



Corte Superior De Justicia De Amazonas



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

JUZGADO CIVIL TRANSITORIO - BAGUA GRANDE

EXPEDIENTE : 00210-2024-0-0107-JR-LA-01

MATERIA : DECLARACIÓN DE NULIDAD DE ACTOS ADMINISTRATIVOS

JUEZ : PILCO MASLUCAN MERCEDES

ESPECIALISTA: YAIPEN MANAY ULISES MARTIN

DEMANDADO : PROCURADURIA DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DEL MINISTERIO DE JUSTICIA DIRECTOR GENERAL DE LA DEFENSA PUBLICA

DEMANDANTE: [REDACTED]

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO

Bagua Grande, seis de octubre

Del dos mil veinticinco.

I.- ANTECEDENTES:

1. Mediante escrito de fecha 14 de agosto del año 2024, de folios 33 a 45, el señor [REDACTED] [REDACTED] interpone demanda Contenciosa Administrativa, contra la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Secretaría General del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y el Director General del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, representados por la Procuraduría Pública a Cargo de los Asuntos Jurídicos del del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y cuyo **petitorio principal** consiste en la **nulidad de la Resolución de Secretaria General N° 00089- 2024-JUS de fecha 30 de mayo de 2024**, que resolvió declarar Infundado su recurso de apelación interpuesto con fecha 22 de abril del 2024, contra la Carta N° 474-2024-JUS-OGRRHH, de fecha 08 de abril del 2024, misma que resolvió que no es viable atender su solicitud sobre nivelación de remuneraciones, como **primera pretensión accesorias**, se ordene a la entidad demandada, la nivelación de remuneración mensual del recurrente, de la suma de S/ 5, 114,90, a las suma S/ 7, 114.90, que perciben sus compañeros de trabajo al nivel nacional, quienes desempeñan las mismas funciones y responsabilidades en Amazonas, tal es el caso de su compañero Abogado, [REDACTED] quien al igual que el recurrente se desempeña como Defensor Público, percibiendo la suma actual de S/ 7, 114.90, en lo cual pues se evidencia un trato desigual y razonable discriminatorio. y como **segunda pretensión accesorias**, se le reconozca el reintegro de remuneraciones desde el mes de diciembre del año 2018, que



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

haciende a la suma de S/ 136.000.00., mas los intereses legales, que serán calculados en ejecución de sentencia.

2. Mediante **Resolución N° 02**, de fecha 24 de octubre de 2024, 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.

3. Con fecha 14 de agosto de 2024, el Procurador Público del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, contesta la demanda. Es así que mediante Resolución N° 06, de fecha 11 de marzo del 2025, 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.

4. Mediante escrito de fecha 18 de marzo de 2025, la Procuraduría Pública a Cargo de los Asuntos Jurídicos del del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, solicita informe oral, mismo que se lleva a cabo en día 22 de abril de 2025, a horas 12:00 md, en la misma se ordena que ingresen los autos a despacho para emitir sentencia.

II. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE

1. Que, el recurrente con fecha 04 de abril del 2024 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, siendo que la Entidad a través de la Oficina General de Recursos Humanos a cargo: [REDACTED] me hizo llegar el día 10 de abril de 2024 la Carta N° 474-2024-JUS-OGRRHH dando respuesta a su solicitud, indicando que no resulta viable atender mi pedido de nivelación, motivo por el cual se desestima su solicitud en todos sus extremos, fundamentos que resultan atentatorios con los principios de igualdad y a la no discriminación, interponiendo recurso impugnatorio de apelación y resuelta mediante la Resolución de Secretaria general N° 0089 - 2024 emitida por la Secretaria General a cargo de D. [REDACTED] la cual declara Infundado su recurso de apelación interpuesto y por agotada la vía administrativa. En ese sentido, es que procede a interponer la presente demanda contenciosa administrativa en busca de



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

tutela Jurisdiccional efectiva, y solicitando al Aquo: declare la nulidad de la Resolución de Secretaria General N°0089-2024-JUS del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Fecha 30 de mayo del 2024 y se me reconozca las demás pretensiones: "Nivelación de Remuneración, Reintegro de Remuneraciones, más los Intereses Legales".

2. Que recurrente ingresó a laborar a la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Amazonas el 11 de febrero del 2019 como Defensor Público Penal de víctimas según contrato administrativo de servicios N° 20190100, percibiendo una remuneración mensual de febrero del 2019 hasta diciembre de 2022 la suma de S/5,000.00 (cinco mil y 00/100 soles), de enero de 2023 a diciembre de 2023 la suma de S/5,064.19 (cinco mil sesenta y cuatro y 19/100 soles), y desde enero de 2024 hasta la actualidad la suma de S/ 5,114.19 (cinco mil ciento catorce y 19/100 soles), existiendo una desigualdad o discriminación con mi compañero de trabajo la Defensor Público [REDACTED] quién ingresó a laborar desde el 03 de Diciembre del 2018 dos meses antes a mi ingreso. Conforme se puede apreciar la boleta de pago, según detalle del cuadro comparativo siguiente:

Relación del Defensor Público y sus respectivas actividades permanentes:

Servidor Público:	[REDACTED]
Remuneración Total:	S/5,000.00 (febrero del 2019 hasta diciembre – 2022). S/5,064.19 (Enero – 2023 hasta diciembre – 2023). S/5,114.19 (Enero – 2024 hasta la actualidad).
Cargo Desempeñado:	Defensor Publico víctimas
Fecha de Inicio de Contrato:	11 de febrero del 2019 a la Actualidad.
Modalidad de Contrato	CAS
Área a la que pertenece	Dirección Distrital de Amazonas



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

Servidor Público:	[REDACTED]
Remuneración Total:	S/7,000.00 (diciembre del 2018 hasta diciembre – 2022). S/7,064.19 (Enero – 2023 hasta diciembre – 2023). S/7,114.19 (Enero – 2024 hasta la actualidad).
Cargo Desempeñado:	Defensor Publico victimas
Fecha de Inicio de Contrato:	03 de diciembre del 2018 a la Actualidad teniendo la condición de permanente.
Modalidad de Contrato	CAS
Área a la que pertenece	Dirección Distrital de Amazonas.

3. Que es evidente que existe una desigualdad en la remuneración mensual de su compañero de labores Defensor Publico [REDACTED] quien percibe una remuneración de S/ 7, 114.90 y el recurrente percibe una remuneración de S/ 5,114.19 (cinco mil ciento catorce y 19/100 soles), siendo que ambos desempeñan similares funciones, tales como: Participar en las diligencias y audiencias programadas



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

por el órgano jurisdiccional y/u otras dependencias relacionadas con el sistema de justicia penal en lo que refiere a víctimas las diligencias 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.

4. Que así mismo, debe señalar que su persona a igual que su homólogo están 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 MINJUSDH, 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 ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas 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



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...).

5. Que se puede comprobar la existencia de una clara desigualdad, a pesar que tienen la condición de servidores CAS a plazo indeterminado según Ley N° 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 etenta (5/7,114.19), así es como se vulnera su Derecho a la Igualdad, debido a que se le ha pagado hasta la fecha una remuneración de S/5,114.19. La Entidad, es decir el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a través de la oficina u órgano correspondiente deberá de reintegrar desde el mes de marzo del año 2019, una vez que se le nivele su 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 le corresponden por el incumplimiento de su nivelación.
6. Que, 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/7,114.19 mensual se puede corroborar que efectivamente el abogado defensor público [REDACTED] [REDACTED] (Homólogo) percibe desde febrero del 2019 por la suma de S/2000.00 soles más que el recurrente.
7. Que 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 1°, 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 26°, inciso 1 del mismo cuerpo normativo, que establece que en la relación laboral se respetan el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

8. Que las normas nacionales y supranacionales consagran a la remuneración como elemento esencial de toda relación de trabajo, encontrándose proscrita 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. Que se puede concluir 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. Que, 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 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 administrado que se convierte en litigio entre las partes limitándose en este proceso la existencia de una discriminación en la remuneración y que al solicitarse en vía administrativa esta ha sido denegada en base al derecho, y no de lesionar derechos reconocidos constitucionalmente, en efecto las causales de Nulidad de un acto administrativo es la contravención a la Constitución, a las leyes o normas reglamentarias entendiéndose que los actos administrativos se busca evitar la arbitrariedad.

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

1. Que respecto las remuneraciones en el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, deben Indicar, en principio que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en adelante régimen CAS, es un régimen laboral especial de contratación, en cuanto al



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

monto de la retribución que podría abonarse al personal contratado bajo el régimen CAS, deben tomarse en cuenta las siguientes disposiciones:

• *El 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.”*

2. Que, de conformidad con las normas citadas, 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. Es conveniente precisar, que, en el Procedimiento de contratación, que regula el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, en la etapa de la Convocatoria, entre otros, incluye en las condiciones esenciales del contrato, el monto de la retribución a pagar, el mismo que se determina al elaborar las bases del concurso, teniendo en consideración y de acuerdo a la verificación de disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto del pliego correspondiente.
3. Que, 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; asimismo contar con el crédito presupuestario aprobado.
4. Que sin perjuicio de ello, es pertinente señalar que desde el ejercicio fiscal 2006, las respectivas Leyes de Presupuesto del Sector Público, sucesivamente hasta la actualidad, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, en virtud de la cual se elimina 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 lo que,



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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.

5. Que 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."

6. Que 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 es 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 solo 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; téngase presente que los contratos que celebra el estado son por adhesión. recordar que el contrato por adhesión, es aquel en el cual una de las partes (predisponente) puede regular unilateralmente el contenido de un contrato (libertad de configuración interna o libertad contractual) mientras que la otra (adherente) solo puede aceptar o rechazar íntegramente las estipulaciones fijadas por aquella.
7. Que habiéndose fijado la remuneración mensual en la suma de S/ 5 000 como condición esencial del contrato CAS, reconocer la oscura y ambigua pretensión de homologación, implicaría desconocer el principio contractual "*pacta sun servanda*" contemplado en el



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

artículo 1362, del Código Civil el cual establece que “*los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes*” por lo tanto se presume que la declaración pactada en el contrato responde a la voluntad común; y quien niegue esa coincidencia debe probarlo, lo cual no ha ocurrido en el caso de autos.

8. Que 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 desde el ejercicio fiscal 2006 anualmente prohíben gastos en ingreso del personal; así como el **Decreto de Urgencia N° 038-2006 “EL Peruano”** del 30 de diciembre del 2006, que modifica la ley n° 28212 e indexa prohibición expresa en su artículo 3 que temporalmente todas las disposiciones legales y administrativas que establezcan sistemas de homologación, sistemas de remuneraciones de carácter vinculante entre entidades o cargos públicos, y mecanismos de referencia o sistemas de indexación; no se puede entonces alegar como lo hace la demandante trato desigual e inequitativo, discriminatorio, invocando norma constitucional, que para su aplicación es necesario de una ley de desarrollo, conforme la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú. Dispositivo que corresponde ser concordado con el reciente Decreto Legislativo N° 1066 Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 24 de setiembre de 2024, que prohíbe sistemas remunerativos vinculantes entre entidades y por cargos o puestos, como o el caso sub materia, y toda clase de mecanismos de indexación de remuneraciones, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad del titular de pliego o funcionario o su máxima autoridad administrativa, según corresponda. Maxime cuando respecto la igualdad, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 261-2003-PA/TC ha referido que, “La igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes; y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o de relación intersubjetiva, para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

configura como un derecho fundamental de la persona de no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de esa semejanza de trato. Asimismo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC- LIMA, Caso Gambini Vidal, de fecha 06 de noviembre del 2007, refiere lo siguiente:

Sic (...)

“17.- La igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos y de los particulares. En tanto derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, debido a que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se desprenden de la dignidad y naturaleza de la persona humana”.

Entonces teniendo que el argumento sustancial del presente proceso, es el incremento – nivelación - de su remuneración, debe tenerse en consideración que los servidores Defensores Públicos - que perciben mayores ingresos, son aquellos que se presentaron libre y voluntariamente a las Convocatorias para la Contratación de Defensores Públicos, obteniendo una mayor remuneración, en este sentido, no se ha producido ningún tipo de discriminación alegada o que se infiere; en todo caso conforme el artículo 197 del Código Procesal Civil concordante con el 32 del TUO de la Ley 27854 del Proceso Contencioso Administrativo, el demandante no ha adjuntado ningún mérito probatorio que se le haya impedido participar en convocatorias de mayor nivel remunerativo, sino por lo contrario, la evidencia de la existencia de hechos concretos y razones objetivas que justificaron y justifican un trato salarial diferenciado, habiendo tenido la accionante la plena libertad de presentarse a cualquiera de las convocatorias que se publicaron; máxime señor cuando según la Casación Laboral N° 12033-2015-DEL SANTA Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, el Colegiado considera que no todo comportamiento que establezca una distinción es un acto de discriminación y vulnera el derecho a la igualdad, pues el mismo será discriminatorio cuando establezca una diferenciación entre personas que se



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

encuentren en idéntica situación, siempre que no medie causas objetivas y razonables para ello. Es conveniente precisar que cada convocatoria CAS es independiente y se efectúa en base a los créditos presupuestarios oportunamente autorizados – aprobados en los respectivos presupuestos anuales; pues los créditos asignados respetan el principio del equilibrio presupuestario, en un presupuesto anual; cada cargo de auxiliar, asistente administrativo chofer y defensor público, en el presente caso, tienen funciones y perfiles diferentes.

9. Que estando a lo establecido en el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, 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; que no es el caso respecto la pretensión del actor; pues este solicita homologación de remuneraciones, sin fundamento fáctico ni jurídico alguno; y según se refiere el monto de su remuneración es de S/ 5,000.00, a nuestro entender monto suficiente y equitativo que posee una naturaleza alimentaria de consecuencias y efectos para el desarrollo integral de su persona; según Sentencia recaída en el Expediente Judicial N° 4922-2007-PA/TC del Tribunal Constitucional.
10. Que, 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 y 2024, contienen norma imperativa expresa que lo prohíbe; así como el señalado Decreto de Urgencia N° 038-2006 que imperativamente prohíbe la homologación entre entidades y cargos. En este extremo, es conveniente advertir y referenciar que consiente el Sindicato Único de Trabajadores de la Defensa Pública de la Libertad, de la prohibición expresa contenida en la Ley N° 31638- Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2023, para el reajuste de remuneraciones – léase y entiéndase homologación, celebran libre y voluntariamente



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

con fecha 02 de mayo del 2023, *“acuerdo de solución amistosa a la huelga nacional indefinida de la federación de defensa pública y el ministerio de justicia y derechos humanos, en el cual las partes convienen en trabajar una iniciativa de ley para la exoneración de la prohibición del artículo 6 de la citada ley de presupuesto del 2023, en aplicación del principio laboral “a igual trabajo igual remuneración” para el periodo julio – diciembre de 2023. Cabe precisar, que el citado Proyecto de Ley y su Exposición de Motivos, ha sido mediante el Oficio N° 272-2023-JUSDM de fecha 19 de mayo de 2023, remitido al Ministerio de Economía y Finanzas; entonces señor Magistrado, queda claro que la homologación solicitada no tiene base legal que la ampare, dichos documentos han sido ofrecidos como merito probatorio en diversas demandas, que se servirá tener en consideración a momento de dictar sentencia que declare infundada la demanda en todos sus extremos.*

11. Que 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, entre otros, criterios como grado 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; máxime cuando no lo ha probado conforme el artículo 29 del TUO de la Ley N° 27584 Ley que regula el Proceso Contenciosos Administrativo. 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.
12. Que sobre la homologación de remuneraciones, se debe señalar lo siguiente: La homologación de remuneraciones o compensaciones económicas, en el sector público corresponde al proceso extremadamente técnico orientado a otorgar un mismo nivel remunerativo o una misma remuneración, en razón a la prestación de funciones



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

similares, según criterios objetivos previamente establecidos, a aquellos servidores que venían percibiendo una contraprestación menor comparada con el nivel remunerativo al que se equipara. Recordar a manera de pedagogía, como antecedente histórico, que el proceso de homologación de remuneraciones a la fecha no tiene base constitucional – legal que lo sustente, pues el artículo 60 de la Constitución Política del Perú del año 1979, que disponía que un Sistema Único homologue las remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensiones de los servidores del Estado comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, que no es el caso de la demandante (CAS), ha sido sustituida por la Constitución Política del Perú, del año 1993; y en consecuencia, el proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones, iniciado por el Decreto Supremo N° 057-86-PCM suspendido – truncado; en aplicación de la Ley del Servicio Civil.

13. Que, 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 realizando las mismas funciones, sin cambio de puesto o plaza; Situación proscrita con meridiana claridad por el Decreto de Urgencia N° 038-2006, el Decreto Legislativo N° 1666 marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público y las sucesivas leyes de presupuesto desde el año 2006 hasta la actualidad incluida la Ley N° 31953 Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2024, respecto a normas prohibitivas de incremento 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.
14. Que, debemos recordar y reiterar que el artículo 6 de la Ley N° 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2023, al igual que las leyes de presupuesto de años anteriores y la vigente para el Año Fiscal 2024 , prohíbe expresa e



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

imperativamente a las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, entre otras entidades, el reajuste o incremento de remuneraciones (bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, (homologación – nivelación) 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.

15. Que siendo ello así, no existe base constitucional, ni legal, ni reglamentaria, que regule el ordenamiento remunerativo de funcionarios y servidores públicos (Defensores Públicos), contrario sensu, existiendo más de una prohibición expresa en materia de incremento de remuneraciones, en la Ley de Presupuesto 2023, 2024 y el Decreto de Urgencia N°038-2006 y el Reciente Decreto Legislativo 1666, no es factible, bajo responsabilidad administrativa y penal, que las entidades integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH dispongan unilateralmente de ello, sin poseer previamente la debida autorización legal para ello; entonces Magistrado no se puede hablar de renuencia u omisión de pago alguno respecto la homologación de remuneración solicitada; máxime señor cuando las autoridades administrativas, conforme el principio de legalidad señalado en el sub numeral 1.1 del numeral uno del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 - LPAG, están obligadas a respetar la Constitución, la Ley y el derecho, en el ejercicio de sus atribuciones y para los fines que les fueron conferidas. es entonces jurídicamente imposible que a través de la presente acción se le incremente su remuneración originalmente pactada, ello además de los indicados fundamentos, por lo imperativamente dispuesto en el artículo 7 del Reglamento DL Decreto Legislativo N° 1057, Aprobado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
16. Que 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**



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 Público para el Año Fiscal 2023 y la Ley N° 31953 para el Ejercicio Fiscal 2024.

(...)

“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”.
(negrita es nuestro)

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

Respecto a lo señalado precedentemente, resulta oportuno precisar que, el supremo intérprete de la Constitución Política, ha indicado lo siguiente en el considerando 161 del Pleno Jurisdiccional Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014- PI/TC, 0017-2014-PI/TC, de fecha 26 de abril del 2016:

“161. Sobre el principio de equilibrio presupuestario, el Artículo 77° de la Constitución establece que el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. A su vez, el Artículo 78° de la Constitución dispone que el proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado. En vista que el elemento presupuestario cumple la función constitucional específica de consignar o incluir ingresos y gastos debidamente balanceados o equilibrados para la ejecución de un ejercicio presupuestal determinado, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos estatales, y, fundamentalmente, en las medidas que signifiquen un costo económico para el Estado, como es el caso de algunos aspectos de las condiciones de trabajo o de empleo, los cuales se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación”. (resaltado agregado).

17. Que 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 N° 1057, modificado por la Ley N° 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 (...).
18. Que por lo tanto, materias tales como incrementos de remuneraciones, homologaciones, nivelaciones, recategorizaciones, incentivos, bonificaciones o beneficios de toda índole no pueden ser abordadas de manera aislada, sino que requieren de una evaluación general sistematizada que conduzca a medidas normativas articuladas y sustentadas en la capacidad fiscal, financiera y presupuestaria del estado; de lo contrario se contravendría el equilibrio financiero, fiscal y presupuestario, poniendo en riesgo el cumplimiento de las metas de los servicios públicos priorizados y los gastos de inversión en perjuicio de las poblaciones vulnerables – menos favorecidas, tal como lo establece el artículo 77 de la constitución política del Perú.



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

19. Que 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 11 de febrero de 2019, desempeñándose como Defensor Público en la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Amazonas - Bagua, al haber resultado ganador de la Convocatoria Pública de CAS N° 941-2018-MINJUS; 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 contractual; en el marco de la libertad de contratación, según el numeral 14 del artículo 2 de la constitución política del Perú concordante con el artículo 1362 del código civil, contratar con fines lícitos y respetando el principio del *“pacta sun servanda”*.
20. Que debido a la prohibición expresa de reajuste, nivelación, recategorización o incremento de remuneraciones y beneficios de toda índole, que incluye la nivelación - homologación, establecida en la Ley N° 31638 que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 y 2024, así como leyes de presupuesto público de años anteriores desde el año fiscal 2006, así como el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2006 y el Decreto Legislativo N° 1666, que prohíbe expresamente la homologación entre entidades y cargos, 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 penales. Acotar que respecto el incumplimiento de las disposiciones del Sistema Nacional de Presupuesto el artículo 79 del Decreto Legislativo N° 1440, prescribe imperativamente lo siguiente:
- “El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Decreto Legislativo, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, así como las Directivas y disposiciones complementarias emitidas por la Dirección General del Presupuesto Público, da lugar a las sanciones administrativas aplicables, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar”.*
- S e debe 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 realizando las mismas funciones, sin cambio de puesto o plaza; pero para ello se necesita de una ley autoritativa y crédito presupuestario



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

aprobado en los respectivos presupuestos de apertura – presupuesto analítico de personal. recuérdese que está en camino un proyecto de ley para levantar la prohibición. ejemplo claro de homologación de haberes y la necesidad de una norma de desarrollo y su respectivo **Reglamento, es la Ley N° 30125 y Decreto Supremo N° 314-2013-EF (transferencia de partidas – primer tramo), que establece medidas para fortalecer el poder judicial, y como derecho de los jueces a percibir remuneraciones homologadas.** Es importante precisar que, en sesión del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 27 de noviembre del 2020, los miembros del Tribunal Constitucional, emiten sentencia que declara Infundada la demanda de Inconstitucionalidad contra la Ley 30125, en el Expediente 00020-2019-PI/TC; lo cual implica, que dicha norma se encuentra vigente y debe ser respetada por los servidores públicos, a tenor del principio de legalidad que sustenta fundamentalmente el procedimiento administrativo.

21. Que finalmente en el marco de lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 31953 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, 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, bajo responsabilidad de los Titulares de Pliego, el jefe de la oficina de presupuesto y el jefe de la oficina de administración, **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.**
22. Que 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 Público para el Año Fiscal 2023 y Ley N° 31953 para el Año Fiscal 2024, respectivamente, se establece norma imperativa prohibitiva respecto de reajuste de remuneración y beneficios de toda naturaleza y toda fuente de financiamiento, a saber, señalo lo siguiente:

Sic (...)

GASTO EN INGRESOS DEL PERSONAL

Artículo 6.- Ingresos del personal



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 establecidas 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.

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, nivelación y/o recategorización, la 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, máxime cuando la misma principal presenta oscuridad y ambigüedad, situación que el "A Quo" debe advertir en su calidad de Directora del Proceso. Dicha norma corresponde ser concordada con el inciso b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, que establece norma prohibitiva en materia de gestión de personal, relacionada con ingresos de personal e incrementos remunerativos, léase y entiéndase homologación, disposición vigente a la luz de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, del Sistema Nacional de Presupuesto, que prescribe lo siguiente:



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

“TERCERA. - En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:

a) El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular.

b) Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP y/o del Presupuesto Analítico de Personal - PAP. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular.

LA DEMANDA DEVIENE EN INFUNDADA

- 23.** Que 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.
- 24.** Que, 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.

DE LA IMPROBANZA TOTAL DE LA PRETENSIÓN

- 25.** Que siendo así, de la demanda se aprecia que la accionante no ha acompaña medios probatorios suficientes, vinculantes, relevantes, los fundamentos facticos que sustenta la



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 reconvención, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada.”

26. Que de autos se advierte palmariamente que la demandante no ha acreditado con medio probatorio idóneo lo afirmado en su demanda contra mi representado el – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos por considerar y pretender hacer consentir que se trastoca la Constitución Política del Perú, y normas pertinentes por trato desigual y discriminatorio; siendo que en sede administrativa solicita homologación con defensores públicos, 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, concordante con el artículo 32 del TUO de la Ley 27584, que obliga que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, la presente demanda contencioso administrativa deviene en infundada en todos sus extremos.
27. Que por último, al momento de resolver la improcedencia y/o infundada la demanda, 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 de pleno derecho, sin perjuicio de las responsabilidades, administrativas, civiles y/o penales que pudieran corresponder. conforme a lo señalado en los párrafos precedentes, es jurídicamente imposible - no resulta viable la homologación solicitada, por lo que se debe desestimar su pedido en todos sus extremos.
28. Que de lo expuesto se denota que la resolución de secretaria general que pretende anular **N° 89-2024-JUS del 30/05/2024** está debidamente motivada, es más, es relevante tener presente lo señalado en la Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 04123-2011-PA/TC LIMA, de [REDACTED] que concluye en sus fundamentos sobre la motivación de los actos administrativos que señala lo siguiente:
“La motivación de los actos administrativos



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

4. Este Tribunal ha tenido oportunidad de expresar su posición respecto a la motivación de los actos administrativos, considerando que:

“[...] [E]l derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. [...]”

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N.º 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.” (STC 00091-2005-PA/TC,

F.J. 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en las SSTC 294-2005-PA/TC, 5514-2005-PA/TC, entre otras.).

Adicionalmente se ha determinado en la STC 8495-2006-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,



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué 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”.

- 29.** Que también es pertinente tener en consideración la Sentencia del Tribunal Constitucional N° EXP N ° 07025-2013-AA/TC, que concluye en sus fundamentos sobre la motivación suficiente que Fj. 4 dice:

“8. La motivación suficiente, en la concepción de este Tribunal, se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la 'insuficiencia' de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo" • [STC 00728-2008-HC, fundamento 7, literal d)] (énfasis agregado).

En consecuencia, es un contenido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, como parte integrante del debido proceso, el que los órganos jurisdiccionales, al momento de dictar sentencia, se pronuncien por aquellos asuntos que forman parte esencial o medular del conflicto jurídico que se somete a su conocimiento, pues de lo contrario se habría incurrido en un supuesto de motivación insuficiente, que la Constitución prohíbe.”

De lo expuesto, denotamos que la Resolución de Secretaria General N° 89-2024-JUS de fecha 30 de mayo de 2024, cumple con la debida motivación, principio de legalidad, con base en las normas como es de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2023 y 2024, el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su reglamento, el Decreto Legislativo N° 1440 del Sistema Nacional de Presupuesto Público y la Ley N° 27444 del Procedimiento Administrativo General.

- 30.** Que con lo expuesto se demuestra, que el procedimiento administrativo donde obran la resolución y la carta cuya nulidad pretende la demandante, se ha llevado a cabo en observancia del principio de legalidad, conforme a la normas legales imperativas



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

aplicables, por tanto, los actos administrativos realizados por mi representado cumplen con los requisitos de validez y en el presente caso el actor interpuso todos los recursos impugnativos conforme a su derecho los mismos que fueron resueltos en forma oportuna no violando el debido procedimiento, lo que demuestra que no ha incurrido en ningún defecto u omisión de los requisitos de validez previstos para los actos administrativos, por ende, **no se ha incurrido en causal de nulidad** como alega la demandante.

31. Que, en ese contexto, la resolución objeto del presente proceso contencioso administrativo no adolece de ningún vicio que la invalide porque ha sido dictada con arreglo a la Constitución Política del Perú y ley, y a los principios administrativos, por ello, el acto administrativo realizado carece de vicio que causen la nulidad y no está incurso dentro de los alcances del artículo 10°6 de la Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444.
32. Que, por estas consideraciones, solicito que la presente demanda sea declarada infundada por cuanto la pretensión principal por la accionante carece de sustento factico y legal valido, adicionando a ello que no se ha tomado en consideración lo establecido en las normas precitadas en nuestro desarrollo argumental; en cuanto a las pretensiones accesorias, se entiende que estas deben desestimarse, en aplicación del artículo 87 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria.
33. Que en el marco del principio de predictibilidad, cuya filosofía es buscar la seguridad jurídica y coherencia de las decisiones judiciales a tenor de lo señalado en el numeral 13 fundamentos del Pleno Sentencia 510/2020 del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00215-2018-PA/TC, se servirá tener en consideración las Sentencias expedidas por el 24 Juzgado Especializado de Trabajo y del 34 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que se adjuntan, que sobre las mismas pretensiones han resuelto infundadas las demandas en todos sus extremos; el 24 Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, llega a la decisión de declarar infundada la demanda, luego de un riguroso e inteligente análisis, y señala, que para determinar la homologación de remuneraciones, no es suficiente realizar las mismas funciones y obligaciones, ni ostentar el mismo cargo que el trabajador homologo, pues se deberá realizar un análisis aplicando parámetros objetivos de comparación a efectos de verificar si hubo o existió discriminación que vulnere el



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

derecho a la igualdad salarial; siendo, que el accionante no presentó documento alguno que acredite que fue contrato bajo los mismos términos y no ha logrado acreditar fehacientemente la categoría o nivel ocupacional al que pertenecen los supuestos homólogos. Por otro lado, el 34 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, para declarar infundada la pretensión de homologación, se basó en la autonomía de la voluntad de las partes para contratar, y que de las convocatorias públicas CAS del accionante se advierte de manera clara en la condición esencial del contrato se fija la remuneración mensual la suma de S/. 2,500.00 soles, siendo así, de reconocer lo pretendido por el demandante – homologación de remuneraciones – implicaría desconocer el principio contractual “*PACTA SUNT SERVANDA*”, contemplado en el artículo 1362 del Código Civil; asimismo, tampoco se acredita que la entidad demandada, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, expresó impedimento alguno para postular en convocatorias posteriores con mejoras remunerativas (principio de meritocracia); finalmente, cita el fundamento 40 de la STC N° 4101-2017-PA/TC que señala: “*(...) no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (...)*”.

De otro lado, igualmente al momento de resolver, se tenga en consideración las Sentencias de Vista de la Sala Laboral de Sullana Resoluciones 14 y 18 de setiembre de 2024, respectivamente, recaídas en los expedientes Nos 00655-2023 y 00830-2023, que revocan sentencias que declararon fundadas las demandas de homologación, y reformándolas, las declararon infundadas, condiciéndose con nuestra teoría del caso, al tratarse de controversias de puro derecho, y luego de un prolijo análisis es del criterio que los contratos fueron suscritos por adhesión y buena fe, determinan la imposibilidad jurídica de atender la acción de incremento de sus remuneraciones originalmente pactadas, el entre otros, en el marco de lo establecido en el artículo 7 del Reglamento del decreto Legislativo N° 1057 aprobado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

Entonces, señor Magistrado, el *A Quo* debe de observar que se trata de procesos técnicos especializados, y su desarrollo debe respetar el principio de legalidad y dentro de ellos las normas legales y administrativas de los numerales 14 y 15 del artículo 2° de



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

la Constitución Política del Estado, señala de manera expresa el derecho de toda persona “**A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público**”; y A trabajar libremente, con sujeción a ley”, respectivamente. Art. 1362.- “Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”, los sistemas administrativos rectores nacionales de presupuesto, de personal y recursos fiscales; además, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación.

- 34.** Que siendo así, adjuntamos las sentencias que han resuelto infundadas las demandas en todos sus extremos; así como la señalada en los numerales 10, 11 y 12, Sentencias de Vista de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Sullana, que con magistral lógica, decide revocar las sentencias de primera instancia, y declara infundadas las demandas de homologación, Resolución Cuatro (31ENE2024) – Expediente N° 14610-2023-0-1801-JR-LA-73, Resolución Cuatro (31ENE2024) – Expediente N° 14643-2023-0-1801-JR-LA-73, Resolución Cuatro (31ENE2024) – Expediente N° 14544-2023-0-1801-JR-LA-73, Resolución Cuatro (31ENE2024) – Expediente N° 14638-2023-0-1801-JR-LA-73, Resolución Cuatro (31ENE2024) – Expediente N° 13765-2023-0-1801-JR-LA-73, Resolución N° 09 (05JUN2024) – Expediente N° 14543-2023-0-1801-JR-LA-71, Resolución N° 08 (05JUN2024) – Expediente N° 14639-2023-0-1801-JR-LA-71, Resolución N° 07 (10JUN2024) – Expediente N° 14652-2023-0-1801-JR-LA-71, Resolución N° 07 (10JUN2024) – Expediente N° 14822-2023-0-1801-JR-LA-71, Resolución Numero 18 (15JUL2024) Expediente N° 00685-2023-0-3101-JR-LA-01, Resolución Numero 05 (26AGO2024) Expediente N° 14786-2023-0-1801-JR-LA-75, Resolución Numero 06 (26AGO2024) Expediente N° 14836-2023-0-1801-JR-LA-75, Resolución Numero 14 (02SET2024) Expediente N° 00655-2023-0-3101-JR-LA-01, Resolución Numero 18 (02SET2024) Expediente N° 00830-2023-0-3101-JR-LA-01, Resolución Numero 07 (12SET2024) Expediente N° 25471-2023-0-1801-JR-LA-71 y Resolución Numero 15 (15OCT2024) Expediente N° 637-2023-0-3101-JR-LA-01.

IV. PUNTOS CONTROVERTIDOS

En la etapa de saneamiento se fijaron como puntos controvertidos: **a)** Determinar si corresponde declarar la nulidad de la Resolución de Secretaria General N°089-2024-JUS del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de fecha 30/05/2024 que resuelve declarar infundado su recurso de apelación contra la Carta N°474-2024-JUSOGRRHH de fecha 08/04/2024, **b)** Determinar si corresponde ordenar a la entidad demandada la nivelación de remuneración mensual del



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

demandante de la suma de S/. 5114.90 a la suma de S/.7114.90 soles que perciben sus compañeros de trabajo a nivel nacional y c) Determinar si corresponde reconocer el reintegro de remuneraciones desde el mes de diciembre del año 2018 en la suma de S/. 136.000.00 soles e 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.
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



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

los actos postulatorios (demanda y contestación), resulten controvertidos y relevantes para adoptar la decisión. Para PRIORI POSADA¹ 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 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° 8495-2006-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



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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, si no, 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 11 de febrero de 2019 hasta la fecha, mediante contratos administrativos de servicios (CAS), lo que queda acreditado con la copia simple del contrato administrativo de servicios N° 20190100 de folios 09 a 12 y las boletas de pago de febrero del 2019, marzo 2019, diciembre 2020, diciembre 2021, diciembre de 2022, diciembre 2022 y junio 2024 (folio 02 a 08), 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 11 de febrero de 2019, adquiriendo el carácter de indeterminado a partir del 10 de marzo de 2021, de acuerdo Ley N° 31131 (véase informe escalafonario 091-2023-OGRRHH-OGEC).

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

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*



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 1° 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 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 empleo*⁶, 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	13/03/1964	Ratificado



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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: lotes: 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 2° 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 23° 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.

14. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7°, 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*



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 55° 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.

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,



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 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 [REDACTED] 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**



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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) 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 definir este extremo de la controversia, toda vez que la sentencia de primera instancia, en el décimo segundo**



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

considerando, no justifica, ni realiza este análisis comparativo, para establecer como homólogo de la demandante al servidor, don ██████████ (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 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*



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 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 [REDACTED] y su homólogo [REDACTED] 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 el trabajador comparativo, al tratarse de una entidad estatal, poseen ambos el mismo empleador, que sería el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Dirección Distrital



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Amazonas), 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 2019, así como de las Boletas de pago anexas a su demanda, de los cuales queda establecido el desempeño de sus labores como Defensor Público. Por otro lado, obra a folios 13 y 14, de las boletas de pago del trabajador comparativo, [REDACTED] en las cuales se señala como cargo el de *Defensor Público*, y que perciben S/ 7,000.00 soles mensual. 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 una mínima antigüedad por parte del trabajador comparativo con respecto a la demandante, siendo que este inicia sus labores en febrero del 2019, mientras que el trabajador comparativo en diciembre de 2018. Haciendo una diferencia mínima de 2 mes aproximadamente. Esta diferencia es suficiente para determinar que sería un factor relevante para un desarrollo eficaz y eficiente en la realización de la labor, igual al de un defensor público que ya asumió el cargo, teniendo igual 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.



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 el trabajador comparativo, 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° 941-2018 (perteneciente al demandante) y la Convocatoria N° 523-2018 (perteneciente al trabajador comparativo), se observan las funciones en estos dos perfiles:

Convocatoria Pública de CAS N° 523-2018-MINJUS	Convocatoria Pública de CAS N° 941- 2018-MINJUS
Brindar servicio de absolución de consultas legales gratuitas de manera personal, oportuna y eficiente.	Brindar servicio de absolución de consultas legales gratuitas de manera personal, oportuna y eficiente.
Proporcionar orientación, acompañamiento y patrocinio legal a todas las personas persona, vulneradas en sus derechos a consecuencia de delito o en cualquiera de sus formas	Proporcionar orientación, acompañamiento y patrocinio legal a todas las personas persona, vulneradas en sus derechos a consecuencia de delito o en cualquiera de sus formas
Realizar una labor preventiva en problemática con reincidencia en el país.	Realizar una labor preventiva en problemática con reincidencia en el país.
Llevar el control de seguimiento estadístico de la carga procesal de su responsabilidad	Llevar el control de seguimiento estadístico de la carga procesal de su responsabilidad
Participar en las entrevistas radiales en temas relacionados con la especialidad	Participar en las entrevistas radiales en temas relacionados con la especialidad
Asumir la orientación y patrocinio de casos excepcionales y emblemáticos	Asumir la orientación y patrocinio de casos excepcionales y emblemáticos
Realizar coordinaciones con los hogares de protección o casas refugio, para asegurar la integridad de las víctimas	Realizar coordinaciones con los hogares de protección o casas refugio, para asegurar la integridad de las víctimas
Realizar la organización administrativa del Despacho Defensorial	Realizar la organización administrativa del Despacho Defensorial
Participar en las labores de difusión del servicio.	Participar en las labores de difusión del servicio.
Ingresar la información de los casos a los sistemas informáticos con los que cuenta la	Ingresar la información de los casos a los sistemas informáticos con los que cuenta la Dirección General de



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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.	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.
Brindar información actualizada sobre los casos patrocinados, cuando la Dirección de Asistencia Legal y Defensa de víctimas lo requiera.	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 seguimiento de casos	Descargar en las fechas indicadas por la DGDPAJ las atenciones y patrocinios realizados en el mes en el sistema de seguimiento 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, más bien 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, 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 febrero de 2019 figura como *contraprestación neta* el monto de S/3 333.33 soles, y a junio de 2024 percibe como *contraprestación neta* un monto de S/5,000.00 soles; por otro lado, en la boleta de diciembre de 2018 del trabajador



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

████████████████████ se observa como *contraprestación neta* el monto de S/6,533.33 soles, mientras que en marzo de 2024 percibe una *contraprestación neta* de S/ 7,000.00. Con ello queda sentada una diferencia remunerativa proveniente del mismo origen, ello pese a que, tal y como se ha 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 remuneración, 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.

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



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 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



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

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 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 [REDACTED] y su homólogo [REDACTED] 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 homólogo, a partir de la fecha en que fue contratado, esto es, a partir de febrero del 2019, 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



JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE UTCUBAMBA

emita nueva resolución administrativa, procediendo a homologar la remuneración que viene recibiendo el demandante respecto a su homólogo, y efectuando el cálculo y liquidación de los devengados de remuneraciones desde el mes de febrero de 2019 hasta la fecha en que 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 fijada por el Banco Central de Reserva, según los artículos 1236° al 1246° del Código Civil, en el momento de ejecutarse la presente sentencia.

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, la señora **Juez del Juzgado Civil Transitorio de Utcubamba, 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 [REDACTED] 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° 00089- 2024- JUS de fecha 30 de mayo de 2024** y de la Carta N° 474-2024-JUS-OGRRHH, de fecha 08 de abril del 2024, 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, emita nueva resolución administrativa, procediendo a homologar la remuneración que viene recibiendo el demandante [REDACTED] respecto de su homólogo [REDACTED]

