

Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
SULLANA - Sistema de
Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE PRINCIPAL -
CA.TANGARARA MZ.V LOTE 1A
URB.VILLA PERU-CA.
Secretario: AGURTO HIBSES Angie
Aneika FAU 20139984216 soft
Fecha: 13/02/2024 20:43:25, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL: D. Judicial: SULLANA /
SULLANA, FIRMA DIGITAL

JUZGADO CIVIL TRANSITORIO - SEDE PRINCIPAL

EXPEDIENTE : 00830-2023-0-3101-JR-LA-01
MATERIA : ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA
JUEZ : CASTRO CARRASCO VICTOR DANIEL
ESPECIALISTA : LORO RUIZ KATHERINE MERCY
DEMANDADO : PROCURADOR PUBLICO A CARGO DE LOS ASUNTOS
JUDICIALES DEL MINISTERIO DE JUSTICIA,
DIRECCION GENERAL DE LA DEFENSA PUBLICA DEL
MINISTERIO DE JUSTICIA,
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS,
DEMANDANTE : YAÑEZ CASTILLO, LUIS FERNANDO

RESOLUCIÓN NRO. CINCO(05)
Sullana, 12 de febrero de 2024.-

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. Mediante escrito de fecha 12 de junio de 2023, de folios 40 a 57, el Sr. Luis Fernando Yáñez Castillo, interpone demanda contenciosa administrativa, contra la Dirección General de la Defensa Pública del Ministerio de Justicia y contra el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, representado por su Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales, y cuyo petitorio principal consiste en la nulidad de la Resolución de Secretaria General N° 0041-2023-JUS de fecha 20 de abril de 2023 y la Nulidad de la Carta N° 235-2023-JUS-OGRRHH de fecha 22 de marzo del 2023, que desestimó su pedido de nivelación; y en consecuencia, como pretensión accesorias, se ordene a la entidad demandada disponer la nivelación de remuneración mensual del recurrente, conforme a la remuneración de su homóloga Karla Milagros Rujel León, quien se desempeña en el mismo cargo de defensor público, cumpliendo las mismas funciones y el mismo horario de trabajo, con la diferencia en la remuneración percibida; asimismo, se le reconozca el reintegro de remuneraciones desde el mes de diciembre de 2018, una vez admitida la nivelación; más el pago de intereses legales.

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

2. Mediante **Resolución N° 01**, de fecha 26 de julio de 2023, se admite a trámite la demanda por la vía del proceso ordinario, confiriéndole traslado de la misma a la demandada por el plazo de ley respectivo, bajo apercibimiento de declararse su rebeldía; requiriéndose además a la demandada remite copias certificadas del expediente administrativo que dio origen a la litis, y al demandante que remita su informe escalafonario.
3. Con fecha 16 de agosto de 2023, el Procurador Público del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, contesta la demanda. Es así que mediante Resolución N° 02, de fecha 04 de setiembre del 2023, se tiene por contestada la demanda, se declara saneado el proceso, se fijan los puntos controvertidos y se admiten medios de prueba, prescindiendo además de la audiencia de pruebas, y se ordena finalmente que pasen los autos a despacho para sentenciar.
4. Mediante escrito de fecha 28 de agosto de 2023, se remite el expediente administrativo que originó la presente litis.
5. Mediante Resolución N° 03, del 25 de setiembre de 2023, se agrega a los autos el memorando 1158-2023-JUS/OGRRHH
6. Por resolución N° 04, de fecha 18 de enero de 2024, se ordena que ingresen los autos a despacho para emitir sentencia.

II. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE

1. Que, el recurrente con fecha 16 de marzo del 2023 presentó a través de la mesa de partes virtual del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, vía administrativa una solicitud sobre Nivelación de Remuneración, Reintegro de Remuneraciones, más los intereses legales, habiéndose pronunciado la Entidad mediante CARTA N°235-2023-JUS- OGRRHH, de fecha 22 de marzo del 2023 a través de la Oficina General de Recursos Humanos a cargo: RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE, dando respuesta a mi solicitud indicando que no resulta viable atender mi pedido de nivelación, motivo



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

por el cual se desestima mi solicitud en todos sus extremos, por lo que procedí a interponer recurso de apelación el 31 de marzo del 2023 contra la Carta N°235-2023. Y con fecha 20 de abril se me remitió un Oficio N°1219-2023-JUS/SG emitido por la Secretaria General a cargo de Fiorella M. Gotelli Meléndez, adjuntando la Resolución de Secretaría General N°0041-2023-JUS, la cual declara infundado e improcedente en sus extremos solicitados, y siendo resuelto en segunda instancia presente un documento con fecha 09 de mayo del 2023 DANDO POR AGOTADA LA VIA ADMINISTRATIVA; sin perjuicio de ello, pese a tener pleno conocimiento que cuando los trabajadores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios formulen reclamaciones relacionadas con la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración se encuentran exonerados de agotar la vía administrativa (último párrafo del cuarto considerando de la Casación laboral 17821-2019 Moquegua). Sin embargo, se optó en hacerlo con la finalidad de evitar cualquier tipo de cuestionamiento o excepciones así como también posibles dilaciones por parte de la Entidad demandada. En ese sentido señor (a) Juez es que procedí a interponer la presente demanda contenciosa administrativa en busca de tutela Jurisdiccional efectiva y solicitando que el Juez: DECLARE LA NULIDAD DE LA RESOLUCION DE SECRETARIA GENERAL N°0041-2023-JUS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DE FECHA 20 de abril del 2023 y se me reconozca mis pretensiones: "Nivelación de Remuneración, Reintegro de Remuneraciones, más los Intereses Legales" (Anexo: 4.9,4.10,4.11, 4.12, 4.13, 4.14)}

2. El recurrente ingresó a laborar a la Entidad demandada mediante Contrato Administrativo de Servicios N° 20091157 a partir del 01 de abril de 2009, como Abogado de la Defensoría de Oficio y Servicios Jurídicos Populares, ahora llamada Defensa Pública y Acceso a la Justicia, cumpliendo con las funciones detalladas en la Convocatoria N° 035- 2009-MINJUS. Dicho contrato fue prorrogado con la adenda al Contrato Administrativo de Servicios N° 20091157-001 al 034, hasta el 31 de mayo de 2015 y con Contrato

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

Administrativo de Servicios N° 20150919 a partir del 01 de junio de 2015, se me contrata para que preste servicios como Defensor Público de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Sullana, cumpliendo las funciones detalladas en la Convocatoria N° 274- 2015-MINJUS. Dicho contrato fue prorrogado con la adenda al Contrato Administrativo de Servicios N° 20150919- 001al 023, hasta el 31 de marzo de 2021, conforme es de verse del informe escalafonario N°091-2023- 0GRRHH-OGEC, teniendo un récord laboral 14. años, 02 meses y 0 días al 01/06/ 2023.

Es de precisar que mi remuneración mensual hasta el mes de diciembre del 2022 era de S/5,000.00 (CINCO MIL SOLES), según boletas de pago anexados a la presente demanda como medios probatorios y para el presente año 2023 es de S/5,064.19 conforme lo acredito con la boleta de pago del mes de abril del 2023, existiendo una desigualdad o discriminación con mi compañera de trabajo la Defensora Pública KARLA MILAGROS RUJEL LEON quién ingresó a laborar desde el 03 de diciembre del 2018 posterior a mi ingreso. Conforme se puede apreciar el récord laboral, según detalle del cuadro comparativo siguiente: (Anexo 4.2, 4.3, 4.4,4.5)

Relación del Defensor Público y sus respectivas actividades permanentes:

Servidor Público:	LUIS FERNANDO YAÑEZ CASTILLO
Remuneración Total: Año 2022	S/5,000.00



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

Remuneración Total: Año 2023	S/5,064.19
Cargo Desempeñado:	Defensor Público
Fecha de Inicio de Contrato	01 de junio del 2015
Modalidad de Contrato	CAS Indeterminado
Área a la que pertenece	Dirección Distrital Sullana

Relación del Defensor Público (Homologo) y sus respectivas actividades permanentes:

Servidor Público:	KARLA MILAGROS RUJEL LEON
Remuneración Total: Año 2022	S/7,000.00
Remuneración Total: Año 2023	S/ 7,064.19
Cargo Desempeñado:	Defensor Público
Fecha de Inicio de Contrato:	03 de diciembre del 2018 Actualidad.
Modalidad de Contrato	CAS -Indeterminado



Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

Área a la que pertenece	Dirección Distrital Sullana
-------------------------	-----------------------------

3. Es evidente que existe una desigualdad en la remuneración mensual de mi compañera de labores defensora pública KARLA MILAGROS RUJEL LEON quién percibía una remuneración de S/7,000.00 (SIETE MIL SOLES) hasta diciembre del año 2022 y a partir de este año 2023 percibe la suma de S/.7,064.19 y del recurrente quién percibía una remuneración de S/ 5,000.00 (CINCO MIL SOLES) hasta diciembre del año 2022 y actualmente percibo la suma de S/.5064.19, siendo que ambos desempeñamos similares funciones, tales como: Participar en las diligencias y audiencias programadas por el órgano jurisdiccional y/ u otras dependencias relacionadas con el sistema de justicia penal o a solicitud de la Dirección Distrital, las mismas que podrían realizarse los días sábados, domingos o feriados, Brindar servicio de absolución de consultas legales gratuitas, Efectuar la organización administrativa del Despacho Defensorial, Participar de las campañas de difusión del servicio de Defensa Pública cuando éstas se implementen para la difusión de las actividades propias de este servicio, Efectuar el ingreso de la información de los casos asignados a los sistemas informáticos con los que cuente la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, Las demás funciones que le asigne la Dirección General, Dirección de Defensa penal, Dirección Distrital, Coordinación Distrital y/ o Responsable de sede de acuerdo a la misión del puesto. Así mismo el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en su artículo 54 Capítulo VIII establece los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones además en su Artículo 64. Establecen todos los derechos y beneficios que contempla su correspondiente régimen laboral.

Sin perjuicio de lo antes señalado señor (a) Juez, debo señalar que el Gobierno dispuso para el presente año

Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

fiscal 2023 un incremento remunerativo de S/.64.19 para los trabajadores del sector público, el mismo que se ha visto reflejado en las planillas de pago del recurrente, así como también de mi homologa KARLA MILAGROS RUJEL LEON, quedando subsistente mi nivelación de Cinco Mil Soles a Siete Mil Soles aunado a ello tal incremento efectuado en el presente año. "Este gasto está dentro de la Ley y de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023. Estas mejoras salariales beneficiarán a casi medio millón de personas que trabajan para el Estado. Los aumentos van desde 51.11 a 64.19 soles mensuales, de acuerdo al régimen al que pertenecen". 64.19 soles - Decreto legislativo 1057 (Ley que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS).(Anexo 4.6, 4.7,4.8).

4. Así mismo, debo señalar que mi persona a igual que mi homóloga estamos sujetos a un mismo horario de trabajo: conforme lo establece el reglamento interno de los servidores civiles del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en su "Artículo 18.- Duración de la jornada de trabajo:

18.1. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, según corresponda y de acuerdo a las necesidades y naturaleza de servicio.

18.2. El horario de trabajo de las/los servidores civiles del MINJU S DH, es el siguiente:

Horario de Ingreso	08:00 horas
Horario de Salida	16:30 horas (*)

Artículo 25.- "Jornada ordinaria de trabajo La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

ocho horas semanales, como máximo. En caso de jamadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...)".

5. Se puede comprobar la existencia de una clara desigualdad, a pesar que tenemos la condición de servidores cas a plazo indeterminado según Ley ° 31131, como se demuestra el trato no es igualitario bajo el criterio remunerativo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ya que a nivel nacional existen trabajadores (Defensores Públicos) que desarrollan las mismas labores que el suscrito y que reciben una remuneración mayor que al que ostento (S/7,000.00), así es como se vulnera mi Derecho a la Igualdad, debido a que se me ha pagado hasta la fecha una remuneración de S/5,000.00. La Entidad, es decir el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a través de la oficina u órgano correspondiente, deberá de REINTEGRAR la suma desde el mes de diciembre del año 2018, una vez que se me nivele mi remuneración, para que sea completa, deberá efectuarse el cálculo respectivo de los conceptos. que tienen naturaleza remunerativa como Defensor Público; así mismo se efectuará el cálculo de los INTERESES LEGALES, generados y que me corresponden por el incumplimiento de mi nivelación.

6. Fundamentos razonables señor Juez, si se tiene en consideración con justicia, que el principio de primacía de la realidad señala que: "en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe darse preferencia al primero". Por tal razón conforme fluyen las instrumentales acompañados a la demanda como anexo y en calidad de medios probatorios: las boletas de pago, planilla de pago de los Defensores Públicos a nivel Nacional que perciben S/7,000.00 mensual se puede corroborar

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

que efectivamente la abogada defensora pública KARLA MILAGROS RUJEL LEON (Homóloga) percibe S/2000.00 soles más que el recurrente.

7. Cabe señalar que tanto la ley como la jurisprudencia han establecido proscripción del trato desigual irrazonable o la discriminación. La Constitución Política, en su artículo 1º, inciso 2 consagra el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por cualquier índole; este artículo debe ser concordado con el artículo 26º, inciso 1 del mismo cuerpo normativo, que establece que en la relación laboral se respetan el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.
8. Las normas nacionales y supranacionales consagran a la remuneración como elemento esencial de toda relación de trabajo, encontrándose proscribida la discriminación en la remuneración, en tanto que, se impone el otorgamiento de una remuneración justa y equitativa acorde al trabajo prestado, es decir, se debe resaltar su naturaleza contraprestativa tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo. Por ello, la igualdad de oportunidades como premisa fundamental en el ámbito laboral, obliga a todo empleador ya sea el Estado o un particular, a no generar una diferenciación exenta de razonabilidad y por ende, se torne en arbitraria.
9. Se puede concluir señor(a) Juez de lo manifestado líneas anteriores, que es evidente que se me está dando un trato desigual y discriminatorio sin justificación alguna, frente a trabajadores que se encuentran con el mismo perfil profesional, ostentan el mismo nivel, realizan las mismas funciones para el cargo que actualmente ejerzo, y que además el suscrito cuenta con un elemento diferenciador frente a ellos, esto es con más tiempo de servicio y experiencia laboral en el ejercicio del cargo en la Entidad a comparación de otros compañeros.
10. Sin duda alguna, que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el servicio prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

discriminación, ni objeto de recorte, ni diferenciación, como por ejemplo otorgar a una mayor remuneración que otros por igual trabajo: por lo que ha quedado vedado cualquier acto discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

11. Que, en cuanto al reintegro de remuneraciones devengadas es menester señalar, bajo el principio de irrenunciabilidad de derechos, si del tenor de la demanda y de los medios de prueba ofrecidos (documentales, exhibiciones, pruebas de oficio, etc.) se verifica que al accionante le corresponde montos mayores a los peticionados su demanda, éstos podrán ser otorgados por el Juzgador sin que ello signifique vulneración al principio de congruencia. Téngase en cuenta que con lo mencionado no se solicita el pedido de otro concepto económico, sino el mismo planteado en la demanda (En este caso reintegro de remuneraciones), pero en un monto que puede ser superior en merito a los actuados en el presente proceso, todo esto teniendo en cuenta la facultad del fallo ultra petita que posee el Juez de trabajo en merito al principio de irrenunciabilidad de derechos.

12. Para concluir, a nivel probatorio, que el recurrente tiene plena razón de los derechos reclamados estando plenamente acreditados los argumentos del demandante a través de los medios probatorios consistentes en boletas de pagos; donde se desprende la prueba en que el actor percibía el monto por remuneración mensual la suma de S/5,000.00 hasta diciembre del año 2022, mientras que mi compañera de trabajo KARLA MILAGROS RUJEL LEON percibía la suma de S/7,000.00, habiéndose efectuado un incremento para ambos en este año la suma de S/64.19 soles, y es de aplicación del principio de primacía de la realidad en vista de que ambos somos defensores públicos, por lo que se deberá de nivelar la remuneración al existir una desigualdad remunerativa que no se ajusta en una causal objetiva ni subjetiva. (Anexo 4.6, 4.7, 4.8)



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

13. En efecto, la Constitución Política del Perú señala en su artículo 2.2. el derecho de igualdad, ya la no discriminación. Así mismo, en su artículo 24 establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa, lo que implica que debe estar exenta de desigualdades que no estén justificadas.

III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

1. El demandante es un servidor público con Contrato Administrativo de Servicios - CAS con vínculo a plazo indeterminado, como se puede apreciar solicita al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, **HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES**, en el marco del principio y el derecho fundamental de igual ante la Ley.

2. Al respecto, luego de la revisión del legajo personal del señor Luis Fernando Yañez castillo, actualmente el demandante, se advierte que inició a prestar sus servicios en la entidad bajo el régimen laboral especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) el 01 de junio de 2015, desempeñándose como Defensor Público en el Nuevo Código Procesal Penal para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Sullana, Sede Sullana, al haber resultado ganador de la Convocatoria Pública de CAS N° 274-2015-MINJUS, suscribiendo con la entidad el contrato administrativo de servicios N° 20150919, el mismo que continua vigente a la actualidad.

3. **SOBRE LAS REMUNERACIONES EN EL RÉGIMEN DEL D.L. N° 1057:** En principio, debemos indicar que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en adelante régimen CAS, es un régimen laboral especial de contratación. Ahora bien, en cuanto al monto de la retribución que podría abonarse al personal contratado bajo el régimen CAS, deben tomarse en cuenta las siguientes disposiciones:



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

- 1 inciso a) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, ha establecido que es un derecho del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios "Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida".
 - El artículo 2° del Decreto de Urgencia N° 038-2006, que establece que "Ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y régimen laboral, con excepción del presidente de la República, percibirá ingresos mensuales mayores a seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público, salvo en los meses en que corresponda las gratificaciones o aguinaldos de julio y diciembre."
5. De conformidad con las normas citadas en el numeral precedente, la remuneración de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público. **La entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.**
6. No obstante, es relevante señalar que, si bien no existe una escala remunerativa para los servidores contratados bajo el régimen CAS, corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados en función a criterios como grado de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto.
7. Sin perjuicio de ello, es pertinente señalar que **desde el ejercicio fiscal 2006, las respectivas Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, en virtud de la cual se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (INDEPENDIENTEMENTE DE LA DENOMINACIÓN, NATURALEZA O FUENTE DE FINANCIAMIENTO), inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por**

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

lo que, cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo de pleno derecho.

8. Respecto la modificación de la remuneración señalada en el contrato administrativo de servicios; debemos indicar que en el régimen especial de contratación CAS existe la posibilidad de introducir modificaciones a los contratos administrativos de servicios; así el artículo 7° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, prescribe lo siguiente:

"Artículo 7.- Modificación contractual

*Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. 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.**"*

9. Como se ha podido observar según la norma en mención; existen únicamente tres elementos que pueden variarse sin que supongan la celebración de un nuevo contrato: el modo, el lugar y el tiempo de la prestación de servicios. Esta entonces clara la disposición que señala, que **la modificación del modo de la prestación de servicios no incluye la variación del monto de la retribución**, de esta manera, en un contrato administrativo de servicios sólo pueden ser modificados los aspectos no esenciales, entendidos como aquellos que responden a la necesidad de una mejor organización del trabajo; y no aquellos aspectos trascendentales como la remuneración, téngase presente que los contratos que celebra el Estado son por adhesión.

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

10. La razón y espíritu de la norma es impedir sin lugar a dudas, que elementos determinantes de un contrato administrativo de servicios, como es el caso del monto de la retribución, sean alterados de manera sustancial y definitiva en el curso de la ejecución contractual; máxime si no se cuenta con previsión presupuestal y de otro lado, las restricciones de las leyes de presupuesto, que anualmente prohíben gastos en ingreso del personal; no se puede entonces alegar como lo hace el demandante trato desigual e inequitativo.
11. Ahora bien, estando a lo establecido en el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, sólo resultaría factible variar la retribución económica originalmente pactada en un contrato administrativo de servicios si el monto de este es inferior a la remuneración mínima vital; que no es el caso respecto la pretensión del actor; pues él solicita homologación de remuneraciones, sin fundamento fáctico ni jurídico alguno, y según se refiere el monto de su remuneración es de S/ 5,000.0, monto suficiente y equitativo.
12. Entonces señora Magistrada, como una conclusión a tener en consideración estamos en la posibilidad de manifestar que la retribución de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público; como se señaló ut supra, la entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal, de donde fluye que cualquier variación en la misma implicaría un nuevo contrato, previo proceso en una nueva convocatoria; y no cabe la homologación recurrida, al no tener base jurídica - ley alguna que lo ampare; contrario sensu, la Ley de Presupuesto del año 2023, contienen norma expresa que lo prohíbe.
13. También corresponde señalar, que no obstante ello, si bien no existe una escala remunerativa para los servidores contratados bajo el régimen CAS, corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados en función a criterios como grado



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto; el mismo que en el presente caso, y en la oportunidad, en el marco del principio de buena fe contractual, fue aceptado por el servidor que hoy cuestiona su remuneración; como se dijo sin fundamentos facticos ni jurídicos alguno, invocando igualdad de trato, y no ser discriminado, hecho que por supuesto negamos de plano.

COMO SE DIJO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ORIGINALMENTE PACTADO PUEDE VARIAR SOLO EN LOS ELEMENTOS NO ESENCIALES COMO EL MODO, EL LUGAR Y EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, SIENDO QUE ELLO NO INCLUYE LA VARIACIÓN DEL MONTO DE LA RETRIBUCIÓN. EXCEPCIONALMENTE, SOLO RESULTARÍA FACTIBLE VARIAR LA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA ORIGINALMENTE PACTADA EN UN CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS SI EL MONTO DE ESTE ES INFERIOR A LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL.

14. **SOBRE LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES:** La homologación de remuneraciones o compensaciones económicas, en el sector público corresponde al proceso orientado a otorgar un mismo nivel remunerativo o una misma remuneración, en razón a la prestación de funciones similares, según criterios objetivos previamente establecidos, a aquellos servidores que venían percibiendo una contraprestación menor comparada con el nivel remunerativo al que se equipara.
15. De otro lado, es conveniente advertir que un proceso de homologación de remuneraciones tiene un objetivo distinto a un proceso de ascenso o promoción del cargo o puesto de trabajo; en este último, el servidor nombrado concursa para obtener un puesto de mayor responsabilidad al que venía ocupando y por el cual obtendrá una contraprestación equitativa a las nuevas funciones y responsabilidades que asuma. **En contraste, el proceso de homologación busca equiparar la remuneración o compensación económica de servidores que venían percibiendo un monto menor pero que continúan realizan las mismas funciones, sin cambio de puesto o plaza; situación proscrita por las sucesivas leyes de presupuesto, respecto a normas prohibitivas de incremento**

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

de ingresos, las mismas que comprende los tres niveles de gobierno, central, regional y local; y entre ellos, al Poder Ejecutivo - Gobierno Nacional en la cual está contenido el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

16. En esta línea, debemos recordar que el artículo 6° de la Ley N° 31638 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, al igual que las leyes de presupuesto de años anteriores, prohíbe expresa e imperativamente:

- **"Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidos por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas" (Énfasis y subrayado nuestro).**

Y, cualquier otro concepto de naturaleza o con las mismas características señaladas anteriormente.

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

17. Existiendo una prohibición expresa en materia de incremento de remuneraciones, EN LA LEY DE PRESUPUESTO 2023, **no es factible que las entidades integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH disponga unilateralmente de ello, sin poseer previamente la debida autorización legal para ello;** entonces Magistrada no se puede hablar de renuencia u omisión de pago alguno respecto la homologación de remuneración solicitada
18. Asimismo, se debe tener en cuenta que toda entidad pública está prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente, dado que **todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios;** así reza el artículo 4° de la citada Ley N° 31638 - Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2023.

(...)

"4.1 Las entidades públicas sujetan la ejecución de sus gastos a los créditos presupuestarios autorizados en la presente ley y en el marco del inciso 1 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

4.2 Todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios, bajo exclusiva responsabilidad del titular de la entidad, así como del jefe de la Oficina de Presupuesto y del jefe de la Oficina de Administración, o los que hagan sus veces, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público".

Dicha disposición, guarda estricta armonía con el numeral 2.1 del artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1440,



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, la misma que dispone lo siguiente:

"1. Equilibrio presupuestario: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente (Énfasis y subrayado nuestro).

19. A mayor abundamiento jurídico -legal, las normas en mención, corresponden ser concordadas con el literal e) del artículo 2 del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, norma que recoge el **PRINCIPIO DE PROVISIÓN PRESUPUESTARIA**, en mérito al **cual todo acto relativo al sistema del servicio civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.**

En este extremo para la defensa, conviene recordar respetuosamente que de conformidad con el artículo 9 del Decreto Legislativo 1057, modificado por la Ley 29849, respecto las obligaciones y responsabilidades de los servidores CAS, que le son aplicables en lo que resulte pertinente la Ley N° 28175, Ley Marco del empleo Público, la Ley N° 27875 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, **LOS TOPES DE INGRESOS MENSUALES (...)** .

20. Por lo tanto, materias tales como incrementos de remuneraciones, **HOMOLOGACIONES**, incentivos o beneficios de toda índole no pueden ser abordadas de manera aislada, sino que requieren de una evaluación general que conduzca a medidas normativas articuladas y sustentadas en la capacidad financiera y presupuestaria del Estado.
21. La remuneración de los servidores contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, como lo es el régimen del demandante desde que inicio a prestar servicios el 01 de junio del 2015, desempeñándose como Defensor Público en el Nuevo Código Procesal Penal para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, Dirección



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Sullana, Sede Sullana, al haber resultado ganador de la Convocatoria Pública de CAS N° 274-2015-MINJUS, suscribiendo con la entidad el contrato administrativo de servicios N° 20150919, el mismo que continua vigente a la actualidad; entonces su remuneración es fijada en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan, **contrato al cual se ha adherido y suscrito de buena fe.**

22. Debido a la prohibición expresa de reajuste o incremento de remuneraciones y beneficios de toda índole, **QUE INCLUYE LA HOMOLOGACION**, establecida en la Ley N° 31638 que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, así como leyes de presupuesto público de años anteriores desde el año fiscal 2006, no es factible que las entidades integrantes del SAGRH dispongan de ello, sin poseer previamente la debida autorización legal; sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y cuando no penales.

Indicar entonces, que el proceso de homologación tiene por objetivo equiparar la remuneración o compensación económica de servidores que venían percibiendo un monto menor pero que continuarán realizan las mismas funciones, sin cambio de puesto o plaza; pero para ello se necesita de una ley autoritativa y crédito presupuestario aprobado en los respectivos presupuestos de apertura - presupuesto analítico de personal.

23. Finalmente señalar, y reiterar que toda entidad pública, la misma que comprende los tres niveles de gobierno, y dentro de ellos, al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, está prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente, dado que todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente en el presupuesto institucional.
24. Cabe insistir, y como se ha señalado, que el demandante no ha tomado en cuenta que mediante el artículo 6 de la Ley N° 31638- Ley del Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2023, se establece norma prohibitiva



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

respecto de reajuste de remuneración y beneficios de toda naturaleza y toda fuente de financiamiento, a saber, señalo lo siguiente:

Sic (...)

Estando a la norma de desarrollo constitucional (artículo 77°) citada, del sistema presupuestal del Estado es de observancia obligatoria, y dado que el demandante no ha señalado con precisión la base legal para reconocer la homologación, su razón para su abono en montos que incluirían devengados e intereses, debe desestimarse su pretensión principal y las accesorias que se derivan de ella, por carecer de mérito factico y jurídico, en aplicación del artículo 87 del Código Procesal Civil.

LA DEMANDA DEVIENE EN INFUNDADA

25. Como se señaló, la acción contenciosa administrativa establecida en el artículo 148° de la Constitución Política del Perú y regulada por la Ley N° 27584, tiene por finalidad el control jurídico del Poder judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados, siendo impugnables en este proceso los actos administrativos y cualquier otra actuación administrativa, a fin que se declare su nulidad total o parcial o su ineficacia.
26. Para ello, los actos administrativos deben emanar de un procedimiento administrativo tramitado por los administrados ante un órgano o autoridad administrativa competente, con observancia de principios del procedimiento administrativo, como el Principio de Legalidad y el Principio del Debido Proceso. La administración pública debe actuar subordinada al derecho y su actividad debe ser jurídica, tanto en el fondo como en la forma, siendo el control administrativo el que asegura esa juridicidad y garantiza como consecuencia los derechos subjetivos e intereses legítimos de los administrados.
24. **DE LA IMPROBANZA TOTAL DE LA PRETENSIÓN:** Sin perjuicio de lo antes señalado, debo precisar que **el escrito de la demanda**, además, se aprecia que **no ha escoltado con medios probatorios suficientes y relevantes que los fundamentos**

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

facticos que sustenta la demanda, la que deberá desestimarse estando a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria) que a la letra dice:

"Artículo 200. - Si la parte no acredita con medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o reconvencción, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada."

De autos se advierte palmariamente que **el demandante no ha acreditado con medio probatorio idóneo lo afirmado en su demanda contra mi representado el - Ministro de Justicia y Derechos Humanos** por considerar y pretender hacer consentir que se trastoca la Constitución Política del Perú, y normas pertinentes; en tal virtud no se tendrá como verdaderos; y estando a lo previsto por el artículo 200° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria para el caso de autos, la presente demanda contencioso administrativo deviene en INFUNDADA en todos sus extremos.

Por tanto **LA DEMANDA DEVIENE EN INFUNDADA**, como se señaló, la acción contenciosa administrativa establecida en el artículo 148° de la Constitución Política del Perú y regulada por la Ley N° 27584, tiene por finalidad el control jurídico del Poder judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados, siendo impugnables en este proceso los actos administrativos y cualquier otra actuación administrativa, a fin que se declare su nulidad total o parcial o su ineficacia.

25. Por último, al momento de resolver la **IMPROCEDENCIA Y/O INFUNDADA LA DEMANDA**, se solicita al Aquo tenga en consideración el mérito del Informe N° 427-2023-OGRRHH-OGEC/BYW de fecha 06 de junio de 2023, que luego de una acuciosa revisión de los antecedentes administrativos y legales, y sesudo análisis, concluye que, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

Conforme a lo señalado en los párrafos precedentes, no resulta viable la homologación solicitada, por lo que se desestima su pedido en todos sus extremos.

IV. PUNTOS CONTROVERTIDOS

En la etapa de saneamiento se fijaron como puntos controvertidos:

a) Determinar si corresponde se declare Nula la Resolución de Secretaría General No 0041-2023-JUS del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de fecha 20 de abril del 2023, que resuelve declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesta contra la Carta No 235-2023-JUS-OGRRHH de fecha 22 de marzo del 2023 y b) Determinado el primer punto, establecer si corresponde se proceda a la nivelación de la Remuneración Mensual conforme a la remuneración de su compañera de trabajo (Homologo) **KARLA MILAGROS RUJEL LEÓN**, percibiendo la suma de S/ 7,000.00 conforme a la Planilla de Pagos de la Remuneración del 2022 es de S/7,064.19 para el presente año 2023 y se reconozca el reintegro de las remuneraciones desde el mes de diciembre del 2018; más el pago de intereses legales.

V. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

CONSIDERACIONES GENERALES

1. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3° del Artículo 139° de la Constitución Política del Estado en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, éste último de aplicación supletoria a estos autos.

Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

2. El proceso contencioso administrativo previsto en el Artículo 148° de la Constitución Política, no sirve únicamente como medio para controlar en sede de la judicatura ordinaria, las actuaciones de la Administración Pública sujetas al Derecho Administrativo, sino que más bien, su sentido es principalmente el de la tutela de los derechos e intereses de los administrados en su relación con la Administración. Por esta razón, el artículo 5° de la Ley N° 27584 faculta no sólo plantear la nulidad de los actos administrativos impugnados, sino también el reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines.
3. Es principio rector en materia procesal que las partes en litis, sustenten los hechos en que fundan su demanda o contradicción, por lo que se ha determinado que *el contenido esencial del derecho a probar consiste en el derecho de todo sujeto procesal legitimado para intervenir en la actividad probatoria y valoren debidamente los medios probatorios aportados al proceso para acreditar los hechos que configuran su pretensión*; constituyéndose así en uno de los principios que sirven de pauta para la valoración de la prueba es el de unidad del material probatorio, según el cual los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta.
4. La prueba en el proceso contencioso administrativo, como en cualquier otra clase de proceso o de procedimiento, se orienta a acreditar o a determinar la existencia o inexistencia de hechos controvertidos o litigiosos que son relevantes para adoptar la decisión. La prueba debe estar orientada hacia la búsqueda de decisiones que, para ser justas, deban fundarse sobre una determinación verdadera de los hechos afirmados por las partes en el proceso, que, después de los actos postulatorios (demanda y contestación), resulten controvertidos y relevantes para adoptar la decisión. Para PRIORI POSADA ¹ en el proceso contencioso administrativo se han formulado fundamentalmente dos posiciones en doctrina: a) La prueba pugna con la esencia de los procesos administrativos, pues siendo la función del proceso contencioso administrativo la sola revisión de lo

¹PRIORI POSADA, Giovanni. "COMENTARIOS A LA LEY DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO", ARA Editores, Lima, 2006, p. 175, citando a Jesús GONZÁLES PÉREZ

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

decidido por la Administración resulta innecesario la actuación de medios probatorios sobre los hechos que resultan controvertidos, pues todo ya ha sido actuado en el procedimiento administrativo, y b) La prueba está justificada en los procesos administrativos, pues el proceso contencioso administrativo no es sólo un proceso de revisión del acto, sino que en él se pretende una tutela efectiva de situaciones jurídicas de los particulares, es por ello que es perfectamente posible e incluso necesario que en el proceso se actúen medios probatorios que tengan por finalidad generar convicción en el Juez sobre los hechos controvertidos.

5. Al respecto, se tiene que la nulidad de un acto administrativo puede ser declarada conforme a lo establecido por el artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, según el cual:

"Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

- 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.*
- 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14.*
- 3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o trámites esenciales para su adquisición.*
- 4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma".*

6. Asimismo, se debe tener en cuenta que la motivación de un acto administrativo, viene a ser una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir los actos administrativos. Así lo ha indicado el Tribunal Constitucional en su Sentencia N° 8495-



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

2006-PA/TC, que: “un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no solo significa expresar únicamente bajo que norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta - pero suficiente - las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada”. Por ello se debe entender que un acto administrativo que contravenga un mandato legal expreso y que no sea motivado (dar razón de tal decisión), se entiende que ha incurrido en causal de nulidad, por ello es ineficaz.

SOBRE EL REGIMEN LABORAL Y PERIODO LABORADO

7. Ahora bien, el punto de partida para dilucidar la existencia de un trato desigual hacia el demandante, es de tener en claro el régimen laboral bajo el cual ha desempeñado sus labores y por ende la base legal sobre la cual se han determinado sus derechos laborales, tales como su remuneración.
8. Al respecto, el actor señala que viene prestando servicios desde el 01 de junio de 2015 hasta la fecha, mediante contratos administrativos de servicios (CAS), lo que queda acreditado con la copia simple de informe escalafonario de folio 13, y la boleta de pago de diciembre del 2018, diciembre de 2022 y abril de 2023 (folio 04 a 07), con lo cual se tiene que su vínculo laboral mantenido con la demandada, corresponde al régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Legislativo 1057 y su reglamento, siendo su fecha de inicio el 01 de junio de 2015, adquiriendo el carácter de indeterminado a partir del 10 de marzo de 2021, de acuerdo Ley N° 31131 (véase informe esclafonario 091-2023-OGRRHH-OGEC).

EN CUANTO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD O NO DISCRIMINACION EN MATERIA REMUNERATIVA

Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

9. Así, la **igualdad** se configura como el derecho de la persona *"a no sufrir discriminación jurídica alguna, esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de semejanza de trato"*². En esa misma vertiente, el nacional Javier Neves enseña que: *"si el trato prescrito por el principio se produce sin justificación estamos ante una discriminación. Este término alude, pues, a una distinción arbitraria, que es aquella -en palabras del Tribunal Constitucional español- carente de causa objetiva y razonable"*³. Por su parte, Guillermo Boza señala que: *"El principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en un determinado supuesto, dos o más trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son disímiles, sería posible un trato desigual entre ellos, puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirve de sustrato para la aplicación del principio"*⁴.
10. Que, es conveniente, establecer no sólo que se entiende por el principio de no discriminación y el de igualdad, sino también a qué se le denomina **"discriminación"**; pues bien, el artículo 1º del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), que fue ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley número 17687 del 07 Junio de 1969, establece que la **discriminación** implica: *"a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos*

²Loc. CIT.

³NEVES MÚJICA, Javier. "INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO", Ara Editores; Lima - Perú, 1997; página 116.

⁴ BOZA PRO, Guillermo. "EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES". En "MATERIALES DE ENSEÑANZA DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA"; Curso a distancia sobre Fundamentos del Derecho del Trabajo; Lima - Noviembre de 2000; página 97.

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

apropiados". De la glosa precedente, se identifican tres elementos esenciales: "a) un acto, b) un motivo, y c) un resultado"⁵; de manera que para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo prohibido y, adicionalmente, dicha distinción debe tener el efecto de anular la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo⁶, lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como bien podría darse en el **aspecto remunerativo** al presentarse una *desigualdad arbitraria* por un trabajo de igual valía⁷.

11. A efecto que se resuelva el presente caso, se debe tener presente, en primer orden lo prescrito por nuestra Carta Magna en su Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Norma, prescribe: "*Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú*", y siguiendo esta línea, tenemos que el Perú ha ratificado 08 convenios fundamentales de la OIT:

CONVENIO	FECHA DE RATIFICACIÓN	SITUACION
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	01/02/1960	Ratificado
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	02/03/1960	Ratificado
C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva , 1949	13/03/1964	Ratificado

⁵ BLUME MOOKE, Iván. "IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÚ- BE LA CONSTRUCCIÓN TEÓRICA A LA APLICACIÓN PRÁCTICA". Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima-Perú, 2010; página 17

⁶ LOC. CIT.

⁷ Sobre esta aspecto de la discriminación (remunerativa), véase que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7, específicamente en los puntos a) e i), consagra el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración mínima a los trabajadores y un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	01/02/1960	ratificado
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	06/12/1960	ratificado
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	10/08/1970	ratificado
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	13/11/2002	ratificado
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	10/01/2002	ratificado

Fuente: llotex: Base de Datos sobre las normas internacionales del trabajo.

12. Por lo que nuestro país, como signatario de la Organización Internacional del Trabajo, al haber ratificado el Convenio número 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, debe cumplir con lo estipulado en el Artículo 2º del referido convenio, el mismo que señala: ***" Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."***
13. Aunado a ello, tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que en el artículo 23º proclama: ***"2.-Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."*** 3.-"toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario; por cuales quiera otros medios de protección social "de la cual es miembro el Estado peruano.



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

14. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7º, literal a, apartado i) señala que *"Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor", sin discriminación de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual.*
15. Y, al respecto nuestra Constitución Política del Estado señala en el artículo 55º que: *"Los tratados celebrados por el Estado y en vigor, forman parte del derecho nacional"*. De esta manera, los tratados sobre derechos laborales, ratificados por el Estado peruano, por pertenecer al ordenamiento jurídico interno, son Derecho válido, eficaz y en consecuencia inmediatamente aplicable al interior del Estado.
16. Entendiéndose que los derechos laborales, reconocidos por nuestra Constitución, deben ser obligatoriamente interpretados de conformidad con los tratados y los convenios internacionales sobre derechos laborales ratificados por el Perú y en concordancia con las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos laborales o del trabajador constituidos según tratados de los que el Perú es parte (Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y artículo VII del Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Constitucional). En tal sentido, el ejercicio interpretativo que realice todo órgano jurisdiccional del Estado (o que desempeñe funciones materialmente jurisdiccionales), para determinar el contenido constitucionalmente protegido de los derechos laborales e irrenunciables del trabajador, debe estar obligatoriamente informado por las disposiciones de los tratados internacionales en lo que se refiere a derechos laborales del trabajador y por la interpretación de las mismas realizada por los tribunales internacionales sobre derechos laborales a través de sus decisiones.



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

17. En el plano interno, el derecho de igualdad se encuentra recogido en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, asimismo en el artículo 24° del citado cuerpo de leyes, se establece que *"el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)"*; es decir, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental, la misma que debe ser cancelada de manera equitativa y suficiente, atendiendo a las condiciones que existan en cada caso en concreto.
18. Teniendo en cuenta que el accionante, en su escrito de demanda señala que, existe por parte de la demandada un trato salarial desigual y discriminatorio hacia su persona, por lo cual, resulta importante observar, a efectos de resolver la pretensión planteada, lo que viene sosteniendo el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia como la expedida en los expedientes números: 2510-2002-AA, 2553-2007-PA/TC y 25-2007-PI/TC, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de dos requisitos: **a)** paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, **b)** paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna, esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato. Asimismo se debe observar los parámetros establecidos por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema establecidos en la Casación N° 1212-2010-PIURA su fecha 27 de mayo del 2011, en donde ha señalado que para determinar la existencia de trato salarial discriminatorio salarial, se debe observar lo siguiente: **a)** desde cuándo el actor desarrollo funciones que alude, **b)** si el trabajador comparativo tiene vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

con quien se puede realizar comparación, **c)** se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando parámetros objetivo (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir la controversia.

SOBRE LA HOMOLOGACIÓN REMUNERATIVA

19. Ahora bien, con respecto a la pretensión del demandante de homologación de su remuneración con su colega Karla Milagros Rujel León, cuya fecha de inicio de su contratación administrativa de servicios es el 03 de diciembre de 2018, se debe de observar y analizar los presupuestos objetivos y subjetivos que ha establecido nuestra jurisprudencia para determinar la viabilidad o no de tal homologación. En ese sentido, tenemos que la **Casación N° 208-2005- Pasco**, nuestra Corte Suprema estableció, **con carácter de precedente de observancia obligatoria**, los criterios a ser tomados en cuenta al momento de comparar la situación de dos trabajadores, y de los cuales se podrá concluir o no si se ha infringido el principio de igualdad con respecto al trato remunerativo; tales criterios vienen a ser: **1) La procedencia del demandante y del homólogo propuesto, con quien se realizan las comparaciones; 2) La categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo propuesto y el demandante; 3) La antigüedad laboral en la empresa, 4) Las labores realizadas por el demandante y el homólogo propuesto; 5) Una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se percibe En el caso del demandante y el homólogo propuesto.** Dicho precedente ha sido replicado en multitud de pronunciamientos posteriores, en los cuales la Corte Suprema ha reiterado que las controversias de nivelación entre trabajadores deben meritarse bajo los indicadores establecidos, siendo ejemplo de ello la **Casación Laboral 915-2018 Lima, Casación Laboral N° 16927-2013-Lima, Casación N° 3159-2010-Junín, Casación N° 3164-2010-Junín;** y del análisis de tales decisiones, se puede extraer que la diferencia remunerativa entre un trabajador y su homólogo, se basa en los siguientes criterios: **I) Empresa proveniente, II) Trayectoria laboral, III) Funciones realizadas, IV)**



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

Antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, **V)** Nivel académico alcanzado y capacitación profesional, **VI)** Responsabilidad atribuida, **VII)** Experiencia y bagaje profesional.

20. Criterios mínimos que han sido establecidos en la Casación Laboral 208-2005-Pasco y que deben ser tomados en consideración por los jueces al momento de comparar la situación de dos trabajadores, a fin de determinar si entre ellos se ha infringido o no el principio de igualdad de trato en el aspecto remunerativo, más aún si un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos.

21. En el séptimo considerando de la Casación Laboral 1435-2010-Piura, se señaló:

"Séptimo: Respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso, determinen: a) desde cuándo la actora desarrolló funciones de limpieza pública, como alude en la demanda; b) si el trabajador que se alude en el Informe de Planillas de fojas noventa y ocho, resulta un parámetro válido para realizar algún punto comparativo con la demandante; y, c) si se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa la actora, explicando los parámetros objetivos (cargo, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (tiempo de servicios, experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

definir este extremo de la controversia, toda vez que la sentencia de primera instancia, en el décimo segundo considerando, no justifica, ni realiza este análisis comparativo, para establecer como homólogo de la demandante al servidor, don Augusto Morales Juárez (parámetro de comparación), al existir diferencias de tiempo de servicios y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto" (el resaltado es nuestro).

22. En ese sentido, sobre tales factores objetivos y subjetivos, resulta bastante ilustrativo el desarrollo realizado por ZUTA PALACIOS⁸ de cada elemento, el cual es el siguiente:

- i. Procedencia de los trabajadores.-** Esta pauta fue señalada debido al carácter especial de la demanda que generó la sentencia, pues se trataba de un trabajador que solicitaba percibir el mismo sueldo que otro a quien consideraba su par, debido a que sus puestos tenían la misma nomenclatura. Luego de revisar el historial laboral de los dos trabajadores, la Corte verificó que ambos procedían de empresas de origen distintas, con una línea de carrera distinta, perfiles distintos y un historial de negociación colectiva distinto. Por este motivo, se señaló la importancia de identificar la procedencia de los trabajadores en comparación, pues ello permitiría identificar otros factores históricos.*
- ii. La categoría o nivel ocupacional al que pertenecen ambos trabajadores.-** Los trabajadores no deben solo obedecer a una misma nomenclatura de categoría, sino que dentro de ésta, deben estar calificados en un nivel similar. De lo contrario, difícilmente se podrá establecer que estén comprendidos en un mismo nivel salarial. Es importante destacar que, si un trabajador considera que no está correctamente calificado, deberá iniciar su pedido por una adecuada categorización y*

⁸ ZUTA PALACIOS, K. "Evolución de la igualdad Salarial desde la jurisprudencia y normativa, en el Perú" Revista Laborem. Lima, 2023. P. 143-163.

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

luego, de ello podrá discutirse su comparación salarial objetiva con otro trabajador que sea considerado como similar. Como observaremos más adelante, en este punto será sustancial que los empleadores cuenten con una adecuada identificación de las categorías y puestos, así como de las bandas salariales correspondientes, de tal forma que sea más sencillo acreditar el real posicionamiento interno de los trabajadores que son objeto de comparación.

- iii. La antigüedad laboral en la empresa.-** Este concepto busca valorar a la experiencia específica como un factor que, potencialmente podría definir un distinto nivel de aporte por parte del trabajador. Debe entenderse que la antigüedad es distinta a la experiencia general que puede tener una persona. Ambas pueden aportar en mayor o menor medida a los intereses del empleador, dependiendo de los requerimientos de cada puesto. En el caso de la antigüedad, se valora no solo las habilidades, sino, principalmente, el grado de conocimiento que tiene el trabajador respecto a su empleador, sus procedimientos, su cultura, sus objetivos y de las personas que conforman la organización.
- iv. Las labores realizadas por cada trabajador.-** Este elemento es el más importante de todos, pues permite distinguir con claridad si estamos ante trabajadores que realizan tareas objetivamente iguales y el mismo grado de aporte a los objetivos de su empleador. El desempeño de las labores es el vínculo más directo a la valoración del puesto y, por tanto, la más clara evidencia de cuál es la remuneración equitativa relacionada con la prestación que ha sido objeto del contrato de trabajo.
- v. Una adecuada diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben ambos trabajadores.-** Cuando hicimos un breve repaso de la remuneración, señalamos que ésta obedece a la contraprestación por el servicio o labor prestada por el trabajador y que puede ser fijada, ya sea de manera individual o a través de convenios colectivos. Sin embargo, ocurre muchas veces que las percepciones de un trabajador pueden estar compuestas por ingresos de



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

distinta fuente. Así, por ejemplo, un trabajador sindicalizado podría percibir conceptos que son acordados por convenio colectivo, o podría haber contado con bonificaciones especiales basadas en peculiaridades muy específicas de su desempeño y que luego pasaron a formar parte de su sueldo básico, como consecuencia una negociación individual o colectiva. Por ello, es muy importante tener en cuenta la evolución histórica de los conceptos percibidos por los trabajadores en comparación y, de ser necesario, disgregar sus remuneraciones hasta tener una amplia claridad de la composición objetiva de la percepción de ambos.

23. En atención a lo expuesto, corresponde ahora determinar si entre el demandante LUIS FERNANDO YAÑEZ CASTILLO y su homóloga KARLA MILAGROS RUJEL LEÓN, existió una diferenciación objetiva o si por el contrario fue un acto discriminatorio; en consecuencia, se procede a analizar los parámetros objetivos y subjetivos entre ambos trabajadores:

- i. Procedencia de los trabajadores.-** Se tiene que tanto el demandante como la trabajadora comparativa, al tratarse de una entidad estatal, poseen ambos el mismo empleador, que sería el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Sullana), por tanto tienen la misma procedencia, lo que además, al tratarse de una relación laboral con una entidad pública, coadyuva a dejar establecidas las bases legales sobre las cuales se rigieron ambas contrataciones.
- ii. La categoría o nivel ocupacional al que pertenecen ambos trabajadores.-** De los medios probatorios obrantes en autos, se tiene que el demandante fue contratado para desempeñar el cargo de *Defensor Público*, lo cual se acredita mediante su Contrato Administrativo de Servicios del año 2015, así como de las Boletas de pago anexas a su demanda, y de igual manera mediante el Informe Escalafonario obrante a folio 13, y de los cuales queda establecido el desempeño de sus labores como Defensor Público.

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

Por otro lado, obra a folios 07 a 08, y 222 a 255, las boletas de pago de la trabajadora comparativa, Karla Milagros Rujel León, en las cuales se señala como cargo el de *Defensor Público*, y de igual manera en el anexo 4.8 del escrito de demanda obra el Informe de Planilla de Pago de Defensores Públicos a nivel nacional que perciben S/ 7,000.00 soles mensual, y en la cual aparece la citada trabajadora indicándose como su cargo el de *Defensora Pública*.

Ahora bien, tal y como se ha señalado en párrafos anteriores, no basta con la igualdad en la nomenclatura del cargo, sino que se debe analizar que no se haya establecido una clasificación distinta entre cargos por parte de la entidad empleadora. Siendo que al respecto, la entidad demandada no ha acreditado, más allá de la diferencia remunerativa, que haya existido una calificación diferente entre los cargos de ambos trabajadores, y conforme a lo obrante en autos, estos habrían desempeñado funciones similares como Defensores Públicos. Esta semejanza funcional se desarrollará de manera más precisa en literales posteriores.

iii. La antigüedad laboral en la empresa.- Sobre este aspecto, queda clara la mayor antigüedad por parte del demandante con respecto a la trabajadora comparativa, siendo que ésta inicia sus labores el 03 de diciembre de 2018, mientras que el accionante ha acreditado como fecha de inicio de sus funciones el 01 de junio de 2015. Asimismo, del Informe Escalafonario presentado por el demandante, se observa que desde abril de 2009 hasta mayo de 2015, también estuvo desempeñando labores de Defensor Público para el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, lo cual supone una experiencia y antigüedad bastante mayor con respecto a la trabajadora comparativa, ampliando esa diferencia inicial de casi 6 años. Esta diferencia es suficiente para determinar que sería un factor relevante para un desarrollo más eficaz y eficiente en la realización de la labor, que la de un defensor público que recién

Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

asume el cargo, teniendo el primero mayor conocimiento y familiaridad con la organización de su entidad, el modus operandi de organización y desarrollo de labores, así como de las estrategias que le permitan brindar cada vez una mejor asesoría legal.

- iv. Las labores realizadas por cada trabajador.-** Este elemento, dada su clara relevancia, por ser el más adecuado para darnos luces acerca de las tareas objetivamente realizadas y el grado de aporte brindado por cada trabajador, y por tanto corresponde analizar las funciones que comprende cada cargo. Y si bien es cierto, tanto el demandante como la trabajadora comparativa, han desempeñado el mismo cargo, corresponde primero observar las bases legales de la contratación de cada trabajador, a fin de determinar si existió o no una razón objetiva para una diferencia remunerativa pese a la igualdad en la nomenclatura.

Al respecto, se tiene las Convocatorias Públicas emitidas para ambas plazas, y en la cual se determinan las funciones propias de cargo a postular, así como la remuneración a percibir. Se tiene entonces que, del contraste entre la Convocatoria N° 274-2015 (perteneciente al demandante) y la Convocatoria N° 539 (perteneciente a la trabajadora comparativa), se observan las funciones en estos dos perfiles:

Perfil Convocatoria 2015	Perfil Convocatoria 2018
Brindar servicio de absolución de consultas legales gratuitas.	Brindar servicio de consultas legales gratuitas de manera personal, oportuna y eficiente.
Brindar patrocinio legal ante todas las instancias policiales, fiscales y judiciales a requerimiento del Director General, Dirección de Defensa Penal, Dirección Distrital o Funcionario que haga sus veces coordinación distrital y/o responsable en sede; a	Proporcionar orientación, acompañamiento y patrocinio legal a todas las personas vulneradas en sus derechos a consecuencia de delito o en cualquiera de sus formas.



Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

efecto que preste el servicio de Defensa Pública Penal.	
Apoyar en el patrocinio y ejecución de trámites legales en los Establecimientos Penitenciarios, para la obtención de beneficios penitenciarios, gracias presidenciales y traslado de condenados extranjeros a su país de origen.	Realizar una labor preventiva en problemática con reincidencia en el país.
Apoyar en las diligencias de los menores infractores cuando corresponda, según requerimiento del usuario, Policía Nacional, Ministerio Público y Poder Judicial.	Llevar el control de seguimiento estadístico de la carga procesal de su responsabilidad.
Participar de las campañas de difusión del servicio de Defensa Pública cuando éstas se implementen para la difusión de las actividades propias de este servicio.	Participar en las entrevistas radiales en temas relacionados con la especialidad.
Analizar los expedientes y carpetas de los procesos para desarrollar estrategias de defensa técnica en cada caso.	Asumir la orientación y patrocinio de casos excepcionales y emblemáticos.
Participar en las diligencias y audiencias programadas por el órgano jurisdiccional y/u otras dependencias relacionadas con el sistema de justicia penal o a solicitud de la Dirección Distrital, las mismas que podría realizarse los días sábados, domingos o feriados.	Realizar coordinaciones con los hogares de protección o casas refugio, para asegurar la integridad de las víctimas.
Efectuar la organización administrativa del Despacho Defensorial.	Realizar la organización administrativa del Despacho Defensorial.
Asistir al turno defensorial de manera rotativa según corresponda.	Participar en labores de difusión del servicio.
Realizar visitas a sus	Ingresar la información de



Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

patrocinados en los establecimientos penitenciarios (procesados y sentenciados) y/o centros juveniles de diagnóstico y rehabilitación, e informar sobre el estado de sus procesos, con una frecuencia mínima de una vez por semana.	los casos a los sistemas informáticos con los que cuenta la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, así como brindar información sobre los casos cuando la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia lo requiera.
Efectuar el ingreso de la información de los casos asignados a los sistemas informáticos con los que cuenta la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia.	Brindar información actualizada sobre los casos patrocinados, cuando la Dirección de Asistencia Legal y Defensa de víctimas lo requiera.
	Descargar en las fechas indicadas por la DGDPAJ las atenciones y patrocinios realizados en el mes en el sistema de seguimientos de casos

Y de lo cual, se puede desprender que ambos perfiles están referidos, en líneas generales, a las mismas funciones de brindar asesoría y apoyo legal a las personas que así lo requieran, incluyendo además labores de difusión y organización administrativa del despacho de defensa. No existiendo por tanto una diferencia notable entre ambos perfiles de diferentes convocatorias que amerite una diferencia remunerativa, siendo que incluso el perfil del año 2015 comprende funciones más específicas con respecto a los actos de patrocinio legal. Y con lo cual se puede vislumbrar la semejanza entre ambos cargos y por tanto, la carga de responsabilidad laboral vendría a ser la misma entre ambos trabajadores. No existiendo tampoco argumentos legalmente válidos por parte de la entidad empleadora, mediante los cuales haya logrado acreditar la existencia de una razón objetiva que haya fomentado la diferencia remunerativa entre ambos trabajadores, quienes vienen desempeñando el mismo cargo. Siendo necesario también acotar que si bien es cierto, en el

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

mes de septiembre del 2018, existió una modificatoria (D.L. 1407) de varios artículos de la Ley N° 29360 - Ley del Servicio de Defensa Pública, vigente desde el año 2009, y de entre los cuales se modificó el artículo 5° referido a las funciones del Servicio de Defensa Pública, del análisis comparativo entre el artículo original y su modificatoria no se observan mayores diferencias en las funciones asumidas bajo dicho cargo y con lo cual, normativamente tampoco existe un sustento legal que amerite una diferencia remunerativa entre las funciones realizadas por un defensor público contratado antes de la modificatoria (como lo es el demandante) y uno contratado después de la misma (siendo el caso de la trabajadora comparativa), situación que debió ser observada y sopesada por la entidad demandada al establecer los perfiles de los puestos y su contraprestación, con su correlato presupuestal.

- v. **Una adecuada diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben ambos trabajadores.-** Para efectos de la determinación de la diferencia remunerativa, es necesario comparar las boletas de ambos trabajadores, a fin de determinar que dicha diferencia no se deba a bonificaciones obtenidas por otros conceptos, sino que se debe fijar en conceptos remunerativos que vengan del mismo origen por parte de ambos trabajadores. Es así que de lo observado en las boletas del demandante a diciembre de 2018 figura como *contraprestación neta* el monto de S/5 000.00 soles, y a diciembre de 2022 percibe como *contraprestación neta* un monto de S/5,000.00 soles; por otro lado, en las boletas de diciembre de 2018 de la trabajadora Karla Milagros Rujel León, se observa como *contraprestación neta* el monto de S/6,533.33 soles, mientras que en diciembre de 2022 percibe una *contraprestación neta* de S/ 7,000.00, monto que, conforme a las boletas obrantes a folios 222 a 255, vendría siendo ése desde diciembre de 2020. Con ello queda sentada una diferencia remunerativa proveniente del mismo origen, ello pese a que, tal y como se ha



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

expuesto, ambos trabajadores desempeñan el mismo cargo y realizan las mismas funciones.

24. Los Defensores Públicos, tienen los mismos deberes y responsabilidades en el ejercicio del cargo, consecuentemente, **no existe razón objetiva ni razonable, PARA QUE SE EXCLUYA DEL PAGO DEL MISMO MONTO DE SU REMUNERACION,** pues como lo señala la Constitución Política del Estado y los Tratados Internacionales que ha ratificado el Perú; así como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, la exclusión implícita que se deriva de dicha norma constituye una discriminación irrazonable que atenta contra el derecho a la igualdad ante la Ley; a una remuneración justa y a la dignidad del reclamante en su calidad de persona, como fin supremo de la sociedad y del Estado.

25. La parte demandada argumenta que no se encuentra autorizada a efectuar modificaciones en lo atinente a las remuneraciones, según previsión del artículo 7° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo 065-2011-PCM, que establece:

*"Las entidades, **por razones objetivas debidamente justificadas,** pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.*

*Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. 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"** (negrita y cursiva nuestra).*

También se ha señalado que la remuneración que percibe el actor, se encuentra dentro de los límites establecidos en el inciso a) del artículo 6° del Decreto legislativo 1057 y artículo 2° del Decreto de urgencia 08-2006, no pudiendo sufrir ningún incremento.



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

26. Sobre este asunto, si bien la entidad se encuentra prohibida de variar el monto de la retribución originalmente pactada en virtud de la norma citada, ello no excluye situaciones como la presente en donde se hace necesario equiparar la remuneración de un servidor frente a otro a fin de evitar un trato discriminatorio, siendo esta circunstancia una excepcional, que amerita la atención por parte del órgano jurisdiccional. En este escenario, la remuneración de la trabajadora homologa, se encuentra dentro de los límites establecidos en el inciso a) del artículo 6° del Decreto legislativo 1057 y artículo 2° del Decreto de Urgencia 08-2006, no infringiéndose dichos dispositivos legales, maximizándose por el contrario la aplicación del principio y derecho a la igualdad en la relación laboral. No se vería afectada tampoco la buena fe y libertad de contratar también mencionado por la demandada en su escrito postulatorio.

27. El Presupuesto del Sector Público ha sido reconocido por el artículo 77° de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo único de la Ley N° 26472, señalando que: "La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas. El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. Corresponden a las respectivas circunscripciones, conforme a ley, recibir una participación adecuada del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales en cada zona en calidad de canon".

El Tribunal Constitucional a su vez, en el Expediente N° 00012-2014-AI/TC, fundamento 10) ha señalado que la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, recoge una serie de principios entre los que se encuentran los de equilibrio presupuestario (los recursos a asignar deben estar equilibrados, con la previsible evolución de los ingresos); universalidad y unidad (todos los ingresos y gastos del sector público así como todos los presupuestos de la entidad



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

que lo comprenden se sujetan a la ley del presupuesto); y, exclusividad presupuestal (contiene exclusivamente disposiciones de orden presupuestal), lo que evidencia que el equilibrio fiscal al ser de interés público debe ser tutelado por el Estado.-

28. Sin embargo, esta limitación presupuestal no puede ser utilizada como un mecanismo para que el Estado vulnere derechos que tienen reconocimiento constitucional, como es el caso del "Derecho a la Igualdad", desarrollado precedentemente, por el contrario, es deber del Estado promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; motivo por el cual resulta errado concluir que otorgar la homologación de la remuneración al demandante en su calidad de Defensor Público, sería desconocer los principios de unidad y estabilidad presupuestaria, todo lo contrario, otorgar este beneficio significaría reivindicar una situación de menoscabo que vienen padeciendo los Defensores Públicos, que se encuentran en la misma situación de otro Defensor Público, incluso con las mismas responsabilidades.-

29. No resulta amparable tampoco el argumento de la falta de disponibilidad presupuestal cuando, conforme obra en autos, la entidad sigue generando Convocatorias Públicas para el mismo cargo con remuneraciones ascendentes a los S/7,000.00 soles.

Se debe señalar que en el fondo se está congelando la remuneración del actor, vinculándola con la inicial contratación, cuando en la realidad y con posterioridad, servidores que realizan la misma labor, que ingresan en nuevas convocatorias, reciben una remuneración superior, lo que ha generado un evidente trato inequitativo, que mes a mes despoja al trabajador de una parte de la remuneración que le correspondería, debiéndose tener presente el principio irrenunciabilidad de derechos.

30. En el sentido de lo expuesto, queda clara la existencia de una diferenciación remunerativa injustificada por parte de la entidad demandada, quien, si bien pretende respaldarse en la normativa del presupuesto estatal para justificar los montos



**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

remunerativos establecidos para cada contratación, no puede pretender se ampare esos argumentos que generan una evidente afectación al principio constitucional de igualdad, así como al principio de mérito de la función pública. Por tanto, resulta contrario al espíritu proteccionista de nuestra normativa laboral, el no merituar bajo los mismos índices remunerativos la labor realizada por dos trabajadores que desempeñan el mismo cargo y cumplen las mismas funciones; de manera que, compete un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.

31. Por tanto, no habiendo acreditado la demandada que la diferenciación laboral y remunerativa entre el demandante Luis Fernando Yáñez Castillo, y su homóloga Karla Milagros Rujel León, responde a una causal legítima, razonable y objetiva, entre ambos, se considera que el demandante se encuentra en una situación de desigualdad y discriminación en cuanto a su trato remunerativo, por lo que corresponde disponer la nivelación de su remuneración con su homóloga, a partir de la fecha en que esta última fue contratada, esto es, a partir de diciembre del 2018, y por tanto a criterio de esta judicatura la demanda debe ser declarada fundada.
32. Según lo expuesto, se concluye que los actos administrativos impugnados; incurren en la causal de nulidad prevista en el artículo 10° inciso 1) del TUO de la Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General; al haberse expedido en sentido contrario a lo dispuesto por la Constitución y la Ley, correspondiendo declarar su nulidad, y ordenar a la demandada emita nueva resolución administrativa, procediendo a homologar la remuneración que viene recibiendo el demandante respecto a su homóloga, y efectuando el cálculo y liquidación de los devengados de remuneraciones desde el 03 de diciembre de 2018 hasta la fecha en que se homologue su remuneración

Intereses legales

33. En relación al pago de los intereses se considera que conforme al artículo 47° del TUO de la Ley 27584, deberá abonarse los intereses legales a partir de la fecha en que se determinó el pago de los derechos al recurrente antes mencionado, hasta la fecha en que éste se haga efectivo, liquidación que se deberá realizar de acuerdo a la tasa

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

fijada por el Banco Central de Reserva, según los artículos 1236° al 1246° del Código Civil, en el momento de ejecutarse la presente sentencia.

Costas y costos procesales

34. Respecto del pago de costas y costos procesales, se debe señalar que conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil "*Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso*". Asimismo, la imposición de la condena en costas no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, conforme lo señala el artículo 412° del código adjetivo. No obstante, resulta de aplicación para el presente caso el artículo 50° del T.U.O. de la Ley 27584, que prescribe que en los procesos contenciosos administrativos las partes no podrán ser condenadas al pago de costas y costos.

IV. DECISIÓN:

Razones por las que, en mérito a lo probado en el proceso y de conformidad con lo prescrito por las normas legales citadas, el señor **Juez del Juzgado Civil Transitorio de Sullana, Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación**, en uso de las atribuciones que le confiere la Constitución Política del Estado: **RESUELVE:**

- 1. DECLARO FUNDADA** la demandada **Contencioso Administrativa**, interpuesta por don **LUIS FERNANDO YAÑEZ CASTILLO**, contra la **DIRECCIÓN GENERAL DE LA DEFENSA PÚBLICA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, y MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, CON EMPLAZAMIENTO DEL PROCURADOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DE DERECHOS HUMANOS, sobre nulidad de acto administrativo y reconocimiento de derechos. En consecuencia,**
- 2. DECLARO LA NULIDAD** de la Resolución de Secretaria General N°0041-2023-JUS de fecha 20 de abril de 2023 y de la **CARTA N° 235-2023-JUS-OGRRHH**, de fecha 22 de marzo del 2023, que denegó el pedido de nivelación y reintegro de remuneración del demandante. Asimismo,
- 3. ORDENO** que la demandada **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**, en el plazo de **QUINCE DÍAS** hábiles de notificada,

**Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana**

emita nueva resolución administrativa, procediendo a homologar la remuneración que viene recibiendo el demandante **LUIS FERNANDO YAÑEZ CASTILLO**, respecto de su homóloga Karla Milagros Rujel León, ambos Defensores Públicos adscritos a la Dirección Distrital de Defensa Pública de Sullana, en la suma mensual ascendente a **SIETE MIL CON 00/100 SOLES (S/ 7 000.00)**, incluyendo además incremento salarial dispuesto por el Decreto Supremo 311-2022-MEF, según corresponda, debiendo ser incluido en su planilla de pago; lo que se hará efectivo una vez expedida la resolución administrativa que lo declare.

4. **ORDENO** que la demandada **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**, en el plazo de **QUINCE DÍAS** hábiles de notificada, proceda a través del área correspondiente, a efectuar el cálculo y liquidación de los devengados de remuneraciones desde el 03 de diciembre de 2018 hasta la fecha en se homologue su remuneración; con intereses legales.
5. Sin costas ni costos procesales.
6. **Consentida o ejecutoriada** que fuere la presente: **CÚMPLASE** y **ARCHÍVESE** en su oportunidad lo actuado en el modo y forma de ley.
7. **SE HACE CONSTAR** que la firma digital tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita u otra análoga que conlleve manifestación de voluntad; tal y conforme se ha establecido en los artículos 1º, 2º, 3º y otros aplicables de la Ley de Firmas y Certificados Digitales- LEY N° 27269; en concordancia, con los artículos 1º, 2º, 3º, 6 y demás pertinentes del Reglamento de la Ley de Firmas y Certificados Digitales, aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 026-2016-PCM. En ese sentido, se encuentra **AUTORIZADO** el señor Magistrado a suscribir las resoluciones judiciales **SÓLO DE FORMA DIGITAL**, procediendo la Especialista de la Causa, a extraer del Sistema Integrado Judicial (SIJ) una copia del acto procesal que contiene ambas firmas digitales, para su certificación e incorporación al expediente físico.



Corte Superior de Justicia de Sullana
Juzgado Especializado Civil Transitorio de Sullana
Sede Central - Nueva Sullana

8. NOTIFIQUESE conforme a ley. -