSEJEROS	4 000,00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	4 000,00
ASISTENTE DE SISTEMAS	4 000,00
ASISTENTE JUDICIAL	4 000,00
ASISTENTE JURISDIC.DE CUSTODIA DE GRABACIONES Y EXPED.	4 000,00
ASISTENTE JURISDIC.DE JUZGADO	4 000,00
ASISTENTE JURISDIC.DE SALA	4 000,00
TECNICO JUDICIAL	4 000,00
CHOFER II	4 000,00
TÉCNICO 2	
SECRETARIA/O II	3 610,00
ASISTENTE EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	3 610,00
TECNICO ADMINISTRATIVO II	3 610,00
TÉCNICO 1	
TECNICO ADMINISTRATIVO I	3 440,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	3 440,00
SECRETARIA/O I	3 440,00
REVISOR	3 440,00
CHOFER I	3 440,00
DIGITALIZADOR	3 440,00
INVENTARIADOR	3 440,00
ANFITRION(A)	3 440,00
AUXILIAR	
AUXILIAR 1	
ASISTENTE EN SERVICIOS DE COMUNICACIONES I	3 150,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	3 150,00
AUXILIAR JUDICIAL	3 150,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	3 150,00


Fuente: Diario Oficial el Peruano

Respecto a lo señalado anteriormente, se anexó el cuadro que sirve como referencia para comparar la remuneración en los trabajadores.


Tabla 2

CUADRO COMPARATIVO

PRE NOMBRES Y APELLIDOS	Leidy Yamin Feijó Zapata
CARGO	Secretaría Judicial
RÉGIMEN LABORAL	728
REMUNERACIÓN	4 850.
TIEMPO QUE LABORA EN LA ENTIDAD	11 años
JUZGADO EN QUE LABORA	4 ^{to} JPL.T.


 Abg. Leidy Yasmin Feijó Zapata
 SECRETARIO JUDICIAL
 4to Juzgado de Paz Letrado Penal-Tumbes
 Corte Superior de Justicia de Tumbes

PRE NOMBRES Y APELLIDOS	Arnold José Saldarriaga Silva
CARGO	Auxiliar administrativo I
RÉGIMEN LABORAL	728
REMUNERACIÓN	3 250
TIEMPO QUE LABORA EN LA ENTIDAD	03 años
JUZGADO EN QUE LABORA	4 ^{to} JPL. T.


 Arnold José Saldarriaga Silva
 AUXILIAR ADMINISTRATIVO I
 CUARTO JUZGADO DE PAZ LETRADO
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES

Fuente propia

b) Otro análisis documental, son las distintas convocatorias CAS realizadas en el Poder Judicial de Tumbes-Módulo Laboral, donde se observa en el numeral ICONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO/RETRIBUCIÓN ECONÓMICA, que se asigna una remuneración distinta que al personal 728, a pesar que ambos ostentan el mismo cargo y ejercen las mismas funciones.

Se aprecian los cuadros siguientes:

Figura 1: retribución económica de convocatoria CAS



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES

PROCESO CAS N° 103-2020

I.- GENERALIDADES

1. Objeto de la Convocatoria:

La Corte Superior de Justicia de Tumbes, pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir seis (06) presupuestos CAS, conforme se detalla a continuación:

IV. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

Retribución económica S/	<p>Apoyo en la Elaboración de Informes Psicológicos del Equipo Multidisciplinario (00606) S/ 2,000.00 (Dos mil con 00/100 soles).Incluyen los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.</p>
	<p>Especialista Judicial de Audiencia Juzgado Transitorio Especializado en Extinción de Dominio (01129) S/ 2,972.00 (dos mil novecientos setenta y dos con 00/100 soles).Incluyen los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.</p>
	<p>Asistente Judicial (Código 01463) S/ 2,572.00 (Dos Mil quinientos setenta y dos con 00/100 soles) .Incluyen los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.</p>
	<p>Secretario Judicial Apoyo a las Audiencias (01417) S/ 2,972.00 (Dos mil novecientos setenta y dos con 00/100 soles)</p>
	<p>Secretario de Sala (01530). S/ 3,722.00 (Tres mil setecientos veintidós con 00/100 soles)</p>



Fuente: PSEP Postulación, Selección y Evaluación de Personal

- c) Como siguiente análisis documental, el concertación N° 111 de la OIT en relación a la discriminación (empleo y ocupación), el mismo que es ratificado por el Perú, en su literal B del artículo 1° señala que el término discriminación se ciñe: “ b) a algún otra discriminación, exención o favoritismo que conlleve a inhabilitar o cambiar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en el empleo u ocupación ...” (*Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), s. f.*)
- d) La Organización Internacional del Trabajo en su publicación de la Guía Introdutoria de Igualdad Salarial, alude que respecto al convenio N° 111 indica la necesidad de crear una política para prever la discriminación en el trabajo considerando una secuencia de principios, incluyendo la igualdad de oportunidades, así como el trato sobre la remuneración por un trabajo de igual mérito para todos (*obj04_act09_2013_c100_igualdadsalarial.pdf, s. f.*).

Siguiendo con los análisis documentales, del segundo objetivo específico se considera:

- a) La revista realizada por Lizet Yackeline Zavala, maestra en derecho de la Universidad de San Martín de Porres titulado *¿debe prevalecer la regla del derecho sobre el Principio Jurídico Laboral? Análisis del Cas; resume que el Estado emplea la norma de derecho, privilegiándola por encima el principio jurídico, menoscabando al trabajador, alterando así los principios y derechos del trabajo que rigen la relación laboral. Concluye que el régimen Cas es inconstitucional por atañer principios y derechos laborales, planteando una modificación(¿La regla de Derecho debe prevalecer sobre el Principio Jurídico Laboral? Análisis del Contrato Administrativo de servicios Zavala Van Oordt | Vox Juris, s. f.*).
- b) La Casación N° 3796-2018 La Libertad, en su párrafo cuarto del numeral 9.1 del considerando noveno menciona que: “... se determina que al aplicar el principio de primacía de realidad éste no debe ser limitado para efectos de reconocimiento del vínculo laboral, si no también, permite demostrar la naturaleza de las labores realizadas por el actor, para después, con la evaluación de más documentales,

disponer la pertinencia del derecho reclamado por el afectado”(Cas.-Lab.-3796-2018LP.pdf, s. f.)

c) La Constitución Política del Perú, en su artículo 26°, en sus incisos 1 y 3, menciona principios en los que se debe regir la protección a los trabajadores; siendo estos:

1 Igualdad de oportunidades sin discriminación y 3, Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Sobre el numeral 3°, se tiene lo precisado por Mario Pasco Cosmópolis, que al respecto señala que: En el Derecho positivo contemporáneo las distintas fuentes, más que jerarquizar stricto sensu, complementan con la finalidad de progresar al asalariado; siendo así, la prelación en el Derecho Laboral, prevalece la norma más favorable al trabajador indistintamente de su rango; por lo que, la ley general innova en la especial, haciendo que la antigua se sobreponga en la novedosa en el caso de ser más favorables, pero no a la inversa (Pasco Cosmópolis, 2004).

2 Al respecto, el Magistrado Jelio Paredes Infanzón en su columna publicada en *Pasión por el Derecho*, titulada *Los Principios del Derecho del Trabajo: el principio protector*, menciona al respecto, que citando al maestro Neves Mujica, sobre la labor de los principios del derecho laboral, de acuerdo al ordenamiento, son las siguientes: [...]; en supuestos de afectación de derechos, se **utiliza la primacía de la realidad**, el no renunciar derechos, principio de igualdad, y la situación más beneficiosa. Sobre el Principio in dubio pro operario menciona que, si una norma concede a su intérprete varios sentidos, debe escoger por la más favorable para el trabajador(Infanzón, 2018).

El **Tribunal Constitucional** advierte que, para el empleo del principio en mención, se está sujeto a las siguientes consideraciones:

- Debe existir una norma que, como resultado del proceso de análisis, ofrezca diversos sentidos.
- Se debe adoptar por aquella norma que ofrezca mejores beneficios al trabajador.

- Inviabilidad del operador de agregar la normativa, ya que el principio no se trata de reemplazar la voluntad de este, sino el de aplicar la acepción más favorable al trabajador.

Siguiendo con los análisis documentales, de manera general se cita al Juez de la Corte Suprema de Justicia, Javier Arévalo Vela, en su libro titulado: tratado de Derecho Laboral; que al respecto en el numeral 6° del capítulo III define al Principio Protector como aquella protección al trabajador al considerar que éste es la parte que tiene más debilidad en la relación laboral frente al empleador, razón para que la ley acuda a salvaguardar y permita de cierta forma equiparar las desigualdades provenientes de la realidad. Las normas laborales tienen como fin eludir la superioridad unilateral de quien mantiene el estatus más económico por ser propietario o poseedor de recursos de producción, sobre aquel que solo es dueño de su fuerza de labor y está en la obligación de priorizar un ingreso que le posibilite subsistir con las personas que dependen de él (*Los Principios del Derecho del Trabajo -JAV.pdf*, s. f.)

Cabe precisar que la Constitución Política considera al Principio Protector en el artículo 23°, indicando que el trabajo, indistintamente de las **modalidades** es atención preferente del Estado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

De acuerdo a Roberto Hernández-Sampieri de su libro de Metodología de la Investigación – sexta edición menciona que: “Visibilizar el alcance que tendrá la investigación es fundamental para esclarecer los límites de noción y metodológicos”(Hernández Sampieri et al., 2014), por lo que al indicar sobre las investigaciones, el mismo autor indica que éstas provienen de ideas sin interés del paradigma de nuestro estudio menos de la perspectiva que tendremos que continuar. Las ideas establecen el inicio de aproximación a la realidad objetiva -desde la óptica cuantitativa-, a la realidad subjetiva -desde un acercamiento cualitativo. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 24).

The point is that no research should become abstract and removed from the actual, empirical life. Pragmatism examines the value of research methodologies ‘from the perspective of their usefulness in engaging with the real world’(Guthrie, s. f.).

En relación al término “investigación científica” es demasiado amplio para explicarlo utilizando una o dos definiciones. Debe ser observado y/o revisado por los expertos en la materia para que así sea internalizada el concepto de investigación científica; La caracterización de la investigación científica se connotada por su rigurosidad, demostrabilidad, exactitud, vigor, objetividad y generalización (*Research Methodology in Social Sciences*, s. f.).

La presente investigación se realiza en un encuadre cualitativo, guiándose por campos o asuntos significativos de investigación. No obstante, en vez de que exista transparencia en las preguntas así como en los supuestos para la recaudación y estudio de datos, las investigaciones cualitativas fomentan interrogantes y supuestos previos, durante o posteriores de la recolección y el análisis de datos. Con frecuencia, el ejercicio de indagar se traslada de forma activa entre uno y otro sentido; en medio de hechos e interpretaciones (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 7).

Por tanto, la aproximación cualitativa posee las características siguientes: 1.- Quién investiga plantea una cuestión, sin embargo, no persigue un procedimiento

determinado. Las proposiciones preliminares no son muy específicas como en la perspectiva cuantitativa y las preguntas de indagación no constantemente se han conceptualizado de manera cabal; 2.- en la averiguación cualitativa el investigador inicia analizando los hechos, desarrollando en el procedimiento una teoría coherente para simbolizar lo que aprecia (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 8).

Quien desarrolla un estudio cualitativo emplea técnicas para recaudar datos, como la advertencia no estructurada, entrevistas llanas, análisis de documentos, desavenencia en grupo, apreciación de experiencias individuales, numeración de historias de vida, interrelación e introspección con equipos y comunidades, es por ello que se logra un proceso manejable y se promueve entre las respuestas y el crecimiento de las teorías (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 9).

Esta indagación es de **tipo básica**, dado que se desarrolla en el concepto de una teoría fundamentada, centrándose en el estudio de un caso concreto, optando por una aplicación de manera inmediata teniendo como finalidad lograr un conocimiento para que, a través de él poder explicar una realidad social, siendo en este caso una realidad jurídica.

Así también, la presente investigación es de un **nivel descriptivo**, porque conforme a la interpretación, este nivel busca especificar las peculiaridades o características de rasgos de personas, comunidades, transformaciones, objetos o cualquier otra apariencia que se sujete a un estudio para lograr brindar una información ya sea de modo individual o agrupada respecto a las nociones de las variables

Respecto al diseño de investigación del presente trabajo, se tiene la **teoría fundamentada**, la misma que aparece a través de los datos y logra brindar una teoría explicativa de un caso el cual ha sido estudiado.

La teoría fundamentada es aquella procedente de datos recopilados, recalcando que el presente enfoque contempla reduciendo la relación entre el compendio de datos, su análisis y la siguiente construcción de una teoría centrada en la información obtenida en el estudio como una de sus peculiaridades primordiales. De esta manera, la teoría fundamentada se califica por la posteridad o manifestación de una teoría a

partir de la información suministrada por los propios sujetos sociales, que viven o se encuentran enlazados fuertemente con la problemática estudiada, a través de lo cual se pretende explicar la rareza o procedimientos sociales estudiados en la investigación(Quezada, 2014).

3.2 Categorías y subcategorías

-Categoría 1: Vulneración.

Conforme a la Real Academia Española la palabra vulneración se relaciona a dañar, perjudicar, deteriorar o menoscabar, así también, tiene como significado a quebrantar o transgredir una ley o norma.

Lo que a nuestros días se conoce como derechos humanos, es lo que se alude a toda persona, por el hecho de ser, es acarreador de atributos independientes que son aceptados y velados por el Estado. Solo el hecho con ser persona humana para ser receptor de los derechos humanos, por lo que a esto conlleva a ser titular de los mismos. Su exigencia no depende de su confirmación legislativa; por lo contrario, trascendentalmente surgen como cualidades que se han hecho amparar contra leyes agobiantes que los agobiaban o menoscababan (Nikken, s. f.).

El resguardo a los derechos civiles y políticos persiguen como objetivo la tutela a la libertad, confianza y probidad física y moral del sujeto de derecho, así como al derecho a ser parte de la vida pública. Por lo mismo, ellos se contraponen de que el Estado invada o atente aquellos atributos de la persona, referidos a su inmoralidad, libertad y seguridad. Es decir, los derechos expresan una magnitud particular, cuyo propósito es eludir que el Estado afecte al ser humano (Nikken, s. f.).

Los derechos económicos, sociales y culturales, se alude a la realidad de condiciones de vida y de acercamiento a los bienes materiales y culturales en condiciones adecuadas y dignas a la familia humana. La discrepancia de la característica que usualmente se reconoce entre los deberes frente los derechos económicos y sociales sobre los que le incumben en la esfera de los civiles y políticos. Estos últimos son derechos próximos exigibles en el cual los Estados se encuentran obligados a un

efecto: un orden jurídico-político que los considere y asegure. Sin embargo, los otros son percibible en la medida que el Estado determine sobre los recursos con la finalidad de satisfacerlos, dado que las obligaciones pactadas sirven de tal forma para establecer si un Gobierno ha transgredido los derechos no bastaría con indicar que no han sido satisfechos, sino que el actuar del poder público no se encontraría acorde con estándares técnicos o políticos apropiados (Nikken, s. f.).

Así, se tiene de la Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 1° hace mención a: la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado; así mismo, en el numeral 2 del artículo 2° precisa un derecho que es de mayor relevancia, siendo este que: todo sujeto de derecho debe ser tratado de manera igualdad ante la ley. Ninguna persona será discriminada por causa de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o por distinta índole, desprendiéndose del mismo artículo antes que toda persona tiene derecho a desarrollar su trabajo libremente, acorde a la ley (*CONSTITUCION-ULT.pdf*, s. f.).

En lo que respecta al tema en concreto se encuentra el apartado de protección y fomento del empleo. Es así, el artículo 22° hace mención a que el trabajo es un deber y un derecho. Es el cimiento para el bienestar social para lograr la realización de la persona. Mencionando en el artículo 23°, sobre las modalidades del trabajo, viene en objeto de priorización del Estado, promoviendo condiciones de progreso social y económico, especialmente a través de políticas de fomentación del empleo productivo y educación para el trabajo(*CONSTITUCION-ULT.pdf*, s. f.).

Siguiendo con lo señalado, a siguientes del mismo párrafo, se colige que al respecto de las relaciones laborales, ninguna limitará el ejercer de los derechos constitucionales, tampoco desconocerá ni rebajará la dignidad del trabajador. Estableciendo que nadie se encuentra obligado a proporcionar el esfuerzo de trabajo sin recibir una retribución o ejercerlo sin su expreso consentimiento (*CONSTITUCION-ULT.pdf*, s. f.)

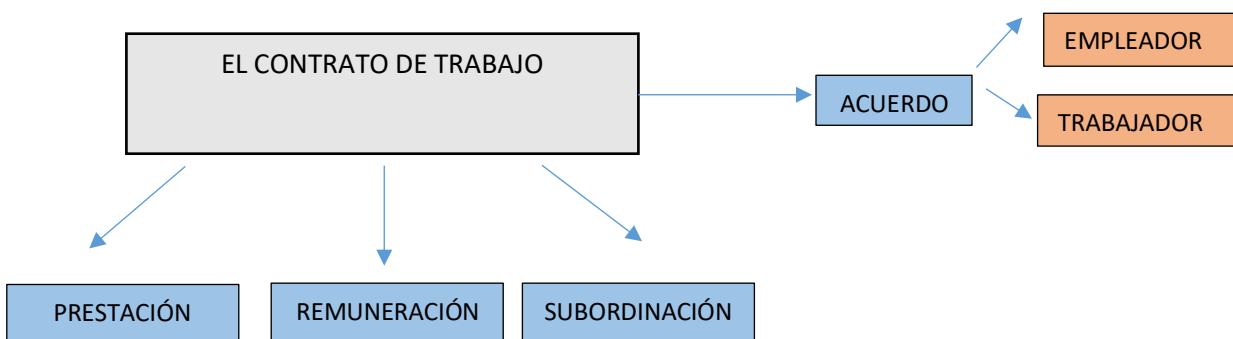
De la misma carta magna y de manera de inferencia menciona el artículo 24°, haciendo referencia sobre el trabajador goza del derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente, que permita el bienestar material y espiritual de él y de su familia. El pago de la remuneración junto a los beneficios sociales de éste tiene preeminencia respecto cualquier distinta obligación del empleador (*CONSTITUCION-ULT.pdf*, s. f., p. 41).

Y siguiendo con lo señalado en el párrafo anterior, respecto al trabajo, es la acción voluntaria que realiza el sujeto de derecho, que a su ejercicio realiza la prestación de servicios de carácter personal de forma subordinada a favor de otra persona (natural o jurídica), siendo este ejercicio retribuido a través de una remuneración equitativa.

El contrato implica la respectiva disposición de ejercicio de fuerza de un individuo para que un tercero lo utilice manteniendo una dirección. Siendo así, el trabajador presta sus servicios a favor del empleador. No obstante, éstos servicios se debe ejecutar de manera personal, sin ser éstos delegados a una tercera persona(*Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Perú.pdf*, s. f., p. 17).

Por lo que queda entendido que es un acuerdo entre personas que acuerdan voluntades, regulando una prestación personal de servicios ejercida por aquella que se encuentra en desventaja, toda vez que dicha acción la ejerce mediante una subordinación o sujeción, a favor de una persona, sea natural o jurídica, calificada como empleador, a cambio de una remuneración (*La Prestación Laboral en Tiempos*

Figura 2: requisitos de un contrato de trabajo



Fuente propia

Ahora bien, de la categoría se tiene las siguientes sub categorías:

Sub categoría 1: Principios laborales

Los principios laborales son las bases o directrices para la interpretación del ejercicio del trabajo, ayudan a salvaguardar los derechos de la materia, e inspiran el sentido de las normas laborales, por lo que se desprenden las siguientes:

- a) Primacía de la realidad: Se entiende como aquel que es aplicado en el caso de existir una duda sobre los hechos y sobre lo que se aprecia en los documentos, se va a velar por privilegiar los hechos que se constatan. Es así, que al interpretarse la norma este principio siempre tendrá privilegio sobre aquellos hechos vinculados al ejercicio del trabajo, por tanto, que este principio tiene como finalidad evitar el fraude o hechos simulados que busquen transgredir los derechos al trabajador.
- b) La norma debe ser más favorable al trabajador: De acuerdo a Américo Pla Rodríguez en lo que respecta a la favorabilidad de la norma se entiende que si existen diferentes normas laborales vigentes tiene que prevalecer y priorizarse aquella que otorgue más derechos a los trabajadores, en la esfera de aplicación.

También, Montoya Melgar indica que: “El principio de norma más favorable se refiere a que toda norma laboral, prevalece sobre cualquier otra de igual, inferior o superior rango, al tener derechos más favorables que ellas”.

Sub categoría 2: Derechos laborales

Estos derechos de materia laboral, se encuentran establecidos como primicia en la Constitución Política del Perú, y en diversas normas de la materia, derechos que pertenecen a todo trabajador con el fin de ser beneficiado por su acción y protegido ante cualquier evento de desventaja ante el empleador.

Es por ello que de esta subcategoría se tiene lo siguiente:

- a) De acuerdo a las gratificaciones: Se constituye en otorgar este beneficio dos (2) veces en el transcurso del año; conforme a las coincidencias tiene la denominación

de gratificaciones por fiestas patrias y navidad. Éstas favorecen a los trabajadores que se encuentran en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, independientemente el tipo de contratación, por lo que, este derecho es percibido por trabajadores contratados a plazo indefinido como determinado. Este concepto es otorgado los primeros quince días de los meses de julio y diciembre(*tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf*, s. f.).

Sub categoría 3: Regímenes Laborales

Los regímenes laborales son los parámetros en base a qué se regularán los derechos labores y el ejercicio de la actividad de los trabajadores. Estos regímenes laborales están dados tanto para el sector público y privado, no obstante, para la presente se tiene en cuenta lo siguiente:

- a) Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Este régimen laboral tiene como objetivos fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores con la finalidad de mejorar sus remuneraciones, y protegerlo contra la causal del despido arbitrario; su aplicación lo hace en el respeto de las normas de carácter constitucional; universaliza las normas respecto a los contratos laborales y asegura beneficios sociales.
- b) Decreto Legislativo N° 1057, establece la Contratación Administrativa de Servicios: teniendo como fin regularizar un régimen especial en el ámbito de contratación; garantiza el umbral de méritos y suficiencia, así como la igualdad en oportunidades y el respeto al profesional de dentro de la administración pública. (*DL-1057-LEY-CAS.pdf*, s. f.).

-Categoría 2: Principio de igualdad ante la ley.

De acuerdo al expediente N° 0261-2003-AA/TC en su justificación 3.1 menciona que de la igualdad tiene que ser apreciada en dos planos concurrentes. Previamente se establece como un principio superior de organización de ejercicio de un Estado Democrático de Derecho. Luego se muestra como un derecho fundamental en la persona. Como principio conlleva a un sentido normativo o deontológico, que sirve

como tal del núcleo de la estructura constitucional de razón democrática. Reconoce la realidad de atribución que constituye el patrimonio jurídico del sujeto de derecho, obtenido por su naturaleza, consistente al trato igual que los demás, relacionado a hechos, situaciones o circunstancias para evitar los privilegios acontecimientos de desigualdades(00261-2003-AA.pdf, s. f., p. 6).

En tal sentido, el derecho a la igualdad es establecido a las personas que se encuentran en una igual situación, representa la equidad y/o justicia. Lo que implica que no se otorgue o exista excepciones ni privilegios que discriminen a una persona de los derechos que se goza otra(00261-2003-AA.pdf, s. f.).

Este principio se encuentra establecido en la Constitución Política del Perú en el numeral 2 del artículo 2°, menciona que la persona tiene derecho a ser tratado igualdad ante la ley, que por lo tanto no debe ni puede debe ser discriminado o suprimido por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (*Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ WEB*, s. f.).

Así también, Arlene S. Kante, en su artículo “A vision to compare equality under the United Nations Convention regarding the rights of persons with disabilities; in the disability laws of the United States and Canada ”, it states that: in its article 5 it needs the countries to guarantee the equality of people with disabilities in their societies; and at the same time prohibit any act of discrimination "due to disability." 59 The general objective of the CRPD is “to promote, care for and guarantee the full enjoyment of equality of all human rights and fundamental freedoms by all people, promoting respect for the inherent dignity (Kanter, 2015, p. 76).

De la Organización Internacional del Trabajo, se recoge el libro titulado Igualdad Salarial - Guía Introductoria, donde se menciona que la finalidad es lograr el aseguramiento que las labores desarrolladas por hombres y mujeres sean valoradas de forma adecuada poniendo fin a la discriminación salarial. Por lo que se tiene el siguiente concepto: Women and men have the right to receive equal remuneration for work of the same value and nature. Likewise, when they do a different job but that,

according to reasons and objectives, have the same value. Equal remuneration is a recognized right of the person, so both men and women have the right to receive it (*wcms_216695.pdf*, s. f.).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, en su guía de “Minimum Wage Policy Guide”, que traducido al español es Guía sobre políticas en materia de salario mínimo, refiere que las remuneraciones mínimas deben ser fijados en plena consulta, con la participación directa de los interlocutores sociales en igualdad de condiciones(*wcms_570376.pdf*, s. f., p. 5).

En relación a la igualdad ante la Ley, el artículo 9° de la Constitución de Sudáfrica prescribe que: [...] We are all equal before the law, therefore we have a right to equal protection and benefit. (2) Equality incurs the full enjoyment of all rights and freedoms. Promoting the achievement of equality; taking legislative measures related to the protection of people, or categories of people, disadvantaged by discrimination [...] (*The SA Constitution*, s. f.).

De la revista “National Women’s Law Center”, indica que en cumplimiento a la Ley de igualdad remunerativa, se debe tener en cuenta que el empleador que cree que es afectado por una remuneración discriminatoria, debe establecer o demostrar que a) el empleador otorga salarios diferentes a trabajadores de sexo opuesto, b) que los trabajadores realizan la misma labor en trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, c) que la labor se ejerce en condiciones similares (*4.11.11_factor_other_than_sex_fact_sheet_update.pdf*, s. f.).

Sub categoría 1: Constitución Política del Perú de 1993

Esta subcategoría se tiene con el objeto de establecer que, respecto el principio de igualdad ante la ley se encuentra establecido en la Constitución Política del Perú, y por ello hace referencia a lo siguiente:

- a) Debe existir una remuneración equitativa: Este derecho está establecido en la Constitución Política, encontrándose en el artículo 24°; relacionándose a que todo trabajador debe percibir una remuneración de acuerdo al ejercicio o trabajo prestado, por lo que se materializa al principio de igualdad salarial, determinando

un igual salario por igual trabajo o por trabajadores de igual valor. Con este derecho se busca evitar una desigualdad en el tratamiento de quienes a todos los efectos legales, son iguales (*doc_boletin_41_1.pdf*, s. f.).

- b) Una relación laboral no limita derechos constitucionales, ni desconoce o rebaja la dignidad del trabajador: Esta subcategoría se recoge del tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política. Este artículo distingue entre la atención y protección, en forma prioritaria para el Estado.
- c) De acuerdo a los principios reconocidos en la Constitución Política sobre la relación laboral, el artículo 26° hace mención en su numeral 1 a la Igualdad de oportunidades sin discriminación que debe existir entre los trabajadores, en siguiendo con el texto, el numeral 3 del mismo artículo refiere que se debe aplicar una interpretación de la ley más favorable al trabajador cuando exista duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La igualdad de oportunidades se concibe como una justicia social, en el concepto de que un sistema es justo cuando potencialmente las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a una adecuada situación social y disponen los mismos derechos políticos y civiles. Es decir, la igualdad en el territorio social alude a los derechos y responsabilidades que le compete a todos los integrantes de una sociedad, es decir, la igualdad es una característica común compartida” (*explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf*, s. f.).

Puede que un acto de discriminación se manifieste durante el acceso a un trabajo, ya sea durante la etapa de selección, o en los requisitos del perfil, por lo que algunos pueden ser rechazados como aspirantes aun cuando cumplen con los requerimientos necesarios; también puede darse el caso de supuestos de despidos arbitrarios o injustificados o supuestamente “justificado” pero fundamentados en estereotipos o prejuicios. Así, la desigualdad social se establece por medio de un procedimiento complejo, que acaece en los niveles expresivos, normativos, sociales y subjetivos de la existencia, sustentándose en la óptica de las situaciones materiales de existencia de los distintos grupos sociales, refiriéndose a las distintas posibilidades de acceder

y emplear de los recursos económicos, sociales y culturales(*explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf*, s. f.).

3.3 Escenario de estudio

En el presente trabajo tiene como escenario físico la Corte Superior de Justicia de Tumbes, y como ambiente social y humano, son los trabajadores jurisdiccionales y administrativos pertenecientes al régimen laboral del DLeg. 728 (actividad privada) y a los trabajadores jurisdiccionales y administrativos que se encuentran bajo el régimen del DLeg 1057 (Contrato Administrativo de Servicios-CAS) que ejercen funciones de carácter permanente en el Módulo Laboral del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Tumbes, siendo éstos últimos quienes serán comparados con los trabajadores del DL 728 para verificar si existe una desigualdad ante la ley, pese a tener el mismo cargo y ejercer las mismas funciones.

3.4 Participantes

Las fuentes de donde se obtendrá la información son los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes que se encuentran bajo el régimen laboral 728 y los trabajadores del DL 1057-CAS del Módulo Corporativo Laboral, siendo estos: secretario de juzgado de sala, relator de sala, secretarios de jueces de sala, asistentes jurisdiccionales y judiciales de sala.

Tabla 3: Participantes

PRE NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN/CARGO
Lonard Harry Olibos Lama / CALL N° 7022	Abogado / Secretario de Sala Laboral
Lisseth Jiménez Villar / ICAP N° 2671	Abogada / Secretaria Relatora de Sala Laboral
Manuel Bobadilla Apolo / ICAT N° 480	Abogado / Secretario Judicial de Sala Laboral

Dulce Coronado / ICAT N° 479	Abogada / Secretaria Judicial de Sala Laboral
Darwin Zarate Imán / ICAT N° 844	Abogado / Asistente Judicial
Gulliano Silva Paz / CAL N° 69418	Abogado litigante

Fuente: elaboración propia (2021)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos del presente trabajo es la entrevista la cual está centrada en los objetivos formulados de la presente investigación. Esto se hace con la finalidad de recabar la información necesaria de las respuestas que se obtengan de los entrevistados.

De acuerdo a la técnica que es utilizada en el presente trabajo se cita el libro “Interactional Studies of Qualitative Research Interviews” del autor Roulston Kathryn, quien menciona que: en referencia a la materia de la lingüística aplicada, Steven Talmy en el año 2010, propone que los investigadores deben considerar las entrevistas como uno de los instrumentos de investigación (*Interactional Studies of Qualitative Research Interviews*, s. f.)

3.6. Procedimiento

Para la elaboración de la investigación se hizo la recolección de información con una antigüedad no mayor a los siete años, utilizándose artículos de revistas e investigaciones de diversas universidades, tanto del ámbito nacional como internacional, las cuales fueron halladas en la base de datos del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo y la plataforma Google, que al colocar las variables de la presente investigación se obtuvo respuestas, de los cuales se tomaron en cuenta los más relevantes para el objetivo del estudio.

3.7. Rigor Científico

El rigor científico es la veracidad de la información plasmada en la investigación y al ser una investigación cualitativa para aplicar el rigor científico se genera mediante la credibilidad, confirmabilidad y la aplicabilidad, esto comprueba la validez y eficiencia del estudio.

3.8. Método de análisis de datos

De acuerdo al tipo de diseño de la presente investigación, se tiene que la teoría fundamentada. El investigador elabora una justificación general respecto algún fenómeno, procedimiento, acto o interacciones que se atribuyen a un entorno concreto desde la perspectiva de distintos participantes. La teoría fundamentada deviene de un sentido de situación bajo el estudio, se ejerce de forma práctica.

Cuando B. Glaser y A. Strauss exponen la presente teoría tuvieron diferencias conceptuales, originándose dos diseños(Hernández Sampieri et al., 2014, p. 473).

- a) Diseño sistemático: Se resalta la manera de emplear aquellos pasos en el estudio de datos. Luego de realizar la codificación abierta se genera las categorías; el investigador escoge la que cree más determinante, la ubica en el centro del proceso o parte del planteamiento que se encuentra en indagación, posteriormente la relaciona con otras categorías y elabora la teoría(Hernández Sampieri et al., 2014, p. 474).
- b) Diseño emergente: Glaser destaca la relevancia en que la teoría aparezca de los datos más que de una estructura de categorías. De este diseño nace las categorías que se relacionan para crear la teoría. Al último el investigador expone su teoría y las asocia entre categorías (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 476).

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos de un investigador, deben establecerse dentro de: la rectitud de sus aseveraciones y la explicación de sus teorías, con las posiciones mínimas de dignidad y calidad(de López & Quintero, 2007).

El presente trabajo se ha llevado a cabo conforme a los criterios éticos basado en los tres principios fundamentales:

a) Principio del respeto a la persona: Acepta la suficiencia y los derechos de los demás al ejercer éstos sus propias decisiones, respetando su autodeterminación, dignidad y libertad. Teniendo este principio la exigibilidad de brindar por amparar especialmente a los individuos vulnerables.

Se exprese el respeto hacia las personas evidenciando en el consentimiento del cual se encarga de brindar a la persona la condición de disponer de manera voluntaria si es que va ser partícipe en alguna investigación.

b) Principio de beneficencia: Se refiere a la responsabilidad del investigador de velar por el bien físico, mental y social de quién va a participar en lo concerniente al estudio. Aquellos riesgos para el sujeto que será partícipe en algún estudio de investigación se deben contrastar con los beneficios de la trascendencia del conocimiento que se va a adquirir (Viera, 2018).

c) Principio de justicia: El reclutamiento y la selección de los participantes debe realizarse de forma equitativa. Este principio tiene prohibido en crear una situación de riesgo a un grupo de personas para beneficiar a otro. Busca la protección a las personas vulnerables, como aquellas con más necesidades que otras, por ejemplo, al encontrarse con un acceso limitado a los servicios de salud (Viera, 2018).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se desarrolla la exposición de los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos, siendo éstos la guía de entrevista y los análisis documentales.

En tal sentido, se inicia describiendo los resultados referidos al **objetivo general**, que corresponde a determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley; en consecuencia, se plantearon las siguientes preguntas:

1.- Cree usted que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Módulo Corporativo Laboral), que pertenecen al régimen CAS al no percibir la remuneración pensionable establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, ¿sufren desigualdad ante la ley?, ¿por qué?

2.- ¿Cree usted que el régimen CAS, causa desigualdad ante la ley en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Módulo Corporativo Laboral?

De acuerdo a la **primera interrogante**, Leonard Olibos, indica que sí existe desigualdad porque la aplicación de la norma respecto a la escala remunerativa es aplicado de manera inmediata para los trabajadores del régimen 728, mientras que para los trabajadores CAS no lo es; así también, se tiene las respuestas de los entrevistados Darwin Zarate, Gulliano Silva, Dulce Coronado y Lisseth Jiménez quienes mencionan que sí existe desigualdad ya que los trabajadores del régimen CAS no se encuentran comprendidos en el Decreto Supremo a pesar que las funciones son las mismas, independientemente del régimen en el que pertenezcan. Asimismo, el entrevistado Manuel Bobadilla refiere que el Decreto Supremo debería contemplar de manera general a los trabajadores.

Por otro lado, conforme a la **segunda pregunta**, Darwin Zarate, Manuel Bobadilla, Leonard Olibos, Dulce Coronado, Gulliano Silva Paz y Lisseth Jiménez, refieren que sí causa desigualdad ante la ley, en cuanto que el personal judicial como auxiliares,

asistentes y secretarios perciben una menor **remuneración**, derechos laborales y beneficios sociales que los trabajadores del régimen 728.

En cuanto al **objetivo específico 1**, refiere precisar si la escala remunerativa de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal CAS del Poder Judicial; por lo que al respecto se formuló la siguiente pregunta:

1.- ¿Cree usted que al no incluir al personal jurisdiccional y administrativo del régimen CAS del Poder Judicial, en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF respecto a la escala de ingresos, se estaría vulnerando el derecho a una remuneración equitativa?

Al respecto cabe indicar, que los entrevistados Lisseth Jiménez, Manuel Bobadilla, Leonard Olibos, Gulliano Silva Paz, Dulce Coronado y Darwin Zarate, concluyen que los trabajadores CAS son afectados al derecho a una remuneración equitativa, en tanto que las labores y/o funciones desarrolladas son iguales, más aún cuando los profesionales pertenecen al mismo nivel.

Por último, en lo que corresponde al **objetivo específico 2**, en analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial; se formuló la siguiente interrogante:

1.- ¿Cree usted que el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial?

De acuerdo a la pregunta realizada, de los entrevistados Dulce Coronado, Leonar Olibos, Lisseth Jiménez, Darwin Zarate, Gulliano Silva Paz y Manuel Bobadilla se obtuvo como respuesta que el principio de primacía de la realidad no es aplicado en los trabajadores CAS del Poder Judicial, y que en caso de lograr ser aplicado tendría asidero en que los trabajadores afectados puedan hacer valer su derecho ante el órgano jurisdiccional, dado que se acreditaría que las labores realizadas son propias de la institución, y aquellas guardan relación con las labores desarrolladas por los trabajadores del régimen 728; además se lograría acreditar que existe distinta remuneración entre trabajadores de distinto régimen por una actividad de las mismas

características y por profesionales que pertenecen a un mismo nivel, bajo las mismas responsabilidades.

En relación, a la guía de análisis documental de acuerdo al objetivo general en determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores CAS del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley, por lo que se referenció el Decreto Supremo 404-2019-EF el cual establece la escala remunerativa de los trabajadores del Poder Judicial que pertenecen al régimen 728. Así también, se tomó en cuenta el fundamento N° 47 del expediente N° 27013-2013-0-1801-JR-LA-03, que al respecto resalta que es responsabilidad de las entidades de administración pública al desarrollar sus políticas de contratación, generando así una desigualdad entre los servidores del Estado. Al respecto, se obtiene como otro análisis documental la Casación N° 11896-2015 del Santa, el cual declara fundado el recurso interpuesto, mencionando que al ser el Perú signatario de la Organización Internacional del Trabajo tiene por ratificado el convenio N° 111 y al tratarse éste de la discriminación del empleo y la ocupación cita lo suscrito en el literal b) del artículo 1°; como otro análisis documental se tiene la columna en materia laboral, realizada por Pamela Apaza Vásquez, señalando que hay una desigualdad en la aplicación de las escalas salariales en los trabajadores CAS, que si bien las escalas remunerativas en los trabajadores 728 es aplicado de manera inmediata caso que no sucede en los CAS, y refiere que el reglamento de los últimos mencionados en su artículo 7° del DS N° 075-2008-PCM genera que el servidor concurse para acceder a una nueva escala remunerativa; del mismo análisis documental, se aprecia que la autora no concuerda con lo referido por SERVIR de su Informe Legal N° 41-2012-SERVIR/GPGRH, en el cual se menciona que: en el contrato Cas no puede ser cambiado en lo que respecta a la remuneración, dado que en este contrato solo pueden ser modificados aspectos indispensables. Siendo así la autora concluye que al respecto no existe un criterio razonable ni objetivo ni fundamento válido para que permita entender la aplicación distinta de la norma hacia los trabajadores CAS.

Como último análisis documental del objetivo general se tiene el libro titulado Derecho Laboral-un enfoque práctico, realizado por Ricardo Méndez, quién señala que el

principio de igualdad se considera al advertir distinciones, preeminencias especiales o trato diferenciado en circunstancias similares o iguales y que aquel principio, así como de libertad con complementos que constituyen la razón de ser del Derecho Laboral.

Los hallazgos de los análisis documentales en relación al **objetivo específico 1** en precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal Cas del Poder Judicial, a esto, se analizó el cuadro de anexo del Decreto Supremo N° 404-2019-EF, documento que establece las remuneraciones del personal labora en el Poder Judicial que pertenecen al régimen laboral del DLeg. N°728; asimismo, se revisó los cuadros de distintas convocatorias CAS realizadas en el Poder Judicial de Tumbes-Módulo Laboral, donde se observa en el numeral I CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO/RETRIBUCIÓN ECONÓMICA, que se asigna una remuneración distinta que al personal 728, a pesar que ambos ostentan el mismo cargo y ejercen las mismas funciones, siendo ello así se aprecia que un Asistente Judicial tiene como remuneración S/. 2,572.00, un Secretario Judicial percibe S/ 2,972.00 y un Secretario de Sala su remuneración es de S/ 3,722.00.

Se analizó el convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo que al respecto refiere sobre la discriminación (empleo y ocupación), y que al ser ratificado por el Perú se tiene en cuenta lo señalado, en el literal B del artículo 1°, que el término discriminación se refiere: “b) cualquier acción que discrimine, excluya o privilegio que tenga por efecto anular o afectar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo u ocupación (...)”; se examinó la guía Introductoria de Igualdad Salarial realizado por la Organización Internacional del Trabajo, mediante el cual hace una recomendación de la importancia de crear una política para la prevenir la discriminación en el centro de labores teniendo en consideración una secuencia de principios, incluyendo al de igualdad de oportunidades y respecto al trato en remuneración por un trabajo de igual importancia para todos.

Por último, de acuerdo a los análisis documentales en relación al **objetivo específico 2**, en analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial, se tomó en cuenta la revista titulada: ¿La regla de Derecho debe prevalecer sobre el Principio Jurídico Laboral?, realizado por Lizet Yackeline Zavala Van Oordt, quién resume que el Estado emplea el método de derecho privilegiándolo sobre el principio afectando así al trabajador. Siguiendo con los documentales se analizó la Casación N° 3796-2018 La Libertad, en cuanto en su párrafo cuarto del numeral 9.1 del considerando noveno menciona que: “...cabe señalar que el principio de primacía de realidad no puede estar restringido solamente para reconocer el vínculo laboral, si no también, este principio permite precisar la naturaleza de las labores desempeñadas por el accionante.”(Cas.-Lab.-3796-2018LP.pdf, s. f.). En cuanto a nuestra Constitución, se refiere en su artículo 26°, en su inciso “1) que existe igualdad de oportunidades sin acciones que discriminen (...)”; y el inciso “3) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

Finalmente, la columna del Magistrado Jelio Paredes Infanzón hace referencia al maestro Neves Mujica, en cuanto al encontrarse en suposiciones de vulneración de derechos, se debe aplicar **la primacía de la realidad**, la irrenunciabilidad de derechos, **principio de igualdad** y la condición más favorable. Sobre el principio in dubio pro operario se advierte que, en el supuesto en dos normas permita a su intérprete varios sentidos, **debe de inclinar entre el que sea más beneficioso para el trabajador**. En mismo sentido, se tomó en cuenta lo mencionado por el Tribunal Constitucional, que al referirse al principio pro operario se debe considerar lo siguiente: “... responsabilidad de emplear un sentido normativo a que ofrezca mejores beneficios al trabajador, es decir, adjudicar lo mejor al trabajador”.

En esta sección se describe la **discusión de resultados** como consecuencia de la aplicación del método de triangulación en correlación con los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista, de los análisis documentales y los antecedentes de investigación.

A una mejor ilustración respecto al método de triangulación en relación al **objetivo general**, se confirma el supuesto general, al referirse que, *la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores del régimen Cas del Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial de Tumbes constituye desigualdad ante la ley*, esto teniendo en cuenta que la mayoría de los entrevistados señalan que sí existe desigualdad en los trabajadores del régimen CAS, dado que el Decreto Supremo 404-2019-EF es aplicado de manera inmediata a los trabajadores del régimen 728, mientras que en los CAS no; que también existe desigualdad al no contemplar a los CAS a pesar que los trabajadores de ambos regímenes realizan las mismas labores y que por tanto debería abarcar a los trabajadores de manera general. Contrastando el método de triangulación en referencia al objetivo general, de los análisis documentales se analizó el Decreto Supremo 404-2019-EF el cual evidencia que al establecer la escala de ingresos no se tomó en cuenta a los trabajadores del régimen CAS. De igual manera se analizó el expediente N° 27013-2013-0-1801-JR-LA-03-Lima, principalmente su conclusión N° 47 al mencionar que es responsabilidad de las entidades de la administración pública que utilizan esta política de contratación (CAS), generando desigualdad en los servidores del Estado (...).

Por último, la columna en materia laboral realizado por Pamela Allison Apaza Vasquez, titulado: Régimen CAS: ¿Por qué debe ser eliminado?, concluye que no existe un fundamento válido que permita entender el porqué no se puede aplicar de manera inmediata una escala remunerativa a los trabajadores CAS.

Comparando los hallazgos encontrados, referidos a los **antecedentes** de investigación, se tiene el trabajo de Yobana Collantes Berrío, con el nombre de *“EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES”*, la misma que en una de sus conclusiones menciona que los derechos laborales de los trabajadores son afectados producto de la aplicación del DLeg. N° 1057, a pesar de que los trabajadores pertenecientes a este régimen ejercen labores de naturaleza permanente, teniendo incidencia en la afectación al derecho de igualdad (1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf, s. f.)

Ante lo mencionado, se aprecia que la remuneración pensionable que no percibe los trabajadores Cas constituye una desigualdad ante la ley, dado no existe un criterio para que la norma no sea aplicada para los trabajadores Cas; no se tiene en cuenta que las labores de los trabajadores indistintamente del régimen al que pertenecen son de iguales características.

Continuando con la aplicación del método de triangulación en relación al **objetivo específico 1°**, se confirma el primer supuesto específico, que refiere que *la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal Cas del Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial de Tumbes*, en tanto que, se aprecia que los entrevistados Manuel Bobadilla, Leonard Olibos, Dulce Coronado y Darwin Zarate, mencionan que los trabajadores CAS son afectados al derecho a una remuneración equitativa, en tanto que las labores y/o funciones desarrolladas son iguales, más aún cuando los profesionales se encuentran al mismo nivel.

Para sustentar la afectación a una remuneración equitativa por parte de los trabajadores CAS, como análisis documental se referenció al cuadro de anexo del Decreto Supremo 404-2019-EF, el cual establece la escala de ingresos del personal 728. De la misma forma, como otro análisis documental se tiene los diferentes cuadros de remuneraciones de las convocatorias de trabajo del personal CAS.

Siguiendo con la triangulación se tiene el **antecedente** de Luis Vargas Reyes, investigación titulada *“Régimen cas en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017”*, quién en su segunda conclusión determina que se afecta el principio de igualdad en las oportunidades a los trabajadores cas.

Es por ello, que teniendo en cuenta la información obtenida mediante la aplicación de la triangulación, se evidencia que los trabajadores Cas del distrito judicial de Tumbes son afectados a percibir una remuneración equitativa, en tanto que del anexo del Decreto Supremo 404-2019-EF y los cuadros de remuneraciones de las convocatorias Cas se aprecia que los trabajadores pertenecientes a una misma

entidad perciben una remuneración diferente, no existiendo un criterio objetivo para justificar el trato diferenciado en la remuneración entre ambos regímenes, vulnerando el derecho constitucional establecido en el primer párrafo del artículo 24° de nuestra Constitución Política.

Como última aplicación de la triangulación en concordancia del **objetivo específico 2, se confirma el segundo supuesto específico** que *el principio de primacía de la realidad no es aplicado en los trabajadores del régimen Cas del Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial de Tumbes*, en tanto que, los entrevistados indicaron que el principio de primacía de la realidad no es aplicado e los trabajadores Cas y en caso de lograr su aplicación tendría asidero para que los trabajadores afectados puedan hacer valer su derecho ante el órgano jurisdiccional, dado que acreditaría que las labores realizadas son propias de la institución, y aquellas guardan relación con las labores desarrolladas por los trabajadores del régimen 728 logrando acreditar una remuneración distinta en trabajadores que desarrollan actividades de las mismas características siendo éstas permanentes y realizadas por profesionales que pertenecen a un mismo nivel, bajo las mismas responsabilidades.

Como análisis documental se referenció la revista de Lizet Zavala, titulada: ¿La regla de Derecho debe prevalecer sobre el Principio Jurídico Laboral?, Análisis del Contrato Administrativo de Servicios; estudio en el cual la autora menciona que el Estado emplea la regla de derecho haciéndola prevalecer por encima del principio laboral, en menoscabo del trabajador, vulnerando así principios y derechos laborales de la relación laboral. Otro análisis documental es la Casación N° 3796-2018 La Libertad, que en referencia al párrafo cuarto del numeral 9.1 del considerando noveno menciona que: “...cabe indicar que el principio de primacía de la realidad no puede verse restringido solo para reconocer el vínculo laboral, es más, este principio permite establecer la naturaleza de las labores que desempeña el actor, para con la posterior evaluación de más documentales, determinar la procedencia del derecho que es reclamado (...)”(Cas.-Lab.-3796-2018LP.pdf, s. f.).

Como otro análisis documental, se evidencia que en los incisos 1° y 3° del artículo 26° de la Constitución Política, que en relación al objetivo específico 2 del presente trabajo conciernen en: “1) ... que debe existir igualdad en las oportunidades sin discriminación”, así mismo “3) se debe interpretar la norma de manera más favorable al trabajador en caso exista incertidumbre respecto al sentido de una norma”. Siguiendo con los análisis documentales, la columna publicada en *Pasión por el Derecho*, titulada *Los Principios del Derecho del Trabajo: principio protector*, realizada por el Magistrado Jelio Paredes Infanzón, menciona que, en caso de suposiciones que vulneren derechos, **se debe aplicar la primacía de la realidad**, la irrenunciabilidad de los derechos y el principio de igualdad ante la ley, así como la condición o situación más beneficiosa o fructuosa al trabajador. Sobre el Principio in dubio pro operario enuncia que, si una norma le permite a su intérprete varios sentidos, debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador.

Como último análisis documental se tiene lo establecido por el Tribunal Constitucional en lo referente al principio in dubio pro operario, considera que: “... se tiene como obligación emplear la interpretación normativa que ofrece mejores beneficios al trabajador y la se debe dejar imposibilitado al operador de integrar la norma...”.

Finalizando el método de triangulación, de acuerdo al objetivo específico 2, se tiene el **antecedente** de Oscar Barcilio Aredo, en su tesis titulada *“Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS”*, quién logró determinar, en concordancia con expertos, que los principios del derecho laboral, como el principio protector, **de primacía de la realidad**, de no renunciar derechos laborales, principio de continuidad así como el principio de igualdad ante la ley son afectados por el contrato administrativo de servicio.

Por tanto, lo mencionado en párrafos anteriores se evidencia la vulneración al principio de primacía de la realidad, el mismo que es parte del ser del derecho del trabajo; asimismo, se debe tener en cuenta que existe pronunciamientos para una correcta aplicación del principio, así también ante esto, se está vulnerando el inciso 3 del artículo 26° de la Constitución Política que se debe aplicar una interpretación

favorable al trabajador en caso de la existencia de incertidumbre del sentido de una norma.

V. CONCLUSIONES

- Conforme a lo descrito en la presente investigación, se evidencia que los trabajadores CAS del Poder Judicial sufren una afectación al principio de igualdad ante la ley, esto que no perciben la remuneración establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF; si bien es cierto, la norma en mención solo contempla que es aplicado a los trabajadores del régimen 728, sin embargo, no existe un criterio objetivo y razonable para que tal Decreto Supremo no sea aplicado a los trabajadores CAS. A esto se suma una falta de política en las contrataciones del personal por parte de la entidad. No se entiende como el Poder Judicial a través del encargado de la administración de justicia no logre resolver la problemática que viene sufriendo su personal, teniendo en cuenta que existen normas y/o interpretaciones de la Organización Internacional del Trabajo en que el Perú es parte, así como criterios de Jueces que a través de Casaciones pueden coadyuvar a brindar una solución al respecto.
- De acuerdo a la remuneración equitativa, se aprecia que no es de cumplimiento por parte de la Entidad, conforme se desprende del cuadro de anexo del Decreto Supremo 404-2019-EF, que en comparación a los cuadros de la remuneración establecidos en cada convocatoria CAS, se evidencia un trato diferenciado, generando un vacío legal al establecer una remuneración a falta de equidad para trabajadores de una misma categoría, nivel, funciones y responsabilidades. Se precisa que, al respecto, algunos de los entrevistados indican que por último no exigen el cambio de régimen, por ser el CAS constitucional, sin embargo, a que se afecte su remuneración es tema distinto.
- El principio de primacía de la realidad no es tomado en cuenta, provocando que sea afectado por la mal aplicación del derecho; por lo investigado se está causando una desigualdad en el trato de los servidores públicos como son los CAS, toda vez que, el ejercicio de sus funciones son de iguales características de un trabajador 728; de las respuestas de los entrevistados se tiene que este principio no está siendo aplicado por la Entidad, a pesar que las labores son de naturaleza permanente, propias de la institución, y en consecuencia, viene

afectando los principios y derechos laborales así como derechos constituciones propias del derecho laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Se debe exigir al Estado el cumplimiento del principio de igualdad ante la ley. Se recomienda un cambio en la interpretación y aplicación del Decreto Supremo N° 404-2019-EF, al no tener un motivo de razonabilidad y objetividad para no incluir a los trabajadores CAS. Asimismo, se debe establecer políticas para una correcta contratación de personal en beneficio de éstos últimos; de acuerdo al tema de investigación, la Entidad del Poder Judicial debe velar por generalizar la remuneración de sus trabajadores teniendo en cuenta que la finalidad de ésta es velar por los derechos y una correcta administración de justicia, por tanto, no debe contravenir derechos constitucionales.
- En cumplimiento a lo establecido en la constitución, se debe velar por un trato de igualdad en los trabajadores, es decir, se debe exigir que sin distinción al régimen que correspondan debe existir una equidad en la remuneración conforme a lo señalado en el primer párrafo del artículo 24° de la Constitución Política, teniendo en cuenta que los trabajadores de una misma Entidad del Poder Judicial realizan labores de la misma naturaleza, ya sea en la permanencia, funciones y responsabilidades.
- Para regular de manera correcta la aplicación del Decreto Supremo N° 404-2019-EF en cuanto al principio de igualdad ante la ley, y velar por una remuneración equitativa, se recomienda hacer de cumplimiento el principio de primacía de la realidad, por ser uno de los principios en los que se asienta el derecho al trabajo, y para lograrlo se considera que el principio de primacía de la realidad no solo debe ser aplicado para el reconocimiento del vínculo laboral, si no, va más allá, por lo que permite determinar la naturaleza de las labores, para así poder exigir el cumplimiento de los derechos del trabajador.

Referencias

4.11.11_factor_other_than_sex_fact_sheet_update.pdf. (s. f.). Recuperado 31 de agosto de 2021, de https://www.nwlc.org/sites/default/files/pdfs/4.11.11_factor_other_than_sex_fact_sheet_update.pdf

00261-2003-AA.pdf. (s. f.). Recuperado 22 de julio de 2021, de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.pdf>

1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf. (s. f.).

Recuperado 16 de agosto de 2021, de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aprueban Escala de ingresos para el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728-DECRETO SUPREMO-N° 404-2019-EF. (s. f.). Recuperado 31 de julio de 2021, de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-escala-de-ingresos-para-el-personal-jurisdiccional-decreto-supremo-n-404-2019-ef-1841327-11/>

Bacilio_ao.pdf. (s. f.). Recuperado 16 de agosto de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38080/bacilio_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casacion-11896-2015-Del-Santa.pdf. (s. f.). Recuperado 1 de agosto de 2021, de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/04/Casacion-11896-2015-Del-Santa.pdf>

Casillas y Prieto—MEMORIA QUE PRESENTA.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de julio de 2021, de <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/5385/sanmartin-casillas-tesis-16-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cas.-Lab.-3796-2018LP.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de septiembre de 2021, de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-3796-2018LP.pdf>

CCAL_TESIS.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de julio de 2021, de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CONSTITUCION-ULT.pdf. (s. f.). Recuperado 21 de julio de 2021, de http://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/CONSTITUCION-ULT.pdf

Convenio C111—Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). (s. f.). Recuperado 5 de agosto de 2021, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IIo_Code:C111

de López, J. O., & Quintero, J. (2007). *La ética en la investigación*. 9(2), 14.

Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Perú.pdf. (s. f.). Recuperado 22 de julio de 2021, de <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>

Derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf. (s. f.). Recuperado 20 de agosto de 2021, de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf

DL-1057-LEY-CAS.pdf. (s. f.). Recuperado 29 de julio de 2021, de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

Doc_boletin_41_1.pdf. (s. f.). Recuperado 29 de julio de 2021, de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf

Exp.-27013-2013-0-1801-JR-LA-03-Lima-Legis.pe_.pdf. (s. f.). Recuperado 31 de julio de 2021, de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Exp.-27013-2013-0-1801-JR-LA-03-Lima-Legis.pe_.pdf

Explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de agosto de 2021, de https://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf

Garza, E. G., Palencia, E. P., & Calderón, J. O. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: El caso de México. *Región y Sociedad*, XXVIII(66), 55-94.

Guthrie, G. (s. f.). *Basic research methods: An entry to social science*. 3.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

Infanzón, J. P. (2018, julio 10). *Los principios del derecho del trabajo: El principio protector*. LP. <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>

Informa, G. (2020, septiembre 29). Régimen CAS: ¿Por qué debe ser eliminado?

Enfoque Derecho | El Portal de Actualidad Jurídica de THĒMIS.
<https://www.enfoquederecho.com/2020/09/28/regimen-cas-por-que-debe-ser-eliminado/>

Interactional Studies of Qualitative Research Interviews. (s. f.). Recuperado 28 de agosto de 2021, de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzlwNDE0MzNfX0FO0?sid=0512b1fe-ae86-4ed0-a051-39f83fe17d94@sessionmgr4006&vid=3&format=EB&rid=2>

Kanter, A. S. (2015). A Comparative View of Equality Under the un Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the Disability Laws of the United States and Canada. *Windsor Yearbook on Access to Justice*, 32(2), 65.

La Prestación Laboral en Tiempos de #COVID_19. (s. f.). Recuperado 22 de julio de 2021, de <https://classroom.google.com/c/MjY1MDY2NjQ2ODY2>

¿La regla de Derecho debe prevalecer sobre el Principio Jurídico Laboral? Análisis del Contrato Administrativo de servicios Should the Rule of Law prevail over the Labor Legal Principle? Analysis of the Administrative Contract of services | Zavala Van Oordt | Vox Juris. (s. f.). Recuperado 16 de agosto de 2021, de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1314>

Los Principios del Derecho del Trabajo -JAV.pdf. (s. f.). Recuperado 20 de agosto de 2021, de <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>

Melgar Alejo, K., & Paredes Tume, J. K. (2020). El contrato administrativo de servicios y la vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores del sector público, 2019. *Repositorio Institucional - UCV.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58049>

Nikken, P. (s. f.). *La protección de los derechos humanos: Haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales*. 52, 86.

Obj04_act09_2013_c100_igualdadsalarial.pdf. (s. f.). Recuperado 5 de agosto de 2021, de http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividade_sregionales/2013/documentos/obj04_act09_2013_c100_igualdadsalarial.pdf

Quezada, G. (2014). *Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada*. 25.

Research Methodology in Social Sciences. (s. f.). Recuperado 28 de agosto de 2021, de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzIzNzc3MDIfX0FOO?sid=0512b1fe-ae86-4ed0-a051-39f83fe17d94@sessionmgr4006&vid=3&format=EB&rid=1>

Sistema Peruano de Información Jurídica—SPIJ WEB. (s. f.). Recuperado 22 de julio de 2021, de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

The SA Constitution. (s. f.). Recuperado 25 de agosto de 2021, de <https://www.justice.gov.za/legislation/constitution/chp02.html>

Tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf. (s. f.). Recuperado 29 de julio de 2021, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/\\$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf)

Vargas_RLA-SD.pdf. (s. f.). Recuperado 16 de agosto de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57450/Vargas_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viera, P. A. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 122-149. *Wcms_216695.pdf*. (s. f.). Recuperado 26 de agosto de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf

Wcms_570376.pdf. (s. f.). Recuperado 29 de agosto de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_570376.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

TÍTULO	
VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY EN TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 728 Y CAS DEL PODER JUDICIAL DE TUMBES	
PROBLEMAS	
PROBLEMA GENERAL	¿La remuneración pensionable no percibida por los trabajadores del régimen Cas constituye desigualdad ante la ley?
PROBLEMA ESPECÍFICO N° 1	¿La escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal Cas del Poder Judicial?
PROBLEMA ESPECÍFICO N° 2	¿Es aplicado el principio de primacía de la realidad en los trabajadores del Poder Judicial que pertenecen al régimen Cas?
OBJETIVOS	
OBJETIVO GENERAL	Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.
OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1	Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal Cas del Poder Judicial.
OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2	Indicar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial.
VARIABLE N° 1: VULNERACIÓN	
SUBCATEGORÍAS	<ul style="list-style-type: none"> . Principios laborales. . Derechos laborales. . Regímenes laborales.
VARIABLE N° 2: PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY	
SUBCATEGORÍAS	<ul style="list-style-type: none"> . Constitución Política del Perú de 1993.

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CATEGORIAS DE ESTUDIO	DIFINICIÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	ESCALA DE MIDICIÓN
VULNERACIÓN	Daño, perjuicio, menoscabo o quebrantamiento de una ley o norma.	Vulneración o menoscabo de derechos y principios de los Trabajadores, reconocidos en la Constitución Política y en las diferentes normas del derecho laboral.	. Principios laborales.	. Primacía de la realidad. . Norma más favorable al trabajador.	Escala de Likert 1. Siempre. 2. Casi siempre. 3. Nunca. 4. Casi Nunca
			. Derechos laborales.	. Gratificaciones.	
			. Regímenes Laborales.	. Contrato Administrativo de Servicios CAS 1057 . Régimen Laboral de la Actividad privada 728	
PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY	Principio y Derecho Fundamental de la persona reconocido en la Constitución Política.	Trato igual del trabajador ante la Ley; nadie debe ser discriminado por motivo, origen, raza, sexo, o de cualquier otra índole. Se busca evitar una desigualdad en el tratamiento y aplicación de la norma.	. Constitución Política del Perú de 1993.	. Remuneración equitativa. . Relación laboral no limita derechos constitucionales, ni desconoce o rebaja la dignidad del trabajador. . Igualdad de oportunidades sin discriminación . Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.	Escala de Likert 1. Siempre. 2. Casi siempre. 3. Nunca. 4. Casi Nunca

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo: Instrumento de recolección de datos Guía de Entrevista

(Trabajador Judicial)

Título: Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.

Premisa: De acuerdo al artículo 24° de la Constitución, respecto a los derechos del trabajador que “tiene una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...”

1.- Cree usted que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Módulo Corporativo Laboral) que pertenecen al régimen CAS al no percibir la remuneración pensionable establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, ¿sufren desigualdad ante la ley?, ¿por qué?

.....
.....
.....

2.- De acuerdo a la premisa, ¿cree usted que el régimen CAS, causa desigualdad ante la ley en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Módulo Corporativo Laboral?

.....
.....
.....

Objetivo específico 1

Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal CAS del Poder Judicial.

Premisa: Los trabajadores CAS no están incluidos en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, a pesar que los cargos y funciones que realizan tanto el personal jurisdiccional como el administrativo que pertenecen al Decreto Legislativo 1057, son iguales a los del personal que se encuentran bajo el régimen laboral 728.

1.- ¿Cree usted que al no incluir al personal jurisdiccional y administrativo del régimen CAS del Poder Judicial, en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF respecto a la escala de ingresos, se estaría vulnerando el derecho a una remuneración equitativa?

.....
.....
.....

Objetivo específico 2

Analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial.

Premisa: El principio de primacía de la realidad es una de las bases o directriz del derecho laboral, el cual favorece al trabajador ante cualquier duda o divergencia que se presente en el ejercicio de las labores. Se privilegia los hechos que la documentación; asimismo, conforme a lo establecido en la Constitución, artículo 23°, tercer párrafo: "... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

1.- Cree usted que el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial?

.....
.....

Anexo: Instrumento de recolección de datos Guía de Entrevista

(Trabajador Judicial)

Título: Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes.

Entrevistado/a: Leonard Harry Olibos Lama

Cargo/profesión/grado académico: Secretario de sala / Abogado / Titulado.

Tiempo que labora en la entidad: 02 Años y 05 meses

Objetivo general

Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.

Premisa: De acuerdo al artículo 24° de la Constitución, respecto a los derechos del trabajador que "tiene una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador..."

1.- Cree usted que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Módulo Corporativo Laboral) que pertenecen al régimen CAS al no percibir la remuneración pensionable establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, ¿sufren desigualdad ante la ley?, ¿por qué?

Si, porque la aplicación de la nueva escala remunerativa para los trabajadores bajo el régimen 728 es inmediata, mientras que el reglamento de la D. Ley 12871 no permite que se aplique de manera inmediata para los trabajadores bajo el régimen CAS.

2.- De acuerdo a la premisa, ¿cree usted que el régimen CAS, causa desigualdad ante la ley en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Módulo Corporativo Laboral?

Creo que si causa desigualdad ante la ley, porque un auxiliar asistente o secretario bajo el régimen CAS percibe una menor remuneración que un auxiliar asistente o secretario bajo el régimen 728, a pesar que tienen el mismo nivel y realizan las mismas funciones.

Objetivo específico 1

Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal CAS del Poder Judicial.

Premisa: Los trabajadores CAS no están incluidos en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, a pesar que los cargos y funciones que realizan tanto el personal

jurisdiccional como el administrativo que pertenecen al Decreto Legislativo 1057, son iguales a los del personal que se encuentran bajo el régimen laboral 728.

1.- ¿Cree usted que al no incluir al personal jurisdiccional y administrativo del régimen CAS del Poder Judicial, en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF respecto a la escala de ingresos, se estaría vulnerando el derecho a una remuneración equitativa?

Creo que si, porque si bien el régimen CAS es un régimen especial de honorarios de los trabajadores CAS, tienen una remuneración equitativa que que se debe a los trabajadores 728, mas aun cuando tienen el mismo nivel y realizan las mismas funciones.


Objetivo específico 2

Analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial.

Premisa: El principio de primacía de la realidad es una de las bases o directrices del derecho laboral, el cual favorece al trabajador ante cualquier duda o divergencia que se presente en el ejercicio de las labores. Se privilegia los hechos que la documentación; asimismo, conforme a lo establecido en la Constitución, artículo 23°, tercer párrafo: "... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

1.- Cree usted que el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial?

Creo que no, porque a pesar que un trabajador CAS realiza las mismas funciones y tiene el mismo nivel que un trabajador 728, pero en la realidad percibe una menor remuneración.


Abog. Leonard Harry Olibos Lama
Secretario de Sala

Anexo: Instrumento de recolección de datos Guía de Entrevista

(Trabajador Judicial)

Título: Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes.

Entrevistado/a: Dulce Melody Anabel Coronado López

Cargo/profesión/grado académico: Secretaria judicial / Abogada

Tiempo que labora en la entidad: 05 años, 10 meses y 14 días.

Objetivo general

Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.

Premisa: De acuerdo al artículo 24° de la Constitución, respecto a los derechos del trabajador que "tiene una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador..."

1.- Cree usted que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Módulo Corporativo Laboral) que pertenecen al régimen CAS al no percibir la remuneración pensionable establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, ¿sufren desigualdad ante la ley?, ¿por qué?

Si, sufren desigualdad, porque además de no percibir una remuneración equitativa e igual de quienes realizan la misma función y pertenecen a otro régimen laboral repercuten en su sistema pensionario por los ingresos obtenidos.

2.- De acuerdo a la premisa, ¿cree usted que el régimen CAS, causa desigualdad ante la ley en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Módulo Corporativo Laboral?

Si, al ser el régimen CAS, un régimen laboral que otorga menores derechos laborales.

Objetivo específico 1

Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal CAS del Poder Judicial.

Premisa: Los trabajadores CAS no están incluidos en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, a pesar que los cargos y funciones que realizan tanto el personal

jurisdiccional como el administrativo que pertenecen al Decreto Legislativo 1057, son iguales a los del personal que se encuentran bajo el régimen laboral 728.

1.- ¿Cree usted que al no incluir al personal jurisdiccional y administrativo del régimen CAS del Poder Judicial, en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF respecto a la escala de ingresos, se estaría vulnerando el derecho a una remuneración equitativa?

Si, pues pese a realizar el personal CAS las mismas labores que los trabajadores del régimen de la actividad privada (D. Ley 728), su remuneración es sumamente menor.

Objetivo específico 2

Analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial.

Premisa: El principio de primacía de la realidad es una de las bases o directriz del derecho laboral, el cual favorece al trabajador ante cualquier duda o divergencia que se presente en el ejercicio de las labores. Se privilegia los hechos que la documentación; asimismo, conforme a lo establecido en la Constitución, artículo 23°, tercer párrafo: "... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

1.- Cree usted que el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial?

No.



Abog. Dulce M. Coronado López
Secretaría Judicial

Anexo: Instrumento de recolección de datos Guía de Entrevista

(Trabajador Judicial)

Título: Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes.

Entrevistado/a: Darwin David Zorote Imañ

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Judicial

Tiempo que labora en la entidad: 01 de Abril de 2016.

Objetivo general

Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.

Premisa: De acuerdo al artículo 24° de la Constitución, respecto a los derechos del trabajador que "tiene una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador..."

1.- Cree usted que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Módulo Corporativo Laboral) que pertenecen al régimen CAS al no percibir la remuneración pensionable establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, ¿sufren desigualdad ante la ley?, ¿por qué?

Si, porque los trabajadores judiciales CAS realizan la misma labor que los servidores que se encuentran en el régimen 728, además que los perfiles son iguales.

2.- De acuerdo a la premisa, ¿cree usted que el régimen CAS, causa desigualdad ante la ley en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Módulo Corporativo Laboral?

Si, causa desigualdad por cuanto la diferencia de sus remuneraciones es demasiado casi el doble la cual es muy discriminatoria porque los labores se realizan en igual horario y en las mismas condiciones.

Objetivo específico 1

Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal CAS del Poder Judicial.

Premisa: Los trabajadores CAS no están incluidos en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, a pesar que los cargos y funciones que realizan tanto el personal

jurisdiccional como el administrativo que pertenecen al Decreto Legislativo 1057, son iguales a los del personal que se encuentran bajo el régimen laboral 728.

1.- ¿Cree usted que al no incluir al personal jurisdiccional y administrativo del régimen CAS del Poder Judicial, en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF respecto a la escala de ingresos, se estaría vulnerando el derecho a una remuneración equitativa?

Si, Porque se esta aplicando un trato diferenciado entre Profesionales que realizan trabajos iguales para una institución

Objetivo específico 2

Analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial.

Premisa: El principio de primacía de la realidad es una de las bases o directriz del derecho laboral, el cual favorece al trabajador ante cualquier duda o divergencia que se presente en el ejercicio de las labores. Se privilegia los hechos que la documentación; asimismo, conforme a lo establecido en la Constitución, artículo 23°, tercer párrafo: "... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

1.- Cree usted que el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial?

Seria un supuesto que podría tener asidexo si es que los trabajadores, que están haciendo valer su decreto ante el órgano jurisdiccional, con lo que acreditarían que realizan una labor que guarda relación con actividades que son propias de la institución y que son las mismas que realizan los trabajadores a plazo indeterminado con D.L. 728

46580367

Abg. Darwin David Zárate Imán
Asistente Judicial

Anexo: Instrumento de recolección de datos Guía de Entrevista

(Trabajador Judicial)

Título: Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes.

Entrevistado/a: Manuel Augusto Bobadilla Apolo

Cargo/profesión/grado académico: Secretario Judicial / Abogado / Bachiller

Tiempo que labora en la entidad: 4 años y 4 meses

Objetivo general

Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.

Premisa: De acuerdo al artículo 24° de la Constitución, respecto a los derechos del trabajador que "tiene una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador..."

1.- Cree usted que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Módulo Corporativo Laboral) que pertenecen al régimen CAS al no percibir la remuneración pensionable establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, ¿sufren desigualdad ante la ley?, ¿por qué?

No, porque dicha norma no contempla a los trabajadores sujetos al régimen CAS. Distinto sería si se censurara de manera general para todos los trabajadores y solo se aplicara a los 728.

2.- De acuerdo a la premisa, ¿cree usted que el régimen CAS, causa desigualdad ante la ley en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Módulo Corporativo Laboral?

Si, pues el régimen CAS restringe la aplicación al trabajador de diferentes beneficios sociales y otras prestaciones y compensación por tiempo de servicios.

Objetivo específico 1

Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal CAS del Poder Judicial.

Premisa: Los trabajadores CAS no están incluidos en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, a pesar que los cargos y funciones que realizan tanto el personal

jurisdiccional como el administrativo que pertenecen al Decreto Legislativo 1057, son iguales a los del personal que se encuentran bajo el régimen laboral 728.

1.- ¿Cree usted que al no incluir al personal jurisdiccional y administrativo del régimen CAS del Poder Judicial, en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF respecto a la escala de ingresos, se estaría vulnerando el derecho a una remuneración equitativa?

Si. Toda vez que existe igualdad de cargos, funciones y responsabilidades, tanto del personal 728 como del personal CAS, por lo que se debió establecer una sola escala remunerativa.

Objetivo específico 2

Analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial.

Premisa: El principio de primacía de la realidad es una de las bases o directriz del derecho laboral, el cual favorece al trabajador ante cualquier duda o divergencia que se presente en el ejercicio de las labores. Se privilegia los hechos que la documentación; asimismo, conforme a lo establecido en la Constitución, artículo 23°, tercer párrafo: "... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

1.- Cree usted que el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial?

No, pues pese a que un trabajador CAS, realiza las mismas funciones, bajo las mismas responsabilidades que un trabajador 728, sus remuneraciones son totalmente distintas, siendo muy superior la remuneración de un trabajador 728, además de que goza por mejores beneficios sociales.


Manuel Augusto Bobadilla Apolo
SECRETARIO JUDICIAL

Anexo: Instrumento de recolección de datos Guía de Entrevista

(Trabajador Judicial)

Título: Principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes.

Entrevistado/a: Lisseth Mercedes Jiménez Villar

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Objetivo general

Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.

Premisa: De acuerdo al artículo 24° de la Constitución, respecto a los derechos del trabajador que "tiene una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador..."

1.- Cree usted que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Módulo Corporativo Laboral) que pertenecen al régimen CAS al no percibir la remuneración pensionable establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, ¿sufren desigualdad ante la ley?, ¿por qué?

Los servidores judiciales del Módulo Laboral de Tumbes, contratados bajo el régimen CAS, realizan funciones similares a la de otros servidores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes contratados bajo los regímenes laborales 276 y 728; sin embargo perciben remuneraciones por debajo de los montos percibidos por los servidores antes citados. Ello sin causa objetiva ni razonable, recibiendo así un trato diferenciado.

2.- De acuerdo a la premisa, ¿cree usted que el régimen CAS, causa desigualdad ante la ley en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Módulo Corporativo Laboral?

El Decreto Supremo 003-97-TR - que regula los derechos de la actividad privada, modalidad bajo la cual también contrata el Estado, en su artículo 3 establece que en toda prestación de servicios remunerada y subordinada, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por el cual le corresponden al trabajador todos los beneficios de ley. Sin embargo en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, donde los servidores que realizan las mismas o similares labores, están sujetos a los mismos requerimientos de trabajo y horarios, reciben distintos beneficios, sin causa objetiva; solo por el hecho de ser

contratados en los distintos regímenes laborales (728, 276 y CAS). Ello implicaría que nos encontremos frente a una relación laboral con derechos diferenciados. Lo cual constituye una vulneración al principio de igualdad contemplado en el numeral 2) del artículo 2º de nuestra Constitución Política que establece la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por razón de sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.

Objetivo específico 1

Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal CAS del Poder Judicial.

Premisa: Los trabajadores CAS no están incluidos en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, a pesar que los cargos y funciones que realizan tanto el personal jurisdiccional como el administrativo que pertenecen al Decreto Legislativo 1057, son iguales a los del personal que se encuentran bajo el régimen laboral 728.

1.- ¿Cree usted que al no incluir al personal jurisdiccional y administrativo del régimen CAS del Poder Judicial, en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF respecto a la escala de ingresos, se estaría vulnerando el derecho a una remuneración equitativa?

Nuestra Constitución Política establece en su artículo 23º la garantía de la retribución de la remuneración, asimismo el primer párrafo del artículo 24º del cuerpo normativo antes citado establece que: "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual"; de esta manera y partiendo de la premisa de que el contrato Administrativo de servicios es un contrato de trabajo, **toda vez que contiene los elementos que configuran la relación laboral esto es: la prestación personal de servicios, la remuneración, y la subordinación**; donde no se advierten diferencias sustanciales en comparación con los servidores vinculados al Poder Judicial bajo los regímenes 728 y 276, podemos señalar que el derecho a una remuneración equitativa vendría siendo vulnerado.


Objetivo específico 2

Analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial.

Premisa: El principio de primacía de la realidad es una de las bases o directriz del derecho laboral, el cual favorece al trabajador ante cualquier duda o divergencia que se presente en el ejercicio de las labores. Se privilegia los hechos que la documentación; asimismo, conforme a lo establecido en la Constitución, artículo 23°, tercer párrafo: "... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

1.- Cree usted que el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial?

En el caso de los trabajadores contratados bajo el régimen Administrativo de Servicios del Poder Judicial; se puede advertir que estos cumplen con una prestación personal, subordinación y remuneración; lo que en virtud del principio de primacía de la realidad constituye una relación de carácter laboral; sin embargo no es reconocida como tal, inaplicándose el principio de la realidad, toda vez que se les reconoce menos derechos laborales e incluso la remuneración está por debajo de lo que el personal 728 percibe.


Abog. Lisseth M. Jiménez Villar
ICAP.
2671

Anexo: Instrumento de recolección de datos Guía de Entrevista

(Trabajador Judicial)

Título: Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores Cas del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley.

Premisa: De acuerdo al artículo 24° de la Constitución, respecto a los derechos del trabajador que “tiene una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...”

1.- Cree usted que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (Módulo Corporativo Laboral) que pertenecen al régimen CAS al no percibir la remuneración pensionable establecida en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, ¿sufren desigualdad ante la ley?, ¿por qué?

Si, porque se les esta recortando sus derechos laborales, dándoseles un trato totalmente desigual, toda vez que independientemente del régimen laboral por el cual hayan sido contratados, estos también tienen la calidad de trabajadores y como tales deberían percibir remuneración pensionable.

2.- De acuerdo a la premisa, ¿cree usted que el régimen CAS, causa desigualdad ante la ley en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Módulo Corporativo Laboral?

Si, ya que este régimen laboral no reconoce todos los beneficios a los trabajadores contratados bajo el mismo, siendo necesario que sea reformado en beneficio de los trabajadores, a efectos de proteger sus derechos laborales.

Objetivo específico 1

Precisar si la escala de ingresos del personal jurisdiccional 728 vulnera el derecho a una remuneración equitativa del personal CAS del Poder Judicial.

Premisa: Los trabajadores CAS no están incluidos en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, a pesar que los cargos y funciones que realizan tanto el personal jurisdiccional como el administrativo que pertenecen al Decreto Legislativo 1057, son iguales a los del personal que se encuentran bajo el régimen laboral 728.

1.- ¿Cree usted que al no incluir al personal jurisdiccional y administrativo del régimen CAS del Poder Judicial, en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF respecto a la escala de ingresos, se estaría vulnerando el derecho a una remuneración equitativa?

Si, ya que independientemente del régimen laboral por el cual hayan sido contratados, estos también tienen la calidad de trabajadores y como tales deberían recibir una remuneración equitativa al puesto o labores que realizan.

Objetivo específico 2

Analizar si el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del Poder Judicial.

Premisa: El principio de primacía de la realidad es una de las bases o directriz del derecho laboral, el cual favorece al trabajador ante cualquier duda o divergencia que se presente en el ejercicio de las labores. Se privilegia los hechos que la documentación; asimismo, conforme a lo establecido en la Constitución, artículo 23°, tercer párrafo: "... Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

1.- Cree usted que el principio de primacía de la realidad es aplicado en los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial?

No, ya que si fuera aplicado todos los trabajadores contratados bajo este régimen laboral, deberían ser reconocidos como trabajadores a plazo indeterminado.



GULLIANO G. SILVA PAZ
ABOGADO
CAL N° 69418

6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.																			X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos																				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.																				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.																				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

95%

DNI: 09961844 TELF: 980758944