



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL
RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LIMA -2022-2023

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

La Serna Alvarez, Luis Enrique

Asesor

Leandro Martín, Mauro Florencio

Código ORCID 0009-0006-1235-0691

Jurado:

Vigil Farias, José

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Rosas Díaz, Ibett Yuliana

Lima - Perú

2024



INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL
RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LIMA -2022-2023

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

La Serna Alvarez, Luis Enrique

ASESOR:

Leandro Martín, Mauro Florencio
(ORCID: Código 0009-0006-1235-0691)

JURADO:

Vigil Farias, José
Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda
Rosas Díaz, Ibett Yuliana

Lima – Perú

2024

DEDICATORIA:

A mis padres, por los valores inculcados, por sus enormes esfuerzos, ser el ejemplo a seguir en cada paso que he dado y por la confianza depositada en mí para que pueda alcanzar todas mis metas y sueños.

A mi único hermano, por compartir tu vida conmigo durante tantos años, enseñarme todo cuanto sabías, por ser siempre mi mejor amigo. Un abrazo hasta el cielo.

AGRADECIMIENTOS:

A Dios, por darme la sabiduría y la fuerza para continuar el camino a pesar de las adversidades.

A mis padres, por ser siempre el impulso de seguir adelante, por darme siempre los recursos necesarios para convertirme en un profesional, por las oportunidades brindadas, por creer en mí, por sus palabras de aliento en cada etapa de mi carrera.

A mi hermano Jesús, por las lecciones aprendidas, por su compañía en cada día nunca dejándome solo.

A las amistades surgidas en esta etapa universitaria, por la influencia que tuvieron en mi desarrollo, por el aprecio, las enseñanzas, los debates académicos, que hicieron de esta etapa de mi vida una experiencia inolvidable.

A mi casa de estudios, mi amada Universidad Nacional Federico Villarreal, por las clases impartidas en sus aulas, los maestros que con sus enseñanzas fueron parte fundamental en mi desarrollo profesional.

A todos aquellos que fueron parte de este proceso.

A todos ustedes, gracias infinitas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Descripción y Formulación del Problema	15
1.1.1. Descripción del problema	15
1.1.2. Formulación del problema	17
1.1.2.1. Problema General	17
1.1.2.2. Problemas Específicos	17
1.2. Antecedentes	18
1.2.1. Internacionales	18
1.2.2. Nacionales	19
1.3. Objetivos	22
1.3.1. Objetivo General	22
1.3.2. Objetivos Específicos	22
1.4. Justificación	22
1.5. Hipótesis	23
II. MARCO TEÓRICO	24
BASES TEÓRICAS SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN	

2.1. Principios	24
2.1.1. Principios Generales	24
2.1.2. Principios Constitucionales	25
2.1.3. Valores Constitucionales	26
2.1.4. Principios Laborales	28
2.1.4.1. Principio de Igualdad	29
2.2. La Remuneración	30
2.2.1. Concepto	30
2.2.2. Características	31
2.2.3. El Derecho a la Remuneración	32
2.2.4. Interpretaciones del Derecho a la Remuneración	34
2.2.5. El salario mínimo	35
2.3. Regímenes de Contratación en el Poder Judicial	36
2.3.1. Decreto Legislativo 728	36
2.3.1.1. La Relación Laboral en el Régimen de la Actividad Privada	36
2.3.1.2. Aspecto remunerativo	37
2.3.2. Decreto Legislativo 1057-CAS	40
2.3.2.1. La Relación Laboral en el Contrato Administrativo de Servicios	41
2.3.2.2. Aspecto remunerativo	41
2.4. Servidores Públicos	44
2.4.1. Servidores del Poder Judicial	45
2.5. La Igualdad en el Tratamiento Remunerativo	45
III. MÉTODO	49

3.1. Tipo de investigación	49
3.2. Ámbito temporal y espacial	50
3.3. Categorías	50
3.4. Población y muestra	51
3.5. Instrumentos	53
3.6. Procedimientos	53
3.6.1. Análisis documental y doctrinal	53
3.6.2. Guías de entrevistas	54
3.7. Análisis de datos	54
3.7.1. Organización de la información	54
3.7.2. Depuración de información	54
3.7.3. Conclusiones	55
3.8. Consideraciones éticas	55
IV. RESULTADOS	56
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
VI. CONCLUSIONES	91
VII. RECOMENDACIONES	94
VIII. REFERENCIAS	98
IX. ANEXOS	103
Anexo A: Guía de entrevista	103
Anexo B: Matriz de categorización	105
Anexo C: Entrevistas realizadas	106
Anexo D: Redes Semánticas de entrevistas	130
Anexo E: Solicitud de Acceso a la Información Pública	138

Anexo F: Respuesta a la Solicitud de Acceso a la Información Pública	139
Anexo G: Relación de Servidores Públicos bajo el Régimen CAS	142
Anexo H: Relación de Servidores Públicos bajo el Régimen 728	143
Anexo I: Decreto Supremo N° 404-2019-EF (Escala Remunerativa)	144
Anexo J: Decreto Supremo N° 112-2023-EF (Nueva Escala Remunerativa)	146
Anexo K: Convocatorias CAS del Poder Judicial	149
Anexo L: Red Semántica Unificado de entrevistas	150

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de categorización	50
Tabla 2: Listado de participantes	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Red Semántica de Entrevista Participante N° 01	56
Figura 2: Red Semántica de Entrevista Participante N° 02	58
Figura 3: Red Semántica de Entrevista Participante N° 03	60
Figura 4: Red Semántica de Entrevista Participante N° 04	63
Figura 5: Red Semántica de Entrevista Participante N° 05	65
Figura 6: Red Semántica de Entrevista Participante N° 06	68
Figura 7: Red Semántica de Entrevista Participante N° 07	70
Figura 8: Red Semántica de Entrevista Participante N° 08	72
Figura 9: Escala Remunerativa del D. Leg. N° 728 en el Poder Judicial	80
Figura 10: Nueva Escala Remunerativa del D. Leg. N° 728 en el Poder Judicial	81
Figura 11: Convocatoria CAS N° 001-2018-UE-LIMA	82
Figura 12: Convocatoria CAS N° 005-2015-UE-LIMA	83
Figura 13: Convocatoria CAS N° 001-2020-UE-LIMA	84
Figura 14: Convocatoria CAS N° 010-2022-UE-LIMA	85
Figura 15: Convocatoria CAS N° 037-2023-UE-LIMA	85
Figura 16: Red Semántica Unificado de entrevistas	90

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar cómo se presenta el Principio de Igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima – 2022-2023. En cuanto al método empleado en la investigación, fue realizada bajo un enfoque cualitativo, de tipo básico, mediante la teoría fundamentada. Asimismo, en cuanto al ámbito temporal, el estudio se realizó teniendo en cuenta los años 2022 a 2023, mientras que, en cuanto al ámbito espacial, este fue desarrollado en la Corte Superior de Justicia de Lima, tomando como población a ocho servidores públicos de dicha Corte, empleándose como instrumento el análisis documental, así como la guía de entrevistas. En ese sentido, la conclusión principal obtenida fue que los servidores CAS de la Corte Superior de Justicia de Lima, vienen recibiendo un tratamiento remunerativo diferenciado frente a los servidores 728, vulnerándose el Principio de Igualdad, afectando sus remuneraciones, beneficios sociales, entre otros derechos laborales, aun cuando ambos desarrollan las mismas funciones encontrándose dentro de un contrato de trabajo, por lo que no se advierten criterios objetivos para ejercer tal diferenciación.

Palabras clave: Principio de Igualdad, contrato de trabajo, Régimen CAS, Régimen 728, derechos laborales, remuneración, beneficios sociales.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine how the Principle of Equality is reflected in the compensation policies for employees under the CAS and 728 regimes within the Superior Court of Justice of Lima during 2022-2023. The research utilized a qualitative, basic approach grounded in theory. The study focused on eight public servants within the court, employing documentary analysis and structured interviews. The primary finding was that CAS employees at the Superior Court of Justice of Lima receive disparate compensation compared to 728 employees, thereby contravening the Principle of Equality. This disparity impacts their salaries, social benefits, and other labor rights, despite both groups performing identical roles under employment contracts, without clear objective criteria justifying this differentiation.

Keywords: Principle of Equality, employment contract, Regime CAS, Regime 728, labor rights, remuneration, social benefits.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito del derecho laboral, los contratos de trabajo representan una de las instituciones jurídicas más relevantes de este campo, representando el origen de la relación laboral entre las partes involucradas, es decir, empleador y trabajador, delimitando los derechos y obligaciones entre las partes a la suscripción del referido contrato. Sin embargo, al observar las condiciones en las que se encuentran los distintos regímenes laborales existentes, podemos advertir una contraposición frente al principio de igualdad, fundamento el cual, tiene como finalidad garantizar condiciones equitativas y justas para todos, teniéndose en consecuencia, desafíos significativos, tanto en términos teóricos como prácticos.

El presente trabajo de investigación, pretende establecer la interacción entre el principio de igualdad y los regímenes laborales coexistentes en el Poder Judicial, en concreto el régimen de la actividad privada regulado por el decreto legislativo 728 y el régimen CAS regulado por el decreto legislativo 1057, aterrizando en el tratamiento remunerativo de ambos, siendo este apartado uno de los temas más contrapuestos frente a dicho principio de igualdad, examinando cómo se refleja este principio en la regulación del ámbito remunerativo.

El estudio abordará diversos aspectos relacionados con el principio de igualdad en los contratos CAS y 728, tales como la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el acceso a derechos laborales fundamentales, en la aplicación efectiva del principio de igualdad en los contratos de trabajo.

Siendo así, en lo que respecta a la estructura de la investigación, esta comprende seis capítulos; dentro de los cuales, en el primero se procede a desarrollar a detalle tanto la descripción como la formulación del problema planteado referente al principio de igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima. De igual forma, se hace mención a tres antecedentes de autores

internacionales y cinco de autores nacionales. A su vez, se desarrolla los otros apartados referentes a los objetivos tanto general como específicos, continuando con la justificación de la investigación.

El segundo capítulo, se encuentra materializado con la exposición del marco teórico, el cual desarrolla las categorías del Principio de Igualdad, el Régimen CAS, el Régimen 728, el Tratamiento Remunerativo, abordando, además los principios en el derecho, la remuneración, los regímenes de contratación en el Poder Judicial, la igualdad en el tratamiento remunerativo, entre otros.

El tercer capítulo contiene la estructura metodológica de esta investigación, señalándose como tipo de investigación el básico, pura o fundamental, bajo un enfoque cualitativo con un nivel básico exploratorio, teniéndose como diseño el de la teoría fundamentada en razón de la información obtenida. Por otro lado, se desarrolla el ámbito temporal y espacial, teniéndose en cuenta los años 2022-2023 en la Corte Superior de Justicia de Lima, identificándose además a los participantes que colaboraron con las entrevistas realizadas en este trabajo, determinándose tanto las categorías como subcategorías atendiendo a los objetivos y problemas antes señalados. Seguidamente, se detallan los instrumentos utilizados, que en el presente caso se encuentra comprendido por el análisis documental y la guía de entrevista, presentando los procedimientos realizados, exponiéndose también el análisis de datos y los procesos de organización y depuración de la información como las conclusiones de las mismas, señalándose por último las consideraciones éticas referentes a la autoría y originalidad del presente trabajo de investigación.

El cuarto capítulo se centra en los resultados obtenidos en la investigación, desarrollando el respectivo análisis e interpretación de los resultados recopilados por medio del

análisis documental y la guía de entrevista, información resultante de los conocimientos y/o experiencias recogidas de cada participante.

El quinto capítulo, se enfoca en desarrollar la discusión de los resultados que se obtuvieron durante la investigación teniendo en cuenta los instrumentos antes señalados, contrastando los datos obtenidos, literatura, normativa, etc., dando respuesta a los objetivos planteados.

En cuanto a los capítulos sexto y séptimo, estos comprenden las conclusiones y recomendaciones que se han podido rescatar después de un riguroso análisis a interpretación de la información antes desarrollada.

Por último, se detallan las referencias bibliográficas que fueron de utilidad para el desarrollo doctrinal de la presente tesis, así como se consignan los anexos pertinentes en este trabajo de investigación.

Así pues, a través de este análisis, se pretende contribuir al debate académico y jurídico en torno a la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores. Además, se buscará identificar posibles áreas de mejora en la regulación y aplicación de la legislación laboral, con el objetivo de fortalecer la protección del principio de igualdad y promover un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso de los derechos humanos fundamentales.

En última instancia, este trabajo aspira a ofrecer una visión integral y crítica sobre la intersección entre el principio de igualdad y los contratos de trabajo sujetos al régimen CAS y 728 en la Corte Superior de Justicia de Lima, destacando la importancia de abordar estas cuestiones desde una perspectiva multidisciplinaria que combine el análisis jurídico, sociológico y ético

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1 Descripción del problema

La discriminación laboral, es un problema que se viene suscitando desde hace muchos años, en los distintos sectores de trabajo, sea por temas de nacionalidad, clase social, sexo, religión, entre otros, lo cual evidentemente resalta la vulneración de derechos fundamentales que existe hasta la actualidad. Sin embargo, tal cuestión no solo se limita a ello, sino que la afectación de tales derechos deviene consecuentemente en la vulneración o afectación del denominado principio de igualdad. Este fundamento, reconocido tanto a nivel nacional mediante nuestra Constitución Política y las decisiones de la Corte Suprema, como en el ámbito internacional, con los distintos pronunciamientos emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, establece que todos nosotros compartimos los mismos derechos y libertades tal como hace mención la Declaración Universal de Derechos Humanos. Así las cosas, tal principio destaca la igualdad en cuanto a derechos tenemos cada uno, de los cuales no interesa el color de piel, grupo étnico, orientación sexual, idioma, preferencias religiosas u opiniones políticas, eliminando así cualquier justificación para la aplicación de tratamientos diferenciados entre individuos o grupos.

De lo antes expuesto, hemos de advertir en primer lugar, que la legislación laboral viene adquiriendo vital importancia tanto en el sector público como privado. Asimismo, en razón de las necesidades, así como el requerimiento constante de personal, han surgido distintos contratos temporales a fin de lograr los objetivos planteados en dichas instituciones o empresas. Así lo expuesto, avocándonos al sector público, la creación de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, cuya regulación se encuentra bajo el Decreto Legislativo N° 1057, mismo que entra en vigencia el año 2008, presuponen una modalidad que flexibiliza la contratación de personal en distintos campos del Estado.

Sin embargo, esta modalidad, presupone un contrato temporal, con derechos parciales o limitados frente al régimen laboral 728, siendo así, no genera condiciones destinadas a conseguir el bienestar de los trabajadores, organización eficiente, salud emocional, entre otros, siendo que, además, este tipo de contratos, no permite contar con personal competente, toda vez que, teniendo presente el impacto y la incidencia del régimen CAS en el empleo público, el aspecto remunerativo de dicho régimen resulta poco atractivo para los servidores, ocasionando muchas veces la búsqueda de nuevo personal debido a las constantes renunciaciones de tales trabajadores, quienes atendiendo a su preparación y conocimientos, ven en otros sectores mejores condiciones laborales acorde a sus capacidades y rendimiento, por lo que, no pudiendo asegurar la permanencia del personal, dichas instituciones estatales no podrán contar con personal competitivo, siendo que estos no pueden comprometerse de manera realista y consciente.

Por otro lado, teniendo presente lo señalado previamente, respecto al empleo en el sector público, en el Poder Judicial en concreto, los servidores CAS tienen derechos limitados o recortados en comparación a otros regímenes como el Decreto Legislativo N° 728, en la cual se advierte la inestabilidad laboral, limitación de beneficios sociales, lo cual se aprecia en los ingresos por concepto de gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios, el seguro de vida ley, entre otros conceptos, así como la marcada diferencia remunerativa, tanto más si dichos trabajadores, en la práctica, cumplen exactamente las mismas labores.

En ese sentido, es fundamental reconocer que un empleado motivado desempeña sus funciones de manera más eficiente y efectiva en comparación con aquel que carece de motivación. La productividad experimenta un aumento significativo cuando existe satisfacción y un fuerte sentido de pertenencia hacia el entorno laboral y la institución. En este contexto, resultaría favorable tanto para el Poder Judicial como para los trabajadores que estos derechos

prevalezcan sin imponer restricciones, asegurando al mismo tiempo la igualdad en su aplicación.

Siendo así, se busca determinar cómo se presenta el Principio de Igualdad en el tratamiento remunerativo dentro del marco normativo del régimen CAS y el 728, regímenes laborales a los cuales se encuentran sujetos los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima. La presente investigación adquiere suma importancia toda vez que el Tribunal Constitucional ha respaldado la existencia del régimen laboral CAS, reconociéndolo como una modalidad de contratación válida y por consiguiente constitucional. Así las cosas, es pertinente recordar que, de acuerdo a lo señalado en nuestra Constitución, es responsabilidad del Estado, entre otros, el garantizar que se respeten nuestros derechos laborales, asegurando así el cumplimiento del principio de igualdad. En consecuencia, no hay motivo para impedir el reconocimiento de todos los derechos laborales.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Problema General.

PG. ¿Cómo se presenta el Principio de Igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima – 2022-2023?

1.1.2.2. Problemas Específicos.

PE.1. ¿La Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con personal sujeto al régimen CAS y 728?

PE.2. ¿Cómo es la relación de trabajo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima?

PE.3. ¿Cuál es la percepción de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima respecto al tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728?

PE.4. ¿Cuál es la percepción de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima, sobre el Principio de Igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y el régimen 728?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacionales

En la investigación titulada “Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provisional del Consejo de la Judicatura del Azuay”, realizado por Vargas (2016), para obtener el grado académico de **Máster en Gestión y Dirección de Empresas** presentado a la Universidad de Cuenca en Ecuador, se llega a la conclusión de que a diferencia de la remuneración fija, la remuneración considerada variable es calculada en base a los resultados alcanzados, tanto a nivel individual como colectivo, donde además, tomando en cuenta la evaluación de medición de competencias, se tuvo resultados satisfactorios respecto al requisito de medir las competencias en el desempeño de los cargos que ocupan, tomando en consideración más en lo que logra que lo que hace. El método de la presente investigación es de enfoque mixto de nivel descriptivo con un diseño no experimental longitudinal y transversal. La anterior investigación guarda relación con la presente tesis, toda vez que intenta proponer una remuneración más justa en razón de las labores realizadas y el desempeño profesional evaluado en distintas áreas.

En la investigación titulada “Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral de México, 1995-2009”, realizado por Montaña (2016), para obtener el grado académico de **Maestra en Integración Económica** presentado a la Universidad de Sonora en México, donde establece que la remuneración es directamente proporcional a la productividad del trabajador, es decir, si el trabajador demuestra mayor

desempeño entonces será recompensado con una mayor remuneración. En ese sentido, con estas estimaciones empíricas se encontró que la productividad laboral en México en el período de estudio (1995-2009), tuvo un incremento y con ello, también una mejoría en su pago salarial respectivamente. El método de la presente investigación es de enfoque cuantitativa de nivel descriptivo con un diseño no experimental transversal. La anterior investigación guarda una estrecha relación con la presente tesis, toda vez que destaca un criterio de proporcionalidad de la remuneración en virtud de la productividad obtenida por el trabajador.

En la investigación titulada “La contratación pública en la ley de bases de contratos administrativos de suministro y prestación de servicios. Revisión de sus principios”, realizado por Rodríguez (2015), para obtener el grado académico de **Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales** presentado a la Universidad de Chile, se establece que en Chile se necesita realizar una uniformidad en su sistema de contratación pública porque no se visualiza en la práctica un nivel de transparencia en los concursos, el autor señala que podría ser porque no existe una plataforma electrónica que beneficie al seguimiento de los candidatos en el desarrollo del proceso, proponiendo un mecanismo que alerte sobre un control más excesivo y equitativo. Además de exigir un real profesionalismo en los funcionarios públicos que ya se encuentren trabajando para el Estado. El autor indica que se debería realizar no solo una evaluación anual sobre sus conocimientos, sino más bien, una evaluación que considere su desempeño en la práctica con un aumento de responsabilidades vinculadas a sus funciones y también que establezcan sanciones por cualquier falta vinculadas a estas.

1.2.2. Nacionales

En la investigación titulada “Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes”, realizado por Oblea (2021), para obtener el título profesional de **Abogado**, presentado en la Universidad César

Vallejo, donde establece que los empleados contratados bajo la modalidad CAS se encuentran afectados, vulnerando el principio de igualdad ante la ley, mismo teniendo presente lo establecido en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, aunque la norma citada contempla sólo a los trabajadores del régimen 728, no comprendiendo por qué el Poder Judicial no logra resolver la problemática de la igualdad salarial ya que de los cuadros de remuneración se evidencia un trato diferencial respecto a los trabajadores con la misma categoría, nivel, funciones y responsabilidades entre ambos regímenes. El enfoque de esta investigación es cualitativo de tipo básica, mediante el diseño de teoría fundamentada.

En la investigación titulada "Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021", realizado por Chambi (2021), para obtener el título profesional de **Abogado**, presentado en la Universidad César Vallejo, donde establece que los contratos administrativos de servicios vulneran el principio de igualdad, misma que se ve reflejada en la desigualdad de beneficios sociales de los trabajadores CAS respecto a otros regímenes, así como en la desigualdad salarial entre trabajadores que realizan la misma función pero que se desenvuelven en distinto régimen laboral. El método de la presente investigación es cualitativo, bajo el diseño de investigación básica, también conocida como pura o fundamental.

En el trabajo de suficiencia profesional titulado "Informe sobre la sentencia del Tribunal Constitucional N° 00013-2021-PI/TC - Caso de la Incorporación del régimen CAS al Decreto Legislativo 728 y al Decreto Legislativo 276", realizado por Alva (2023), para obtener el título profesional de **Abogado** y presentado a la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde establece que el objetivo principal de RRHH es asegurar la igualdad de oportunidades y promover la selección de personal basada en el mérito y la capacidad, siendo que cualquier modificación en la estructura de los RRHH del sector público debe tener en cuenta y salvaguardar este principio esencial. El método de la presente investigación es la dogmática

jurídica, la cual se sirve del análisis de las normas, así como de la jurisprudencia y doctrina a través de los métodos de interpretación jurídica aplicables al caso concreto.

En la investigación titulada “La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público” realizado por Flores (2017), para obtener el grado de **segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social**, presentado a la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde se establece que la igualdad remunerativa se debe ejercer para cualquier empleado, esté ejerciendo sus labores en el sector público o privado. Es por ello que los servidores públicos deben exigir y demandar ese derecho cuando exista un trato diferenciado sin encontrar una justificación lógica ni objetiva. Sin embargo, en el sector público no hay criterios sólidos para elaborar escalas remunerativas, siendo esto utilizado por el empleador público para establecer criterios discrecionales además de justificar la diferencia remunerativa por el factor de fecha de contrato, vulnerando así el derecho de igualdad remunerativa, misma que se ve afectado con más frecuencia en el régimen CAS.

En la investigación titulada “Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública” realizado por Mattos (2023), para obtener el título profesional de **Abogado** y presentado a la Universidad Continental, donde establece que respecto al régimen CAS regulado por el Decreto Legislativo 1057, se entendía tal como una modalidad transitoria, no obstante, nunca se determinó respecto a qué, siendo que más bien, terminó vulnerando derechos laborales constituyendo así un régimen deshumanizante del sector público, misma que se generalizó en distintos ámbitos de la administración pública. El método de la presente investigación es cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo, de diseño no experimental.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

OG. Determinar cómo se presenta el Principio de Igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima – 2022-2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE.1. Determinar si la Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con personal sujeto al régimen CAS y 728.

OE.2. Determinar cómo es la relación de trabajo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

OE.3. Determinar cuál es la percepción de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima respecto al tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728.

OE.4. Determinar cuál es la percepción de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima, sobre el Principio de Igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y el régimen 728.

1.4. Justificación

El trabajo de investigación que nos ocupa, comprende como objetivo principal, determinar cómo se presenta el principio de igualdad en el aspecto remunerativo del régimen CAS y 728, a fin de dar a conocer las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores sujetos al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Justicia de Lima, buscando, además, explicar cómo se manifiesta la desigualdad en el tratamiento remunerativo de este régimen frente al régimen de la actividad privada, contraviniendo el principio de igualdad mencionado. Se toma en consideración la normativa

laboral tanto del ámbito público como del privado, resaltando que ningún tipo de contrato debe limitar derechos laborales ni promover tratamientos discriminatorios. Este estudio se presenta como una oportunidad para mejorar las condiciones laborales de estos servidores, contribuyendo de esta manera, para alcanzar una administración de justicia más efectiva, toda vez que el Régimen CAS es una modalidad de alta incidencia en el empleo público, motivo por el cual, es imperativo garantizar se respeten los derechos de estos trabajadores para asegurar la prevalencia de la Constitución y del principio de igualdad, recortando o anulando las restricciones o limitaciones propias de tal modalidad de contratación que muchas veces merma la salud emocional de los servidores del Estado.

1.5. Hipótesis

Atendiendo a que el presente trabajo de investigación es de enfoque cualitativo no corresponde desarrollar este ítem.

II. MARCO TEÓRICO

Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1. Principios

2.1.1. Principios Generales

Los principios generales del derecho representan el fundamento de las normas, las cuales sirven como sustento de la creación del ordenamiento normativo tanto a nivel constitucional, legislativo como consuetudinario, partiendo de lo que denominamos principio, es decir, el inicio respecto a las demás fuentes del derecho, las cuales no pueden dejar de observarse por ser estas reglas de carácter general, de suma trascendencia, siendo siempre cambiante, adaptándose a cada contexto y realidad.

Así también, es preciso agregar que por principios hacemos referencia a normas superiores que abarcan el derecho en su totalidad, sin limitarse a un ordenamiento nacional o ramas específicas, siendo estos últimos claro está, los primeros a los cuales se debe recurrir para dar solución a un caso y solo cuando estos no sean suficientes, se deberá acudir a los citados principios generales. Este enfoque también se encuentra previsto en nuestra Constitución Política, donde se precisa el deber que existe de administrar justicia incluso en aquellas situaciones donde se adviertan vacíos o deficiencias de ley, debiendo aplicarse en aquellas situaciones los precitados principios tanto como el derecho consuetudinario.

Tomando como base a lo antes expuesto, reforzando lo antes mencionado, la doctrina ha señalado que:

En los sistemas jurídicos contemporáneos, tales principios generales han facilitado la posibilidad de garantizar a plenitud el ordenamiento jurídico, incluso en aquellas situaciones donde se presenten eventuales casos de insuficiencias o lagunas del derecho, interviniendo así los mencionados principios generales. (Pérez, 1997, p 19)

Por otro lado, en cuanto a las funciones que cumplen tales principios, estas se encuentran vinculadas unas con otras formando así un bloque compacto, siendo estas: a) Función creativa: Porque forman el fundamento esencial del derecho positivo, siendo la base del ordenamiento jurídico; 2) Función interpretativa: Debido a que permiten una interpretación íntegra de las normas reguladas en nuestro ordenamiento jurídico y; 3) Función integradora: Toda vez que sirven para resolver casos ante la existencia de vacíos legales o lagunas del derecho.

Al respecto, como bien ha señalado la maestra Paucar (2010) los principios cumplen una función integradora de normas, en cuanto su aplicación permite subsanar o remediar vacíos que puedan presentarse como vacíos normativos o lagunas producto de las fuentes formales de nuestro ordenamiento, constituyéndose por tanto fuente supletoria de nuestro ordenamiento (p. 63).

Así pues, los principios generales han tenido un papel esencial respecto de las normas como valores señalados previamente, adquiriendo relevancia significativa en los procesos de interpretación jurídica, toda vez que su aplicación respecto a los elementos de integración entre normas es crucial para el adecuado funcionamiento de nuestro sistema legal.

Adicionalmente, el Tribunal Constitucional ha emitido un pronunciamiento al respecto, donde se menciona que estos principios generales del derecho pueden encajar en la categoría de normas o considerarse como tales, toda vez que, en algunos casos, tales principios en cierta forma adoptan la estructura normativa, mismas que podrían mencionarse en aquellos casos donde son incorporados a disposiciones o textos normativos específicos. En esta línea, se ha afirmado que los principios constituyen una categoría de norma. (Sentencia contenida en el EXP. N° 047-2004-AI, 2006, cuadragésimo tercer fundamento)

2.1.2. Principios Constitucionales

Los principios constitucionales, de la misma forma que los principios antes desarrollados, son derivados de los propios valores superiores, sin embargo, tales han sido reconocidos en el ámbito normativo nacional, es decir, la Constitución, teniendo por tanto un alcance delimitado y determinado en cada ordenamiento jurídico, dotados de fuerza vinculante destinados a asegurar el cumplimiento y respeto de la Constitución.

Al respecto, resulta importante destacar lo expuesto por Alexy (1993), quien señala que tales principios responden a ciertos mandatos, conteniendo un rasgo definitorio que puede cumplirse en grados distintos, pertenecientes al ámbito deontológico, mientras que los valores deben ser incluidos en el nivel axiológico (p. 141).

Asimismo, entre las funciones que cumplen tales principios constitucionales, encontramos las siguientes: a) Complementar el sistema normativo al que brindan consistencia y fundamento, toda vez que, en el desarrollo de las normas, estos deben encontrarse sea de manera explícita como implícita; b) Normativa, debido a su aplicación supletoria, la cual es de utilidad ante la presencia de lagunas del derecho o la existencia de vacíos legales; c) Como fuente de interpretación, estableciendo criterios que pueden servir a los operadores del derecho al momento de valorar la normativa, orientado así, los aspectos tanto jurisdiccionales como legislativos.

De esta forma, en palabras del maestro García (2021) los principios constitucionales constituyen la diversidad de postulados que adopta un enfoque deontológico, los cuales conforman el núcleo esencial del sistema constitucional, teniendo como propósito garantizar la expresión normativa de los valores tanto a nivel ético-político como técnico-jurídico (p. 192).

2.1.3. Valores Constitucionales

Los valores constitucionales desarrolla un concepto distinto a los principios antes desarrollados, toda vez que estos aluden a los fundamentos políticos de un Estado, los cuales

se encontrarían insertos en la Constitución, estando además dotados de una racionalidad moral, mismos que para obtener resulta necesario determinar primero los principios de carácter deontológico, comprendiendo por tanto cualidades o propiedades atribuidas tanto a la actividad del ser humano como a los bienes existentes en su entorno, partiendo de la base de juicios éticos en cuanto a sus alcances y contenido.

Respecto a su relación con los principios, corresponde pues, hacer énfasis en lo mencionado por el filósofo alemán Alexy (1993), quien advierte que:

La distinción existente entre los principios y valores radica en su naturaleza deontológica y axiológica, respectivamente. Asimismo, el modelo de los principios resalta su carácter del deber ser, agregándose a su vez el hecho de que el concepto de lo que se denomina principio, en contraste con el de los valores, tiende a generar menos interpretaciones equívocas. (p. 147)

Siendo así, los valores constitucionales buscan abordar aspectos políticos, siendo a su vez, fundamentos del ordenamiento jurídico, buscando establecer parámetros que califiquen aquellos hechos y conductas que sean producto de las relaciones en sociedad, demostrando tanto un carácter vinculante como eficaz, por las que se desarrollan determinadas tareas, competencias, facultades, entre otros, lo cual denota un sentido de complementariedad como valor adicional, teniendo igual jerarquía unos con otros, por lo que, para la consecuente materialización de su contenido tanto a nivel normativo como práctico, se encuentran sometidos necesariamente a una interacción correlacional.

De este modo, ambos modelos son fundamentales en cuanto a su contenido, no siendo por tanto razonable buscar determinar la viabilidad de uno sobre el otro, es decir entre principios y valores, dado que ir en contra de los mismos valores antes referidos, podría representar a su vez una afectación a la teoría de los principios mencionado en líneas superiores.

2.1.4. Principios Laborales

Habiendo expuesto precedentemente los principios del derecho, en lo que respecta al área laboral, es decir los principios laborales, estos constituyen aquellas bases o fundamentos que sostienen el derecho del trabajo, mediante los cuales se busca brindar protección al trabajador, entendiendo a tal como la parte más débil de la relación de trabajo, frente a su empleador, ello en razón del rol tuitivo que desarrolla nuestro ordenamiento jurídico laboral, puesto que en su conjunto, tanto nuestra normativa como el contenido desarrollado en tales principios, advierten la relación desigual que se presenta entre el empleador y sus trabajadores, desequilibrio el cual se ve manifestado en razón del poder que goza el empleador para la imposición de sus condiciones al determinar la relación de trabajo, el poder de dirección como tal, por lo que se busca equiparar tales condiciones cumpliendo por tanto un fin protector hacia la parte débil, es decir, el trabajador.

Tal como lo señala Alonso (2021) respecto a tales principios laborales representan aquellos lineamientos o fundamentos que sirven como inspiración de las normas que integran nuestro ordenamiento jurídico, siendo fundamental para regular debidamente las relaciones de carácter laboral, teniendo además como base, criterios diferenciados de los existentes en otras áreas del derecho (p. 247).

Asimismo, en el conjunto de tales principios referidos, podemos encontrar distintos fundamentos que son esenciales para la solución de conflictos, entre estos podemos resaltar el denominado principio protector, la primacía de la realidad, el principio de razonabilidad, la irrenunciabilidad de derechos, el principio de continuidad, el principio de igualdad, entre otros, así pues, dado el enfoque del presente trabajo de investigación solo serán abordados aquellos fundamentos que resulten útiles para el desarrollo del mismo.

2.1.4.1. Principio de Igualdad. Habiendo establecido previamente el concepto de principios generales del derecho, así como los principios en materia laboral, así como su contenido, el principio de igualdad, dentro de muchos otros principios que existen en nuestro sistema jurídico, es conceptualizado como el fundamento por el cual se reconoce la existencia de los mismos derechos que disfrutamos todos por igual, no debiendo por tanto presentarse situaciones que denoten un trato discriminatorio, sea por cuestiones de sexo, religión, raza, color, opinión o idioma, siendo deber del Estado garantizar un trato igualitario velando por la igualdad ante la ley así como se obtengan las mismas oportunidades en igualdad de condiciones.

Al respecto, Méndez (2009), señala a la igualdad, como un principio rector por el cual se busca la ausencia de distinciones, privilegios o un tratamiento diferenciado en similares situaciones, por lo que no acepta distinción en el trabajo sea por el sexo, edad, raza, credo religioso, entre otros. (p. 10)

Este principio de igualdad, hace mención al trato igualitario que debe presentarse de acuerdo a nuestro ordenamiento, mismo que, llevándolo al ámbito del derecho laboral, pretende asegurar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, como también garantizar la igualdad de oportunidades, en diferentes aspectos, tales como el acceso al empleo, el trato percibido, aspectos remunerativos, no existiendo por tanto motivo justificado que permita concebir un tratamiento diferenciado.

Asimismo, hemos de advertir, que si bien es cierto, originalmente tal principio de igualdad buscaba garantizar el respeto de los derechos laborales, evitando un tratamiento diferenciado, tal fin perseguía motivos de prohibición de naturaleza negativa, es decir por aspectos referentes al color, religión, sexo, raza, idioma entre otros, es decir en lo referente a aspectos propios e inherentes de la persona, conceptualizándolo bajo el término de

discriminación, sin embargo, el contenido de protección de tal principio ha ido evolucionando con el pasar del tiempo, siendo que a día de hoy, el ámbito de protección alcanza no solo a los motivos antes descritos, sino también al hecho de prohibir cualquier trato desigual o diferenciado que no esté sustentado en motivos razonables y objetivos.

Tal fundamento está previsto en nuestra Carta Política de 1993, toda vez que en el inciso 1 del artículo 26, se señala expresamente que en la relación de trabajo debe priorizarse y respetarse la igualdad de oportunidades para todos, sin que alguien pueda verse perjudicado por un trato desigual. Asimismo, del citado cuerpo normativo, el artículo 24 hace la salvedad que todo trabajador tiene derecho a una remuneración que sea suficiente y equitativa, entendiéndose por equidad una acepción de la igualdad antes referida.

Así lo expuesto, tal principio implica el reconocimiento de ser tratado de manera igualitaria frente a los demás, priorizando un trato digno, buscando asegurar que los trabajadores sean tratados con imparcialidad, independientemente de aspectos basados en el género, raza, creencias religiosas, preferencias sexuales, discapacidad u otras, así como en aquellas situaciones donde no se justifique un motivo para un trato diferente. La igualdad en el trabajo implica por tanto que se permita la igualdad de oportunidades para todos en lo referente al acceso a un empleo, salarios acordes y equitativos, adecuadas condiciones de trabajo y que tales labores sean desarrolladas en un ambiente laboral inclusivo.

2.2. La Remuneración

2.2.1. Concepto

La remuneración o retribución económica, de acuerdo con la doctrina así como nuestro ordenamiento jurídico, es aquel elemento que representa la contraprestación por la labor realizada en favor de otro, mismo que se encuentra establecido como uno de los elementos fundamentales para que se presente una relación de trabajo como tal, mismo que se encuentra

previsto en el Decreto Legislativo N° 728 que regula el régimen de la actividad privada, por el cual se establece que tal concepto constituye pues el monto total percibido por el trabajador en retribución por sus labores desarrolladas, siendo tal contraprestación de libre disposición.

Asimismo, distintos autores respaldan tal concepto de remuneración, entre ellos tenemos lo destacado por Arciniega (2003), quien entiende que la remuneración económica, también denominada salario, comprende las cantidades otorgadas a los trabajadores como retribución directa por el trabajo brindado, de forma periódica y regular, no así aquellas cantidades asignadas como producto del desempeño laboral, debiendo tener libre disponibilidad. (p. 74).

De igual forma, también tenemos lo señalado por De la Cueva (1975) quien menciona que el salario o remuneración debe ser entendida como la retribución que es percibida por el trabajador como contraprestación de los servicios brindados, a efectos de que esta permita desarrollarse con dignidad, respetando la calidad de la persona, asegurando en conjunto a su familia una vivencia decorosa (p. 297)

Siendo así, la remuneración no solo constituye un concepto básico de las relaciones laborales, sino también un pilar primordial de cualquier relación de trabajo, sino que en síntesis representa el sustento para la subsistencia de las personas, vital tanto para este como para su familia, por su naturaleza alimentaria.

2.2.2. Características

De acuerdo con la abundante doctrina, así como los sendos pronunciamientos emitidos por nuestra Corte Suprema, en especial al pronunciamiento signado en la sentencia de Casación 14285-2015 LIMA, se establecieron las características propias del concepto de remuneración, entendiendo a las siguientes:

- a) **Retributivo o contraprestativo:** entendiendo que la contraprestación, sea en dinero o especie, signifique el pago por la prestación del servicio brindado o la labor realizada, de allí su carácter retributivo, lo que implica una respuesta directa por el trabajo desempeñado.
- b) **De no gratuidad o liberalidad:** advirtiéndose que aquellos montos otorgados como contraprestación no pueden ser una expresión de liberalidad del propio empleador.
- c) **Libre disponibilidad:** lo cual significa que aquellos ingresos obtenidos por el trabajador puedan ser utilizados de manera libre conforme lo crea conveniente, sin tener que explicar el motivo o la forma en cómo estará destinado tal ingreso.
- d) **Ingreso personal:** esto es, que la remuneración percibida ingrese como tal al patrimonio del trabajador, por el cual este obtenga un beneficio, siendo el sustento para solventar sus propias necesidades como las de su familia.
- e) **Intangible:** toda vez que la contraprestación a percibir debe ser entregada de manera completa, por lo que no es posible realizar pagos parciales, debiendo además realizarse en su debida oportunidad.
- f) **Alimentario:** para lo cual se hace referencia su propia naturaleza destinada a la subsistencia del trabajador, lo cual, al percibir una remuneración permite puedan darse las condiciones necesarias para una vida con dignidad tanto para sí mismo como para los que integren su familia.

2.2.3. El Derecho a la Remuneración

Con lo antes desarrollado en párrafos anteriores, respecto a la definición de remuneración, entendiéndola como la compensación por los servicios prestados por el trabajador, junto con las características que se derivan de este concepto, es relevante abordar

el aspecto legal asociado. En este sentido, nuestra Constitución reconoce la remuneración como aquel derecho esencial de cada uno, señalando en su artículo 24 lo siguiente:

Todo trabajador tiene derecho a ser remunerado de forma justa y adecuada, lo cual permita garantizar el bienestar para sí y su familia tanto a nivel material como espiritual. Asimismo, teniendo presente el pago de tal remuneración, así como lo pertinente a los beneficios laborales del trabajador, debe advertirse que estos tienen preferencia sobre cualquier otra obligación que pudiera tener el empleador.

Así pues, la importancia del salario o la remuneración, también recae en su naturaleza alimentaria, puesto que, como se ha señalado en líneas superiores, tal concepto resulta necesario para la subsistencia y manutención de cada uno, no solo por el hecho de darle dignidad al hombre, sino por significar también el sustento del día a día.

En esa línea de ideas, el jurista Arévalo (2003) menciona que, habiéndose establecido que la contraprestación es de libre disposición sirviendo a las necesidades del hogar, es necesario resaltar el carácter alimentario o de subsistencia contenido, distinto de una pensión alimenticia, pues esta no se otorga como contraprestación del trabajo subordinado (p.112).

Asimismo, cuando hablamos del derecho a la remuneración, hablamos de una remuneración justa y equitativa, respetando entre otros principios, el principio de igualdad, que como se ha señalado previamente, ha sido reconocido como un valor fundamental que rige nuestro ordenamiento, por lo cual no debería existir diferencia alguna, sino más bien asegurar la igualdad de oportunidades no generando por tanto una diferenciación sin motivo aparente. Al respecto, Mujica & Pedroza (1998) señalan que, en concordancia con lo señalado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, todo ordenamiento jurídico debe hacer respetar la no discriminación salarial y remunerativa, toda vez que ello implicaría atentar contra los derechos tanto del trabajador y su familia (p.16).

En ese sentido, se ha determinado que la contraprestación percibida es un derecho que tiene preponderancia y preferencia ante cualquier otra obligación del empleador, en virtud del principio protector y tuitivo a favor del trabajador; siendo así, se desprende, que ante la concurrencia de distintas obligaciones de pago, la remuneración tiene prevalencia, toda vez que contravenir lo antes señalado implicaría limitar la contraprestación causando un perjuicio al sustento del trabajador como la de su familia.

2.2.4. Interpretaciones del Derecho a la Remuneración

Sumado a lo antes expuesto, tenemos también que el derecho a la remuneración de acuerdo a distintos tratados internacionales goza de un carácter fundamental, entre ellos, el Convenio de la OIT, hace las siguientes precisiones:

1. Todo miembro de tal Convenio, debe emplear y agotar los medios pertinentes para la fijación de tasas remunerativas, así como la promoción de tal, a fin de que se pueda garantizar el principio de igualdad remunerativa a todos los trabajadores sin importar su género, por trabajos de igual valor.
2. El principio señalado se debe aplicar en:
 - (a) la legislación a nivel nacional;
 - (b) otros sistemas que regulen el tratamiento remunerativo, debiendo ser reconocidos por la legislación;
 - (c) convenios colectivos celebrados entre los trabajadores con sus empleadores; o
 - (d) acciones en conjunto de los medios antes señalados. (Convenio referente a la igualdad remunerativa, OIT, 1951, núm. 100, Artículo 2)

En ese sentido, vemos que el contenido de tal derecho, goza de contenido fundamental, que ante los organismos internacionales se establece la exigencia del carácter igualitario que

corresponde el derecho a la remuneración, exigiendo así la adopción de medidas que busquen prevalecer una remuneración en igualdad de condiciones.

Del mismo modo, se ha dejado establecido a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que cada individuo tiene derecho a gozar de aquellas condiciones laborales que representen un trato justo y satisfactoria, incluyendo el derecho de recibir un salario equitativo e igualitario al desarrollar labores que representen en sí el mismo valor, es decir, deberá corresponder igual remuneración por trabajos equivalentes (Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, 1966, Artículo 7).

Por otro lado, centrándonos en nuestro ordenamiento nacional, tenemos que el artículo 23 de la Constitución vigente hace mención que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, siendo este un derecho que procure el bienestar material y espiritual para el trabajador y su familia.

Sumado a lo antes señalado, tal protección ha sido reforzado por los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional, toda vez que se ha determinado que la remuneración percibida no puede estar sometida a actos discriminatorios o que revistan un trato desigual o diferenciado, por lo que no es posible otorgar una remuneración mayor a unos trabajadores frente a otros cuando en ambos casos se realice el mismo trabajo (Sentencia contenida en el EXP. N° 04922-2007-PA/TC, 2007, octavo fundamento).

2.2.5. El salario mínimo

Por otro lado, habiéndose precisado los aspectos de la remuneración y su contenido, corresponde señalar también, que en cuanto a la remuneración mínima vital (RMV) se refiere, esto abarca la cantidad mínima de salario que puede recibir un trabajador al desarrollar sus actividades en una jornada ordinaria laboral completa, esto comprende el trabajo de 8 horas diarias y un máximo de 48 horas a la semana. Es importante destacar que actualmente, la

remuneración mínima vital, misma que es determinada por el Ministerio de Trabajo, alcanza la suma ascendente de S/. 1,025.00 soles.

2.3. Regímenes de Contratación en el Poder Judicial

2.3.1. Decreto Legislativo 728

Las condiciones laborales, así como la regulación del régimen de la actividad privada se encuentra establecido en el Decreto Legislativo 728, mismo que fuera promulgado el 8 de noviembre de 1991. Dicho cuerpo normativo tenía como finalidad conseguir la estabilidad laboral al establecer más derechos y beneficios en favor de los trabajadores, siendo su ámbito de aplicación el sector privado, extendiendo sus alcances posteriormente hasta el sector público mediante modificaciones. Así lo expuesto, como bien lo ha señalado el maestro Ávila (2020) se intentó dotar de un concepto dinámico a los procesos de contratación, contando con una mejora salarial, buscando flexibilizar los procesos de contratación, abriendo paso a los contratos de trabajo temporales, accidentales y contratos de obra o servicios (p. 1).

2.3.1.1. La Relación Laboral en el Régimen de la Actividad Privada. A fin de determinar lo que significa la relación laboral, debemos entender primero, que el contrato laboral (del cual surge tal relación señalada) tiene su origen en el consenso entre el empleador (ya sea una entidad jurídica o una persona natural) y el trabajador, en la cual se requiere necesariamente la coexistencia de ciertos elementos esenciales para que se pueda configurar un contrato de trabajo como tal, siendo estos: la prestación de servicios personales, la subordinación en favor del empleador y la compensación salarial, esto es la remuneración como tal.

Este concepto es respaldado por distintos autores, entre ellos el maestro Pinilla (2009) quien señala que: “El contrato de trabajo es el acuerdo alcanzado entre el empresario y trabajador, a través de la autonomía de la voluntad, por el cual este último se obliga a prestar

sus servicios a favor del empresario, bajo su dirección y control, percibiendo a cambio una retribución” (p. 14).

En ese sentido, el primer elemento señalado, esto es, la prestación de servicios (el trabajo realizado) es desarrollado bajo la conceptualización de que tal actividad realizada constituye el objeto del contrato de trabajo. Por otra parte, sobre la subordinación mencionada, esta implica el vínculo mediante el cual, en virtud del poder de dirección otorgado al empleador, este tiene el poder de conducir sus actividades, estando el trabajador subordinado a sus requerimientos.

De acuerdo a lo expuesto, la doctrina ha mencionado que:

La subordinación del trabajador se ve reflejada en dos dimensiones: por un lado, existe la atribución básica, de aspecto patrimonial y, por otra, la atribución derivada, de carácter personal, el cual faculta al empleador a ordenar y dirigir la prestación de servicios, así como otorga la capacidad para sancionar disciplinariamente a los trabajadores, encontrándose por tanto aquellos, en una situación de obediencia. (Montoya, 1997 citado por Pacheco, 2019, p. 8)

Por último, en lo referente a la remuneración, mismo que ha sido desarrollado en líneas anteriores, siendo este apartado aspecto fundamental de la investigación que nos avoca, tal retribución es percibida como consecuencia directa del trabajo personal realizado, misma que puede ser otorgada tanto en dinero como en especie, según convengan las partes y de libre disposición, es decir, que tal ganancia obtenida pueda ser usada a su libre albedrío.

2.3.1.2. Aspecto remunerativo.

a. Tratamiento remunerativo en el Régimen 728. Pasando a desarrollar el tratamiento remunerativo del régimen de la actividad privada en el Poder Judicial, es necesario señalar que los trabajadores sujetos a este régimen, cuentan con sueldos uniformizados, es decir, se

encuentran estandarizados en todos los niveles de la Corte Superior de Justicia, ello en razón de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, el cual fijó los niveles salariales para los servidores judiciales y administrativos del Poder Judicial. Respecto a ello, se advierte que estas escalas salariales no son aplicables al Régimen CAS, es decir, están exclusivamente destinadas a los empleados bajo el Régimen 728.

En ese contexto, para el régimen de la actividad privada al que nos referimos, se han establecido salarios específicos para plazas determinadas, lo cual se dispone de manera general, sin distinción alguna entre los Distritos Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lima incluso a nivel nacional. En consecuencia, todos los servidores de este régimen que ocupen determinados cargos reciben una remuneración uniforme.

De lo antes expuesto, como bien se ha señalado, el DS N° 404-2019-EF, ha precisado en su artículo 1, que las nuevas escalas de ingresos del personal jurisdiccional como administrativo son aplicadas a los servidores sujetos al régimen 728, siendo así, se aprecia de tal cuadro de escala de ingresos, que los servidores que ocupen las plazas analista 1, secretario judicial, perito judicial, entre otros, comprendidos en la categoría de Profesional 1, perciben una remuneración de S/ 4,750.00 soles. Por otro lado, los servidores que ocupen las plazas de técnico judicial, asistente judicial, entre otros, comprendidos en la categoría de Técnico 3, perciben una remuneración de S/ 4,000.00 soles. Finalmente, en la categoría de Auxiliar, la cual es la menos remunerada, tenemos a los servidores en plazas de auxiliar administrativo 2 o auxiliar judicial, que perciben la suma de S/ 3,150.00 soles.

Sin embargo, mediante el DS N° 112-2023-EF, el cual aprueba una nueva escala de ingresos en el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen 728, se aumentó el sueldo en distintas plazas de dicho régimen, siendo así, se aprecia que, entre otros, en los casos de profesional 1 (como los casos de analista 1, secretario judicial y perito

judicial), técnico 3 (como son las plazas de asistente judicial y técnico judicial) y Auxiliar 1 (donde se encuentra las plazas de auxiliar administrativo 2 o auxiliar judicial), han pasado a percibir sueldos hasta por la suma de S/ 5,670.00, S/ 4,710.00 y S/ 3,590.00 soles respectivamente, entre otras categorías que en dicho decreto se especifican, los mismos que por la aplicación automática con la que cuenta, alcanza no solo a los nuevos trabajadores sino que la misma se aplica retroactivamente para todos los servidores que cuenten con contrato vigente, por lo que de esta forma se asegura que todos sigan percibiendo las mismas remuneraciones en las mismas plazas ocupadas.

b. Conceptos percibidos en el Régimen 728. En lo que respecta a los conceptos remunerativos, estos son definidos como aquellos ingresos que percibe un trabajador, los cuales cumplen con determinadas características, debiendo tales conceptos ser producto o consecuencia directa de la prestación de sus servicios, de libre disponibilidad del trabajador, pero que además sean de carácter permanente, es decir, que sean percibidos de forma regular y no de manera ocasional.

Teniendo presente lo antes señalado, corresponde mencionar que, en el Poder Judicial, los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada 728, perciben los siguientes conceptos remunerativos:

La remuneración, esto es el sueldo en sentido estricto, la cual es entendida como aquella compensación económica que recibe el trabajador de manera fija por las labores realizadas a favor de su empleador, sea este una persona natural o jurídica.

Pago por concepto de vacaciones, entendiéndose como tal, al descanso remunerado que se percibe anualmente por un periodo de 30 días, esto es la retribución económica otorgada que por derecho corresponde, debiendo de percibir una remuneración equivalente a aquella que hubiese percibido normalmente en caso de haberse encontrado laborando en ese momento,

haciéndose la salvedad que dicho derecho se genera una vez se haya cumplido un año completo laborado.

Las gratificaciones ordinarias, representan el beneficio laboral que es otorgado dos veces al año, equivalente a un sueldo adicional, teniendo como requisito que el trabajador haya laborado 6 meses consecutivos, es decir que se encuentra dividido en dos periodos, siendo el primer semestre del año, es decir desde el 01 de enero hasta el 30 de junio y el segundo semestre comprendido entre el 01 de julio hasta el 31 de diciembre, siendo las fechas de pago para cada uno desde el 1 al 15 de julio, correspondiente al primer periodo; y desde el 01 al 15 de diciembre por el segundo periodo en cuestión.

2.3.2. Decreto Legislativo 1057 – CAS

Respecto a la figura del Régimen CAS, es necesario establecer primero, que dicha forma de contratación no siempre fue considerada como un contrato de carácter laboral, toda vez que la misma fue regulada primero como un contrato en estricto administrativo, solo para el Estado, con la finalidad de disminuir las demandas de desnaturalización de la antigua modalidad de contratación denominada Servicios no personales – SNP, la cual recortaba o en el peor de los casos no reconocía derechos laborales ni vínculo alguno vulnerando una serie de derechos, por lo que en su lugar, se instauró el aún vigente Contrato CAS (Contrato Administrativo de Servicios) el cual se encuentra regulado bajo el Decreto Legislativo 1057, en atención a las facultades delegadas al Ejecutivo.

Tal régimen laboral fue creado en el año 2008, el cual constituía una nueva modalidad de ingreso al sector público, un régimen especial que después de varias modificaciones y cuestionamientos se estableció su carácter temporal, régimen el cual tuvo reconocimiento constitucional mediante sentencia de fecha 31 de agosto de 2010, contenida en el proceso de inconstitucionalidad Exp. N° 00002-2010-PI/TC, por el cual quedó establecido que el mismo

produce una relación de trabajo, es decir un vínculo entre el Estado y el trabajador, debiendo entenderse por tanto como un contrato laboral.

2.3.2.1. La Relación Laboral en el Contrato Administrativo de Servicios. Habiendo definido previamente lo que es una relación de trabajo, en lo que respecta a los contratos CAS, tal relación se ve representada por los servidores públicos (trabajadores) los cuales prestar sus servicios personales, un superior (al cual está subordinado) y la remuneración, determinada como consecuencia de su trabajo (contraprestación).

Por tanto, habiéndose establecido en fundamentos anteriores, los elementos que configuran la relación de trabajo, se advierte que los mismos se encuentran presentes en este tipo de contratos CAS, por lo que es evidente que en dicho régimen también se ve representada una relación laboral.

En atención a lo señalado, habiéndose determinado la existencia de una relación de trabajo, tiene asidero jurídico que la misma esté amparada por nuestra normativa, es decir, goce de protección por el derecho laboral, gozando de los derechos y beneficios que se adquieren ante la existencia del vínculo laboral referido, el cual no determina ni diferencia las diferentes funciones que puedan desarrollar los trabajadores del estado.

Así lo expuesto, compartiendo lo señalado por Martín (2009); en lo concerniente al contenido tanto de las actividades o funciones desarrolladas por el personal, no existe impedimento para establecer actividades propias del personal contratado, esto es a través de anexos adjuntados o del mismo contrato de trabajo, esto es el contrato CAS, aquellas labores correspondientes a cada persona contratada. (p. 48)

2.3.2.2. Aspecto remunerativo.

a. Tratamiento remunerativo en el Régimen C.A.S. A partir de lo señalado previamente, corresponde señalar un aspecto particular del régimen CAS, siendo que en el

Reglamento del Decreto Legislativo 1057 que regula la Contratación Administrativa de Servicios, ha señalado que: “La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada” (Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Artículo 7)

Por tanto, esta norma no admite que la aplicación de nuevas escalas de remuneraciones de los trabajadores CAS sea de forma inmediata, ocasionando así que el trabajador CAS tenga que volver a concursar nuevamente para así poder acceder a la nueva progresión salarial, derivándose en un procedimiento poco racional. Asimismo, cabe añadir, que si bien es cierto se hace alusión a escalas remunerativas en los servidores CAS, lo cierto es que los sueldos de los servidores CAS del Poder Judicial, determinados en cada concurso público, varían unos de otros dependiendo del presupuesto asignado para ese año específico y para cada concurso en particular, por lo que cada servidor que se encuentre laborando bajo dicho régimen continuará recibiendo el mismo sueldo por el cual obtuvo su plaza en dicha institución, no viéndose afectada su remuneración por convocatorias posteriores que puedan disponer sueldos mayores en las mismas plazas que los antiguos, conservándose así las mismas remuneraciones en cada caso específico.

Así también, reforzando lo expuesto previamente, de acuerdo al Informe Legal N°41-2012-SERVIR/GPGRH realizado por Servir, en lo que concierne al incremento salarial en el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), los contratos CAS no pueden ser modificados en los elementos esenciales que estos comprenden, por lo que, en cuanto a la remuneración inicialmente acordada se refiere, puesto que en este tipo de contrato, solo se pueden modificar aspectos que no son considerados esenciales, excluyendo así la posibilidad de alterar elementos fundamentales como la remuneración. En consecuencia, tomando en consideración los fundamentos señalados anteriormente, se puede concluir claramente que en el régimen CAS no es factible otorgar aumentos salariales de manera inmediata. Esto implica que, en caso tales

servidores deseen aspirar a un aumento en su salario, tienen necesariamente que volver a postular mediante concurso público.

Siendo así, tales servidores CAS perciben sueldos determinados los cuales no pueden estar sujetos a modificación alguna, sino que estas van cambiando de acuerdo al presupuesto público de cada año que se ve reflejado en las convocatorias que precisamente lanza el Poder Judicial para contratar personal, mismos que difieren en cada convocatoria, pudiendo encontrarse concursos del año 2018, como el Proceso CAS N° 001-2018-UE-LIMA con plazas de asistente judicial y asistente jurisdiccional con sueldos de S/ 2,000.00 soles cada uno, mientras que por otro lado se observa del Proceso CAS N° 018-2022-UE-LIMA, que las mismas plazas de asistente judicial y asistente jurisdiccional antes mencionadas, se disponen sueldos hasta por la suma de S/ 2,572.00 soles. De igual forma en el concurso 001-2018-UE-LIMA antes mencionado, se advierte que, en la plaza de apoyo en los órganos jurisdiccionales (asistencia a los jueces y secretarios en las diligencias propias del Juzgado) se señala como el sueldo a percibir la suma de S/ 1,700.00 soles, mientras que si nos remontamos al año 2015, en el Proceso CAS N° 005-2015-UE-LIMA, en la misma plaza antes referida, se había establecido como remuneración la suma de S/ 1,100.00 soles, montos que como se pueden apreciar son cambiantes, debido a que, como se hizo mención, estos varían cada año en razón del presupuesto obtenido, los cuales no son equiparables por cuanto tal elemento (la remuneración) no puede ser objeto de cambio, siendo por ello que estas permanecen inmutables en el tiempo, no pudiendo percibir los antiguos trabajadores, salarios iguales a los señalados en convocatorias posteriores aunque estas estuvieran comprendidas en las mismas plazas.

b. Conceptos percibidos en el Régimen C.A.S. Pasando a determinar los conceptos remunerativos, los cuales han sido definidos anteriormente, en el caso de los trabajadores sujetos al régimen CAS del Poder Judicial, tales conceptos remunerativos son los siguientes:

La remuneración, esto es aquella compensación económica percibida de manera permanente por las labores realizadas a favor de su empleador, esto es el sueldo en sentido estricto.

Las vacaciones, de igual forma antes referida, las cuales otorgan una remuneración mensual completa anualmente, equivalente a aquella que hubiese percibido normalmente en caso de haberse encontrado laborando en ese momento, haciéndose la salvedad que dicho derecho se genera una vez se haya cumplido un año completo laborado.

Asimismo, si bien en este régimen no se presenta las gratificaciones previstas en el régimen 728, en este caso se percibe el denominado aguinaldo, siendo también un beneficio laboral económico que es otorgado dos veces al año, en los meses de julio y diciembre, de manera similar al concepto del régimen privado antes señalado, con la diferencia de que estas no son otorgadas como un sueldo completo, sino que más bien el Ministerio de Economía determina un monto exacto de este concepto, mismo que varía anualmente, siendo que en el presente año, el monto a otorgar es por la suma de S/300.00 soles, lo cual ha sido aprobado por tal Ministerio mediante Decreto Supremo N° 150-2023-EF.

2.4. Servidores Públicos

Entendiendo todo lo antes desarrollado, en lo que corresponde al personal que labora para el Estado, tenemos los denominados servidores públicos, personas que desempeñan actividades en cumplimiento de sus funciones con la finalidad de representar un servicio a la sociedad, desarrollando así una labor fundamental en el desarrollo de nuestro país, precisándose, que estos desempeñan tales funciones en el sector público, es decir que se encuentran laborando para el Estado, sirviendo a la administración pública, no estando por tanto vinculados a la actividad privada.

Al respecto, citando a López (2013):

Debe entenderse por servidor público a todo aquel se encuentre desempeñando un cargo o comisión indistintamente de cual sea su naturaleza, a favor del Estado, habiendo formalizado su relación laboral con este, sea a través de nombramiento o su cargo esté expedido por órgano competente, o en defecto de estos, figure en su listado de trabajadores. (p. 64)

Además, en relación con nuestra legislación vigente, también se ha señalado en nuestro Código Penal, en su artículo 25, la definición de funcionarios, así como a los servidores públicos, entendiéndose a tales como aquellos que se desarrollan en la carrera administrativa del Estado, ocupando cargos de confianza o de índole política, y en general, cualquier persona que tenga un vínculo laboral con el Estado, sea a través de sus instituciones o entidades. Esto incluye a las empresas estatales o sociedades las cuales integran la actividad empresarial desarrollada por el Estado, siempre que estén desempeñando funciones en dichas instituciones.

2.4.1. Servidores del Poder Judicial

Estableciéndose previamente el concepto de servidores públicos, avocándonos al Poder Judicial, tenemos que son servidores públicos de dicho órgano del Estado, aquellos trabajadores que cuenten con vínculo laboral y se encuentren desempeñando actividades en cumplimiento de sus funciones a favor del Poder Judicial.

De esta manera, podemos encontrar que en tal órgano del Estado se encuentran servidores que tienen relaciones de índole laboral sujetos tanto bajo el régimen de la actividad privada 728, como del régimen CAS (Contrato Administrativo de Servicios) corroborándose tales afirmaciones con las documentales adjuntadas al presente trabajo comprendidos en los anexos finales.

2.5. La Igualdad en el Tratamiento Remunerativo

Habiéndose desarrollado conceptos relevantes para el presente trabajo de investigación, tales como los principios del derecho, el principio de igualdad en un ámbito tanto general como laboral, los regímenes laborales 728 y CAS, así como los servidores que en ellas se comprenden, corresponde pues desarrollar la igualdad remunerativa.

Tal igualdad remunerativa, debe entenderse como aquel tratamiento por el cual el empleador no hace distinciones respecto a sus trabajadores al momento de determinar su remuneración, salvo que esta diferenciación se encuentre debidamente justificada en motivos razonables o en criterios que puedan fundamentar tal diferencia y no en características personales de los trabajadores o que los mismos no representen en sí un fundamento objetivo.

De acuerdo a lo expuesto, en cuanto al derecho a la igualdad en el tratamiento remunerativo, esta puede ser entendida desde dos enfoques, por un lado, el tratamiento remunerativo en razón de igual trabajo, así como por trabajo de igual valor. En ese sentido, cuando se hace mención al término igual trabajo, refiere las características de las labores realizadas, entendiéndose que estas se desarrollan de forma igualitaria o bajo las mismas funciones, por lo que en caso se presenten dos trabajadores que desempeñen labores iguales unas de otras, ambos deberían recibir la misma remuneración. Lo antes señalado también tiene referencia a nivel internacional, puesto que como bien se advierte de la misma Declaración Universal de Derechos Humanos, en el numeral 2 de su artículo 23, señala expresamente que toda persona tiene derecho a igual salario (remuneración) por igual trabajo realizado, sin distinción alguna.

Por otro lado, cuando hacemos mención al término trabajo de igual valor, se hace referencia al valor que los trabajadores representan para el empleador, aun si entre estos existen diferencias de cargos, ello ha sido regulado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de acuerdo a lo señalado en su artículo 7, que la remuneración debe

proporcionar como mínimo un salario igualitario e equitativo cuando se desarrolle un trabajo de igual valor, sin hacer distingo alguno.

Así pues, cuando hablamos de tratamientos igualitarios al momento de determinar la remuneración de los servidores, es fundamental advertir si tal igualdad pretendida responde a la exigencia de una remuneración igualitaria debido a la realización de funciones iguales, pero que en su aspecto remunerativo sí represente un trato desigual, esto se encontraría desarrollado en distintos aspectos del derecho laboral, entre estos el denominado principio de primacía de la realidad.

Así pues, respecto al principio mencionado anteriormente, la Corte Suprema de Justicia, ha aclarado en el cuarto párrafo del numeral 9.2 del noveno fundamento de la Casación Laboral N° 3796-2018-La Libertad, que la aplicación del principio de primacía de la realidad no debe limitarse únicamente para determinar la existencia de una relación de trabajo, sino que además, este principio ha resultado beneficioso no solo para identificar el carácter laboral de las actividades realizadas por el demandante, sino también para facilitar la verificación de la naturaleza de dichas labores, lo cual permite de manera posterior contrastar tal naturaleza mediante la evaluación de otros documentos, lo que permitiría determinar el origen del derecho reclamado por la parte accionante.

En ese sentido, tomando en cuenta los criterios antes expuestos respecto a la igualdad remunerativa, tal principio de primacía de la realidad expone que si en la práctica se presentan dos situaciones paralelas, donde dos trabajadores desarrollan las mismas actividades, pero se encuentran sujetos a una modalidad distinta de contratación, la aplicación de una distinción remunerativa debe verse justificada en razones objetivas y fundamentas, toda vez que bajo el principio antes señalado, por las labores realizadas de igual forma deberían percibir un trato

igualitario, salvo existan motivos incuestionables atendiendo el uso de la lógica y la fundamentación.

Así pues, es importante también entender, que teniendo presente el carácter tuitivo de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral, se busca beneficiar al trabajador, optando siempre por lo más favorable a sus intereses, toda vez que el derecho laboral contemporáneo, busca complementarse a través de distintas fuentes con la finalidad de beneficiar al asalariado; teniéndose, por tanto, que la prelación en el Derecho Laboral, se ha optado por prevalecer la norma más favorable al trabajador, indistintamente del cargo ocupado.

Ahora bien, pasando al ámbito de la igualdad remunerativa en los servidores públicos, corresponde mencionar ciertos aspectos relevantes que se debe tener en cuenta. Si bien en el ámbito laboral privado, es sabido que, en virtud de la libertad de empresa, así como de su autonomía, el empleador puede decidir el manejo del personal, funciones, aspectos remunerativos, entre otros, en lo que compete al ámbito del estado, es decir el sector público, tal relación laboral no se rige por tales aspectos, sino por el principio de igualdad ante la ley, por lo que las facultades del empleador se encuentran debidamente reguladas, siendo que por ello, las remuneraciones dispuestas no son de su competencia, puesto que estos se encuentran sujetos a los límites presupuestales con los que cuente cada año, representando ello en una limitación para controlar los fondos del Estado.

Asimismo, no se advierte de nuestra normativa, tanto a nivel legal como constitucional, que exista regulación especial para la fijación remunerativa de los servidores del Estado, es por ello que en virtud del presupuesto y de los fundamentos antes expuestos, se presentan incontables casos de disparidad salarial, al coexistir distintos regímenes laborales, tanto a niveles salariales como en la percepción de beneficios laborales.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El trabajo investigación presentado es del tipo básico, también conocido como investigación pura o fundamental, teniendo como finalidad ampliar nuestros conocimientos a través de la recopilación de información, la cual será obtenida en virtud de las fuentes obtenidas para el desarrollo del marco teórico, misma que servirá para la elaboración de nuevas teorías que sumen al conocimiento existente.

Asimismo, la investigación que nos ocupa será desarrollada mediante el nivel básico exploratorio, ello teniendo en cuenta lo expuesto por Carruitero y Benites (2021), tal trabajo de investigación pretende detallar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, misma que al desarrollarse, entendiéndose que dicho problema se encuentra en la fase inicial, puede servir como referencia para trabajos posteriores. (p. 44)

Además, el enfoque de la presente investigación será cualitativa, toda vez que se analizará y describirá la situación problemática, Bernal (2010) refiere respecto a ella que los investigadores que emplean el método cualitativo buscan comprender una situación social como un todo, teniendo presente sus propiedades y su dinámica, entendiéndose que tal enfoque cualitativo busca conceptualizar sobre la realidad, basado en la información recabada de la población estudiada. (p. 60), entendiéndose, además, que se desarrolla por medio de aportaciones subjetivas, sin medición numérica, como sería el caso de las investigaciones cuantitativas, sino más bien enfocándose a desarrollar el fenómeno social estudiado.

El diseño de tal trabajo, se enmarca dentro de la teoría fundamentada, siendo que, tanto los datos como la información obtenida conceptualmente, serán utilizados tomándolas como bases fundamentales, las cuales guardan utilidad para la elaboración de una teoría.

3.2. **Ámbito temporal y espacial**

Con relación al ámbito temporal, esta investigación se desarrolló tomando en cuenta los años 2022 a 2023. Asimismo, en cuanto al ámbito espacial aplicado, si bien este puede estar delimitado como un país, departamento, provincia, distrito, entre otros, también puede ser delimitada dentro de una entidad, institución, empresa pública o privada, siendo así, la investigación que nos ocupa fue desarrollada teniendo presente el ámbito espacial de la Corte Superior de Justicia de Lima.

3.3. **Categorías**

Atendiendo a que la presente investigación es de enfoque cualitativo, no corresponde la aplicación de variables, siendo lo correcto la aplicación de las “categorías”.

Operacionalización de categorías

En este apartado, corresponde precisar las categorías utilizadas en el presente trabajo de investigación, las cuales pretenden resolver los problemas planteados en esta tesis, siendo en concreto las siguientes:

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías
Categoría 1: Principio de Igualdad	El Principio de igualdad es definido como el fundamento por el cual se busca reconocer la existencia de los mismos derechos para todos, sin discriminación alguna por motivos de sexo, raza, religión, opinión, idioma u otros, procurando los mismos derechos y oportunidades para todos, teniendo como fin la ausencia de privilegios o situaciones donde se presente un tratamiento diferenciado, sea cual sea el nivel o ámbito	Subcategoría 1: Principio de Igualdad en el Derecho Laboral
		Subcategoría 2: Igualdad de Derechos, Oportunidades y Ausencia de Privilegios
		Subcategoría 3:

		Tratamiento Diferenciado
Categoría 2: Régimen 728	El Régimen 728, es aquel que regula los contratos laborales sujetos al Régimen de la Actividad Privada, siendo celebrado entre dos personas naturales, o entre una persona natural y una persona jurídica o el propio Estado a través de sus instituciones o empresas, estableciéndose en su normativa su tratamiento remunerativo, derechos y beneficios.	Subcategoría 1: Regulación Normativa
		Subcategoría 2: Características de la Relación Laboral en el Régimen 728
		Subcategoría 3: Tratamiento Remunerativo
Categoría 3: Régimen CAS	El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, es un contrato laboral especial, el cual es exclusivo del sector público, siendo celebrado entre una persona natural y el Estado a través de sus instituciones o empresas, estableciéndose en su normativa su tratamiento remunerativo, derechos y beneficios.	Subcategoría 1: Regulación Normativa
		Subcategoría 2: Características de la Relación Laboral en el Régimen CAS
		Subcategoría 3: Tratamiento Remunerativo
Categoría 4: Contrataciones en el Poder Judicial	Tal concepto implica la contratación de personal por parte del Poder Judicial, bajos los alcances de distintos regímenes laborales, pudiendo ser bajo el régimen 728 o el régimen CAS.	Subcategoría 1: Contrataciones bajo el Régimen 728
		Subcategoría 2: Contrataciones bajo el Régimen CAS

Nota: Elaboración propia

3.4. Población y muestra

La población, constituye aquel elemento del cual recabamos información, teniendo en cuenta que quienes la integran deben cumplir con ciertas características asociadas al tema de investigación, tal como lo señala Jany (1994), entendiendo a la población como “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48).

En ese sentido, la presente investigación ha sido desarrollada teniendo como participantes a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Respecto a la muestra: Debido a que la presente investigación se trata de una tesis cualitativa, no corresponde desarrollar el presente ítem.

Así pues, en cuanto a los servidores que han participado en el presente trabajo de investigación, se detallan los siguientes:

Tabla 2

Listado de participantes

Código	Nombre	Institución	Cargo
Participante N° 1	Artemio Darío Salas Arce	3° JPLL Surco y San Borja	Especialista Legal
Participante N° 2	Deisy Montesinos Baca	1° Juzgado Constitucional	Especialista Legal
Participante N° 3	Stefanny Sánchez Eulogio	Módulo de Ejecución - Familia	Asistente Judicial
Participante N° 4	Maritza Abigail Vega Silva	Módulo de Ejecución - Laboral	Especialista Legal
Participante N° 5	Sandra Romero Gómez	Módulo de Ejecución - Familia	Especialista Legal
Participante N° 6	Aida María Adela Mendoza Carrillo	Módulo de Ejecución - Familia	Asistente Legal
Participante N° 7	Jesús Tasania Guevara Frías	3° JPLL Surco y San Borja	Técnico Judicial
Participante N° 8	Flores Cuba Cecilia Katherine	1° Juzgado Constitucional	Apoyo Jurisdiccional

Nota: Elaboración propia

3.5. Instrumentos

Los instrumentos son aquellos mecanismos que nos sirven para poder adquirir la información necesaria en nuestro trabajo de investigación, recopilando datos, entre otros.

En la presente investigación, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados, los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

El **análisis documental**, el cual comprende cada artículo, libro y demás fuentes bibliográficas utilizadas para recopilar la información necesaria del tema abordado;

La **guía de entrevista**, la cual implica la elaboración de un diálogo sea en persona o a través de plataformas virtuales, que permita la interacción entre el entrevistado y entrevistador para recabar la información necesaria que sirva de utilidad para el trabajo de investigación, precisándose también, que como bien señala Barrantes (2002) “algunos investigadores utilizan una guía para asegurarse de que los temas claves sean explorados en un cierto número de informantes. Esta guía sirve para recordar que deben hacerse preguntas sobre ciertos temas”. (p. 213).

Resulta necesario hacer la salvedad que los instrumentos han sido debidamente evaluados y aprobados, los cuales, bajo una rigurosa apreciación y evaluación, han determinado la confiabilidad y validez de estos.

3.6. Procedimientos

En la presente investigación, se realizaron los siguientes procedimientos:

3.6.1. Análisis documental y doctrinal

En lo que respecta a la búsqueda de información con material bibliográfico o doctrinal, estos fueron recogidos y obtenidos de las bibliotecas tanto físicas como virtuales de las diferentes universidades públicas y privadas. De igual forma, cabe resaltar también, que para

desarrollar el marco teórico se ha obtenido también material doctrinal relevante desde las distintas plataformas de internet o repositorios académicos tanto a nivel nacional como internacional, para desarrollar los distintos aspectos conceptuales y doctrinarios sobre las diferentes instituciones abordadas en esta investigación, como el principio de igualdad, los derechos laborales reconocidos, la regulación laboral nacional, entre otros.

3.6.2. Guías de entrevistas

En este apartado, se planteó una serie de preguntas en una guía, que en buena cuenta pretenden profundizar los aspectos desarrollados, obtener datos e información relevante en un contexto real que permita abordar con mayor conocimiento los mismos y responder tanto problema general como los problemas específicos postulados en esta tesis, a fin de contrastar tales resultados.

3.7. Análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos se realizó lo siguiente:

3.7.1. Organización de la información

En primer lugar, se procede a organizar la información recabada durante todo el proceso de investigación para posteriormente seleccionar aquella información que será de utilidad para abarcar el marco teórico, teorías, antecedentes, entre otros.

3.7.2. Depuración de información

En este apartado, una vez obtenida la información requerida, tanto por fuentes bibliográficas como de las entrevistas realizadas a los servidores del Poder Judicial, se establece la información que se encuentra vinculada al tema de tesis, filtrando el contenido de dichas entrevistas sometiéndolas a la plataforma ATLAS.ti, depurando la información

pertinente a través de códigos para dar respuesta a los problemas planteados en este trabajo de investigación.

3.7.3. Conclusiones

Finalmente, una vez filtrada la información pertinente y datos de mayor relevancia para dar respuesta a los problemas planteados, se contrastó dicha información, analizándola, procediendo a arribar a las respectivas conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

3.8. Consideraciones éticas

El presente estudio es el resultado de un amplio trabajo de investigación, mediante el cual se ha buscado cumplir con todos los estándares de originalidad que señala la Universidad Nacional Federico Villarreal. De igual forma, el presente trabajo fue elaborado bajo la supervisión permanente y recomendaciones brindadas por el asesor de investigación que esta casa de estudios ha puesto a disposición. Asimismo, es necesario resaltar, que la información obtenida del personal de la Corte de Lima, esto es la lista de trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 de la Corte Superior de Justicia de Lima, fue debidamente solicitada por Transparencia Pública, como se puede advertir de las documentales que se adjuntan en los anexos correspondientes. Asimismo, las entrevistas realizadas en este trabajo fueron hechas con el consentimiento informado de dichos participantes.

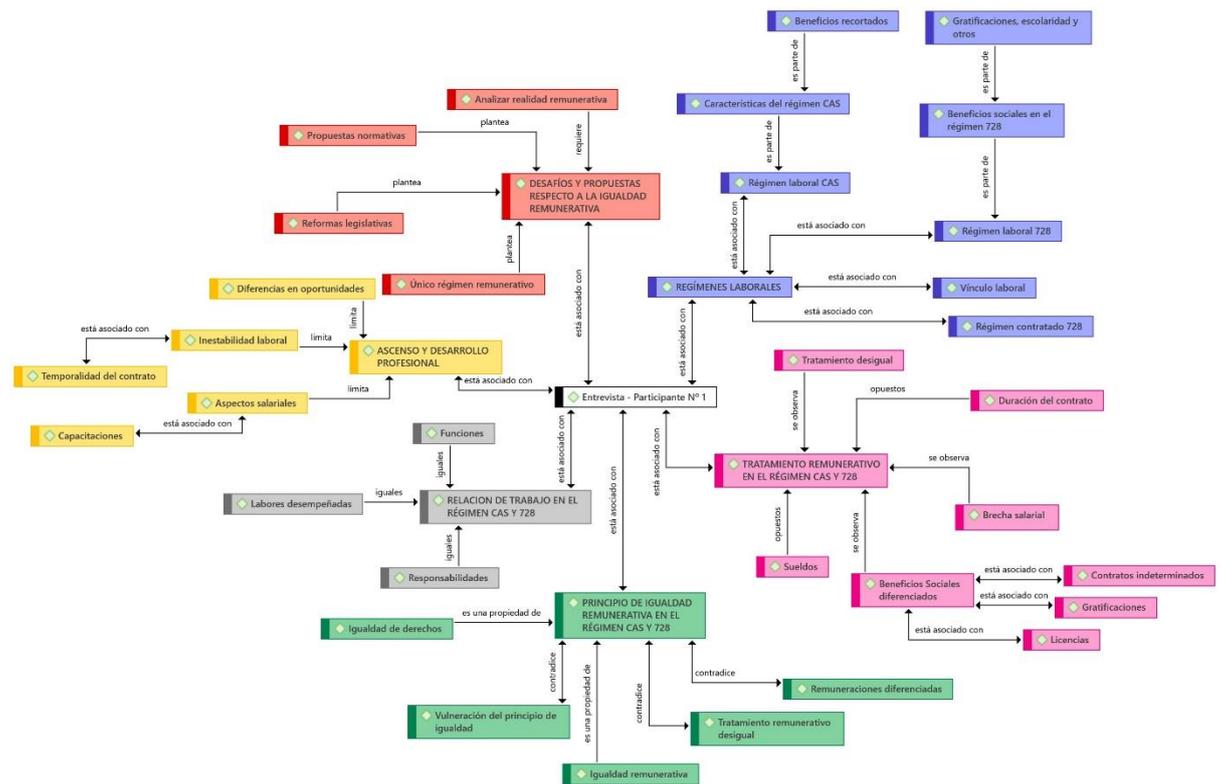
Adicionalmente, es pertinente señalar también, que la investigación que nos ocupa se desarrolló teniendo presente el Formato APA Séptima Edición. Siendo así, la originalidad del estudio se encuentra elaborado tomando en cuenta las normas bibliográficas auténticas, de acuerdo con lo antes señalado.

IV. RESULTADOS

En este apartado, se procederá a desarrollar la exposición de los resultados obtenidos por medio de los instrumentos de recolección de datos, en este caso la guía de entrevista, misma que fue realizada con la participación de los servidores de la Corte Superiores de Lima, obteniéndose lo siguiente:

Figura 1

Red Semántica de Entrevista Participante N° 01



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 01. Elaboración propia. (Ver anexo D)

Respecto al régimen laboral por el cual tiene vínculo laboral con el Poder Judicial, menciona que está sujeto al régimen 728. Asimismo, tiene conocimientos sobre los regímenes laborales reconocidos en el Poder Judicial, el 728 y el CAS, definiendo al primero como aquel

mantiene un contrato directo con el Estado y que cuenta con los beneficios de ley, como gratificaciones, escolaridad y demás beneficios, así como una mejor remuneración, mientras que el segundo si bien es cierto tiene beneficios sociales estos se encuentran recortados.

El entrevistado señala, que la relación de trabajo en ambos regímenes laborales no es diferente en cuanto a la realización de las mismas funciones se refiere, toda vez que estos tienen las mismas responsabilidades en base a los cargos que están ocupando, sino que difiere en cuanto a los beneficios y remuneraciones percibidos en ambos regímenes.

Por otro lado, respecto al tratamiento remunerativo existente en ambos regímenes, advierte que existe desigualdad, sobre todo en el ámbito de los sueldos por la diferencia que existe entre tales, en este caso el CAS tiene menor remuneración que los servidores 728, así como la duración de los contratos. Otras diferencias que observa son las licencias sin goce de haber, los contratos indeterminados por parte de los 728 y los contratos temporales por parte los CAS.

En cuanto a su percepción sobre el principio de igualdad en el aspecto remunerativo en el régimen CAS y 728, entendiéndolo tal principio como aquel que permite que todos tengamos los mismos derechos, en cuanto al ámbito remunerativo, entendiéndose que se debe percibir lo mismo de acuerdo a las funciones desarrolladas, pero que a su parecer, en la realidad tal principio de encuentra vulnerado porque muchas veces los trabajadores cumplen las mismas funciones y no se les paga por igual y esto atendiendo solo al régimen laboral por el cual se encuentran contratados, indistintamente si realizan las mismas labores, por lo que no resulta equitativo ni justo.

En cuanto a las oportunidades que existen en estos regímenes laborales, señala que existen diferencias, porque estos no tienen el mismo trato remunerativo y las diferencias salariales impiden poder capacitarse adecuadamente en el caso de los servidores CAS, En

Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 02. Elaboración propia. (Ver anexo D)

Respecto al régimen laboral contratado, menciona que es el régimen 728 indeterminado. Asimismo, en cuanto a los regímenes laborales encontrados en el Poder Judicial, el 728 y el CAS, menciona que tal Contrato Administrativo de Servicios fue creado con la finalidad de solucionar aquellos problemas que estuvieron vigentes con los servicios no personales, siendo que estos últimos no contaban con beneficios sociales, ni contratos permanentes, mientras que el régimen CAS sí otorgaba ciertos beneficios laborales. Por otro lado, el régimen 728 es un contrato que sí aporta mucho en cuanto al fomento del empleo, promueve la competitividad y brinda una contratación permanente, con muchos más beneficios, como gratificaciones, vacaciones y en general el aspecto remunerativo.

La entrevistada señala, que la relación de trabajo es distinta en cuanto a los beneficios percibidos y los derechos que otorgan uno y otro régimen, así como en aspectos de la permanencia de tales contratos de trabajo, pero sobre todo en las remuneraciones, más aún cuando las labores realizadas son las mismas, es decir, pueden ejercer cargos iguales, como un trabajador CAS puede tener su mismo cargo, desempeñando las mismas funciones.

Por otro lado, respecto al tratamiento remunerativo existente en ambos regímenes, menciona que no existe igualdad, pues no se perciben las mismas remuneraciones a pesar de tener los mismos cargos y desarrollar las mismas funciones, así como los beneficios sociales, como las gratificaciones que equivalen a un sueldo completo, mientras que los CAS perciben el denominado aguinaldo que es por un monto específico como 300 soles.

En cuanto a su percepción sobre el principio de igualdad en el aspecto remunerativo en el régimen CAS y 728, entiende que no hay un principio de igualdad, sino que más bien, atendiendo a las diferencias señaladas, existe una vulneración a tal principio, siendo que incluso

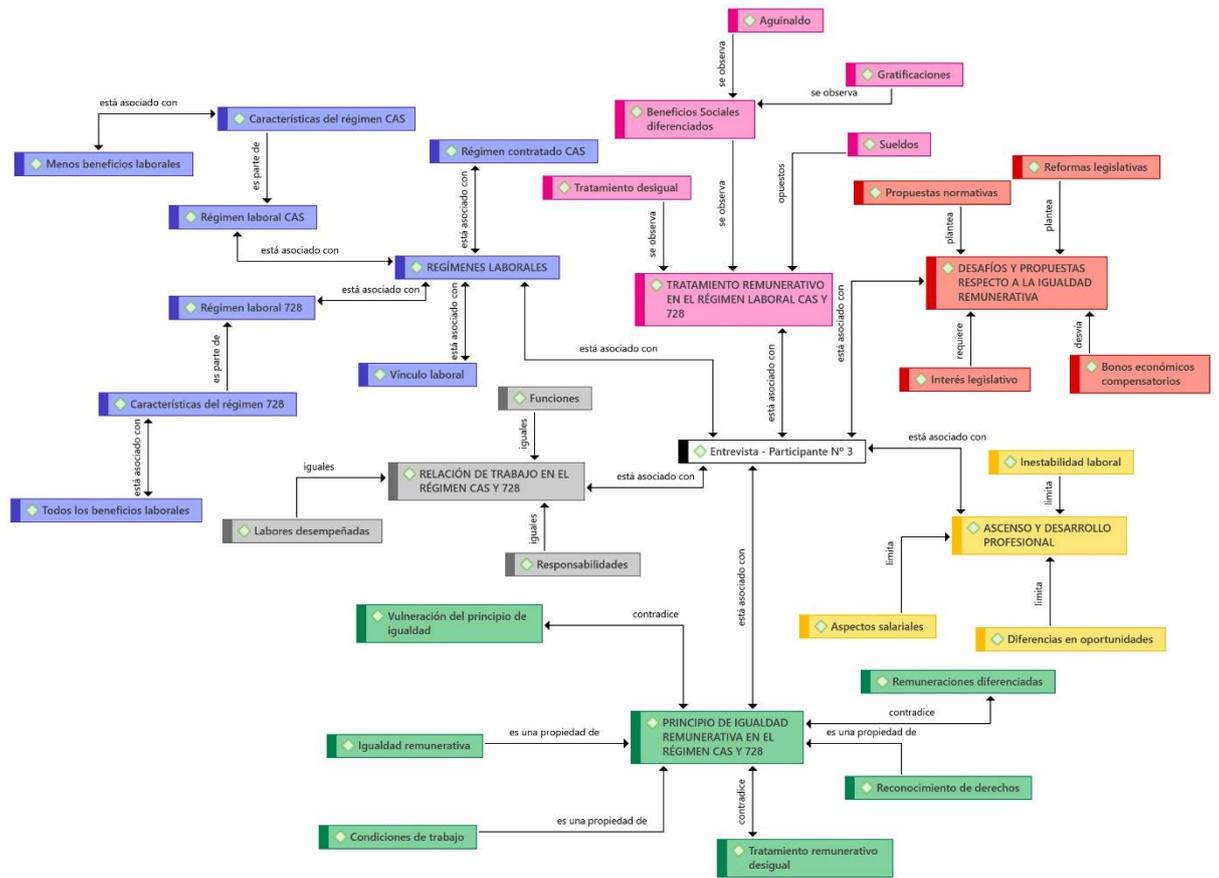
en el mismo Juzgado donde trabaja, existen trabajadores CAS que perciben la tercera parte de su remuneración y sin embargo realizan las mismas funciones, no siendo por tanto equitativo unos con otros.

En cuanto a las oportunidades que existen en estos regímenes laborales, señala que existen las mismas oportunidades en cuanto a ascenso y desarrollo, asimismo señala que por la naturaleza de tales regímenes laborales los servidores CAS, no pueden ascender debido a que sus contratos son temporales.

Finalmente, atendiendo a los desafíos que se presentan para lograr la igualdad remunerativa, es luchar contra tal desigualdad salarial, para evitar se sigan cometiendo tales vulneraciones. Así las cosas, también entiende que entre las medidas que podrían implementarse un sistema único que homologue las remuneraciones en todo el sector público, sin hacer distinciones, por lo que resultaría viable homologar tales remuneraciones y establecer escalas salariales, no solamente dentro del Poder Judicial sino dentro del sector público.

Figura 3

Red Semántica de Entrevista Participante N° 03



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 03. Elaboración propia. (Ver anexo D)

Respecto al régimen laboral contratado, señala que se encuentra contratada bajo el régimen CAS. Asimismo, en cuanto a los regímenes laborales encontrados en el Poder Judicial, identifica al régimen CAS como un contrato especial en el Estado, en el cual se perciben menos beneficios labores en comparación al régimen 728, aunque ambos son en realidad contratos de trabajo, siendo el de la actividad privada el que goza de los derechos laborales sin distinción.

La entrevistada señala, que en cuanto a la relación de trabajo ambos regímenes laborales implican un vínculo laboral, debido a que existe tanto la remuneración como la subordinación, sin embargo, destaca que el trato en cuanto a los beneficios percibidos o la remuneración si es diferenciada, atendiendo a que además, las labores desempeñadas por los trabajadores son las

mismas, lo que demostraría que en la práctica pueden existir trabajadores sujetos a ambos regímenes laborales y desarrollar las mismas funciones o tener las mismas responsabilidades.

Por otro lado, respecto al tratamiento remunerativo en tales regímenes laborales, entiende que no existe igualdad, toda vez que, en la mayoría de casos, los trabajadores 728 reciben más beneficios que los CAS, además de los beneficios diferenciados, no resultan adecuado tal desigualdad en cuanto al desempeño laboral de un trabajador.

En cuanto a su percepción sobre el principio de igualdad en el aspecto remunerativo en el régimen CAS y 728, señala que este implica la no existencia de desigualdades ni ningún tipo de discriminación, debiendo los trabajadores recibir remuneración sin diferencias, sin embargo, en la realidad no se percibe tal principio, puesto que como señaló anteriormente, las remuneraciones en ambos regímenes laborales son muy diferenciadas, requiriendo incluso que los servidores CAS deban realizar mayores esfuerzos o sacrificios por cuando necesitan ser renovados a fin de que no den término a sus contratos.

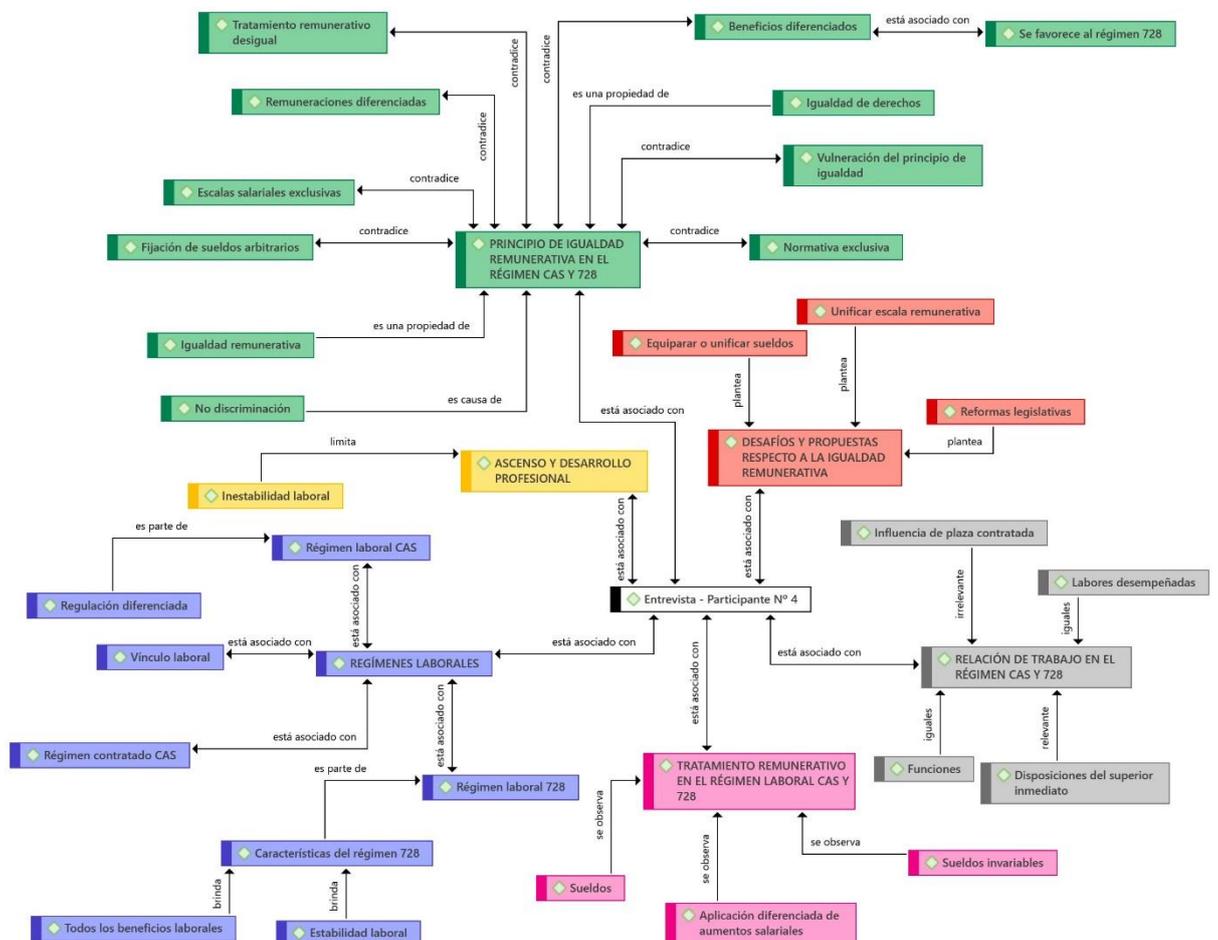
En cuanto a las oportunidades que existen en estos regímenes laborales, menciona que las oportunidades se encuentran inclinadas favorablemente a favor de los trabajadores 728 en comparación a los CAS, con opciones de hacer carrera judicial, con mejores sueldos y contratos indeterminados que les permitirían ascender o postular a otros puestos de trabajo sin tener que renunciar a sus actuales trabajos.

Finalmente, atendiendo a los desafíos que se presentan para lograr la igualdad remunerativa, señala el poco interés que se tiene para mejorar tal situación, pues durante años se ha intentado hacer frente a ello sin resultados favorables, limitándose el Poder Judicial a otorgar bonos económicos para compensar tal desigualdad sin dar una solución real al problema. Por otro lado, señala como medidas a tener en cuenta la reforma legislativa, realizar

reuniones entre servidores y directivos de las instituciones públicas para tomar en conjunto acciones que permitan equilibrar tales desigualdades.

Figura 4

Red Semántica de Entrevista Participante N° 04



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 04. Elaboración propia. (Ver anexo D)

Respecto al régimen laboral contratado, menciona que tiene contrato sujeto al régimen CAS. Asimismo, en cuanto a los regímenes laborales encontrados en el Poder Judicial, define al régimen CAS como un contrato especial con algunos derechos laborales, mientras que el

régimen 728 del régimen actividad privada en el cual se perciben todos los beneficios laborales y cuentan con más estabilidad laboral.

En cuanto a la relación de trabajo en ambos regímenes laborales, señala que son distintas, porque el CAS no se encuentra bajo el régimen de la carrera pública, siendo que esta favorece más bien al trabajador 728. Asimismo, en términos de labores no encuentra diferencias por cuanto ambos realizan las mismas funciones, sea que ocupen plazas de asistentes judiciales, secretarios o auxiliares, atendiendo a que las labores las dispone el superior sin mayor influencia de las plazas ocupadas.

Por otro lado, respecto al tratamiento remunerativo en tales regímenes laborales, afirma que no existe igualdad, que esto se ve reflejado en los beneficios que perciben cada uno, advirtiendo condiciones remunerativas diferenciadas, señalando además la existencia de escalas remunerativas con sueldos altos a favor del régimen 728, mismo que es aplicado a todos los trabajadores sean nuevos o antiguos, a diferencia del trabajador CAS, que si bien es cierto existen nuevas convocatorias con mejores remuneraciones, los servidores que laboren en las mismas plazas antes de tales concursos siguen percibiendo las remuneraciones iniciales.

En cuanto a su percepción sobre el principio de igualdad en el aspecto remunerativo en el régimen CAS y 728, señala que este implica la no existencia de desigualdades ni ningún tipo de discriminación, debiendo los trabajadores recibir remuneración sin diferencias, sin embargo, en la realidad no se percibe tal principio, puesto que como señaló anteriormente, las remuneraciones en ambos regímenes laborales son muy diferenciadas, requiriendo incluso que los servidores CAS deban realizar mayores esfuerzos o sacrificios por cuando necesitan ser renovados a fin de que no den término a sus contratos.

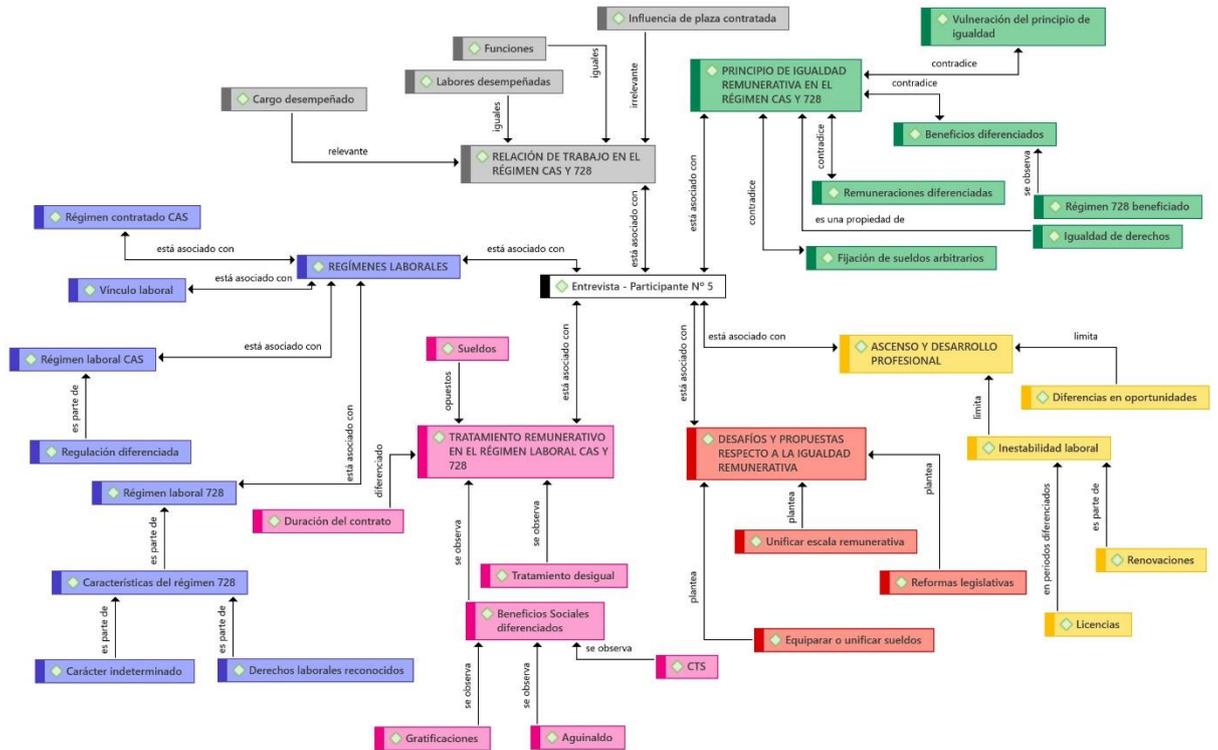
En cuanto a las oportunidades que existen en estos regímenes laborales, considera que se ven un tanto limitados por la inestabilidad laboral propia de sus contratos (en el servidor

CAS) teniendo por tanto una desventaja que en cualquier momento pueden dar término a su contrato, mismo que se encuentra sujeto a renovaciones periódicas, impidiendo por tanto un mejor desarrollo profesional.

Finalmente, atendiendo a los desafíos que se presentan para lograr la igualdad remunerativa, menciona la falta de discrecionalidad para fijar las remuneraciones, señala también una regulación inapropiada, pues la misma actualmente no es equitativa, las escalas salariales solo son aplicadas a favor del régimen 728, además que reciben más beneficios que en el régimen CAS. Por otro lado, en cuanto a las medidas que podrían mejorar tal problema, propone establecer adecuadamente las escalas salariales en el sector públicos, donde se incluyan tales regímenes laborales, buscando equiparar las condiciones. También considera entre otras medidas, la de establecer un solo régimen laboral para el sector público o unificar las remuneraciones de los mismos, entendiendo claro está que para ello debería reformarse el sistema remunerativo actual.

Figura 5

Red Semántica de Entrevista Participante N° 05



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 05. Elaboración propia. (Ver anexo D)

Respecto al régimen laboral contratado, señala que su contrato está sujeto al régimen CAS. Por otro lado, en cuanto a los regímenes laborales que se contratan en el Poder Judicial, menciona que el 728 es el régimen general, que regula la actividad privada, por el cual se reconocen todos los derechos laborales además de ser de carácter indeterminado mientras que el régimen CAS, es una modalidad especial el cual se habría creado para reemplazar los contratos de servicios no personales buscando facilitar el ingreso al sector público.

En cuanto a la relación de trabajo en ambos regímenes laborales, menciona que la relación de trabajo no es diferente en el aspecto de que en ambos casos se trata de una relación laboral, que se ve reflejado en la existencia de la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración, pero en cuanto al tratamiento de cada uno si advierte diferencias, a pesar de que, como bien señala, las labores desempeñadas son las mismas, de hecho, siendo especialista del régimen CAS, realiza exactamente las mismas funciones que los otros especialistas,

entendiendo que las labores que tiene son asignadas en función al cargo desempeñado y no a la modalidad y régimen contratado.

Por otro lado, respecto al tratamiento remunerativo en tales regímenes laborales, considera que no existe igualdad en este aspecto, por cuanto el régimen 728 se ve mucho más beneficiado, no solo en el aspecto remunerativo sino también respecto a la estabilidad laboral que prima uno sobre otro. Asimismo, en cuanto a las diferencias que encuentra, menciona los sueldos que se otorgan en ambos regímenes, las gratificaciones, el aguinaldo, la CTS, entre otros conceptos.

En cuanto a su percepción sobre el principio de igualdad en el aspecto remunerativo en el régimen CAS y 728, entiende que tal busca proteger el tratamiento igualitario, evitando las diferencias en el reconocimiento de derechos, entendiendo además que existe una marcada vulneración de los derechos de los trabajadores CAS, los recortes que tienen en cuanto a beneficios sociales se trata, advirtiéndose por tanto una remuneración injusta, carente de equidad, aun cuando en ambos se realizan las mismas labores, haciéndose solo tales diferencias de manera arbitraria.

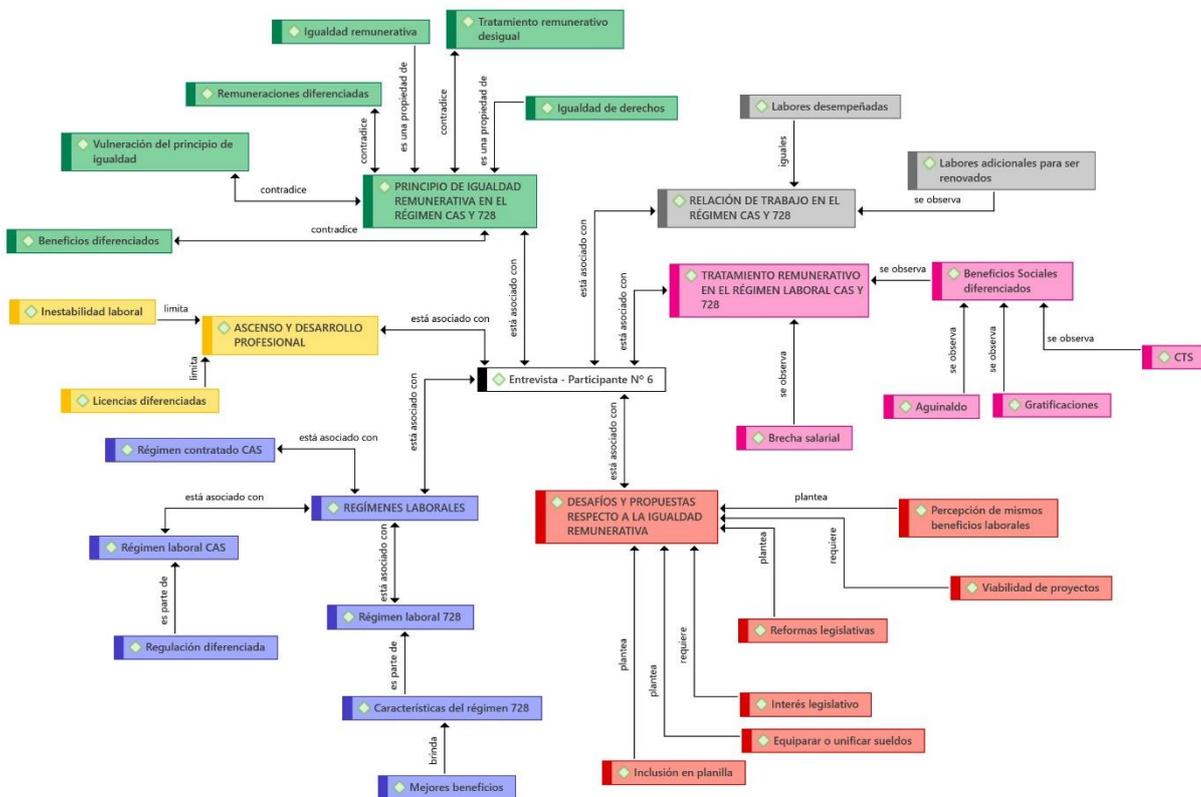
En cuanto a las oportunidades que existen en estos regímenes laborales, considera que los trabajadores 728 tienen más oportunidades porque pueden acceder a licencias con periodos más extensos que en el caso de los CAS, por lo que es precisamente ese aspecto de la permanencia y estabilidad la que les permite acceder a otros puestos de trabajo o aspirar a otros empleos, en contraste con la naturaleza temporal y renovación constante del servidor CAS.

Finalmente, atendiendo a los desafíos que se presentan para lograr la igualdad remunerativa, señala principalmente que las autoridades competentes intenten equiparar los sueldos, mismos que atendiendo a las medidas que puedan hacer eficaz tal igualdad, requiere

una reforma normativa, equiparando los sueldos o establecido escalas salariales sin distinciones, incluyendo a tales regímenes laborales.

Figura 6

Red Semántica de Entrevista Participante N° 06



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 06. Elaboración propia. (Ver anexo D)

Respecto al régimen laboral contratado, menciona que tiene contrato sujeto al régimen CAS. Por otro lado, en cuanto a los regímenes laborales que se contratan en el Poder Judicial, los define como dos regímenes contrapuestos, toda vez que el 728 reconoce todos los derechos de los trabajadores mientras que el CAS es una modalidad especial con menos beneficios que el primero.

En cuanto a la relación de trabajo en ambos regímenes laborales, señala que estos son diferentes en cuanto al tratamiento que se les da, pese a que en la práctica ambos cumplen con los presupuestos que identifican un vínculo de naturaleza laboral, mencionando además que las labores de los servidores CAS y 728 son las mismas, llegando en muchas ocasiones a trabajar más el servidor CAS para ser renovados.

Por otro lado, respecto al tratamiento remunerativo en tales regímenes laborales, considera que las mismas son desiguales, por cuanto aun cuando en ambos casos se desarrollen las mismas funciones o los mismos cargos, en el aspecto remunerativo el 728 se ve notablemente beneficiado, ello sumado a otras diferencias como los beneficios sociales como las gratificaciones o CTS de un lado a comparación del aguinaldo percibido por el régimen CAS, monto sumamente inferior a lo percibido por el de la actividad privada.

En cuanto a su percepción sobre el principio de igualdad en el aspecto remunerativo en el régimen CAS y 728, lo entiende como el fundamento por el cual se busca la percepción de un sueldo justo y equitativo con beneficios laborales, donde no existe distinción o ventajas de un régimen sobre otro, por lo que concluye que dicho principio de igualdad se encuentra vulnerado por las diferencias remunerativas, apreciándose más bien un trato desigual, por lo tanto no es posible afirmar que entre dichos regímenes laborales se aprecien una remuneración justa y equitativa, haciéndose de lado que ambos son relaciones de trabajo como tales con las mismas funciones desarrolladas.

En cuanto a las oportunidades que existen en estos regímenes laborales, menciona que el 728 tiene muchos más beneficios, atendiendo sobre todo a la estabilidad laboral y naturaleza indeterminada de sus contratos, lo cual permite intenten desarrollarse en otras áreas de trabajo sin el riesgo de perder sus plazas de trabajo en su ausencia.

Respecto al régimen laboral contratado, señala que tiene contrato regulado por el régimen 728. Por otro lado, en cuanto a los regímenes laborales que se contratan en el Poder Judicial, define al régimen CAS como un contrato implementado para cubrir plazas por necesidad de servicios por cortos periodos de tiempo. En contraste, el régimen 728, tiene más beneficios que el antes mencionado.

En cuanto a la relación de trabajo en ambos regímenes laborales, menciona que puede haber dos trabajadores de la misma escala profesional sean CAS o 728, cumpliéndose en ambos casos con los elementos de la relación de trabajo, resaltando además, que las labores desempeñadas tampoco serían diferentes, puesto que las plazas CAS son contratadas para cubrir plazas que por falta de personal, disposiciones o vacaciones, entre otros, se requiere de dichos trabajadores, realizando las mismas funciones, por lo que un servidor CAS puede desempeñarse como especialista o asistente del régimen 728, desarrollando las mismas funciones si son necesarias.

Por otro lado, respecto al tratamiento remunerativo en tales regímenes laborales, apunta que no existe igualdad en términos remunerativos, agregando que entre las principales diferencias que ha observado, están los sueldos percibidos, los aguinaldos del régimen CAS frente a las gratificaciones de fiestas patrias o navidad que recibe el servidor 728, así como los bonos que se vienen otorgando a favor de estos últimos y que no son aplicado al régimen CAS.

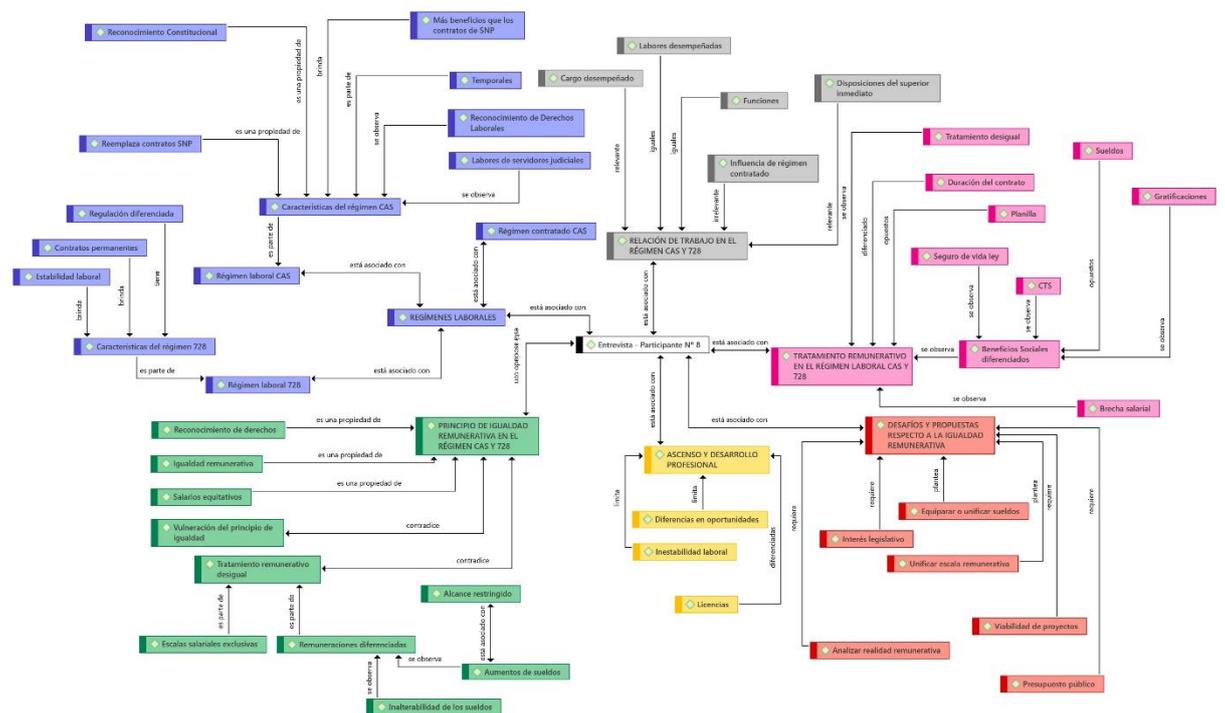
En cuanto a su percepción sobre el principio de igualdad en el aspecto remunerativo en el régimen CAS y 728, aclara que, a su parecer, no existiría un principio de igualdad debido a las diferencias advertidas tanto en el ámbito remunerativo como en el desarrollo profesional, viéndose vulnerado el principio de igualdad en desmedro del servidor CAS, pues las diferencias existentes son notorias.

En cuanto a las oportunidades que existen en estos regímenes laborales, considera que no son las mismas para ambos, en razón de los beneficios antes mencionados, la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen 728, lo cual se ve reflejado al postular a otras plazas por tiempos determinados, impidiendo su escala profesional, además de los incentivos que se entregan a favor de uno lo cual limita claramente el desarrollo de dichos servidores.

Finalmente, atendiendo a los desafíos que se presentan para lograr la igualdad remunerativa, encuentra primero identificar los servidores CAS, luego proponer normativas aplicables vigentes para la viabilidad de su implementación o modificatoria, siendo tal discriminación remunerativa un problema que se viene suscitando más de 10 años en una lucha constante por alcanzar la igualdad de derechos. Sumado a ello, propone la implementación de nuevas normas pero que puedan ser aplicables, debido a que muchas veces estas resultan ser inviables e inaplicables al actual sistema laboral del Poder Judicial.

Figura 8

Red Semántica de Entrevista Participante N° 08



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 08. Elaboración propia. (Ver anexo D)

Respecto al régimen laboral contratado, la participante se encuentra bajo el régimen laboral CAS. Por otro lado, en respecto a los regímenes laborales que se contratan en el Poder Judicial, describe al régimen CAS como aquella modalidad especial de contratación creada con la finalidad de reemplazar los antiguos contratos de servicios no personales, mismos que no representaban un vínculo de trabajo directo con el Poder Judicial, comprendiendo que estos también desarrollaban labores propias de los servidores judiciales, siendo tales contratos CAS de naturaleza temporal, con más beneficios que su antecesor, mientras que el régimen 728 comprende contratos permanentes con mayor estabilidad laboral y reconocimiento total de los derechos laborales.

En cuanto a la relación de trabajo en ambos regímenes laborales, considera que son diferentes, principalmente debido a las características contractuales y la estabilidad laboral asociada a cada régimen, así como los beneficios laborales que de cada uno se desprenden. Asimismo, menciona que las labores desempeñadas desarrolladas por los trabajadores de ambos regímenes no son diferentes, pues estas son acordes al cargo desempeñado, designadas por sus superiores, no habiendo diferencias por el régimen contratado, sino a los cargos ocupados como especialistas, asistentes, notificadores, etc.

Por otro lado, respecto al tratamiento remunerativo en tales regímenes laborales, entiende que no existe una igualdad en términos remunerativos, debido a que, haciendo una evaluación de las diferencias contractuales existentes, mismas que se ven reflejadas en las remuneraciones percibidas, misma que se advierten de los concursos o convocatorias, donde por plazas similares entre uno y otro régimen se aprecian diferencias de mil hasta dos mil soles, únicamente por el régimen contratado, pues las mismas son para las mismas funciones. Sumado

a ello, también agrega la temporalidad de los contratos CAS, frente a los beneficios del régimen 728, quienes disfrutan de las gratificaciones, el pago de CTS, seguro de vida ley además que pertenecen a la planilla del Poder Judicial a diferencia del CAS.

En cuanto a su percepción sobre el principio de igualdad en el aspecto remunerativo en el régimen CAS y 728, entiende que este debe garantizar a los trabajadores un salario justo y equitativo, independientemente del régimen laboral al que se encuentren sujetos o por otros motivos. Así pues, señala que no se respeta tal principio de igualdad, por cuanto no considera que el hecho de pertenecer a un régimen laboral diferente justifique tal disparidad salarial, sumado a la escala salarial existente en el régimen 728 que beneficia a los nuevos trabajadores como a los antiguos con cada aumento otorgado, mientras que en el CAS los sueldos son invariables, aun cuando existan nuevos concursos con mejores remuneraciones que las percibidas en los mismos puestos de trabajo.

En cuanto a las oportunidades que existen en estos regímenes laborales, considera que las mismas pueden verse afectadas por la estabilidad o inestabilidad laboral de cada régimen laboral, partiendo de la duración de los contratos, sueldos percibidos, licencias diferenciadas, lo cual limitaría el acceso a otros puestos de trabajo o designaciones temporales por encargaturas en razón de la duración de sus contratos originales.

Finalmente, atendiendo a los desafíos que se presentan sobre esta problemática, señala el presupuesto disponible para asumir tales remuneraciones, identificar las vías de acción pertinentes para modificar tales aspectos y sobre todo la predisposición de las autoridades competentes para tales cambios. Por último, expone que entre las medidas que podrían mejorar tal problemática, resultaría revisar la realidad en que viven tales trabajadores, ajustar las escalas salariales o establecer una escala única para el sector del Poder Judicial, determinando los sueldos en base a los puestos o cargos y no por los regímenes laborales.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Partiendo de los resultados expuestos, así como de los datos obtenidos a lo largo del presente trabajo de investigación, corresponde interpretar y analizar dicha información a fin de dar respuestas a los objetivos planteados en esta tesis, siendo así, se tiene lo siguiente:

Como **objetivo general**, se planteó determinar cómo se presenta el Principio de Igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima – 2022-2023, evidenciándose que este se presenta de manera diferenciada, vulnerando los derechos laborales del servidor CAS, presenciándose remuneraciones desiguales, recortes de beneficios sociales, oportunidades limitadas a nivel profesional, aun encontrándonos frente a dos contratos de trabajo con las mismas funciones a desarrollar, por lo que no se advierten razones objetivas sino arbitrarias para hacer tal distinción en el tratamiento remunerativo.

Lo antes señalado fue obtenido de los objetivos específicos planteados con sus correspondientes interrogantes, las cuales se desarrollarán a continuación:

Respecto al **objetivo específico 1**, esto es, determinar si la Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con personal sujeto al régimen CAS y 728, se formularon las siguientes preguntas:

1. ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?
2. ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respecto a la **primera interrogante**, cinco de los entrevistados mencionaron que se encuentran contratados bajo el régimen del contrato administrativo de servicios – CAS, mientras que los otros tres entrevistados manifestaron que se encuentran contratados bajo el régimen de la actividad privada 728. Sumado a ello, como parte de los datos obtenidos en este

trabajo, atendiendo a lo regulado por la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se solicitó al área responsable de la Corte Superior de Justicia de Lima, se proporcione a detalle que trabajadores de dicha Corte se encuentran laborando bajo el régimen CAS y 728, solicitud que se dio cuenta mediante Proveído N° 002477-2023-SG-CSJLI-PJ de fecha 26 de octubre de 2023 por la Coordinación de Secretaría General, solicitando a la Coordinación de Recursos Humanos cumpla con remitir a dicha Secretaría la información solicitada, teniéndose como respuesta de ello el OFICIO N° 002109-2023-CRH-UAF-GAD-CSJLI-PJ de fecha 31 de octubre de 2023, información que fuera entregada con mediante el citado oficio de acuerdo a lo ordenado por el Proveído N° 002555-2023-SG-CSJLI-PJ con fecha 02 de noviembre del mismo año. (Ver anexo E y F)

Dicho esto, teniendo presente la información remitida por la institución, se observa que existen 1161 trabajadores sujetos al régimen CAS y 3257 trabajadores sujetos al régimen 728, conforme a las listas que se adjuntan en los anexos correspondientes. (Ver anexo G y H)

Respecto a la **segunda interrogante**, los entrevistados definen al régimen CAS como una modalidad de contratación especial propia del sector público, creada en un primer momento para reemplazar los contratos de servicios no personales, pero con el cual sí tendrían beneficios laborales, siendo estos de naturaleza temporal, por otro lado, en cuanto al régimen 728, lo definen como un contrato de trabajo mediante el cual se perciben todos los derechos laborales y beneficios sociales, el cual está orientado a fomentar el empleo y la competitividad, además de brindar mayor estabilidad laboral.

De lo antes expuesto, es lógico colegir que efectivamente existen trabajadores sujetos tanto al régimen 728 como al régimen CAS que se encuentran laborando en la Corte Superior de Justicia de Lima, mismos que además entienden los alcances de dichos regímenes laborales.

Respecto al **objetivo específico 2**, esto es, determinar cómo es la relación de trabajo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima, se formularon las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

2. ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respecto a la **primera interrogante**, los participantes mencionaron, en cuanto a la relación de trabajo se trata, que en ambos casos se presenta un vínculo laboral, esto en razón a la remuneración y la subordinación existente en cada uno, señalando más bien, que las diferencias de estos radica en cómo están regulados cada régimen, en los beneficios percibidos en cada uno, así como en el aspecto remunerativo.

Siendo así, tanto el régimen laboral CAS como el 728, sostienen un contrato de trabajo y por ende un vínculo laboral entre tales servidores con el Estado, toda vez que en ambos casos coexisten los elementos esenciales que dan origen a un contrato laboral, siendo estos la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, con lo cual, no habría diferencia alguna al analizar la naturaleza laboral de estos contratos, sino como bien han señalado los participantes en las entrevistas, estas estarían representadas en la percepción o no de conceptos remunerativos, beneficios sociales, entre otros.

Respecto a la **segunda interrogante**, los entrevistados afirman que las labores desempeñadas por los servidores sujetos a regímenes distintos no son diferentes, toda vez que dichos trabajadores, siempre y cuando ocupen cargos iguales como es el caso de los asistentes, secretarios o auxiliares judiciales, entre otros, van a desempeñar las mismas funciones independientemente del régimen laboral que se encuentren contratados, teniendo también las

mismas responsabilidades, puesto que las labores a desempeñar son en función a los puestos de trabajo o por disposición superior mas no por el régimen contratado.

Así las cosas, atendiendo a la naturaleza de un contrato laboral, no se presentan diferencias en este aspecto, toda vez que en ambos regímenes se advierte la existencia de los elementos del contrato de trabajo, como son la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración, sino que las diferencias se observan en la regulación referente a aspectos remunerativos, el otorgamiento de beneficios sociales, entre otros.

Respecto al **objetivo específico 3**, esto es, determinar cuál es la percepción de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima respecto al tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728, se formularon las siguientes preguntas:

1. ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?
2. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?
3. ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respecto a la **primera interrogante**, todos los participantes coincidieron en señalar que no existe igualdad en el aspecto remunerativo entre los servidores contratados bajo el régimen CAS y 728.

Respecto a la **segunda interrogante**, los entrevistados apuntaron una serie de diferencias que han observado respecto al aspecto remunerativo en ambos regímenes laborales CAS y 728, destacando las siguientes:

- a) La remuneración percibida, donde advierten que la misma se presenta de una forma desigual, entendiéndose que el servidor contratado bajo el régimen 728 percibe una remuneración muy por encima del servidor CAS, llegando incluso a ser más del doble de lo percibido por este último
- b) Los beneficios sociales percibidos, como la gratificación en el caso del régimen 728 frente al aguinaldo percibido en el régimen CAS, que como bien hemos desarrollado previamente, en el primer caso se percibe un sueldo completo cada 6 meses por dicho concepto, mientras que el aguinaldo es un monto fijo que puede cambiar año tras año, rondando los S/300.00 soles, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) concepto que solo es percibido en el régimen 728 y no en el CAS, no existiendo a su vez concepto similar percibido en este último régimen.
- c) Las escalas remunerativas de los servidores contratados bajo el régimen 728, misma que ha ido aumentando con los años y que es aplicada a todos los servidores contratados bajo dicho régimen, sean nuevos o antiguos, mientras que en los servidores CAS, las remuneraciones no varían en el tiempo, es decir, los sueldos con los cuales fueron contratados resultará un elemento inalterable en el tiempo, a pesar de que en convocatorias más recientes las plazas para los mismos puestos de trabajos otorguen sueldos mayores, esto no implica una nivelación de sueldos.

En adición a lo expuesto, habiéndose recabado la información necesaria acerca de las escalas remunerativas previstas para el régimen 728, de acuerdo a la normativa vigente, mediante Decreto Supremo N° 404-2019-EF se estableció las remuneraciones del personal del Poder Judicial, determinándose los siguientes ingresos de acuerdo al anexo que dicho cuerpo legal presenta:

Figura 9

Escala Remunerativa del D. Leg. N° 728 en el Poder Judicial

El Peruano / Domingo 29 de diciembre de 2019		NORMAS LEGALES	27																																																																
<p>Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, debe estar registrado en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.</p> <p>Artículo 5.- Financiamiento La Escala de Ingresos aprobada mediante el artículo 1 del presente Decreto Supremo, se financia con cargo al presupuesto institucional del Pliego 004: Poder Judicial, en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.</p> <p>Artículo 6.- Publicación El Decreto Supremo y su Anexo son publicados en el Diario Oficial El Peruano y en los portales institucionales del Poder Judicial (www.pj.gob.pe), y del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe).</p> <p>Artículo 7.- Refrendo El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Economía y Finanzas.</p> <p>Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve.</p> <p>MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO Presidente de la República</p> <p>MARÍA ANTONIETA ALVA LUPERDI Ministra de Economía y Finanzas</p> <p style="text-align: center;">ANEXO</p> <p style="text-align: center;">ESCALA DE INGRESOS PARA EL PERSONAL JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORÍA / CARGO</th> <th>ESCALA DE INGRESOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">DIRECTIVO</td> </tr> <tr> <td colspan="2">DIRECTIVO 3</td> </tr> <tr> <td>GERENTE GENERAL</td> <td>15 600,00</td> </tr> <tr> <td colspan="2">DIRECTIVO 2</td> </tr> <tr> <td>DIRECTOR C.I.I.</td> <td>13 200,00</td> </tr> <tr> <td>GERENTE</td> <td>13 200,00</td> </tr> <tr> <td>JEFE DE GABINETE</td> <td>13 200,00</td> </tr> <tr> <td>JEFE DE OFICINA</td> <td>13 200,00</td> </tr> <tr> <td>PROCURADOR</td> <td>13 200,00</td> </tr> <tr> <td>SECRETARIO GENERAL</td> <td>13 200,00</td> </tr> <tr> <td colspan="2">DIRECTIVO 1</td> </tr> <tr> <td>JEFE DE UNIDAD</td> <td>10 200,00</td> </tr> <tr> <td>JEFE NACIONAL DE RENAJU</td> <td>10 200,00</td> </tr> <tr> <td>SUB GERENTE</td> <td>10 200,00</td> </tr> <tr> <td>ADMINISTRADOR DE SEDE</td> <td>10 200,00</td> </tr> <tr> <td colspan="2">PROFESIONAL</td> </tr> <tr> <td colspan="2">PROFESIONAL 3</td> </tr> <tr> <td>ASESOR I</td> <td>7 800,00</td> </tr> <tr> <td>ASESOR LEGAL DE CONSEJEROS</td> <td>7 800,00</td> </tr> <tr> <td>SECRETARIO COORDINADOR</td> <td>7 800,00</td> </tr> <tr> <td>ADMINISTRADOR MÓDULO DEL NCPF</td> <td>7 800,00</td> </tr> <tr> <td>COORDINADOR I</td> <td>7 800,00</td> </tr> <tr> <td>PROCURADOR ADJUNTO PÚBLICO</td> <td>7 800,00</td> </tr> <tr> <td>RELATOR DE SALA SUPREMA</td> <td>7 800,00</td> </tr> <tr> <td>SECRETARIO DE SALA SUPREMA</td> <td>7 800,00</td> </tr> <tr> <td colspan="2">PROFESIONAL 2</td> </tr> <tr> <td>SECRETARIO DE CONFIANZA</td> <td>6 010,00</td> </tr> <tr> <td>ANALISTA III</td> <td>6 010,00</td> </tr> <tr> <td>ADMINISTRADOR I</td> <td>6 010,00</td> </tr> <tr> <td>ANALISTA II</td> <td>6 010,00</td> </tr> <tr> <td>ASESOR DE CORTE</td> <td>6 010,00</td> </tr> </tbody> </table>		CATEGORÍA / CARGO	ESCALA DE INGRESOS	DIRECTIVO		DIRECTIVO 3		GERENTE GENERAL	15 600,00	DIRECTIVO 2		DIRECTOR C.I.I.	13 200,00	GERENTE	13 200,00	JEFE DE GABINETE	13 200,00	JEFE DE OFICINA	13 200,00	PROCURADOR	13 200,00	SECRETARIO GENERAL	13 200,00	DIRECTIVO 1		JEFE DE UNIDAD	10 200,00	JEFE NACIONAL DE RENAJU	10 200,00	SUB GERENTE	10 200,00	ADMINISTRADOR DE SEDE	10 200,00	PROFESIONAL		PROFESIONAL 3		ASESOR I	7 800,00	ASESOR LEGAL DE CONSEJEROS	7 800,00	SECRETARIO COORDINADOR	7 800,00	ADMINISTRADOR MÓDULO DEL NCPF	7 800,00	COORDINADOR I	7 800,00	PROCURADOR ADJUNTO PÚBLICO	7 800,00	RELATOR DE SALA SUPREMA	7 800,00	SECRETARIO DE SALA SUPREMA	7 800,00	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	<p>ESPECIALISTA JUDICIAL DE SALA</p> <p>RELATOR I</p> <p>SECRETARIO DE SALA</p> <p>PROFESIONAL 1</p> <p>ANALISTA I</p> <p>ASISTENTE ADMINISTRATIVO II</p> <p>ASISTENTE SOCIAL</p> <p>CAJERO I</p> <p>ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIA DE JUZGADO</p> <p>ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIA DE SALA</p> <p>ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO</p> <p>PERITO JUDICIAL</p> <p>PSICÓLOGO</p> <p>SECRETARIO JUDICIAL</p> <p>SUB ADMINISTRADOR</p> <p>TÉCNICO</p> <p>TÉCNICO 3</p> <p>SECRETARIO III</p> <p>SECRETARIO DE CONSEJEROS</p> <p>ASISTENTE ADMINISTRATIVO I</p> <p>ASISTENTE DE SISTEMAS</p> <p>ASISTENTE JUDICIAL</p> <p>ASISTENTE JURISDICCIONAL DE CUSTODIA DE GRABACIONES Y EXPED.</p> <p>ASISTENTE JURISDICCIONAL DE JUZGADO</p> <p>ASISTENTE JURISDICCIONAL DE SALA</p> <p>TÉCNICO JUDICIAL</p> <p>CHOFER II</p> <p>TÉCNICO 2</p> <p>SECRETARIO II</p> <p>ASISTENTE EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS</p> <p>TÉCNICO ADMINISTRATIVO II</p> <p>TÉCNICO 1</p> <p>TÉCNICO ADMINISTRATIVO I</p> <p>AUXILIAR ADMINISTRATIVO III</p> <p>SECRETARIO I</p> <p>REVISOR</p> <p>CHOFER I</p> <p>DIGITALIZADOR</p> <p>INVENTARIADOR</p> <p>ANFITRION(A)</p> <p>AUXILIAR</p> <p>AUXILIAR 1</p> <p>ASISTENTE EN SERVICIOS DE COMUNICACIONES I</p> <p>AUXILIAR ADMINISTRATIVO II</p> <p>AUXILIAR JUDICIAL</p> <p>AUXILIAR ADMINISTRATIVO I</p>	<p>6 010,00</p> <p>6 010,00</p> <p>6 010,00</p> <p>4 750,00</p> <p>4 000,00</p> <p>3 610,00</p> <p>3 610,00</p> <p>3 610,00</p> <p>3 440,00</p> <p>3 440,00</p> <p>3 440,00</p> <p>3 440,00</p> <p>3 440,00</p> <p>3 440,00</p> <p>3 150,00</p> <p>3 150,00</p> <p>3 150,00</p> <p>3 150,00</p>
CATEGORÍA / CARGO	ESCALA DE INGRESOS																																																																		
DIRECTIVO																																																																			
DIRECTIVO 3																																																																			
GERENTE GENERAL	15 600,00																																																																		
DIRECTIVO 2																																																																			
DIRECTOR C.I.I.	13 200,00																																																																		
GERENTE	13 200,00																																																																		
JEFE DE GABINETE	13 200,00																																																																		
JEFE DE OFICINA	13 200,00																																																																		
PROCURADOR	13 200,00																																																																		
SECRETARIO GENERAL	13 200,00																																																																		
DIRECTIVO 1																																																																			
JEFE DE UNIDAD	10 200,00																																																																		
JEFE NACIONAL DE RENAJU	10 200,00																																																																		
SUB GERENTE	10 200,00																																																																		
ADMINISTRADOR DE SEDE	10 200,00																																																																		
PROFESIONAL																																																																			
PROFESIONAL 3																																																																			
ASESOR I	7 800,00																																																																		
ASESOR LEGAL DE CONSEJEROS	7 800,00																																																																		
SECRETARIO COORDINADOR	7 800,00																																																																		
ADMINISTRADOR MÓDULO DEL NCPF	7 800,00																																																																		
COORDINADOR I	7 800,00																																																																		
PROCURADOR ADJUNTO PÚBLICO	7 800,00																																																																		
RELATOR DE SALA SUPREMA	7 800,00																																																																		
SECRETARIO DE SALA SUPREMA	7 800,00																																																																		
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																																																																		
		1841327-11																																																																	
		<p>Modifican el Reglamento de la Ley N° 30309, Ley que promueve la investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica</p> <p style="text-align: center;">DECRETO SUPREMO N° 405-2019-EF</p> <p style="text-align: center;">EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que, mediante la Ley N° 30309, Ley que promueve la investigación científica, desarrollo tecnológico e</p>																																																																	

Nota: Fuente El Peruano. (Ver anexo I)

Sin embargo, mediante Decreto Supremo N° 112-2023-EF, se aprobó una nueva escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial para el año 2023, teniendo un incremento considerable en cada categoría, quedando de la siguiente forma:

Figura 10

Nueva Escala Remunerativa del D. Leg. N° 728 en el Poder Judicial

CATEGORÍA	ESCALA DE INGRESOS S/
Directivo	
Directivo 3	15 600,00
Directivo 2	14 190,00
Directivo 1	11 110,00
Profesional	
Profesional 3	8 721,00
Profesional 2	6 931,00
Profesional 1	5 670,00
Técnico	
Técnico 3	4 710,00
Técnico 2	4 210,00
Técnico 1	3 840,00
Auxiliar	
Auxiliar 1	3 590,00

Nota: Fuente El Peruano. (Ver anexo J)

Por otro lado, en cuanto a las remuneraciones de los servidores CAS, habiéndose verificado las bases de convocatorias de años anteriores, como por ejemplo el Proceso CAS 001-2018-UE-LIMA, se observan sueldos para Asistente Judicial por la suma de S/. 2,000.00 soles como también de S/. 2,572.00 soles, sin advertirse diferencia alguna, incluso siendo una misma convocatoria, tal como se observan de las siguientes imágenes:

Figura 11

Convocatoria CAS N° 001-2018-UE-LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PROCESO CAS N° 001-2018-UE-LIMA

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS

I.- GENERALIDADES

1. Objeto de la convocatoria:

La Corte Superior de Justicia de Lima pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir ciento y ocho (108) presupuestos CAS correspondientes a este Distrito Judicial, conforme se detalla a continuación:

Código	Prestación	Dependencia	S/.	Cantidad
01314	ESPECIALISTA JUDICIAL DE SALA	2° SALA PENAL DE APELACIONES	3,722.00	01
01129	ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIA	MODULO TRIBUTARIO-SALAS (Juzgado Especializado en lo Penal) (Juzgado Penal con Subespecialidad en Delitos Aduaneros, Tributarios de Propiedad Intelectual y Ambientales de Lima)	2,972.00	02
01128	ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO	MODULO TRIBUTARIO-SALAS (Juzgado Penal con Subespecialidad en Delitos Aduaneros, Tributarios de Propiedad Intelectual y Ambientales de Lima)	2,972.00	02
01128_1	ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO	3° JUZGADO DE INVESTIGACION PREPARATORIA PROC. FLAGRANCIA, OMISION ASIST. FAM. Y CONDOC. ESTADO EBRIEDAD	2,972.00	01
01128_2	ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO	GERENCIA DE ADMINISTRACION DISTRITAL (3° Juzgado de Paz Letrado de Surco y San Borja)	2,972.00	01
01417	SECRETARIO JUDICIAL	MODULO TRIBUTARIO-SALAS (Sala Laboral)	2,972.00	02
01417_1	SECRETARIO JUDICIAL	MODULO TRIBUTARIO-SALAS (Sala Especializado Contencioso Administrativo Subespecialidad Tributario y Aduanero)	2,972.00	03
01463	ASISTENTE JUDICIAL	MODULO TRIBUTARIO-SALAS (Juzgado Penal para Procesos con Reos Libres)	2,572.00	01
01463_1	ASISTENTE JUDICIAL	JUZGADO DE TURNO PERMANENTE	2,572.00	01
00723	ASISTENTE JURISDICCIONAL	MODULO TRIBUTARIO-SALAS (Juzgado Penal con Subespecialidad en Delitos Aduaneros, Tributarios de Propiedad Intelectual y Ambientales de Lima)	2,572.00	01

		Delitos Aduaneros, Tributarios de Propiedad Intelectual y Ambientales de Lima)		
01822	SOPORTE TECNICO	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL (Área de Informática)	2,000.00	01
01463_2	ASISTENTE JUDICIAL	36° JUZGADO DE TRABAJO (Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional)	2,000.00	01
00723_1	ASISTENTE JURISDICCIONAL	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL (Módulo Penal Especializado en Delitos Cometidos por Funcionarios Públicos y Proceso Inmediato-NCPP)	2,000.00	01
00723_2	ASISTENTE JURISDICCIONAL	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL (Juzgado Civil Subespecialidad Comercial)	2,000.00	01
01098	APOYO A LA RELATORIA	4° SALA LABORAL (Juzgado de Familia-Penal)	2,000.00	01
00022	APOYO EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL (Juzgado Especializado en lo Contencioso Administrativo)	2,000.00	01

Nota: Fuente PSEP – Postulación, Selección y Evaluación de Personal - Convocatorias - Poder Judicial. (Ver anexo K)

Asimismo, en el Proceso CAS 005-2015-UE-LIMA, se observan sueldos para apoyo en los órganos jurisdiccionales (asistencia a los jueces y secretarios en las diligencias propias del Juzgado) por la suma de S/. 1,100.00 soles, no obstante, en el Proceso CAS 001-2020-UE-LIMA se ha señalado para la misma plaza una remuneración hasta por la suma de S/. 1,700.00 soles, tal como se observan de las siguientes imágenes:

Figura 12

Convocatoria CAS N° 005-2015-UE-LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA				
PROCESO CAS N°005-2015				
CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS				
I.- GENERALIDADES				
1. Objeto de la convocatoria:				
La Corte Superior de Justicia de Lima pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir veintinueve (29) presupuestos CAS correspondientes a este Distrito Judicial, conforme se detalla a continuación:				
Código	Prestación	Dependencia	S/.	Cantidad
01180	ESPECIALISTA PARA PROCEDIMIENTOS MEJORADOS	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL	3,000.00	01
01080	APOYO AL DESPACHO DEL JUEZ	3° SALA LABORAL	2,500.00	01
01080_1	APOYO AL DESPACHO DEL JUEZ	6° JUZGADO DE TRABAJO (EX 22° JUZGADO DE TRABAJO)	2,500.00	01
00065	APOYO LEGAL EN EL EQUIPO DE APOYO JURISDICCIONAL	1° SALA ESPECIALIZADA EN LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO TRANSITORIO	2,000.00	01
00332	APOYO ADMINISTRATIVO EN LA CORTE SUPERIOR	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL	2,000.00	01
00333	APOYO ADMINISTRATIVO EN LA DESCARGA DE EXPEDIENTES	12° JUZGADO DE TRABAJO	1,700.00	01
00333_1	APOYO ADMINISTRATIVO EN LA DESCARGA DE EXPEDIENTES	3° JUZGADO DE TRABAJO (EX 20° JUZGADO DE TRABAJO)	1,700.00	01
00405	APOYO JURISDICCIONAL EN LA DESCARGA DE EXPEDIENTES	51° JUZGADO PENAL	1,700.00	01
00406	TRANSCRIPCIÓN DE AUDIENCIA DE PROCESO JUDICIAL	3° SALA PENAL ESPECIAL	1,700.00	01
00393	APOYO EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES (ASISTENCIA A LOS JUECES, SECRETARIOS Y RELADORES DE LA SALA EN LAS DILIGENCIAS)	JUZGADO MIXTO LA MOLINA Y CIENEGUILLA	1,520.00	01
00411	APOYO JURISDICCIONAL EN LAS SALAS CONTENCIOSAS	2° SALA ESPECIALIZADA EN LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	1,500.00	02
00411_1	APOYO JURISDICCIONAL EN LAS SALAS CONTENCIOSAS	3° SALA ESPECIALIZADA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO TRANSITORIO	1,500.00	01
00817	SERVICIO SOPORTE TECNICO E INFORMATICO	UNIDAD ADMINISTRATIVA Y DE FINANZAS	1,500.00	01
00391	APOYO EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES (ASISTENCIA A LOS JUECES EN LAS ACTUACIONES Y DILIGENCIAS DEL JUZGADO)	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL	1,300.00	01
00419	APOYO EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES (ASISTENCIA A LOS JUECES, SECRETARIOS Y RELADORES DE LA SALA EN LAS DILIGENCIAS)	OFICINA DESCENTRALIZADA DE CONTROL DE LA MAGISTRATURA	1,300.00	01
00333_3	APOYO ADMINISTRATIVO EN LA DESCARGA DE EXPEDIENTE3	2° JUZGADO DE TRABAJO (EX 19° JUZGADO DE TRABAJO)	1,300.00	01
00313	APOYO ADMINISTRATIVO EN EL DESPACHO	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL	1,100.00	02
00392	APOYO EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES (ASISTENCIA A LOS JUECES Y SECRETARIOS EN LAS DILIGENCIAS PROPIAS DEL JUZGADO)	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL	1,100.00	01
00037	APOYO ADMINISTRATIVO	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL	1,086.00	01

Nota: Fuente PSEP – Postulación, Selección y Evaluación de Personal - Convocatorias - Poder Judicial. (Ver anexo K)

Figura 13

Convocatoria CAS N° 001-2020-UE-LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA PROCESO CAS N° 001-2020-UE-LIMA					
I.- GENERALIDADES					
1. Objeto de la Convocatoria:					
La Corte Superior de Justicia de Lima pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir veinte y uno (21) presupuestos CAS, conforme se detalla a continuación:					
N°	CÓDIGO	PRESTACIÓN	DEPENDENCIA	REMUNERACIÓN	CANTIDAD
1	01530	SECRETARIO DE SALA	7° SALA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA CON SUBESPECIALIDAD TRIBUTARIA Y ADUANERA	3,722.00	01
2	01417	SECRETARIO JUDICIAL	7° SALA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA CON SUBESPECIALIDAD TRIBUTARIA Y ADUANERA	2,972.00	02
3	01129	ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIA	7° SALA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA CON SUBESPECIALIDAD TRIBUTARIA Y ADUANERA	2,972.00	01
4	01129_1	ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIA	MODULO PENAL ESPECIALIZADO EN DELITOS COMETIDOS POR FUNCIONARIOS PUBLICOS	2,972.00	01
5	01463	ASISTENTE JUDICIAL	JUZGADO DE TURNO PERMANENTE	2,572.00	01
6	01098	APOYO A LA RELATORIA	11° JUZGADO CIVIL CON SUB ESPECIALIDAD COMERCIAL	2,000.00	01
7	00392	APOYO EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES (ASISTENCIA A LOS JUECES Y SECRETARIOS EN LAS DILIGENCIAS PROPIAS DEL JUZGADO)	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA (ORGANOS JURISDICCIONALES)	1,700.00	01
8	00392_1	APOYO EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES (ASISTENCIA A LOS JUECES Y SECRETARIOS EN LAS DILIGENCIAS PROPIAS DEL JUZGADO)	31° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE	1,700.00	01

Nota: Fuente PSEP – Postulación, Selección y Evaluación de Personal - Convocatorias - Poder Judicial. (Ver anexo K)

De la misma forma, se presentan sueldos distintos respecto a la plaza se Secretario Judicial, toda vez que, en el Proceso CAS 010-2022-UE-LIMA, se observan sueldos para dicha plaza por la suma de S/. 2,972.00 soles, no obstante, en el Proceso CAS 0037-2023-UE-LIMA se ha señalado para la misma plaza una remuneración hasta por la suma de S/. 4,750.00 soles, como puede advertirse de las siguientes imágenes:

Figura 14*Convocatoria CAS N° 010-2022-UE-LIMA*

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PROCESO CAS N° 010-2022
(NECESIDADES TRANSITORIAS)

I.- GENERALIDADES**1. Objeto de la Convocatoria:**

La Corte Superior de Justicia de Lima pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir ciento veintinueve (129) posiciones CAS, conforme se detalla a continuación:

N°	CÓDIGO	PRESTACIÓN	DEPENDENCIA	RET. ECON. S/	CANTIDAD
1	02660 1	SECRETARIO/A JUDICIAL	Modulo Corporativo Laboral	2,972.00	17
2	02660 2	SECRETARIO/A JUDICIAL	23° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
3	02660 3	SECRETARIO/A JUDICIAL	24° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
4	02660 4	SECRETARIO/A JUDICIAL	25° Juzgado de Trabajo	2,972.00	1
5	02660 5	SECRETARIO/A JUDICIAL	26° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
6	02660 6	SECRETARIO/A JUDICIAL	27° Juzgado de Trabajo	2,972.00	1
7	02660 7	SECRETARIO/A JUDICIAL	28° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
8	02660 8	SECRETARIO/A JUDICIAL	29° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
9	02660 9	SECRETARIO/A JUDICIAL	30° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
10	02660 10	SECRETARIO/A JUDICIAL	31° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
11	02660 11	SECRETARIO/A JUDICIAL	32° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
12	02660 12	SECRETARIO/A JUDICIAL	33° Juzgado de Trabajo	2,972.00	1
13	02660 13	SECRETARIO/A JUDICIAL	35° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
14	02660 14	SECRETARIO/A JUDICIAL	36° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
15	02660 15	SECRETARIO/A JUDICIAL	37° Juzgado de Trabajo	2,972.00	2
16	02660 16	SECRETARIO/A JUDICIAL	9° Juzgado de Trabajo Transitorio	2,972.00	2
17	01527	PERITO JUDICIAL	Gerencia de Administración Distrital	2,972.00	4
18	02660 17	SECRETARIO/A JUDICIAL	10° Juzgado de Familia	2,972.00	1
19	02660 18	SECRETARIO/A JUDICIAL	11° Juzgado de Familia	2,972.00	1
20	02660 19	SECRETARIO/A JUDICIAL	12° Juzgado de Familia	2,972.00	1
21	02660 20	SECRETARIO/A JUDICIAL	13° Juzgado de Familia	2,972.00	1
22	02660 21	SECRETARIO/A JUDICIAL	14° Juzgado de Familia	2,972.00	1
23	02660 22	SECRETARIO/A JUDICIAL	15° Juzgado de Familia	2,972.00	1
24	02660 23	SECRETARIO/A JUDICIAL	16° Juzgado de Familia	2,972.00	1
25	02660 24	SECRETARIO/A JUDICIAL	17° Juzgado de Familia	2,972.00	1
26	02660 25	SECRETARIO/A JUDICIAL	18° Juzgado de Familia	2,972.00	1
27	02660 26	SECRETARIO/A JUDICIAL	19° Juzgado de Familia	2,972.00	1

Nota: Fuente PSEP – Postulación, Selección y Evaluación de Personal - Convocatorias - Poder Judicial. (Ver anexo K)

Figura 15*Convocatoria CAS N° 037-2023-UE-LIMA*

Corte Superior de Justicia de Lima
PROCESO CAS N° 037-2023-UE-LIMA
Necesidades Transitorias

I.- GENERALIDADES

1. Objeto de la Convocatoria:

El Comité de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia de Lima pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir nueve (09) posiciones CAS, conforme se detalla a continuación:

N°	CÓDIGO	PRESTACIÓN	UNIDAD DE ORGANIZACIÓN	RET. ECON. S/	CANTIDAD
1	01525_1	ESPECIALISTA LEGAL	Gerencia de Administración Distrital - Lima	4,750.00	03
2	01525_2	ESPECIALISTA LEGAL	Modulo de Ejecución de Apoyo a la Función Jurisdiccional - Lima	4,750.00	03
3	02660	SECRETARIO/A JUDICIAL	Módulo de Familia Central - Lima	4,750.00	02
4	02960	AUXILIAR LEGAL	Gerencia de Administración Distrital - Lima	3,150.00	01

Nota: Fuente PSEP – Postulación, Selección y Evaluación de Personal - Convocatorias - Poder Judicial. (Ver anexo K)

No obstante, como bien han señalado los entrevistados, aunque actualmente se vienen dando mejores condiciones económicas para los servidores CAS en cuanto a los salarios percibidos, esto no alcanza a los trabajadores antiguos, puesto que, atendiendo a su normativa, esto es el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, en su artículo 7, se ha establecido que la remuneración es un aspecto del contrato que no puede ser modificado, con lo cual, dichos servidores no pueden tener una nivelación de sueldos con servidores de su mismo régimen laboral, con sus mismas funciones en los mismos cargos desempeñados; aun de ser el caso, haciendo una comparación de ambos regímenes laborales, podemos concluir que el régimen laboral 728 sigue teniendo una remuneración más alta, toda vez que los sueldos establecidos para los Asistentes y Secretarios Judiciales con la actual escala remunerativa perciben salarios por la suma de S/. 4,710.00 soles y S/. 5,670.00 soles respectivamente.

Respecto a la **tercera interrogante**, los entrevistados entienden que, al existir desigualdad en el ámbito remunerativo, así como en los beneficios diferenciados antes

expuestos, en perjuicio del servidor CAS, producen efectivamente un impacto negativo en el desarrollo de estos, no pudiendo capacitarse apropiadamente, además de la temporalidad de los contratos CAS que precisamente no brindan seguridad en cuanto a sus puestos de trabajo frente a los contratos de duración indeterminada en el régimen 728. Sobre este último, en cuanto al desarrollo profesional que nos avoca, la naturaleza de duración indeterminada de estos contratos bajo el régimen 728, permite que tales servidores puedan solicitar licencias por largos periodos de tiempo a fin de desarrollarse en otros centros de labores o asumir nuevos cargos sea en el mismo Poder Judicial u otras instituciones sin el riesgo de perder sus puestos de trabajo.

Así pues, la percepción del tratamiento remunerativo de ambos regímenes laborales, advierte la presencia de aspectos desiguales, señalando entre las principales diferencias, los sueldos percibidos, los beneficios sociales que favorecen a un solo régimen laboral, entre estos las gratificaciones, la CTS, las escalas remunerativas previstas solo para el régimen 728 así como los aumentos salariales en dicho régimen, así como la duración de los respectivos contratos, aspectos que en su conjunto tienen impacto respecto al desarrollo profesional y oportunidades de tales trabajadores.

Respecto al **objetivo específico 4**, esto es, determinar cuál es la percepción de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima, sobre el Principio de Igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y el régimen 728, se formularon las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?
2. ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

3. ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

4. ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

5. Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respecto a la **primera interrogante**, los participantes señalan que el principio de igualdad, es aquel fundamento por el cual todos gozamos de los mismos derechos sin discriminación alguna, entendiendo que los derechos no pueden ser exclusivos, en el ámbito laboral, implicaría la percepción de los mismos derechos, beneficios sociales y remuneración de ser el caso, sin que se brinden por tanto ventajas uno sobre otro régimen.

Respecto a la **segunda interrogante**, han señalado los entrevistados de manera unánime que el principio de igualdad en cuestión se ve vulnerado, precisando que la remuneración percibida en el régimen 728 es superior a la del régimen CAS, aun cuando se ejerzan cargos iguales con las mismas funciones. Asimismo, también se señala que la normativa ha priorizado regular las escalas remunerativas de los servidores del Poder Judicial del régimen 728, dejando de lado a los trabajadores del régimen CAS. También apuntan a los recortes en cuanto a los beneficios sociales percibidos por el servidor CAS frente a los del régimen 728, aspectos que sin duda evidencian un trato diferenciado en cuanto a uno y otro régimen laboral.

Respecto a la **tercera interrogante**, la totalidad de los participantes mencionan que la remuneración percibida por los servidores del régimen CAS y el 728 no es justa ni equitativa, toda vez que la diferencia entre los sueldos percibidos es amplia, toda vez que las labores no difieren por estar contratados en otro régimen, siendo que los trabajadores CAS realizan

exactamente las mismas funciones que cualquier otro trabajador de su mismo cargo contratado en el régimen 728, por lo que el sueldo que perciben no refleja un aspecto de igualdad en cuanto al trabajo realizado con lo remunerado, no observándose en consecuencia criterios objetivos que justifiquen tal diferencia remunerativa.

Respecto a la **cuarta interrogante**, entre los desafíos que han podido identificar los participantes, encuentran el poco interés que han mostrado las instituciones y entidades del Estado en tomar medidas para hacer frente a tal desigualdad, también señalan la falta de equidad o criterios igualitarios al momento de fijar las remuneraciones para los servidores, la falta de iniciativa legislativa, la ausencia de mesas de diálogo con tales servidores a fin de escuchar o viabilizar propuestas, así como el presupuesto otorgado para establecer mejores remuneraciones, el cual sin duda representa un aspecto fundamental a tener en cuenta.

Respecto a la **quinta interrogante**, entre las medidas que podrían implementarse, los participantes han señalado las siguientes; identificar la normativa pertinente que deba ser modificada o derogada a fin de alcanzar la igualdad en el ámbito remunerativo de tales regímenes laborales, la homologación o unificación de remuneraciones en el sector público, establecer escalas salariales para todos los regímenes laborales no solo a nivel del Poder Judicial, sino a nivel de todo el sector público o en su defecto, establecer un solo régimen laboral para el sector público, reformando el actual sistema remunerativo.

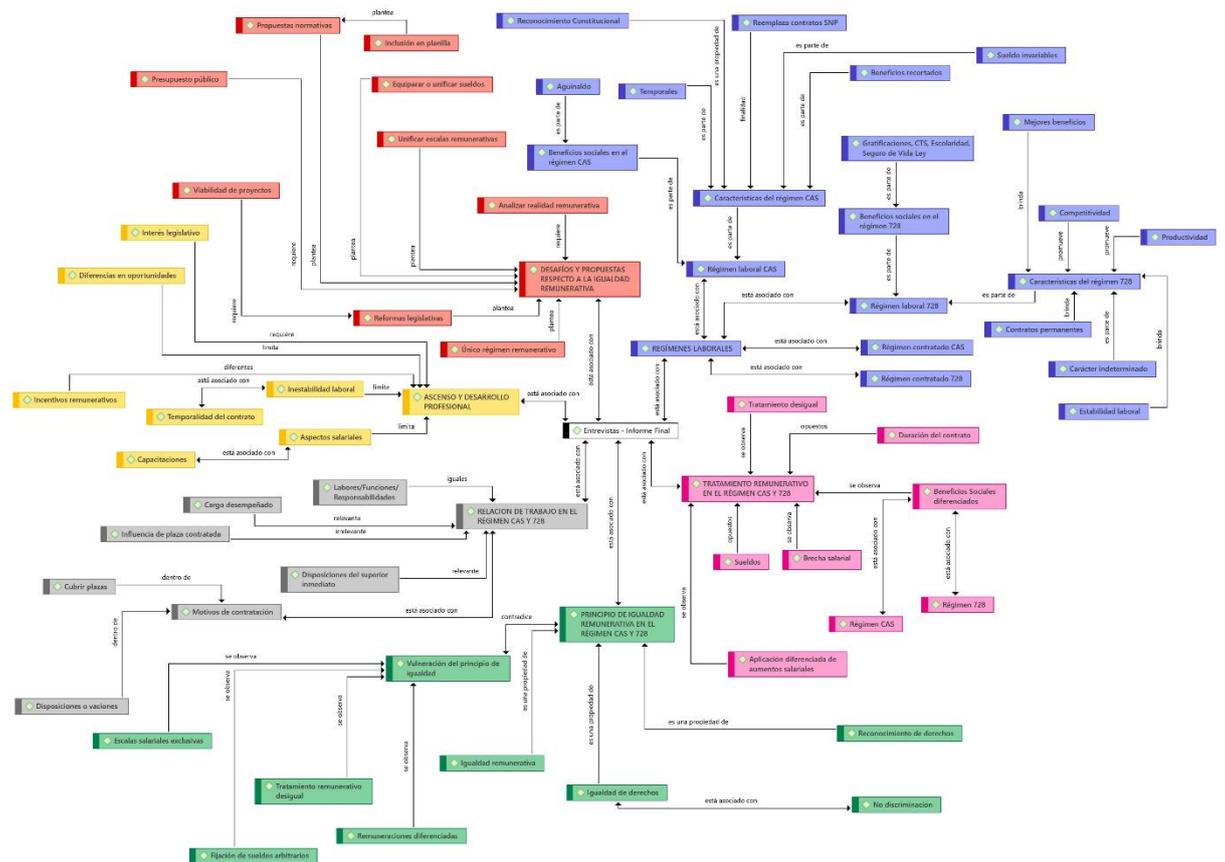
Atendiendo lo expuesto, la percepción del principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de ambos regímenes laborales, es que no se respeta tal principio, sino que por el contrario se está vulnerando el mismo, entendiendo que la remuneración percibida no es justa o equitativa, viéndose perjudicado el servidor CAS, sin que se tome en cuenta que no existen diferencias en la relación de trabajo o las funciones que realizan frente al servidor sujeto al régimen 728, quienes demandan se equiparen tales situaciones, sea a través de la homologación

de remuneraciones, escalas salariales para todos, unificación de regímenes laborales, entre otros a fin de evitar se sigan cometiendo tales actos de desigualdad laboral.

De acuerdo a lo expuesto en los párrafos antes pormenorizados, atendiendo a la información obtenida la cual ha sido contrastada, se adjunta el siguiente esquema para mayor ilustración:

Figura 16

Red semántica unificado de entrevistas



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la información obtenida de las entrevistas. Elaboración propia. (Ver anexo L)

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se ha establecido que, respecto al tratamiento remunerativo de los regímenes laborales CAS y 728 de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima, no se viene aplicando el Principio de Igualdad, presentándose tanto una regulación como un tratamiento diferenciado en perjuicio de los trabajadores sujetos al régimen CAS, atendiendo a los beneficios sociales percibidos, oportunidades de desarrollo profesional, sueldos percibidos, entre otros.

6.2. Se ha establecido que, en la Corte Superior de Justicia de Lima, actualmente viene laborando personal sujeto tanto al régimen CAS como 728, ello de acuerdo a la información brindada tanto por los mismos servidores que han participado en las entrevistas realizadas en este trabajo, como de la data obtenida a través de Transparencia y Acceso a la Información Pública, remitiendo dicha corte a través del área pertinente, un listado de los servidores que se encuentran laborando actualmente, advirtiéndose un total de 1161 trabajadores sujetos al régimen CAS y 3257 trabajadores sujetos al régimen 728.

6.3. Se ha establecido que, en cuanto a la relación de trabajo, observándose las características propias del régimen laboral CAS y 728 en la Corte Superior de Justicia de Lima, así como el aspecto normativo de cada uno, estas no propician el respeto de los derechos laborales de los servidores que a ellos se sujetan, viéndose afectado el principio de igualdad, puesto que no existen criterios objetivos que permitan comprender remuneraciones dispares ni el por qué se excluyen ciertos beneficios sociales, puesto que en ambos casos nos encontramos frente a relaciones laborales en toda regla con los elementos de un contrato laboral, la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación, más aun si en la práctica la suscripción de un contrato de uno u otro régimen no difiere más que en la nomenclatura del mismo y la percepción o no de determinados derechos, no teniendo por ello menos

responsabilidad funcional, menos labores a realizar o el ejercicio de cargos distintos, ocupando en muchas situaciones los mismos cargos (no debiéndose confundir con las plazas de trabajo las cuales se encuentran determinados por el régimen laboral y modalidad contratado) como especialistas legales, asistentes, auxiliares, entre otros, reduciéndose por tanto a criterios sino arbitrarios que pretenden diferenciar al personal contratado en dicha entidad.

6.4. Se ha establecido que, en la Corte Superior de Justicia de Lima el tratamiento remunerativo del régimen CAS difiere ampliamente del régimen 728, identificándose determinados beneficios que son exclusivos del régimen de la actividad privada, mismos que no se encuentran previstos en el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen CAS, señalando entre estos las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios, el seguro de vida ley, las escalas remunerativas reguladas solo para el régimen 728, como en los sueldos dispuestos para cada uno; es así que las remuneraciones percibidas en el régimen laboral CAS difieren ampliamente frente a las del régimen 728, encontrándose sueldos con una diferencia de más de S/. 1,000.00 o S/. 2,000.00 soles si tomamos en cuenta las primeras convocatorias del régimen CAS, con los actuales sueldos brindados con la nueva escala remunerativa del régimen 728, más aún si tenemos presente que dichos servidores CAS, han mantenido las mismas remuneraciones desde las suscripciones de sus contratos, siendo solo el régimen 728 el que ha venido nivelándose e incrementándose año tras año alcanzando tanto a servidores tanto antiguos como nuevos.

6.5. Se ha establecido que, las diferencias presentadas en ambos regímenes laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, vienen generando una afectación a los derechos laborales de los servidores CAS, vulnerándose el principio de igualdad, afectando su desarrollo profesional, limitando sus oportunidades laborales, resaltando que esta problemática viene presentándose desde hace muchos sumado al escaso interés por parte de las autoridades competentes para buscar revertir tal situación, con promesas de mejoras en las condiciones

económicas que hasta el momento no pasan de ser bonos económicos irrisorios, sin profundizar en los aspectos que realmente propician la desigualdad que ha originado la coexistencia de ambos regímenes laborales, situación que viene afectando un gran número de servidores públicos, teniendo solo en la Corte de Lima más de 1,000 trabajadores sujetos al régimen CAS.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda, que la Corte Superior de Justicia de Lima procure las contrataciones bajo el régimen 728, limitando en la medida de lo posible las contrataciones bajo el régimen CAS, empezando por ordenar convocatorias con estas consideraciones a fin de priorizar la contratación de personal que promueva la competitividad laboral, brindando los beneficios sociales de ley, mejores condiciones económicas, evitando se incremente el número de servidores CAS que se ven afectados con la actual regulación de su régimen, a fin de contener tal situación hasta encontrar oportunamente soluciones a tal problemática, cambios normativos, reformas, entre otros.

7.2. Se recomienda, exigir a las autoridades pertinentes se realice un análisis a profundidad sobre los criterios que han mantenido hasta el momento para sostener un tratamiento diferenciado en ambos regímenes laborales, a fin de que puedan determinar qué razones objetivas existen para desarrollar un trato desigual, o por el contrario, dejar establecido que ante la presencia de estos dos regímenes que revisten una naturaleza laboral, por la relación de trabajo existente en ambas, merecen una regulación donde se establezcan los mismos derechos laborales.

7.3. Se recomienda, a corto plazo, que aquellos servidores CAS que a la fecha mantengan sueldos notablemente inferiores a las plazas actuales de dicho régimen, los cuales de acuerdo a su normativa no pueden actualmente nivelar sus remuneraciones a fin de equipararse con los nuevos ingresantes, sea la Corte Superior de Justicia de Lima la que despliegue las acciones necesarias para incluirlos como beneficiarios de bonificaciones excepcionales atendiendo a los conceptos no percibidos, a fin de que pueda darse una suerte de nivelación no solo por los sueldos percibidos, sino también tomando en cuenta conceptos como

las gratificaciones o la compensación por tiempo de servicios, en lo que puedan darse soluciones más concretas y permanentes a mediano y largo plazo.

7.4. Se recomienda, que las autoridades competentes promuevan mesas de dialogo contando con profesionales altamente capacitados en la materia, que cuenten con las herramientas necesarias, los conocimientos y mantengan el compromiso de escuchar posibles alternativas de solución tanto a corto, mediano, como a largo plazo, trabajando en la viabilidad de posibles proyectos de reforma, orientando el presupuesto a priorizar el cumplimiento de los beneficios sociales que correspondan, toda vez que resultaría inoficioso concretizar propuestas de reforma en el sistema en favor de los servidores CAS que sean carentes de sustento normativo, presupuestario o logística pertinente, generando sino más bien falsas expectativas, debiendo por tanto realizar un trabajo exhaustivo a fin de garantizar los mejores resultados posibles.

7.5. Se recomienda, ampliar la presente investigación, trazando los mismos objetivos no solo a las otras Cortes del Poder Judicial, sino a otras instituciones públicas, a fin de profundizar el estudio de la realidad que se vive en diferentes contextos, para analizar posibles alternativas de solución que permitan equiparar las condiciones económicas presentadas en los regímenes laborales CAS y 728 o si, por el contrario, no es posible preservar tales regímenes laborales sin afectar los derechos de los servidores públicos, debiéndose en consecuencia procurar una reforma completa del sistema y su tratamiento remunerativo en el sector público.

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Creación de una escala remunerativa para el Régimen Especial de Contratación de Servicios estableciendo categorías, niveles y cargos, así como su respectiva escala de ingresos para cada uno.

Artículo 6° del Decreto Legislativo 1057:

Incorporación de los siguientes incisos:

m) Percibir una compensación por tiempo de servicios equivalente a una remuneración mínima vital.

n) Percibir asignación familiar, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.

o) Percibir bono de escolaridad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales del presupuesto del sector público.

p) Encontrarse dentro de la escala remunerativa vigente señalada para el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

Modificación del inciso e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales del presupuesto del sector público.

Quedando de la siguiente forma:

e) Percibir gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad equivalente a una remuneración completa.

Artículo 7° del Reglamento del Decreto Legislativo 1057:

Incorporación del siguiente considerando:

Todos los contratos administrativos de servicios serán materia de nivelación salarial de acuerdo a cualquier modificación o aprobación de nuevas escalas remunerativas, conforme al inciso p) del Artículo 6° del Decreto Legislativo 1057.

VIII. REFERENCIAS

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Alva, M. (2023). *Informe sobre la sentencia del Tribunal Constitucional N° 00013-2021-PI/TC “Caso de la Incorporación del régimen CAS al Decreto Legislativo 728 y al Decreto Legislativo 276”* [Trabajo de suficiencia profesional de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/25647>
- Arciniega, F. (2003). *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. Kurczyn Villalobos, Patricia & Puig Hernández, Carlos Alberto*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Arévalo, J. (2003). *Manual de Legislación Laboral, régimen laboral de contratación laboral*. Editorial Cultural Cuzco.
- Ávila, M. (2020). El Contrato de Trabajo en el Régimen Laboral de la Actividad Privada. *Alerta Legal N° 29*.
- Barrantes, R. (2002). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo*. Editorial EUNED.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson.
- Carruitero, F. & Benites, T. (2021). *Guía de Investigación en derecho*. Fondo Editorial de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chambi, H. (2021). *Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad

César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88931/Chambi_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993).

<https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html>

Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. (27 de julio de 2008).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (12 de noviembre de 1991).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861865/Decreto_Legislativo_728.pdf?v=1592495415

De La Cueva, M. (1975). *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*. (3ª ed.). Editorial Porrúa, T. I.

Expediente N.° 047-2004-AI/TC-Lima. (24 de abril de 2006). Tribunal Constitucional del Perú.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00047-2004-AI.html>

Expediente N.° 04922-2007-PA/TC -Lima. (18 de octubre de 2017). Tribunal Constitucional del Perú.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.pdf>

Expediente N.º 3796-2018 –La Libertad. (21 de enero de 2020). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Corte Suprema de Justicia de la República.

https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-3796-2018LP.pdf?_gl=1*1q280ei*_ga*MTMzNzAyMjQ3NC4xNjkwNjkyNDkx*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5ODUyNzE5OS4yOC4xLjE2OTg1Mjc4OTkuNjAuMC4w

Flores, R. (2017). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*. [Trabajo Académico de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/10146>

García, V. (2021). Valores, principios, fines e interpretación constitucional. *Derecho & Sociedad*, 21, 190-209.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17370/17654>

Jany, J. (1994). *Investigación integral de mercados*. McGraw-Hill.

Martín, R. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Círculo de Derecho Administrativo*, 36-51.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012/1463>

[4](#)

Mattos, S. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental.

<https://hdl.handle.net/20.500.12394/12936>

Mendez, J. (2009). *Derecho Laboral. Un enfoque práctico*. McGraw-Hill. Interamericana Editores.

Montaño, A. (2016). *Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral de México, 1995-2009*. [Tesis de Maestría, Universidad de Sonora].

<https://integracioneconomica.unison.mx/wp-content/uploads/2019/01/Montano-Molina-Ana-Patricia.-Contribucion-de-la-remuneracion-al-trabajo-en-la-evolucion-de-la-productividad-laboral-de-Mexico-1995-2009.pdf>

Mujica, J. & Pedroza, S. (1998) *Manual de Derecho del Trabajo*.

López, M. (2013). *La Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos en México*. (1ª ed.). Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Oblea, M. (2021). *Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73694>

OIT. Convenio sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951, núm. 100

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

Pacheco, L. (2019). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*. Repositorio Institucional PIRHUA, 13(1), 29-54.

Paucar, M. (2010). Las funciones de los principios constitucionales en el actual constitucionalismo. *Revista Jurídica "Docentia et Investigatio"* 12(2), 61-64.

Pérez, A. (1997). Los Principios Generales Del Derecho: ¿Un Mito Jurídico? *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)* 98, 9-24.

Pinilla, J. (2009). *Contratación laboral básica*. Tornapunta Ediciones, S.L.U.

Rodríguez, C. (2015). *La Contratación Pública en la Ley De Bases e Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios. Revisión de sus Principios*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/134753>

Vargas, F. (2016). *Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional UCUENCA.

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/25217>

IX. ANEXOS**ANEXO A.****INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****GUIA DE ENTREVISTA**

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N°**Datos Generales:**

- a) Nombre:
- b) Cargo y N° de escalafón:

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: _____

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: _____

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: _____

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: _____

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?

Respuesta: _____

6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?

Respuesta: _____

7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?

Respuesta: _____

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respuesta: _____

9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

Respuesta: _____

10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: _____

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

Respuesta: _____

12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respuesta: _____

ANEXO B.

Matriz de Categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías
Categoría 1: Principio de Igualdad	El Principio de igualdad es definido como el fundamento por el cual se busca reconocer la existencia de los mismos derechos para todos, sin discriminación alguna por motivos de sexo, raza, religión, opinión, idioma u otros, procurando los mismos derechos y oportunidades para todos, teniendo como fin la ausencia de privilegios o situaciones donde se presente un tratamiento diferenciado, sea cual sea el nivel o ámbito	Subcategoría 1: Principio de Igualdad en el Derecho Laboral
		Subcategoría 2: Igualdad de Derechos, Oportunidades y Ausencia de Privilegios
		Subcategoría 3: Tratamiento Diferenciado
Categoría 2: Régimen 728	El Régimen 728, es aquel que regula los contratos laborales sujetos al Régimen de la Actividad Privada, siendo celebrado entre dos personas naturales, o entre una persona natural y una persona jurídica o el propio Estado a través de sus instituciones o empresas, estableciéndose en su normativa su tratamiento remunerativo, derechos y beneficios.	Subcategoría 1: Regulación Normativa
		Subcategoría 2: Características de la Relación Laboral en el Régimen 728
		Subcategoría 3: Tratamiento Remunerativo
Categoría 3: Régimen CAS	El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, es un contrato laboral especial, el cual es exclusivo del sector público, siendo celebrado entre una persona natural y el Estado a través de sus instituciones o empresas, estableciéndose en su normativa su tratamiento remunerativo, derechos y beneficios.	Subcategoría 1: Regulación Normativa
		Subcategoría 2: Características de la Relación Laboral en el Régimen CAS
		Subcategoría 3: Tratamiento Remunerativo
Categoría 4: Contrataciones en el Poder Judicial	Tal concepto implica la contratación de personal por parte del Poder Judicial, bajos los alcances de distintos regímenes laborales, pudiendo ser bajo el régimen 728 o el régimen CAS.	Subcategoría 1: Contrataciones bajo el Régimen 728
		Subcategoría 2: Contrataciones bajo el Régimen CAS

ANEXO C.

Entrevistas realizadas

GUIA DE ENTREVISTA

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N° 1

Datos Generales:

- c) Nombre: Artemio Darío Salas Arce
- d) Cargo y N° de escalafón: Especialista Legal - Escalafón N° 92156

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: El régimen laboral es el 728.

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: El régimen laboral CAS es un contrato administrativo de servicios, que no tiene por lo general, los beneficios que se requieren, teniendo un tratamiento distinto. En cambio, el 728 sí se considera como un contrato directo con el Estado, teniendo beneficios como son las gratificaciones, la escolaridad y demás beneficios, aparte de que se gana más.

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: Exactamente. El trabajo es el mismo, pero respecto a las remuneraciones y a los beneficios que tienen en cada uno de los regímenes es muy distinto, porque uno tiene mayor remuneración que el otro. En este caso, el CAS tiene menor remuneración y el 728 tiene mayor remuneración.

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: Yo considero que no son diferentes, que se realizan las mismas funciones en muchas situaciones. Estas son prácticamente iguales. Lógicamente cumpliendo las

mismas funciones y teniendo la misma responsabilidad respecto a los cargos que están ocupando.

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?

Respuesta: El principio de igualdad lo entiendo en el sentido de que todos tenemos los mismos derechos en igualdad entre todas las personas alrededor, en el aspecto laboral, se entiende que todos deben ganar lo mismo por las funciones que uno cumple, siempre y cuando tales funciones sean las mismas.

6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?

Respuesta: No, no hay igualdad, porque un 728 gana más que el CAS, y aparte que tiene más beneficios a diferencia del CAS.

7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?

Respuesta: La diferencia más notoria es la del aspecto remunerativo, el sueldo. El sueldo es muy diferenciado respecto a un CAS y un 728, esto debido a que en el régimen 728 muchas veces se gana el doble de lo que gana el CAS. Otra diferencia son los beneficios que se tiene por ser de uno u otro régimen, en el CAS se tiene menos beneficios que el 728 en sí, tanto como las licencias sin goce de haber, las gratificaciones y demás beneficios. Y una diferencia más también es que los 728 son indeterminados y son prácticamente sujetos a ese tipo de contratación indeterminada mientras que los CAS son temporales debiendo firmarse renovación cada 3 meses.

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respuesta: Justamente allí radica la diferencia, porque un CAS, por lo general, al no tener el mismo gozo remunerativo no puede aspirar a poder lograr capacitarse con el sueldo que gana, porque muchas veces es muy poco, en cambio, un 728, por prácticamente a veces duplicar el sueldo, puede capacitarse con el excedente que tiene en su aspecto remunerativo. Respecto al ascenso, es lógico que si es una persona que es un CAS contratado de manera temporal, está sujeto a que su contrato pueda acabar en menos de tres meses y ya no pueda solicitar y poder llegar a un ascenso. En cambio, 728, por tener la condición de indeterminado, tiene la oportunidad de poder presentarse a mejorar la condición en que se encuentra.

9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

Respuesta: Considero que se encuentra vulnerado a razón de que no se respeta el aspecto remunerativo, dado a que ellos cumplen muchas veces las mismas funciones y no se les paga o no se les da lo que es la remuneración de la misma manera.

10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: No, reitero que no, pues no es justo lo que estos regímenes reciben con el aspecto remunerativo, dado a que, uno recibe más sueldo y el otro no, por lo cual no es equitativo y tampoco la remuneración es justa.

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

Respuesta: Que exista una modificatoria. Primero, que se determine, que se investigue y que se pueda exponer ese tipo de desigualdades, que existen entre un régimen y otro caso. Una vez que se identifique, poder llegar a lograr lo que es la igualdad remunerativa entre dos regímenes. Luego de identificarlo, es necesario emitir normativas que puedan tratar de enmendar el dilema existente entre la remuneración entre ambos regímenes.

12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respuesta: Para poder modificar, como son leyes específicas entre uno y otro, leyes que consideran a ambos entre diferentes regímenes de contratación, para hacer leyes tienen que necesariamente ser modificadas en algunos aspectos o derogadas totalmente y modificarse y crearse un único régimen, para que pueda haber una igualdad determinada entre ambos.

GUIA DE ENTREVISTA

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N° 2

Datos Generales:

- a) Nombre: Deysy Montesinos Baca
- b) Cargo y N° de escalafón: Especialista Legal - Escalafón N° 3179

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: El régimen laboral es el 728 a plazo indeterminado.

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: El régimen laboral CAS definitivamente es un régimen especial, bajo una modalidad especial por la cual se creó específicamente para solucionar aquellos problemas que estuvieron vigentes con los servicios no personales. Recuerdo que en la época de estos contratos de servicios no personales que había en la Corte, en la que muchos de ellos seguían laborando y no tenían ningún beneficio, no tenían ninguna contratación permanente ni nada. Sin embargo, se creó esta contratación del servicio CAS, en la que no pueden hacer una carrera pública, pero sí les daba ciertos beneficios laborales. En cambio, con la 728, que es un régimen en el cual sí nos aporta mucho en lo que es el fomento al empleo, ve en sí ve la competitividad que hay entre los trabajadores, la productividad. Justamente en base a eso es que nos dan la prioridad en tener una contratación permanente y poder ascender en esta forma, en la que obviamente pues tiene muchos más beneficios.

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: Exactamente. Considero que sí, definitivamente es distinta. Sí hay una distinción en ese aspecto, es más con respecto a los beneficios que existen, los derechos que te otorgan uno y con otro. También respecto a la permanencia, en el CAS no hay permanencia. Ahora último, pues con el CAS se vienen dando ciertos derechos, como las vacaciones que antes no tenían, pero definitivamente en el aspecto remunerativo

pues no, además que no perciben una gratificación, se limitan simplemente al aguinaldo, pero no más allá. Sí hay distinción, definitivamente.

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: No, las labores son las mismas, una persona que ejerce un cargo igual al mío puede tener la contratación de CAS, sin embargo, desempeña en las mismas funciones que realizo.

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?

Respuesta: En definitiva, acá no hay un principio de igualdad. Es decir, no se ejerce el principio de igualdad en el aspecto remunerativo, toda vez que ellos realizan la misma función que uno que trabaja bajo la 728.

6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?

Respuesta: No, definitivamente no, como mencioné, no perciben la misma remuneración que nosotros a pesar de realizar las mismas funciones. Considero este lema que dice, igual trabajo, igual remuneración. Por tanto, ellos deberían de tener la misma remuneración que nosotros tenemos.

7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?

Respuesta: Como mencioné, serían en cuanto al monto, en cuanto a percibir las gratificaciones, ellos no tienen un sueldo completo, simplemente perciben lo que se da a todo el sector público, que son los 300 soles y nada más. No tienen la gratificación completa como la tenemos nosotros, ellos tienen el aguinaldo, nosotros tenemos la gratificación. Los bonos excepcionales tampoco tienen ellos, no tienen un bono por productividad. Y esas serían las diferencias remunerativas.

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respuesta: Las mismas oportunidades las tienen en cuestión de ascenso y desarrollo, pero obviamente dentro de su régimen no, porque para el servicio de administración, el CAS, no pueden ellos ascender. Justamente no tienen ese derecho a ascender a un puesto superior porque ellos fueron contratados únicamente para eso, lo que en nuestro caso sí, sí podríamos ascender. Ahora, las oportunidades sí se pueden dar, pero la oportunidad que tendrían ellos sería el de postular, pero bajo otro régimen.

9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

Respuesta: En base a lo que estamos hablando, sí hay una vulneración al principio de igualdad. Por tanto, se está vulnerando el aspecto remunerativo de estos trabajadores.

10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: No, definitivamente no. Siendo realistas, en mi juzgado, hay personas que están contratadas bajo el servicio de CAS y realmente la remuneración que perciben es la tercera parte de lo que nosotros percibimos y como mencioné hacen las mismas funciones. Definitivamente no es nada justo, ni equitativo, como se dice.

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

Respuesta: Considero como desafíos, luchar contra esta desigualdad salarial que existe. Afrontar tales desafíos ante la sociedad para evitar de que sigan vulnerando por parte de las entidades estatales esta vulneración, justamente al contratar personal bajo estos regímenes y con esas bajas remuneraciones.

12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respuesta: Consideraría de repente una unificación de remuneraciones, tener un sistema único que homologue las remuneraciones en todo lo que es el sector público, sin hacer distinciones. Si bien es cierto, podría existir este servicio CAS, que a la larga dicen que va a estar desapareciendo progresivamente, pero mientras exista, debería de homologarse las remuneraciones entre todos los trabajadores del sector público.

Otro punto sería también establecer las escalas salariales. Y con ello, pues justamente evitar esta vulneración hacia los trabajadores y no permitir, que teniendo muchos la función, y no solamente dentro de lo que es el Poder Judicial, sino a nivel de todo el sector público, porque hay muchas entidades que ganan el triple que nosotros, pero, sin embargo, las funciones son las mismas, tenemos la misma profesión, obviamente ejercemos funciones distintas, pero todas de igual importancia, pero somos mal remunerados y eso hace que de repente, dentro del Poder Judicial, las remuneraciones sean mucho menor con los del servicio CAS.

GUIA DE ENTREVISTA

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N° 3

Datos Generales:

- a) Nombre: Stefanny Sánchez Eulogio
- b) Cargo y N° de escalafón: Asistente Judicial – Escalafón N° 22156

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: Al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulado por el D.L. N° 1057.

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: El régimen CAS como un contrato especial del Estado, en el cual se perciben menos beneficios laborales a comparación del régimen 728, pero que en realidad ambos vendrían a ser contratos de trabajo, siendo el régimen de la actividad privada el que goza de todos los derechos laborales sin distinción.

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: En cuanto a la relación de trabajo, entiendo que ambos implican un vínculo laboral, por la remuneración que existe y la subordinación, sin embargo, la relación o al menos el trato que se les da si es diferenciado y eso se ve en los beneficios o en la remuneración que perciben.

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: No, las labores en su mayoría las mismas, pueden existir trabajadores sujetos a ambos regímenes y en la práctica, desarrollar las mismas funciones o tener las mismas responsabilidades.

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?

Respuesta: Entiendo que el principio de igualdad implica la no existencia de desigualdades ni ningún tipo de discriminación, por lo que, en cuanto al aspecto remunerativo entendería que todos reciban el mismo sueldo sin que existan diferencias.

6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?

Respuesta: Lamentablemente no existe igualdad, en la mayoría de casos, los trabajadores 728 perciben mucho más dinero que un trabajador CAS, teniendo en cuenta que las funciones que luego desarrollan son las mismas. Existe desigualdad en tales regímenes laborales, pues los beneficios de los CAS resultan inexistentes en comparación con el régimen 728, no resultando adecuado pues las funciones y desempeño laboral de un trabajador en ambos regímenes es el mismo.

7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?

Respuesta: Entre las principales diferencias que existen, podría decir, en primer lugar, la remuneración, también el seguro de salud de un trabajador 728 cuenta con un plan más alto por la remuneración, los beneficios sociales en lo que se refiere a las gratificaciones que percibe el 728 y el aguinaldo que percibe el CAS, el otorgamiento de crédito, en fechas festivas se visualiza que un trabajador 728 resulta más agasajado que un régimen CAS y capacitaciones como la de las universidades del exterior.

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respuesta: No, considero que las oportunidades de ascenso las tiene más un trabajador 728 que un CAS para aspiraciones a hacer carrera judicial, por los sueldos que perciben, el hecho de que los 728 pueden estar sujetos a un plazo indeterminado les permite ascender o postular a otras plazas sin tener que renunciar a sus puestos de trabajo.

9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

Respuesta: En realidad no se percibe tal principio, pues evidentemente la remuneración de un régimen 728 es más alto que la del régimen CAS, contraviniendo por tanto el fundamento del principio de igualdad, así como por las diferencias que mencioné anteriormente.

10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: No, de hecho, considero que es muy injusto pues las labores realizadas son las mismas e incluso existe mayor esfuerzo por un trabajador CAS, porque muchas veces hacen sacrificios y trabajan más para que sean renovados porque de lo contrario corren el riesgo de que les corten sus contratos.

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

Respuesta: Considero que sería el poco interés que se tiene para mejorar tal situación, pues durante años se ha estado luchando contra ello sin tener respuestas favorables, el Poder Judicial se ha limitado solo a otorgar bonos dinerarios para compensar dicha desigualdad, pero no se ha podido mejorar este problema.

12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respuesta: Como medida principal diría que haría falta una reforma legislativa, que permita medidas secundarias; que en las instituciones y entidades públicas se lleven a cabo reuniones con los servidores y directivos para que se tomen algunas acciones que permitan equilibrar las desigualdades en referencia a los beneficios laborales de cada trabajador.

GUIA DE ENTREVISTA

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N° 4

Datos Generales:

- a) Nombre: Maritza Abigail Vega Silva
- b) Cargo y N° de escalafón: Especialista Legal - Escalafón N° 87063

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: Al régimen laboral CAS.

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: Definiría al régimen CAS como un contrato laboral especial, con algunos derechos laborales y el régimen 728 como los contratos de la actividad privada, en el cual perciben todos los beneficios laborales y cuentan con más estabilidad laboral.

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: Sí, porque el régimen CAS no se encuentra bajo el régimen de la carrera pública y la forma en la que se encuentran reguladas favorece notablemente al trabajador que tiene el régimen 728, aun cuando ambos son contratos de trabajo en toda regla.

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: En términos de labores, no hay diferencias, ya que ambos realizan las mismas funciones, sea que ocupen plazas de asistentes judiciales, secretarios o auxiliares, las labores que realizan son iguales porque esta las designa el superior, no influye la plaza que ocupen siempre que cuenten con el perfil necesario.

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?

Respuesta: Este principio representa la necesidad de velar por un trato igualitario donde no se vulnere los derechos de ciertos grupos de personas, sin actos de

discriminación por ningún motivo. En el ámbito remunerativo, este principio debería establecer con claridad las remuneraciones para ambos regímenes laborales.

6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?

Respuesta: No hay igualdad, tienen diferentes beneficios. Se debería mejorar la condición económica y social de los trabajadores, porque la diferencia salarial es muy notoria, las escalas salariales del régimen 728 hacen una gran diferencia en favor del trabajador sujeto a este último régimen.

7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?

Respuesta: La principal, es que en los trabajadores del régimen 728 tienen escalas salariales con sueldos altos, los cuales se aplican a todos los trabajadores sean nuevos o antiguos, en cambio en el CAS las nuevas convocatorias que se vienen dando con sueldos un poco mejores, solo se aplican a los trabajadores nuevos y no a los antiguos, porque estos se mantienen ganando los mismos sueldos con los cuales ganaron sus concursos en su debido momento.

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respuesta: No, se ven un tanto limitados por la inestabilidad laboral que genera su propio contrato, además que el trabajador CAS siempre tiene la desventaja que en cualquier momento pueden dar término su contrato no renovando su vínculo laboral, lo cual impediría pueda tener un mejor desarrollo profesional.

9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

Respuesta: No considero que se respete tal principio. Se transgrede el derecho a la igualdad remunerativa, por cuanto, la legislación solo se limita a normar el mínimo y máximo de remuneraciones de un régimen laboral que es el 728, mientras que el régimen CAS siempre es cambiante cada año con nuevas convocatorias o concursos, pero que estos solo se aplican a esos concursos, y, además la gran diferencia que existe a nivel salarial pues los sueldos son muy diferentes, aun cuando en ambos casos se tienen las mismas responsabilidades.

10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: No, como mencioné anteriormente, a pesar de que los trabajadores de ambos regímenes realizan iguales funciones y ocupan en la práctica el mismo cargo, estos no tienen una remuneración justa y equitativa, pues las diferencias por el hecho de permanecer en uno u otro régimen laboral se ven reflejados ampliamente en los sueldos percibidos.

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

Respuesta: La falta de discrecionalidad para fijar remuneraciones, así como la no regulación apropiada para establecer un tratamiento remunerativo más equitativo, porque las escalas salariales solo se limitan a los trabajadores 728 haciendo a un lado a los del régimen CAS, lo que hace complicado se puedan establecer más beneficios para tales trabajadores y que estos puedan equipararse a los del 728.

12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respuesta: Establecer lineamientos claros con respecto a la elaboración de escalas salariales en el sector público, donde puedan incluirse a los dos regímenes laborales, a fin de que estos puedan equipararse para no causar desigualdad. También podría unificarse los sueldos entre ambos o establecer un solo régimen para el sector público, teniendo en cuanto claramente que para ello debería reformarse el sistema remunerativo actual para poder garantizar tal principio de igualdad.

GUIA DE ENTREVISTA

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N° 5

Datos Generales:

- a) Nombre: Sandra Romero Gómez
- b) Cargo y N° de escalafón: Especialista Legal – Escalafón N° 87684

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: Me encuentro en el régimen CAS.

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: El régimen 728 es el régimen general, que regula la contratación de la actividad privada, en el cual adquieres todos los derechos laborales reconocidos siendo además de carácter indeterminado mientras que el régimen CAS, es una modalidad especial que se creó para reemplazar los contratos de servicios no personales de hace años para poder facilitar el ingreso al sector público y brindar más beneficios que su antecesor.

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: En lo que a relación de trabajo se refiere no, porque en ambos casos existen una relación laboral que se ve reflejado en la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración que hay, pero en cuanto a como se trata cada uno si es diferente porque a pesar de ser contratos de trabajo, su regulación es diferente, priorizando uno sobre otro.

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: Las labores son las mismas, de hecho, como especialista CAS realizo exactamente las mismas funciones que los otros especialistas, el régimen en el que me encuentro no hace la diferencia, puesto que las labores que realizo son en función al cargo que desempeño y no por la modalidad en la que ingresé a trabajar.

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?
- Respuesta:** Como el tratamiento igualitario que se busca proteger, para que no exista diferencias en cómo se garantizar derechos, por cuanto estos no pueden ser exclusivos sino generales para todos.
6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?
- Respuesta:** No, no considero que exista igualdad, por cuanto los trabajadores contratados por el régimen 728, tienen muchos más beneficios que los del régimen CAS, y no es solo en el aspecto remunerativo sino también en la estabilidad laboral que goza uno sobre otro.
7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?
- Respuesta:** Entre las principales diferencias diría que la remuneración en sí misma, la diferencia notable entre los sueldos que se pagan a los trabajadores 728 muy por encima de los trabajadores CAS, también el tema de las gratificaciones, en el CAS solo se da el aguinaldo que son 300 soles aproximándose mientras que en el 728 se les paga un sueldo completo. Diría que también el tema de la CTS, porque solo se les paga a los trabajadores del régimen 728, no a los CAS.
8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?
- Respuesta:** No, los trabajadores 728 tienen más oportunidades puesto que pueden acceder a licencias con más tiempo a diferencia de los CAS, tienen permanencia en cuanto a sus plazas con lo cual se permiten acceder a otros puestos de trabajo o aspirar a otros empleos, mientras que en el CAS por su naturaleza temporal y la necesidad constante de renovarse no permite tener tales oportunidades.
9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?
- Respuesta:** Considero que existe una marcada vulneración de los derechos de los trabajadores CAS, por cómo se regula su remuneración, por los recortes que tienen en cuanto a los beneficios que perciben, viendo el servidor 728 favorecido notablemente.
10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: No, porque los CAS cumplen las mismas labores de los 728, pero ganan mucho menos que estos, no se les remunera de la misma forma ni se toma en cuenta el trabajo que realizan, solo se hace tal distinción de manera arbitraria por lo que no responde por tanto una remuneración justa entre unos y otros.

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

Respuesta: Que las autoridades competentes equiparen los sueldos, que sea viable una reforma normativa en cuanto a cómo se han establecido los sueldos a fin de que puedan equipararse los mismos.

12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respuesta: Que se busque la forma de incluir o establecer escalas salariales para los servidores CAS, a fin de que los sueldos puedan ser equitativos con los del 728, o que se establezca una escala salarial para todos los trabajadores por igual sin que se diferencien entre los distintos regímenes laborales.

GUIA DE ENTREVISTA

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N° 6

Datos Generales:

- e) Nombre: Aida María Adela Mendoza Carrillo
- f) Cargo y N° de escalafón: Asistente Legal – Escalafón N° 87045

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: Al régimen CAS.

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: Como dos regímenes laborales contrapuestos, por cuanto el 728 es el régimen de la actividad privada por el cual se reconocen todos los derechos de los trabajadores mientras que el CAS es una modalidad de contratación especial para el sector público, en donde el 728 tiene mejores bonificaciones que el CAS.

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: En cuanto al salario sí, porque a pesar de que ambos son contratos de trabajo no existe el mismo tratamiento para cada uno, pese a que en la práctica ambos cumplen con los presupuestos que identifican un vínculo de naturaleza laboral.

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: Considero que no, las labores que realizan los trabajadores CAS son las mismas que los del 728, más bien por el contrario, en muchas ocasiones los trabajadores CAS llegan a realizar más funciones o trabajar más a fin de que sus contratos puedan ser renovados.

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?

Respuesta: Como el fundamento por el cual se busca percibir un sueldo justo con buenos beneficios para ambos regímenes donde no se haga distinción o se brinden ventajas uno sobre otro, es decir donde no exista desigualdad.

6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?

Respuesta: No, porque aun cuando en ambos casos, los trabajadores puedan desarrollar las mismas funciones o tengan los mismos cargos, los servidores 728 suelen percibir una mejor remuneración, con sueldos que en ocasión es duplican lo percibido por los trabajadores CAS, además que de que reciben más beneficios remunerativos.

7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?

Respuesta: La estabilidad laboral, los beneficios laborales que se otorgan en el régimen 728, como las gratificaciones o la CTS, mientras que en el CAS se otorga el aguinaldo que es un monto mucho menor que el sueldo completo percibido por los 728.

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respuesta: No, en el régimen 728 se tiene muchos más beneficios, como mencioné anteriormente, la estabilidad laboral que existe a favor de los trabajadores 728 les permite poder intentar desarrollarse en otras áreas de trabajo sin miedo de perder sus plazas de trabajo, ello en razón de las licencias que gozan dichos trabajadores y la naturaleza indeterminada de sus contratos.

9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

Respuesta: Considero que se ve vulnerado, como he ido mencionando, las diferencias salariales en cuanto a la remuneración, los beneficios que se otorgan a un régimen, pero no al otro, hacen que se vea afectado el principio de igualdad por cuanto, por el contrario, lo que se llega a apreciar es un trato desigual.

10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: No podría ser una remuneración equitativa porque aun cuando en ambos casos debería tratarse por igual, siendo que en el fondo son relaciones de trabajo como tales, estos deberían recibir una misma remuneración, más si se toma en cuenta que las labores realizadas no difieren entre ellos, realizando en la práctica las mismas funciones.

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

Respuesta: La falta de propuestas o iniciativas legislativas, así como diálogos entre tal sector de trabajadores para viabilizar medidas de reforma que garanticen otorgar sueldos equitativos para ambos regímenes laborales, a fin de que no se adviertan desigualdades.

12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respuesta: Se estructuren reformas en el ordenamiento jurídico a fin de que puedan nivelar tales sueldos, además de incluir a tales trabajadores CAS en la planilla del Poder Judicial, a fin de que estos también puedan percibir las bonificaciones o facilidades que goza el trabajador 728 por sobre el CAS.

GUIA DE ENTREVISTA

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N° 7

Datos Generales:

- g) Nombre: Jesús Tasania Guevara Frías
- h) Cargo y N° de escalafón: Técnico Judicial – Escalafón N°

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: El régimen laboral es el 728 a plazo indeterminado.

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: El régimen laboral CAS es un contrato administrativo de servicio que lo implementa el Poder Judicial para poder cubrir algunas plazas que no han sido destinadas por corto tiempo. Sin embargo, el 728 tiene más beneficios que el CAS.

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: Completamente. El régimen CAS y 728 en el en el área judicial, específicamente en un juzgado, puede haber dos trabajadores de la misma escala por profesional uno CAS y otro 728, ambos cumplen con los elementos de la relación de trabajo, sin embargo, se diferencian notablemente uno del otro.

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: No, son iguales en la mayoría de casos. Por lo general contratan a servidores con el régimen CAS para cubrir plazas y realizar funciones que no requieren de tanta destreza, sin embargo, por la falta de personal o por las disposiciones o por vacaciones, etcétera, que falte en una plaza 728, es decir, especialista, asistente, pueden poner un CAS de la misma categoría que otro de igual en el mismo Juzgado, por lo que podríamos decir que un especialista que esté sujeto al régimen CAS y una especialista que esté sujeto al régimen 728, cumplirían las mismas funciones si así fueran necesarias.

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?

Respuesta: Respecto al Poder Judicial, no hay un principio de igualdad sino de diferencia porque hay una escala remunerativa que se viene aprobando, el cual diferencia a las diferentes funciones y más que todo al desarrollo profesional de cada personal, respecto a la plaza asignada.

6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?

Respuesta: No, no existe igualdad.

7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?

Respuesta: Definitivamente se diferencian en el monto que perciben, en los aguinaldos o las gratificaciones que reciben en fiestas patrias o navidad. También hacerle mención a eso, porque ellos no están sujetos a ciertos bonos que el 728 sí estamos sujetos aprobados por ley a lo largo de los años.

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respuesta: No tienen las mismas oportunidades porque ellos, cuando postulan, lo hacen a una plaza por un tiempo determinado para cubrir ciertas funciones en un tiempo determinado, no les permiten escalar. En el régimen 728 con la ley SERVIR recién te va a permitir escalar porque tú asignas a tu plaza. En una sala contencioso administrativa, yo puedo estar ahí con mi plaza de técnico judicial y desarrollar labores en el área de relatoría. Sin embargo, si me ponen como secretario o como relator de ser el caso, me dan un incentivo firmado por el jefe inmediato, que cubre tu plaza y el resto de dinero que falta para llegar a ese nuevo monto remunerativo

9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

Respuesta: Se ve vulnerado, de todas maneras, en el Régimen CAS.

10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: No, definitivamente. Como he mencionado pueden contratar a un CAS para cubrir un especialista, habiendo un especialista 728 y la diferencia remunerativa es enorme.

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

Respuesta: Identificar los servidores CAS, luego tratar de proponer una norma para que sea aplicable, por tanto, ver las normas vigentes para ver la viabilidad de su implementación o su modificatoria. Es un problema que viene de más de 10 años atrás, lo cual se encuentra regulado, que se sigue luchando con los CAS, pero no se genera una implementación positiva para ellos.

12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

Respuesta: Una vez identificado las normas vigentes, así como los servidores, tendrían que implementar nuevas normas que puedan ser aplicables, porque muchas veces estas normas son tan obtusas que no se pueden aplicar al sistema laboral en el Poder Judicial.

GUIA DE ENTREVISTA

Ficha de entrevista

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRATAMIENTO REMUNERATIVO DEL RÉGIMEN CAS Y 728, EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022-2023”

Participante N° 8

Datos Generales:

- a) Nombre: Flores Cuba Cecilia Katherine
- b) Cargo y N° de escalafón: Apoyo Jurisdiccional en los Juzgados Especializados en lo Constitucional

1. **Pregunta:** ¿A qué régimen laboral se encuentra sujeto usted?

Respuesta: Actualmente me encuentro sujeto al régimen CAS.

2. **Pregunta:** ¿Cómo describiría en líneas generales el régimen laboral CAS y 728?

Respuesta: Son dos regímenes laborales que existen en el sector público. Describiría el régimen laboral CAS como una modalidad especial de contratación, entiendo que la misma se creó con la finalidad de reemplazar los antiguos contratos de servicios no personales, mismos que no representaban un vínculo directo con el Poder Judicial y que entendieron que estos trabajadores desempeñan labores propias de los servidores judiciales. Tales contratos CAS se caracterizan por ser temporales, brindan más beneficios, siendo a su vez reconocidos como una modalidad de contratación constitucional. Por otro lado, el régimen 728 implica contratos permanentes los cuales brindan mayor estabilidad laboral, además que reconoce todos los derechos laborales.

3. **Pregunta:** ¿Considera usted que la relación de trabajo en el Régimen CAS es distinta a la del Régimen 728?

Respuesta: Sí, considero que la relación de trabajo en el Régimen CAS es diferente a la del Régimen 728, principalmente debido a las características contractuales y la estabilidad laboral asociada con cada régimen, así como los beneficios laborales propios de cada uno.

4. **Pregunta:** ¿Usted considera que las labores desempeñadas por los trabajadores sujetos al régimen CAS son diferentes a los que se encuentran sujetos al régimen 728?

Respuesta: No, considero que las labores a desempeñar son acordes al puesto que desempeñen cada uno, designadas además por sus superiores, no habiendo diferencia por los regímenes laborales a los cuales se encuentren sujetos sino a los cargos que estos ocupen, especialistas, asistentes, notificadores, etc.

5. **Pregunta:** ¿Cómo percibe el principio de igualdad en el ámbito remunerativo?

Respuesta: El principio de igualdad en lo que viene a ser el ámbito remunerativo, debe garantizar que los trabajadores reciban un salario justo y equitativo, independientemente del régimen laboral al que estén sujetos o por cualquier otro motivo.

6. **Pregunta:** ¿Cree que existe igualdad en términos de remuneración entre los trabajadores sujetos a ambos regímenes?

Respuesta: Considero que, haciendo una evaluación de las diferencias contractuales y las responsabilidades laborales de cada modalidad, entiendo que no existe igualdad en términos de remuneración, pues como señalé en la pregunta anterior, son trabajadores que en la praxis desarrollan las mismas funciones en base a los cargos designados.

7. **Pregunta:** ¿Cuáles son las principales diferencias que ha observado en la remuneración entre los trabajadores del régimen CAS y 728?

Respuesta: La principal diferencia es la remuneración que perciben los trabajadores CAS en comparación a los 728. He visto algunas convocatorias, así como colegas que vienen laborando hace años, donde la diferencia entre un régimen y otro dista en mil soles, dos mil soles, siendo que en tales casos ambos son especialistas o asistentes judiciales, pero que en razón del régimen al que se encuentran sujetos, tienen remuneraciones ampliamente diferentes. De igual manera, también se advierte la temporalidad de tales contratos, la duración de estos, la temporalidad que tienen los contratos CAS, los beneficios que cuenta el régimen 728 como las gratificaciones, el pago de CTS, el seguro de vida ley, el hecho en sí de que estos se encuentran en la planilla del Poder Judicial a diferencia de los servidores CAS.

8. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional?

Respuesta: Considero que las oportunidades de ascenso y desarrollo pueden verse afectadas por la estabilidad laboral que ocupan, partiendo de la duración de los contratos, así como los sueldos percibidos, toda vez que el hecho de no poder ser indeterminado, así como contar con las mismas licencias que tienen los servidores 728, limitan el acceso a otros puestos de trabajo o designación temporal de encargaturas,

siendo que estas se reservan mayormente a los 728 precisamente por su condición de indeterminados, lo cual impide evidentemente puedan desarrollarse profesionalmente así como obtener mejores condiciones económicas.

9. **Pregunta:** ¿Considera que se respeta el principio de igualdad en el tratamiento remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 o por el contrario este se ve vulnerado?

Respuesta: Atendiendo a lo antes expuesto, diría que no se respeta el principio de igualdad. Determinar remuneraciones con tal disparidad solo por pertenecer a un régimen laboral no considero sea un motivo suficiente, ambos son contratos de trabajo, desarrollan mismas funciones en un mismo horario, no encuentro motivos del por qué deberían darse tales diferencias, además de que en el caso de los servidores 728 existe una escala salarial que viene variando en cumplimiento de los convenios sindicales realizados, viéndose aumentado tales sueldos y estos afectan a antiguos y nuevos trabajadores, mientras que en el CAS, los sueldos son tal cual se firmaron en sus contratos no siendo estos alterados posteriormente, aun cuando existan convocatorias donde han aumentado ligeramente los sueldos, esto solo alcanza a los nuevos servidores CAS, mas no en los antiguos, teniendo por tanto un tratamiento desigual.

10. **Pregunta:** ¿Cree usted que los trabajadores sujetos al régimen CAS y 728 perciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo?

Respuesta: No considero que sea una remuneración justa o equitativa, lo que implica se tome en cuenta los puestos desempeñados sobre los regímenes laborales, lo cual no sucede en este caso porque las remuneraciones son totalmente diferenciadas.

11. **Pregunta:** ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para lograr la igualdad remunerativa en ambos regímenes?

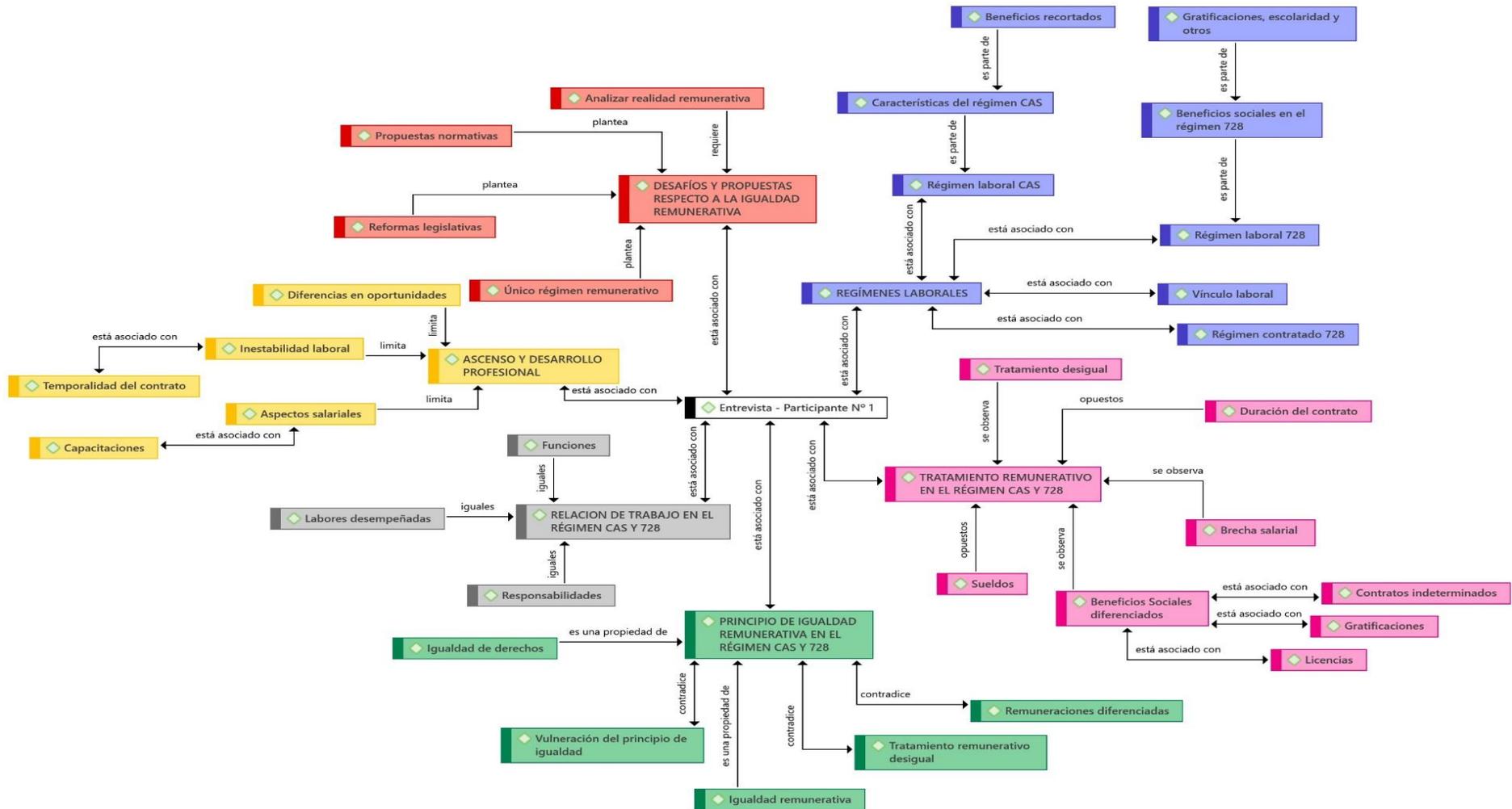
Respuesta: Los desafíos que se pueden presentar podrían girar en torno al presupuesto disponible para pagar tales remuneraciones, identificar las vías de acción pertinentes para modificar tal aspecto de los contratos, así como la predisposición de las autoridades competentes para realizar tales cambios.

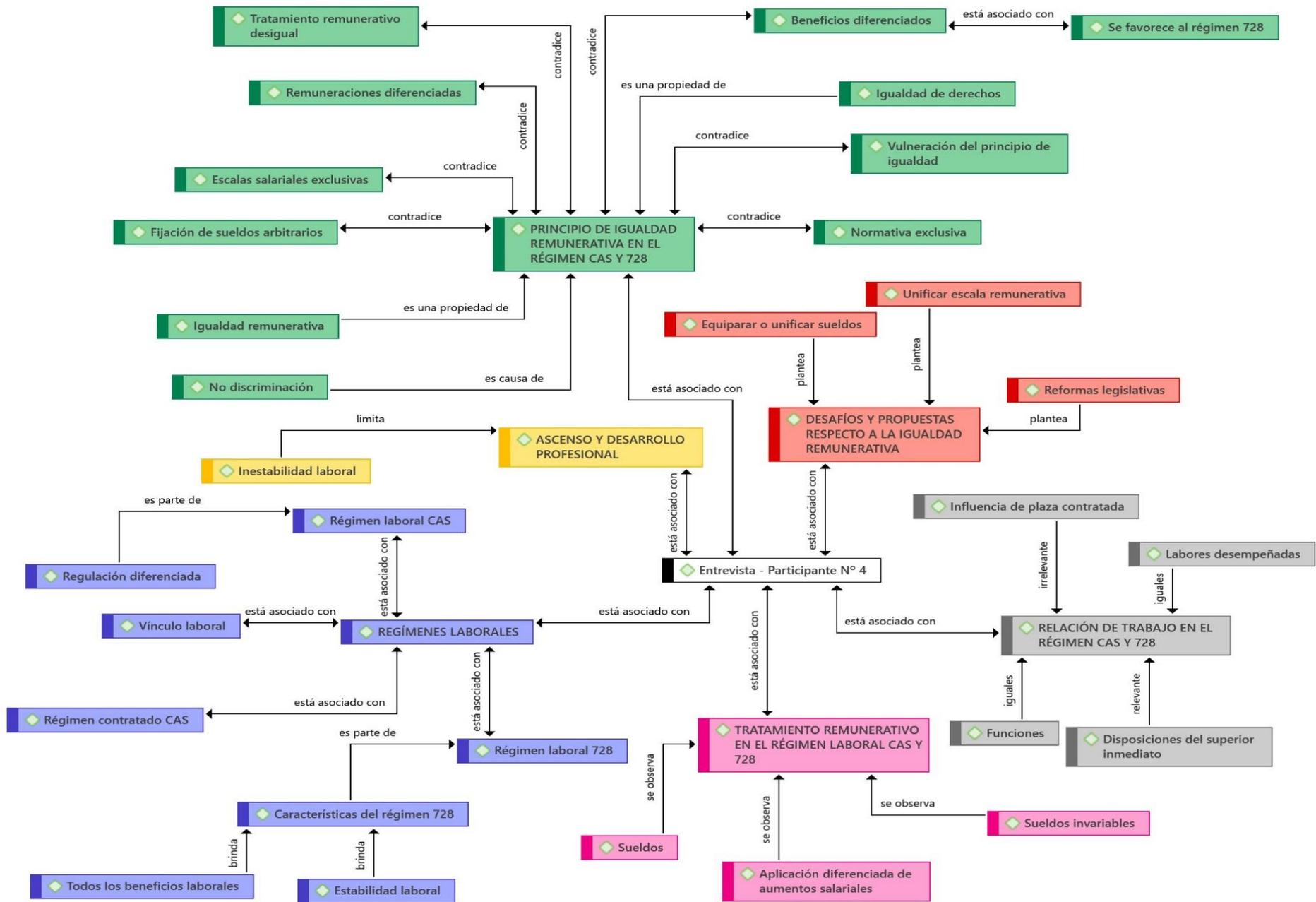
12. **Pregunta:** Desde su perspectiva, ¿qué medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad en el tratamiento remunerativo?

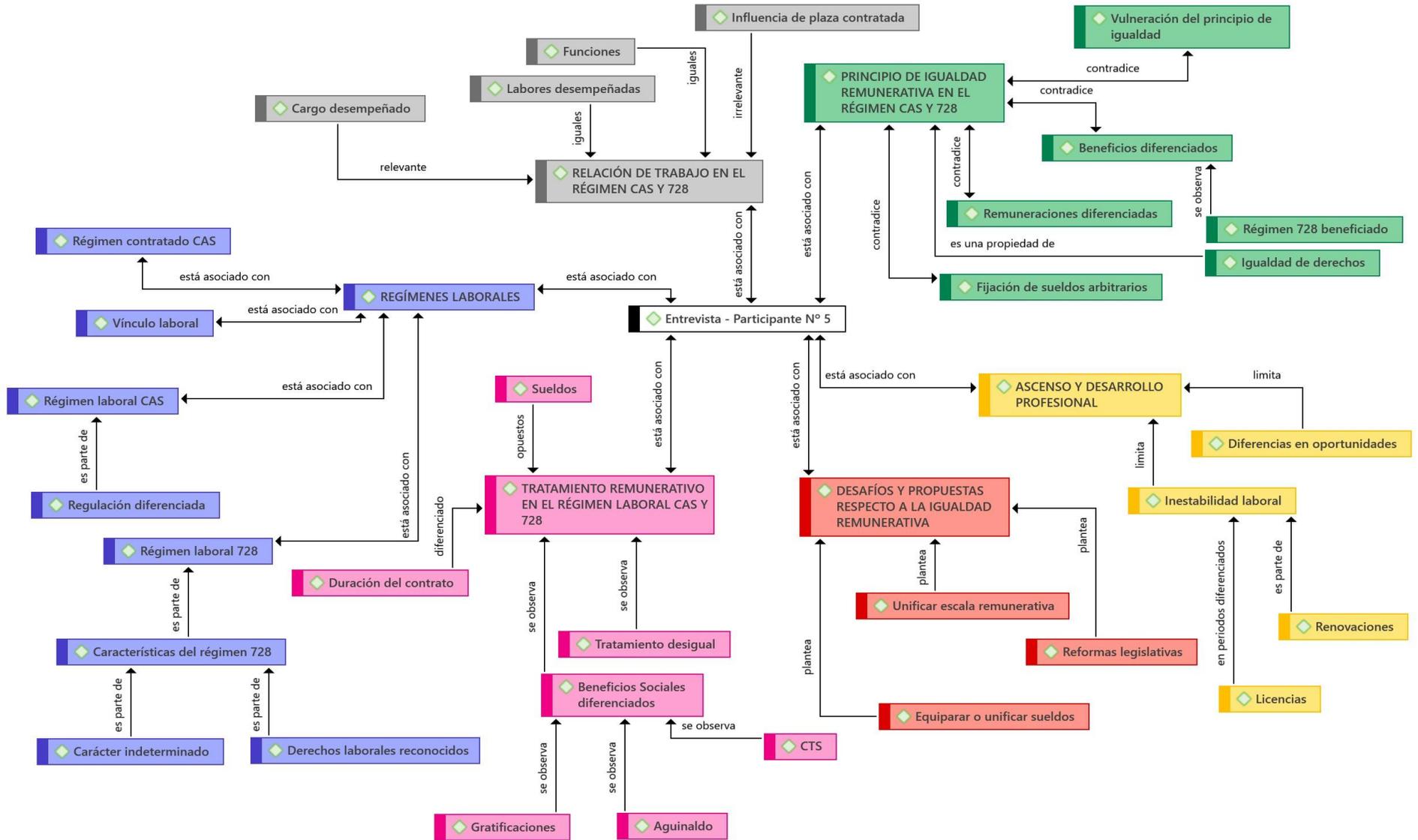
Respuesta: Podría realizarse una revisión a profundidad de la realidad que viven tales trabajadores, plantear la posibilidad de realizar ajustes en las escalas salariales, establecer una escala salarial única para los servidores del Poder Judicial, contemplar determinar sueldos en base a los puestos de trabajo y no por los regímenes laborales.

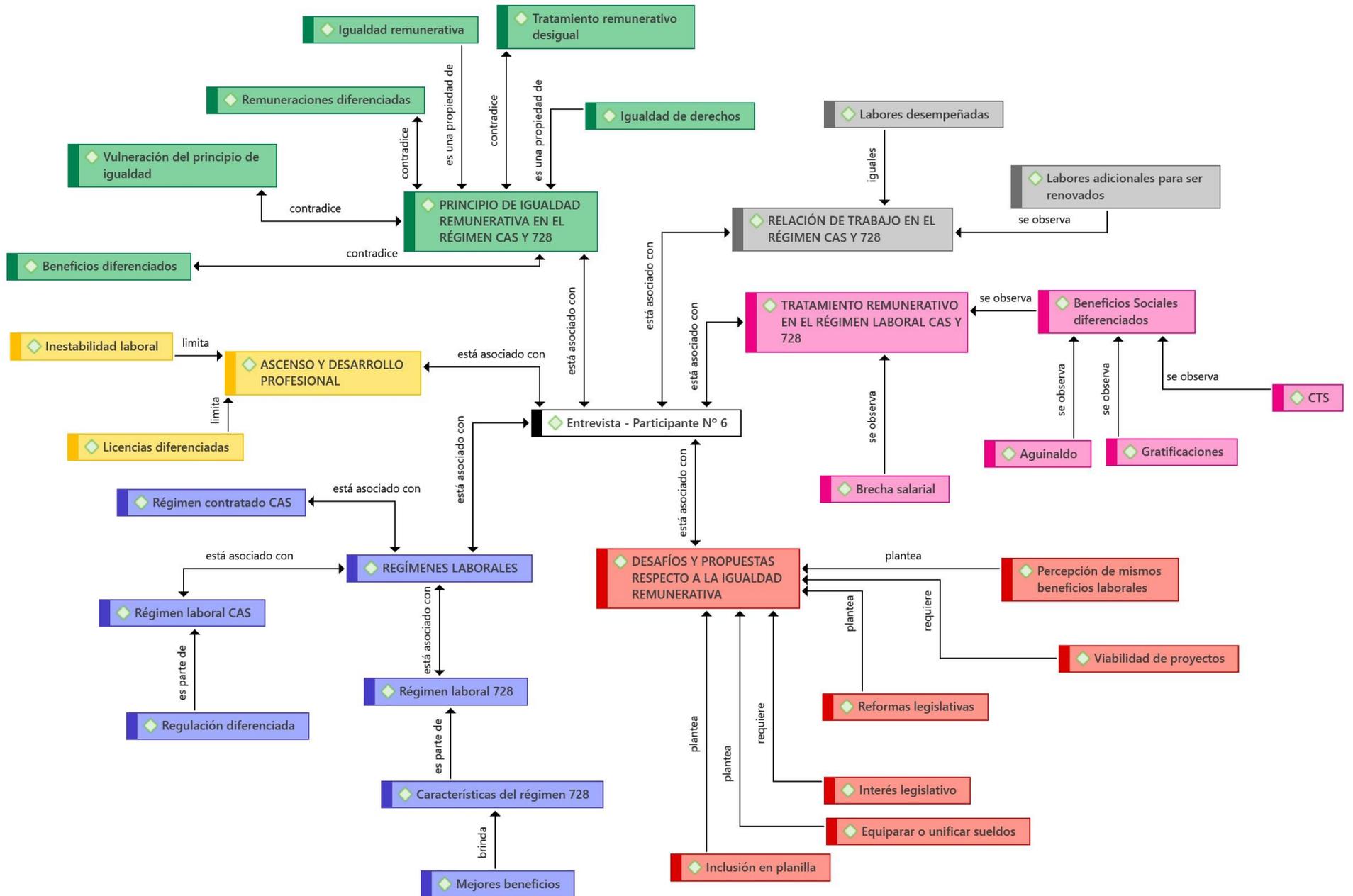
ANEXO D.

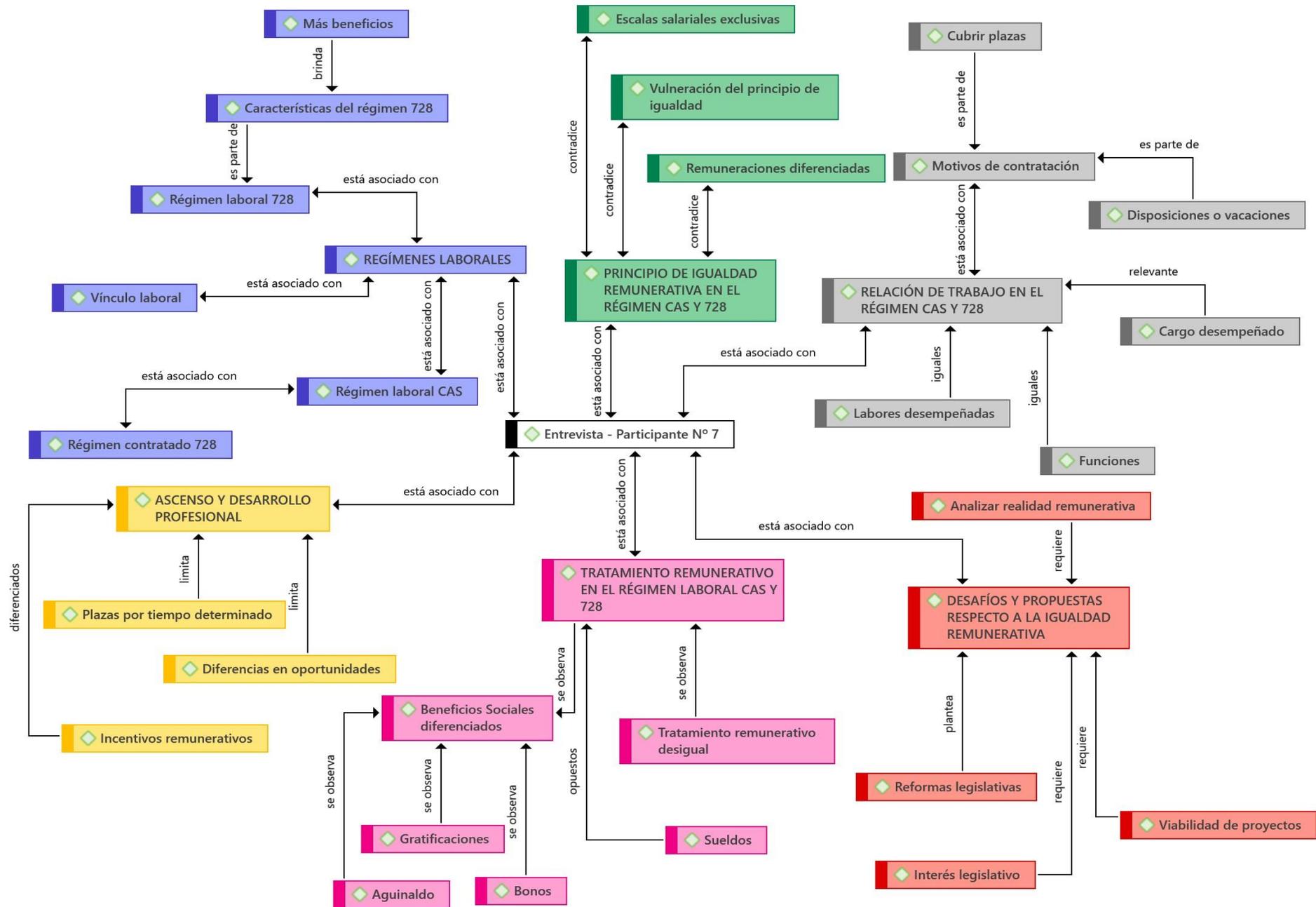
Redes Semánticas de entrevistas

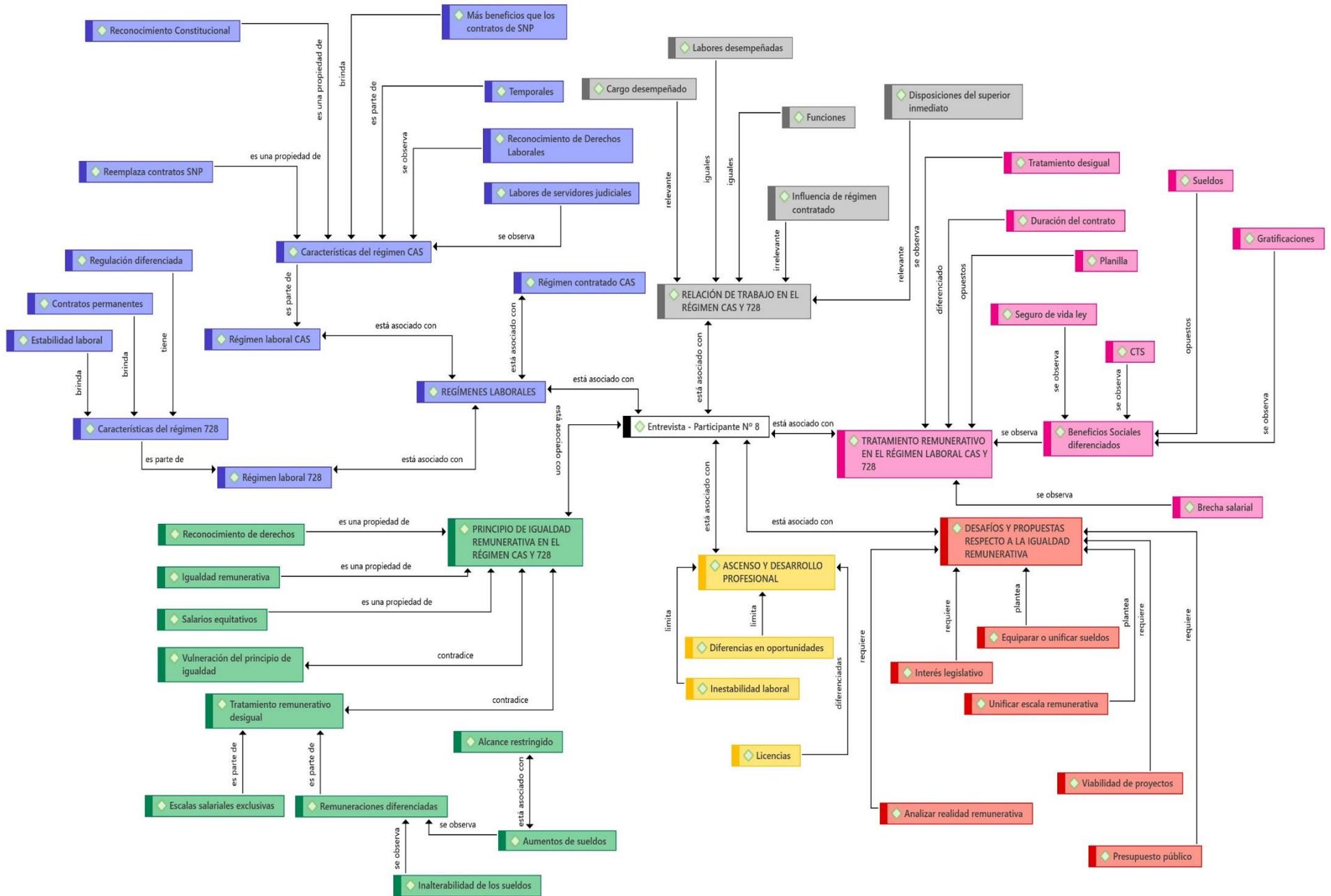












ANEXO E.

Solicitud de Acceso a la Información Pública

42011.

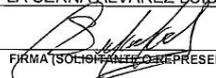


PODER JUDICIAL

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
 (TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27806, LEY DE
 TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO
 POR DECRETO SUPREMO N° 043-2003-PCM)
 E-MAIL:

RECIBIDO
 24 OCT 2023
 MESA DE PARTES
 TRAMITE DOCUMENTARIO

3:28

I FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN					
Secretaría General de la Presidencia de la CSJL - Abog. Azucena Lesbet Castillo Chapoñan					
II DATOS DEL SOLICITANTE					
MARCAR CON UN "X" <input checked="" type="checkbox"/> Persona Natural <input type="checkbox"/> Persona Jurídica		TELEFONO / E-mail 986108938 - luislaserna@hotmail.com		N° RUC (Sólo para Personas Jurídicas)	
APELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL					
LA SERNA ALVAREZ LUIS ENRIQUE					
LE/DNI (Persona Natural)	AV/CALLE/JIRÓN	N°/DPTO	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO
70308581	LAS GARZAS	MZ D LOTE 2	S.J.L.	LIMA	LIMA
III INFORMACIÓN SOLICITADA					
Con motivo del trabajo de investigación que vengo realizando para obtener el título de abogado, solicito se me brinde la siguiente información; esto es, cuántos servidores se encuentran laborando bajo el régimen CAS y 728, especificando nombres y apellidos así como los cargos nominales que ocupan cada uno, actualizado a septiembre del presente año, y cuantos son los sueldos que perciben los servidores CAS de acuerdo a sus plazas, valga decir, asistente judicial, secretario judicial, entre otras plazas, a fin de poder comparar los sueldos de las plazas CAS con los 728.					
IV DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN					
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA					
V FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (MARCAR CON UN "X")					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Copia Simple	Copia Certificada	Diskette	Correo Electrónico		
APELLIDOS Y NOMBRES			FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN		
LA SERNA ALVAREZ LUIS ENRIQUE					
 FIRMA (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)					
LE / DNI			70308581		
FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA					
OBSERVACIONES:					
NOTA:					
1. La forma de entrega estará sujeta a la capacidad técnica de la dependencia					
2. En caso de Representante Legal, deberá adjuntar copia simple del Documento que acredite la representación					
Desglosable para el usuario					
II DATOS DEL SOLICITANTE		FIRMA Y SELLO DE RECEPCIÓN			
APELLIDOS Y NOMBRES (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)					
La Serna Alvarez Luis Enrique					

ANEXO F.

Respuesta a la Solicitud de Acceso a la Información Pública



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima
Secretaría General de la Corte Superior de Justicia de Lima

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 26 de Octubre del 2023



Firma
Digital

Firmado digitalmente por CASTILLO
CHAPORIAN Azucena Leibel PAU
20546303991 soft
Cargo: Coordinador De Secretaría
General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.10.2023 12:07:39 -05:00

PROVEIDO N° 002477-2023-SG-CSJLI-PJ

Referencia : EXPEDIENTE 042011-2023-TD-LIM
HOJA DE ENVIO 020591-2023-SG-CSJLI (24OCT2023)

DADO CUENTA la solicitud presentada por el ciudadano **LUIS ENRIQUE LA SERNA ALVAREZ**, al amparo de la Ley N° 27806 "Transparencia y Acceso a la Información Pública" y conforme a la designación del suscrito como responsable de la atención de solicitudes de información y Transparencia de conformidad a la Resolución Administrativa N° 14-2017-P-CSJLI/PJ; y
CONSIDERANDO:

El recurrente solicita lo siguiente:

"Solicito se me brinde la siguiente información; esto es, cuántos servidores se encuentran laborando bajo el régimen CAS Y 728, especificando nombres y apellidos, así como los cargos nominales que ocupan cada uno, actualizado a septiembre del presente año, y cuantos son los sueldo que perciben los servidores CAS de acuerdo a sus plazas, valga decir, asistente judicial, secretario judicial, entre otras plazas, a fin de poder comparar los sueldos de las plazas CAS con los 728"

En tal sentido:

SOLICITASE a la Coordinación de Recursos Humanos cumpla con remitir a esta Secretaría la información solicitada en el párrafo precedente en el más breve plazo posible o informe lo pertinente de ser el caso. -

ACC/psr





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima
Secretaría General de la Corte Superior de Justicia de Lima

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 02 de Noviembre del 2023

PROVEIDO N° 002555-2023-SG-CSJLI-PJ



Firmado digitalmente por CASTILLO
CHAPONAN Azucena Lesbet FAU
20548303951 soft
Cargo: Coordinador De Secretaría
General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.11.2023 13:51:24 -05:00

Referencia : EXPEDIENTE 042011-2023-TD-LIM
HOJA DE ENVIO 000126-2023-LT-SG-CSJLI (31OCT2023)

DADO CUENTA, el Oficio N° 002109-2023-CRH-UAF-GAD-CSJLI-PJ, cursado por la Jefa del Área de Coordinación de Recursos Humano; en atención al Proveído N° 2477-2023-SG-CSJLI-PJ, respecto a la solicitud efectuada por el ciudadano **LUIS ENRIQUE LA SERNA ALVAREZ**, al amparo del TUO de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Decreto Supremo N.° 043-2003-PCM); y **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Que, el recurrente peticiona lo siguiente:

"Con motivo del trabajo de investigación que vengo realizando para obtener el título de abogados, solicito se me brinde la siguiente información: esto es, cuántos servidores se encuentran laborando bajo el régimen CAS y 728, especificando nombres y apellido así como los cargos nominales que ocupan cada uno, actualizado a setiembre del presente año, y cuantos son los sueldos que perciben los servidores CAS de acuerdo a sus plazas, valga decir, asistente judicial, secretario judicial, entre otras plazas, a fin de poder comparar los sueldos de las plazas CAS con los 728."

Teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Supremo N° 072-2003-PCM se derivó la presente solicitud hacia el Área que posee la información a través del Proveído N° 2477-2023-SG-CSJLI-PJ.

SEGUNDO: Que, en mérito de ello, la Jefa del Área de Coordinación de Recursos Humano -mediante oficio que se da cuenta remite la información solicitada.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima
Secretaría General de la Corte Superior de Justicia de Lima

Y siendo que el contenido de la documentación anexada no se encuentra considerado dentro de las excepciones establecidas por la norma vigente, correspondería entregar el mismo al solicitante;

TERCERO: Que asimismo, el inciso 5) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, establece que toda persona tiene derecho a solicitar la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, con el costo que suponga el pedido, en concordancia con el artículo 13° del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por el D.S. N° 072-2003-PCM, donde también se estipula que la liquidación del costo de reproducción que contiene la información requerida, estará a disposición del solicitante a partir del sexto día de presentada la solicitud. El solicitante deberá acercarse a la Entidad y cancelar este monto, a efectos que la entidad efectúe la reproducción correspondiente y pueda poner a su disposición la información dentro del plazo establecido por la Ley;

CUARTO: Sin embargo, el artículo 12° del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (D.S. N° 072-2003-PCM), estipula que la solicitud de información podrá responderse vía correo electrónico cuando la naturaleza de la información solicitada y la capacidad de la Entidad así lo permitan. En este caso, no se generará costo alguno al solicitante.

Sobre el particular, siendo que el recurrente solicita que la forma de entrega sea a través del correo electrónico que se consigna y en formato PDF, por ello, no corresponde efectuar la liquidación del costo de reproducción.

Por consiguiente:

SE DISPONE: ENTREGAR la información alcanzada la Jefa del Área de Coordinación de Recursos Humano -mediante Oficio N° 002109-2023-CRH-UAF-GAD-CSJLI-PJ - al ciudadano **LUIS ENRIQUE LA SERNA ALVAREZ**.

Notificándose a través del correo electrónico consignado.

ACC/psn



ANEXO G.**Relación de Servidores Públicos bajo el Régimen CAS**

Para que pueda acceder a la lista de Servidores Públicos bajo el régimen CAS de la Corte Superior de Justicia de Lima, sírvase ingresar en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/file/d/1BAT0OSxtoFbh0zy2DR0_eotzP6irb60F/view?usp=drive_lin

[k](#)

ANEXO H.

Relación de Servidores Públicos bajo el Régimen 728

Para que pueda acceder a la lista de Servidores Públicos bajo el régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Lima, sírvase ingresar en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/file/d/1HedNSXYRkWnQ2R6kp_yJu8Iixe67UPov/view?usp=drive

[link](#)

ANEXO I.

Decreto Supremo N° 404-2019-EF (Escala Remunerativa)

26

NORMAS LEGALES

Domingo 29 de diciembre de 2019 / El Peruano

a arbitraje, la Comisión Negociadora debe emitir un informe al Consejo Directivo justificando la razón de dicho sometimiento y presentando una propuesta final a ser sometida al arbitraje, previo análisis del resultado que en dicho proceso se puede obtener, evaluando el riesgo de que los trabajadores se declaren en huelga. Para que proceda el sometimiento a arbitraje y la propuesta final, éstos deben ser aprobados por el Consejo Directivo de la entidad.

3.7 Concluida la negociación colectiva, cualquiera fuera el resultado, la Comisión Negociadora debe sustentar y justificar a través de un informe escrito el cumplimiento de los parámetros y de la estrategia general de negociación definidos por la entidad, así como del marco legal vigente. Dicho informe debe ser presentado a la autoridad de la entidad que los designó, quien a su vez debe remitir una copia al FONAFE, para su conocimiento.

3.8 El incumplimiento por parte de los integrantes de la Comisión Negociadora que tengan vínculo laboral con la entidad, de las disposiciones aprobadas por la presente norma, o de actuar fuera del marco de los poderes otorgados, de manera negligente o de mala fe, debe ser drásticamente sancionado por la entidad. Atendiendo a la gravedad de la falta en el caso en concreto, la entidad puede imponer sanciones de amonestación, suspensión o despido, de concurrir, en este último caso, una falta grave regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Lo contenido en las presentes disposiciones, debe contemplarse en el documento por el que se designe a la Comisión Negociadora.

3.9 El Gerente General, bajo responsabilidad, deberá evaluar el informe elaborado por la Comisión Negociadora con los resultados de la negociación colectiva al que se refiere el numeral 3.7, determinando el cumplimiento o no de los parámetros y estrategia general de negociación definidos por la entidad, así como del marco legal vigente. El resultado de dicha evaluación, así como las medidas adoptadas en cumplimiento de las presentes disposiciones, deben ser puestos en conocimiento tanto del Consejo Directivo de la entidad como del FONAFE, dentro de los quince (15) días calendario siguientes de culminada la referida negociación colectiva.

Artículo 4. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

MARÍA ANTONIETA ALVA LUPERDI
Ministra de Economía y Finanzas

1841327-10

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Centésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar un estudio de los ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, a fin de determinar una escala de ingreso que sea acorde con los ingresos de los

trabajadores de las entidades del sistema de justicia, para dicho efecto exonera al Poder Judicial del artículo 6 de la Ley N° 30879; y dispone que todos los ingresos del citado personal del Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, se consolidan en un único monto; para tal efecto, el cuarenta por ciento (40%) del monto consolidado queda afecto a cargas sociales y es de naturaleza pensionable;

Que, el inciso 4 del numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, establece que, los ingresos de personal, escalas de ingresos y los reajustes que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector, previa opinión técnica favorable de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y de la Dirección General de Presupuesto Público, autorizado por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central;

Que, en el marco de lo antes indicado, el Ministerio de Economía y Finanzas recomienda la aprobación de una nueva escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; concordante con la propuesta remitida por el Poder Judicial mediante Oficio N° 10823-2019-P-PJ;

Que, por tanto, resulta necesario aprobar la Escala de ingresos aplicable al personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728;

De conformidad con lo dispuesto en la Centésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, y el inciso 4 del numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación de la Escala de Ingresos

Apruébase la nueva Escala de Ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Pliego 004: Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, de acuerdo al Anexo que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Aplicación de la Escala de Ingresos

2.1 En ningún caso, el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, puede percibir montos superiores al establecido en la nueva escala de ingresos aprobada en el artículo precedente, siendo el 40% afecto a cargas sociales y de naturaleza pensionable.

2.2 El Poder Judicial sólo reconoce al personal jurisdiccional y administrativo sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, la nueva escala de ingresos mensual, una (1) gratificación por Fiestas Patrias, una (1) gratificación por Navidad y la bonificación por escolaridad.

2.3 La máxima autoridad administrativa del Poder Judicial verifica el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, bajo responsabilidad.

Artículo 3.- Prohibición

Prohíbese la percepción por parte del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, bajo responsabilidad, de cualquier otro ingreso, bonificación, asignación, incentivo, compensación económica y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento, en forma adicional al monto establecido en la presente Escala de Ingresos, con excepción de la Compensación por Tiempo de Servicios y la Asignación Familiar de corresponder.

Artículo 4.- Registro en el Aplicativo Informático

Para el otorgamiento de la Escala de Ingresos establecida en el artículo 1 del presente Decreto Supremo, el personal jurisdiccional y administrativo del Poder

Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, debe estar registrado en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 5.- Financiamiento

La Escala de Ingresos aprobada mediante el artículo 1 del presente Decreto Supremo, se financia con cargo al presupuesto institucional del Pliego 004: Poder Judicial, en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 6.- Publicación

El Decreto Supremo y su Anexo son publicados en el Diario Oficial El Peruano y en los portales institucionales del Poder Judicial (www.pj.gob.pe), y del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe).

Artículo 7.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

MARÍA ANTONIETA ALVA LUPERDI
Ministra de Economía y Finanzas

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
DIRECTIVO	
DIRECTIVO 3	
GERENTE GENERAL	15 600,00
DIRECTIVO 2	
DIRECTOR C.I.J.	13 200,00
GERENTE	13 200,00
JEFE DE GABINETE	13 200,00
JEFE DE OFICINA	13 200,00
PROCURADOR	13 200,00
SECRETARIO GENERAL	13 200,00
DIRECTIVO 1	
JEFE DE UNIDAD	10 200,00
JEFE NACIONAL DE RENAJU	10 200,00
SUB GERENTE	10 200,00
ADMINISTRADOR DE SEDE	10 200,00
PROFESIONAL	
PROFESIONAL 3	
ASESOR I	7 800,00
ASESOR LEGAL DE CONSEJEROS	7 800,00
SECRETARIO COORDINADOR	7 800,00
ADMINISTRADOR MODULO DEL NCPP	7 800,00
COORDINADOR I	7 800,00
PROCURADOR ADJUNTO PUBLICO	7 800,00
RELATOR DE SALA SUPREMA	7 800,00
SECRETARIO DE SALA SUPREMA	7 800,00
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
SUBADMINISTRADOR	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

1841327-11

Modifican el Reglamento de la Ley N° 30309, Ley que promueve la investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica

DECRETO SUPREMO
N° 405-2019-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30309, Ley que promueve la investigación científica, desarrollo tecnológico e

ANEXO J.

Decreto Supremo N° 112-2023-EF (Nueva Escala Remunerativa)

6

NORMAS LEGALES

Martes 6 de junio de 2023 /  El PeruanoDESARROLLO E
INCLUSIÓN SOCIAL**Designan Coordinador de la Coordinación de Abastecimiento y Servicios Generales de la Unidad de Administración del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma****RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA
N° D000341-2023-MIDIS/PNAEQW-DE**

Santiago de Surco, 5 de junio de 2023

VISTOS:

El Memorando N° D001515-2023-MIDIS/PNAEQW-URH de la Unidad de Recursos Humanos y el Informe N° D000503-2023-MIDIS/PNAEQW-UAJ de la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma;

CONSIDERANDO:

Que, se encuentra vacante el cargo de confianza de Coordinador/a de la Coordinación de Abastecimiento y Servicios Generales de la Unidad de Administración del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma;

Que, se ha visto por conveniente designar al profesional que desempeñará el mencionado cargo;

Que, a través de los documentos de vistos, la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad de Asesoría Jurídica, opinan que resulta viable legalmente designar al profesional que se desempeñará como Coordinador de la Coordinación de Abastecimiento y Servicios Generales de la Unidad de Administración del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones establecidas en el Decreto Supremo N° 008-2012-MIDIS, y sus modificatorias, la Resolución Ministerial N° 283-2017-MIDIS, y la Resolución Ministerial N° 073-2023-MIDIS;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- DESIGNAR a partir del 7 de junio de 2023 al señor JOHAN ARIANO CANO PINTO en el cargo de confianza de Coordinador de la Coordinación de Abastecimiento y Servicios Generales de la Unidad de Administración del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Coordinación de Gestión Documentaria y Atención al Ciudadano, la notificación de la presente Resolución a las Unidades Territoriales, las Unidades de Asesoramiento, Apoyo y Técnicas del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, a través de medios electrónicos.

Artículo 3.- DISPONER que la Unidad de Comunicación e Imagen efectúe la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma (www.gob.pe/qaliwarma) y su respectiva difusión.

Regístrase, notifíquese y publíquese.

NANCY NERIDA AUCAHUASI DONGO
Directora Ejecutiva
Programa Nacional de Alimentación Escolar
Qali Warma

2184430-1

ECONOMÍA Y FINANZAS

Decreto Supremo que aprueba una nueva escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y autoriza Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 a favor del Poder Judicial**DECRETO SUPREMO
N° 112-2023-EF**

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, durante el Año Fiscal 2023, a realizar un estudio de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, con el fin de determinar una escala de ingresos, acorde con los ingresos de los trabajadores de las entidades del sistema de justicia; asimismo, dispone que la nueva escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial se aprueba mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Presidente del Poder Judicial; para ello, se exonera al Poder Judicial de lo establecido en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 31638; y, se establece que el cuarenta por ciento (40%) del monto de la escala de ingresos queda afecto a cargas sociales y es de naturaleza pensionable;

Que, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas ha elaborado el estudio de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en aplicación de la citada Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023;

Que, a través de los Oficios N° 000275-2023-P-PJ y N° 000280-2023-P-PJ, el Poder Judicial solicita al Ministerio de Economía y Finanzas la aprobación de la nueva Escala Remunerativa a favor de los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, en el marco de la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; asimismo, solicita una Transferencia de Partidas, en el presente Año Fiscal, con cargo a la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, para financiar el incremento de la escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 para el período junio a diciembre de 2023; adjuntando, para dicho efecto, los Informes N° 000209-2023-SPP-GP-GG-PJ y N° 000214-2023-SPP-GP-GG-PJ de la Subgerencia de Planes y Presupuesto del Poder Judicial, con los respectivos sustentos;

Que, mediante Memorando N° 0676-2023-EF/53.04, que adjunta el Informe N° 1207-2023-EF/53.04, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas señala que el costo diferencial estimado de implementación de la nueva escala de ingresos para el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, por el período de junio a diciembre de 2023, asciende a la suma de S/ 134 246 179,00 (CIENTO TREINTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE Y 00/100 SOLES);

Que, los artículos 53 y 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional

de Presupuesto Público, establecen que las Leyes de Presupuesto del Sector Público consideran una Reserva de Contingencia que constituye un crédito presupuestario global dentro del Ministerio de Economía y Finanzas, destinada a financiar los gastos que por su naturaleza y coyuntura no pueden ser previstos en los presupuestos de los pliegos, disponiendo que las transferencias o habilitaciones que se efectúen con cargo a la Reserva de Contingencia se autorizan mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas;

Que, en consecuencia, resulta necesario aprobar la nueva escala de ingresos para el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; así como autorizar una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, hasta por la suma total de S/ 134 246 179,00 (CIENTO TREINTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE Y 00/100 SOLES) a favor del Poder Judicial, destinada a financiar el incremento de la escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, con cargo a la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas;

De conformidad con lo dispuesto en la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; y, en los artículos 53 y 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación de la nueva escala de ingresos

Aprobar la nueva escala de ingresos para el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en el marco de la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, conforme al siguiente detalle:

CATEGORÍA	ESCALA DE INGRESOS S/
Directivo	
Directivo 3	15 600,00
Directivo 2	14 190,00
Directivo 1	11 110,00
Profesional	
Profesional 3	8 721,00
Profesional 2	6 931,00
Profesional 1	5 670,00
Técnico	
Técnico 3	4 710,00
Técnico 2	4 210,00
Técnico 1	3 840,00
Auxiliar	
Auxiliar 1	3 590,00

Artículo 2.- Aplicación de la escala de ingresos

2.1 En ningún caso, el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 puede percibir un monto superior a lo establecido en la escala de ingresos aprobada en el artículo precedente, siendo que el cuarenta por ciento (40%) del monto de la escala de ingresos se encuentra afecto a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.

2.2 El Poder Judicial solo reconoce al personal jurisdiccional y administrativo sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 la nueva escala de ingresos mensual aprobada, una (1) gratificación por Fiestas Patrias, una (1) gratificación por Navidad y la bonificación por escolaridad.

2.3 La máxima autoridad administrativa del Poder Judicial verifica el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, bajo responsabilidad.

Artículo 3.- Prohibición

Se prohíbe la percepción, por parte del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, bajo responsabilidad, de cualquier otro ingreso, bonificación, asignación, incentivo, compensación económica y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento, en forma adicional al monto establecido en la escala de ingresos aprobada en el artículo 1 del presente Decreto Supremo, con excepción de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la Asignación Familiar, de corresponder.

Artículo 4.- Registro en el Aplicativo Informático

La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas procede, de oficio, a la actualización del monto de los ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, establecido en la escala de ingresos aprobada en el artículo 1 del presente Decreto Supremo, en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.

Artículo 5.- Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023

Autorizar una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, hasta por la suma de S/ 134 246 179,00 (CIENTO TREINTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE Y 00/100 SOLES), a favor del Poder Judicial, para financiar el incremento de la escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, aprobada en el marco de la Nonagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, por el periodo de junio a diciembre de 2023, con cargo a la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo al siguiente detalle:

DE LA: **En Soles**

SECCION PRIMERA Gobierno Central
 PLIEGO 009 : M. de Economía y Finanzas
 UNIDAD EJECUTORA 001 : Administración General
 CATEGORIA PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones Presupuestarias que No Resultan en Productos
 PRODUCTO 3999999 : Sin Producto
 ACTIVIDAD 5000415 : Administración del Proceso Presupuestario del Sector Público
 FUENTE DE FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE
 2.0 Reserva de Contingencia 134 246 179,00
TOTAL EGRESOS 134 246 179,00
 =====

A LA: **En Soles**

SECCION PRIMERA Gobierno Central
 PLIEGO 004 : Poder Judicial
 FUENTE DE FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE
 2.1 PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES 134 246 179,00
TOTAL EGRESOS 134 246 179,00
 =====

Artículo 6.- Procedimiento para la Aprobación Institucional

6.1 El Titular del pliego habilitado en la Transferencia de Partidas aprueba, mediante resolución, la desagregación de los recursos autorizados en el artículo 5 del presente

Decreto Supremo, a nivel programático, dentro de los cinco (05) días calendario de la vigencia del presente dispositivo legal. Copia de la resolución se remite dentro de los cinco (05) días calendario de aprobada a los organismos señalados en el numeral 31.4 del artículo 31 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

6.2 La Oficina de Presupuesto, o la que haga sus veces en el pliego involucrado, solicita a la Dirección General de Presupuesto Público las codificaciones que se requieran como consecuencia de la incorporación de nuevas Partidas de Ingresos, Finalidades y Unidades de Medida.

6.3 La Oficina de Presupuesto, o la que haga sus veces en el pliego involucrado, instruye a las Unidades Ejecutoras para que elaboren las correspondientes "Notas de Modificación Presupuestaria" que se requieran, como consecuencia de lo dispuesto en esta norma.

Artículo 7.- Limitación al uso de los recursos

Los recursos de la Transferencia de Partidas a que hace referencia el artículo 5 del presente Decreto Supremo no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos.

Artículo 8.- Publicación

El presente Decreto Supremo se publica en las sedes digitales del Poder Judicial (www.pj.gob.pe) y del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef) el mismo día de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 9. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogatoria

A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, queda derogado el Decreto Supremo N° 404-2019-EF, Decreto Supremo que aprueba la Escala de ingresos para el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cinco días del mes de junio del año dos mil veintitrés.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

ALEX ALONSO CONTRERAS MIRANDA
Ministro de Economía y Finanzas

2184455-1

Resolución Ministerial que aprueba las adendas a los Convenios de Traspaso de Recursos, a ser suscritas entre el Ministerio de Economía y Finanzas y el Gobierno Regional de Apurímac, así como diversos gobiernos locales

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 205-2023-EF/52

Lima, 5 de junio del 2023

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decretos Supremos N° 286-2012-EF, N° 331-2014-EF y N° 361-2014-EF, se aprobaron, entre otros, las operaciones de endeudamiento interno entre el Ministerio de Economía y Finanzas y el Banco de la Nación hasta por las sumas de S/ 149 385 079,15 (CIENTO CUARENTA Y NUEVE MILLONES TRESCIENTOS

OCHENTA Y CINCO MIL SETENTA Y NUEVE Y 15/100 SOLES), S/ 29 348 369,00 (VEINTINUEVE MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 00/100 SOLES) y S/ 66 148 157,00 (SESENTA Y SEIS MILLONES CIENTO CUARENTA Y OCHO MIL CIENTO CINCUENTA Y SIETE Y 00/100 SOLES), destinadas a financiar proyectos de inversión a cargo del Gobierno Regional de Apurímac, la Municipalidad Provincial de Chincheros y la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, respectivamente;

Que, mediante la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 021-2020, Decreto de Urgencia que establece el modelo de ejecución de inversiones públicas a través de proyectos especiales de inversión pública y dicta otras disposiciones; se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General del Tesoro Público, a otorgar una facilidad financiera hasta por la suma de S/ 500 000 000,00 (QUINIENTOS MILLONES Y 00/100 SOLES) a favor de los gobiernos regionales y gobiernos locales que, en el marco de la Ley N° 27506, Ley de Canon, aún no reciben ingresos por concepto de canon minero derivado de las unidades mineras que, a la fecha de entrada en vigencia de la citada Disposición Complementaria Final, están en operación comercial;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 097-2021-EF, se aprueba la Operación de Endeudamiento Interno mediante la emisión de Bonos Soberanos prevista en la Ley N° 31086, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2021, hasta por la suma de S/ 16 534 000,00 (DIECISEIS MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL Y 00/100 SOLES), destinada a financiar proyectos de inversión pública a cargo, entre otros gobiernos locales, de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de los Decretos Supremos N° 286-2012-EF, N° 331-2014-EF y N° 361-2014-EF, así como el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 097-2021-EF, establecen que el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General del Tesoro Público, traspasará al Gobierno Regional de Apurímac, a la Municipalidad Provincial de Chincheros, a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas y a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, entre otros, los recursos de las operaciones de endeudamiento interno celebradas, mediante un Convenio de Traspaso de Recursos, a ser suscrito por dichas entidades y el Ministerio de Economía y Finanzas, el mismo que será aprobado mediante Resolución Ministerial;

Que, el artículo 7 de los Decretos Supremos N° 286-2012-EF, N° 331-2014-EF y N° 361-2014-EF, así como el artículo 6 del Decreto Supremo N° 097-2021-EF, establecen que el servicio de amortización, intereses, comisiones y demás gastos que ocasionen las operaciones de endeudamiento antes mencionadas, serán atendidos por el Ministerio de Economía y Finanzas con cargo a los recursos presupuestarios asignados al pago del servicio de la deuda pública;

Que, mediante las Resoluciones Ministeriales N° 141-2013-EF/52, N° 117-2015-EF/52, N° 182-2015-EF/52 y N° 161-2021-EF/52, se aprobaron los Convenios de Traspaso de Recursos a ser suscritos entre el Ministerio de Economía y Finanzas y, entre otros, el Gobierno Regional de Apurímac, la Municipalidad Provincial de Chincheros, la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, así como la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, respectivamente; los mismos que establecieron los términos y condiciones referidos al reembolso de las citadas operaciones de endeudamiento interno;

Que, la Cláusula Octava de los citados Convenios de Traspaso de Recursos, establece que cualquier modificación de los términos del convenio, será efectuada mediante acuerdo escrito entre las partes;

Que, el Gobierno Regional de Apurímac, la Municipalidad Provincial de Chincheros, la Municipalidad Provincial de Andahuaylas y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, han sustentado, documentadamente, no contar con la capacidad económica para atender oportunamente el servicio de la deuda contraída con cargo a los ingresos por concepto de canon, sobre canon y regalías mineras y participaciones durante los años

ANEXO K.**Convocatorias CAS del Poder Judicial**

Para que pueda acceder a las Convocatorias CAS de la Corte Superior de Justicia de Lima,
sírvese ingresar en los siguientes enlaces:

Convocatoria CAS N° 001-2018-UE-LIMA:

[https://drive.google.com/file/d/1O4rSsqhYwNAuTB6hgP-
sg1PyDUFFSLLY/view?usp=drive_link](https://drive.google.com/file/d/1O4rSsqhYwNAuTB6hgP-
sg1PyDUFFSLLY/view?usp=drive_link)

Convocatoria CAS N° 005-2015-UE-LIMA:

[https://drive.google.com/file/d/1qnjGRnctjKBRoHaiKTKVxNd4CHKrt8fH/view?usp=drive
link](https://drive.google.com/file/d/1qnjGRnctjKBRoHaiKTKVxNd4CHKrt8fH/view?usp=drive
link)

Convocatoria CAS N° 001-2020-UE-LIMA:

[https://drive.google.com/file/d/1ffImDEgCu6ZUWoVLhosO7p5DhMuoZPzp/view?usp=driv
e_link](https://drive.google.com/file/d/1ffImDEgCu6ZUWoVLhosO7p5DhMuoZPzp/view?usp=driv
e_link)

Convocatoria CAS N° 010-2022-UE-LIMA:

[https://drive.google.com/file/d/1oZaQHp8OmZnnYR_RyVTx4jJEHOH6ymlQ/view?usp=dri
ve_link](https://drive.google.com/file/d/1oZaQHp8OmZnnYR_RyVTx4jJEHOH6ymlQ/view?usp=dri
ve_link)

Convocatoria CAS N° 037-2023-UE-LIMA:

[https://drive.google.com/file/d/1zoc_z7kSqqEDtUyo7achXWc7cd7B1kHA/view?usp=drive
link](https://drive.google.com/file/d/1zoc_z7kSqqEDtUyo7achXWc7cd7B1kHA/view?usp=drive
link)

