



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO

Autor:

Santa Cruz Pachas, Eddie Gustavo

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1211-3093>

Línea de Investigación:

Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para enfrentar los desafíos globales

Sublínea de Investigación:

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2025

Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, Santa Cruz Pachas Eddie Gustavo, egresado del Programa de Estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL”


El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Santa Cruz Pachas Eddie Gustavo	DNI: 16761136	
---------------------------------	---------------	---

Pimentel, 06 de diciembre de 2024

REPORTE TURNITIN DE SIMILITUD

 Página 2 of 19 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega tm.oid-26386.432618008




24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 21%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

Dedicatoria.

Dedicado a mis Padres y a mis hijos que son el motor que me impulsa a seguir adelante.

Agradecimientos

A mi Padre Celestial y a mi hermano Johny Santisteban quien sin su apoyo en todo el camino no hubiera sido posible el éxito de este proyecto.

Índice	
Abstract.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Formulación del problema.	14
1.3. Objetivo General	14
1.4. Objetivos Específicos.	14
1.5. Teorías Relacionas al Tema.....	14
II. METODO DE INVESTIGACION.....	17
III. RESULTADOS.....	17
FIGURA 1: Resultado de Objetivo General.....	19
FIGURA 2: Resultado de Objetivo Especifico 01.	20
FIGURA 3: Resultado de Objetivo Especifico 02.....	21
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:	21
4.1. Discusión.....	21
4.2. Conclusiones.....	22
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24

Índice de gráficos

FIGURA 1: Resultado de Objetivo General.....	18
FIGURA 2: Resultado de Objetivo Especifico 01.....	19
FIGURA 3: Resultado de Objetivo Especifico 02.....	20

Resumen

El trabajo de investigación que se presenta consta como objetivo principal el análisis de la diferencia en las remuneraciones de los trabajadores CAS frente a los mismos de los regímenes 276 y 728 DE LA Municipalidad Provincial de Lambayeque; para poder alcanzar los resultados esperados de este análisis se llevó a cabo un estudio minucioso de toda documentación existente de las normas que se encuentren en nuestra carta magna y las diferentes doctrinas que abarcan los regímenes laborales CAS, 276 Y 728.

Se llegó a determinar los aspectos correspondientes a los objetivos planteados, determinando así las escalas de remuneraciones de aquellos regímenes laborales productos de nuestra investigación, encontrando una diferencia discriminatoria de ellos en contra de los trabajadores del Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, existiendo una diferencia abismal entre ellos sabiéndose que las obligaciones laborales son las mismas , por tal motivo se muestra la existencia de una inequidad en las remuneraciones percibidas por los servidores CAS.

Palabras Clave: remuneración, CAS, Servidor Público.

Abstract

The main objective of the research work presented is the analysis of the difference in the remuneration of CAS workers compared to those of regimes 276 and 728 OF THE Provincial Municipality of Lambayeque; In order to achieve the expected results of this analysis, a thorough study was carried out of all existing documentation of the standards found in our Magna Carta and the different doctrines that cover the labor regimes CAS, 276 and 728.

The aspects corresponding to the proposed objectives were determined, thus determining the remuneration scales of those labor regimes that were products of our research, finding a discriminatory difference in them against the workers of the Administrative Services Contract of the Provincial Municipality of Lambayeque. There is an abysmal difference between them, knowing that the work obligations are the same, for this reason the existence of an inequity in the remuneration received by CAS servers is shown.

Keywords: remuneration, CAS, Public Servant.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La Constitución del Perú dice en su artículo 1°, La sociedad junto con el Estado tiene como objetivo principal proteger a las personas y respetar su dignidad en un país donde se respetan las leyes. En este país, es importante que se cumplan los principios constitucionales, incluido el de igualdad en el trabajo, que implica que nadie sea discriminado. Esto garantiza que las leyes laborales sean iguales para todos, incluidos los empleados del gobierno.

Las relaciones laborales en el Estado peruano son complicadas porque hay varios tipos de contratos de trabajo, cada uno con sus propias reglas. Algunos trabajadores tienen empleo fijo y seguridad laboral, mientras que otros, como los contratados, no tienen los mismos beneficios y derechos. Por ejemplo, los trabajadores CAS tienen cierta estabilidad, pero siguen sin tener todos los beneficios de un trabajador fijo.

En la creación del Estado, las diferentes formas de contratación han generado la existencia de desigualdades, presentándose dos personas haciendo el mismo trabajo en la misma entidad estatal en cada país de gobierno y que, debido a las diferentes condiciones de los contratos, reciben muy diferente. Los salarios y beneficios.

Las relaciones laborales son una materia que deja el Estado, permitiendo o provocando la violación del principio constitucional de igualdad laboral, ya que es el país el responsable de garantizar su existencia para proteger los beneficios de los empleados. Es evidente que en los últimos tiempos diversas entidades públicas no protegen el derecho a la igualdad en el trabajo en los regímenes laborales de los funcionarios del CAS, 276 y 728.

Nuestra realidad presenta una modalidad contractual de servidores CAS, que inició a mediados de 2008 y fue creada para poner soluciones a este problema creado por la excesiva contractualización de la modalidad de servicios impersonales en el sector público; Esta modalidad ha permitido a un país en desarrollo como el Estado peruano que no tiene mucho presupuesto contratar nuevos empleados para ahorrar costos y utilizar un contrato más flexible.

La forma contractual del CAS, así como el Decreto Legislativo n.728, se presentan como una violación al derecho a la igualdad en el trabajo ya que no existe igualdad con los camareros que trabajan más horas y entre ellos los servidores del D.L 276, que con el tiempo han tenido algunas modificaciones, y eso nunca sucedió. Alineados y sujetos a la Ley Fundamental de la Carrera Administrativa, ni a otras leyes que estén sujetas a normas sectoriales específicas.

Se puede señalar que el problema surge porque el Contrato de Servicios Administrativos aparece como una modalidad contractual temporal, con el objetivo de aplicarse única y exclusivamente al empleado que presta servicios a las entidades públicas del estado.

El número de empleados en el régimen de subcontratación de servicios administrativos ha aumentado enormemente, considerando que en el municipio

provincial de Lambayeque hay más de doscientos cincuenta que si bien se benefician de un salario, muchos derechos se les limitan, no del municipio. Entidades, sino del gobierno central, que en los últimos años le ha dado estabilidad laboral gracias a la ley N° 31131 para empleados cuyos contratos estaban vigentes el 10 de marzo de 2021; Sin embargo, esta ley no permitió al TAS pasar a la ley correspondiente, es decir, migrar al Decreto Legislativo 276.

Por lo descrito se observa que aparentemente existe una vulneración de aquel principio constitucional a la Igualdad laboral en los contratos CAS en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

En el país vecino de Chile, Varas (2021) realizó una investigación respecto a los derechos laborales en su artículo “Liberalización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos”. Esta investigación que cuenta con una metodología cualitativa, básica, dogmática, no experimental, descriptiva; fue directamente a la metodología de un análisis documental, teniendo como objetivo: la determinación a la común tesis entre el desarrollo de un trabajo en el sector público al que se desarrolla en lo privado.

En Argentina Julieta Lobato Julieta (2019) Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Cisnero”, establece que existe un punto establecido y que se ha configurado en los últimos años precisando como principio la igualdad constitucional analizado a la luz del paradigma de la igualdad formal, el trabajo ha establecido un análisis circunstancial documentado respecto a la cláusula de igualdad, demostraremos cuál ha sido la recepción formulada por la Ley de Contrato de Trabajo y expuesta por la Corte Suprema de Justicia al resolver casos laborales..

Mattos (2023) en su tesis “La Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública”, tesis para obtener el título de abogado. El trabajo se centra en la existencia de varios regímenes laborales que existen en el estado peruano como los que pertenecen al Decreto legislativo N° 276 o como los que están inmersos en el Decreto Legislativo N° 728 o los que pertenecen al D.L N° 1057, permitiendo que estas modalidades los trabajadores tengan diferentes remuneraciones. La investigación contó con un método inductivo, esto porque la investigación tuvo un enfoque cualitativo; las muestras empleadas fueron no probabilísticas intencionales.

Céspedes (2019), en su tesis denominada “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017”, la investigación estableció puntos importantes respecto a la forma se vulneran los derechos laborales en el régimen CAS, analizando la problemática relacionada a al nivel de la vulneración de los derechos laborales; evidenciándose en la investigación que los servidores que pertenecen o tienen un Contrato Administrativo de Servicios no cuentan con los

mismos derechos, determinando que existe influencia en la en el trato la cada modalidad existente administración pública.

Gayoso (2018) en su tesis La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial, establece principalmente el objetivo de señalar que existen exclusiones de los beneficios sociales de personas contratadas a tiempo parcial que es contrario al derecho fundamental a la igualdad, pudiéndose cubrir los vacíos existentes, implicando al Derecho Constitucional de tratar igual ante la ley y que las personas contratadas en materia laboral no sean discriminadas de ninguna forma, la investigación concluye que a los trabajadores se les excluye de ciertos beneficios sociales sí que exista razón alguna o justificable.

Palomino (2021) en su tesis Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19, quien en su investigación usó la metodología de enfoque cualitativo contando con un tipo básico contando con un diseño de Teoría fundamentada. Los instrumentos que implementó para la investigación fue la de recolección de datos mediante la guía de entrevistas y la guía de análisis documental, así mismo concluye que debe existir la igualdad laboral como elemento principal tanto en la aplicación nacional como internacional; su objetivo general estuvo direccionado a analizar la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad laboral de los trabajadores.

Morales (2021), en su tesis “Los Contratos Administrativos de Servicios – CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo”, Tesis para obtener el título profesional de Abogado, ha considerado como objetivo general la determinación de los Principios en materia laboral relacionados al derecho en materia de trabajo que se encuentran afectando la aplicación del CAS; su análisis fue de tipo básico, cualitativo, descriptivo y de diseño no experimental; el trabajo se justificó en una temática social pues siendo que al determinar que la aplicación de los Contratos CAS vulnera los Principios Laborales; y una justificación práctica por la profundidad del análisis a los conceptos laborales esta y por último una justificación metodológica porque de por sí esta investigación se convierten referente para otras investigaciones

El propósito de esta investigación es verificar la violación al principio constitucional de igualdad laboral en los contratos de servicios de la administración - CAS en el municipio provincial de Lambayeque, ya que en la Constitución Política se determina que el Estado Peruano en Unión con la Sociedad. tiene un propósito supremo. Lograr, el de garantizar que todos los derechos fundamentales sean respetados y que no vulneren su dignidad, porque todo ser humano debe beneficiarse del mismo trato y la legislación laboral no es ajena.

Ahora bien siendo este un tema importante, se debe tener en cuenta que los derechos laborales deben ser iguales para todos, en su misma magnitud, justificando la investigación en un contexto social pues permitirá establecer si existe o no vulneración a los derechos, siendo esto un motivo para que exista una discusión en un rango doctrinario, así mismo se tiene una justificación práctica ya

que existe mucha casuística en vulneración de derechos constitucionales, y en análisis a los temas laborales va a contribuir para enriquecer la investigación así como para obtener mejores conocimientos; y finalmente una justificación metodológica por que el análisis y los resultados se convertirán en materiales para estudios futuros así como obtener propuestas legales y mejorar el conocimiento.

1.2. Formulación del problema.

¿En qué medida se está vulnerando la equidad del Derecho a la Igualdad laboral en los regímenes laborales CAS, 276 y 728 de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?

1.3. Objetivo General

Determinar las causas de la inequidad en los beneficios salariales que recibe el régimen laboral CAS frente a los regímenes laborales 276 y 728 en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

1.4. Objetivos Específicos.

- 1) Realizar un marco teórico de la situación actual de la Inequidad en los beneficios salariales que recibe el régimen laboral CAS frente a los regímenes laborales 276 y 728 en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

- 2) Identificar los beneficios salariales que causan la Inequidad entre el régimen laboral CAS frente a los regímenes laborales 276 y 728 en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

1.5. Teorías Relacionas al Tema.

La primera teoría que recoge este trabajo de investigación es la **Inequidad Laboral**, concepto contrario a un principio fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado Peruano que es la Equidad Laboral, la cual no establece una facultad del individuo que permita pedir a otro ser tratado igual sino más bien consiste en ser tratado de la misma manera que sus semejantes quienes se encuentren en una misma situación.

Márquez, E (2021) respecto a la inequidad laboral nos señala lo siguiente:

Se entiende por inequidad laboral cuando se presentan faltas de ocasiones de crecimiento laboral las cuales no van a permitir a los servidores un crecimiento profesional dentro de la entidad; esta inequidad o desigualdad en algunos casos se le denomina “techo de cristal”, ya que como se hace referencia el servidor solo tendrá hasta un techo de crecimiento profesional y en algunos momentos no los tendrá, imposibilitándoles a poder desarrollarse dentro de su esfera laboral.

Busso, M – Messina, J (2020), Hacen también mención a la institución laboral y la igualdad de la siguiente manera:

“Se entiende a la relación laboral y la igualdad como aquellas reglas que un estado ha establecido para los trabajadores y empleadores, reglas establecidas como normas legales las que regulan condiciones laborales las que van a permitir establecer una relación armonioso y equitativa, sin embargo, al no ser regulado algunos elementos importantes va a existir abuso de poder entre el jefe y el subordinado, así como subordinado a subordinado generando una inequidad dentro de la organización.

La igualdad laboral es considerada como uno de los principios rectores de una organización de un estado constitucional de derecho, en este sentido el Estado deberá estar atento a que se cumpla este principio fundamental.

La investigación se enmarca en la Inequidad Laboral concepto contrario a lo que mencionado líneas arriba, la Inequidad está relacionada a la desigualdad de oportunidades, así como podríamos decir también a la desigualdad de trato en las relaciones laborales; el T.C. ya se ha pronunciado sobre esta problemática llamada Inequidad Laboral pues ha señalado que esta se presenta cuando el servidor se siente afectado en aquellas características propias como persona humana, así mismo también ha señalado que este concepto de Inequidad o discriminación se presenta en dos acciones puntuales, primero una acción directa la cual está asentada en motivo inconstitucional la cual se fundamenta en decisiones que carecen de dos principios importantes “Razonabilidad y Proporcionalidad”; y la segunda una acción indirecta la cual se muestra en una acción discrecional antojadiza vestida con una apariencia como si fuera “Constitucional” pero que lo que busca son acciones discriminatorias para uno o más servidores.

Para establecer si existe un trato de discriminación en una relación laboral se debe aplicar el test de razonabilidad el cual consiste en que no todos los tratos de desigualdad que tiene el empleador hacia los servidores es considerado discriminator. Pues solo serán desproporcionales aquellos que no se fundamenten en motivos objetivos y razonables.

Para considerar si existe Inequidad Laboral y por lo tanto una violación al Derecho Constitucional de Igualdad, debería analizarse como un primer momento si hay un objetivo legítimo, en segundo lugar, se debe analizar si la acción constituye un accionar probó que permita alcanzar el objetivo principal y por ultimo si no se presenta otra forma alternativa que la revista.

Otra teoría que recoge la investigación está relacionada a los **servidores públicos** la cual podemos señalar que tiene sus inicios en Francia, y se da en la segunda mitad del siglo XIX, desde que inició hasta la actualidad ha desarrollado mucha influencia en el mundo, así como en el estado peruano, esta institución se encuentra enlazada al derecho administrativo, así como en toda norma relacionada a la normativa laboral.

La Teoría en mención es considerada una teoría del Estado y del Derecho, direccionada a un cambio conceptual en lineamientos fundamentales con la función del Estado, dejando este de considerarse como un poder de mando y se transforme a un ente de cooperación con la ciudadanía para dar cumplimiento a los servicios públicos. Esto es que los gobiernos se encuentren debidamente representados por personas que dirijan de manera idónea en todas sus unidades.

Definiendo la teoría del Servidor Público, se puede señalar que, este se enmarca en la concepción fundamental del derecho público moderno, cambiando la concepción del trabajador sometido a un poder de dirección jefatural; como señala Hussain, S (2018):

“La concepción de Servidor Público puede definirse como toda acción o actividad cuyo cumplimiento debería ser reglado, reforzado y fiscalizado por los jefes de cada unidad de la entidad del estado, por ser importante para el servicio de la sociedad”.

El Concepto de la teoría del Servidor Público y su progresivo asentamiento en el estado, así como en la legislación se ha asentado en un estado de derecho teniendo una importante repercusión histórica en nuestros tiempos; así mismo esta teoría tiene un rol importante en la aplicación del Derecho Administrativo, en la administración pública.

La evolución de la Administración Pública cambió la concepción del trabajo en las entidades públicas a Servicio Civil, estando enmarca al conjunto en su totalidad de los individuos que laboran para el Estado con la finalidad de lograr una correcta administración pública en beneficio de la población, sin embargo, este estado no ha logrado mantener una correcta estandarización en la forma contractual laboral, pues a la fecha existen quince regímenes laborales distintos entre formas generales o formas específicas, acción que ha llevado a tener un desorden total dentro de todas sus entidades, en la medida en que cada una de estas formas laborales establece derechos distintos. para cada trabajador o servidor, tal como se presenta en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, pues en esta entidad no sólo es la diferencia de regímenes laborales, sino que, el problema se incrementa en que existen diferencias laborales en cada uno de los regímenes.

Se debe señalar además que nuestra carta magna en su artículo 39° establece lo siguiente:

“Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la nación”,

Así mismo el art. 40° establece:

“La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos de confianza. (...)”.

También se puede mencionar que el tribunal constitucional se ha manifestado en su sentencia N° 008-2005-PI/TC precisando lo siguiente:

“La prestación de los servicios públicos por parte de las entidades del estado hacia el ciudadano deben ser de la mejor forma, respetando lo establecido en la constitución, los derechos fundamentales, aplicación de los valores, así como lo establecido en el ordenamiento jurídico relacionado al servicio que tiene la nación con el ciudadano.

En ese sentido el servidor público es aquella persona que por ser trabajador del estado lo representa al mismo, por lo tanto, deberá tener un comportamiento probo y transparente en todo su accionar ya que están al servicio de la nación.

II. METODO DE INVESTIGACION

En la investigación denominada La Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL, se ha adoptado un enfoque básico descriptivo, cualitativo, documental, no experimental.

Respecto a la aplicación metodológica fue de análisis de documentos, así mismo se ha realizado un análisis concienzudo de tipo descriptivo efectuando fichas de herramientas base lo que permitió realizar de manera sistemática lo que se recopiló de varias fuentes, así mismo se realizó un análisis detallado durante todo el desarrollo del trabajo.

Se puede agregar que por su temporalidad el trabajo de investigación fue longitudinal cuyo propósito fue evaluar aquellos cambios que se presentaron en el escenario de estudio demostrando que lo que se ha investigado se puede aplicar en diferentes escenarios.

La investigación se basó en el estudio de la Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL, conllevando a un análisis, así como la revisión de doctrinas y la problemática presentada en la entidad edil.

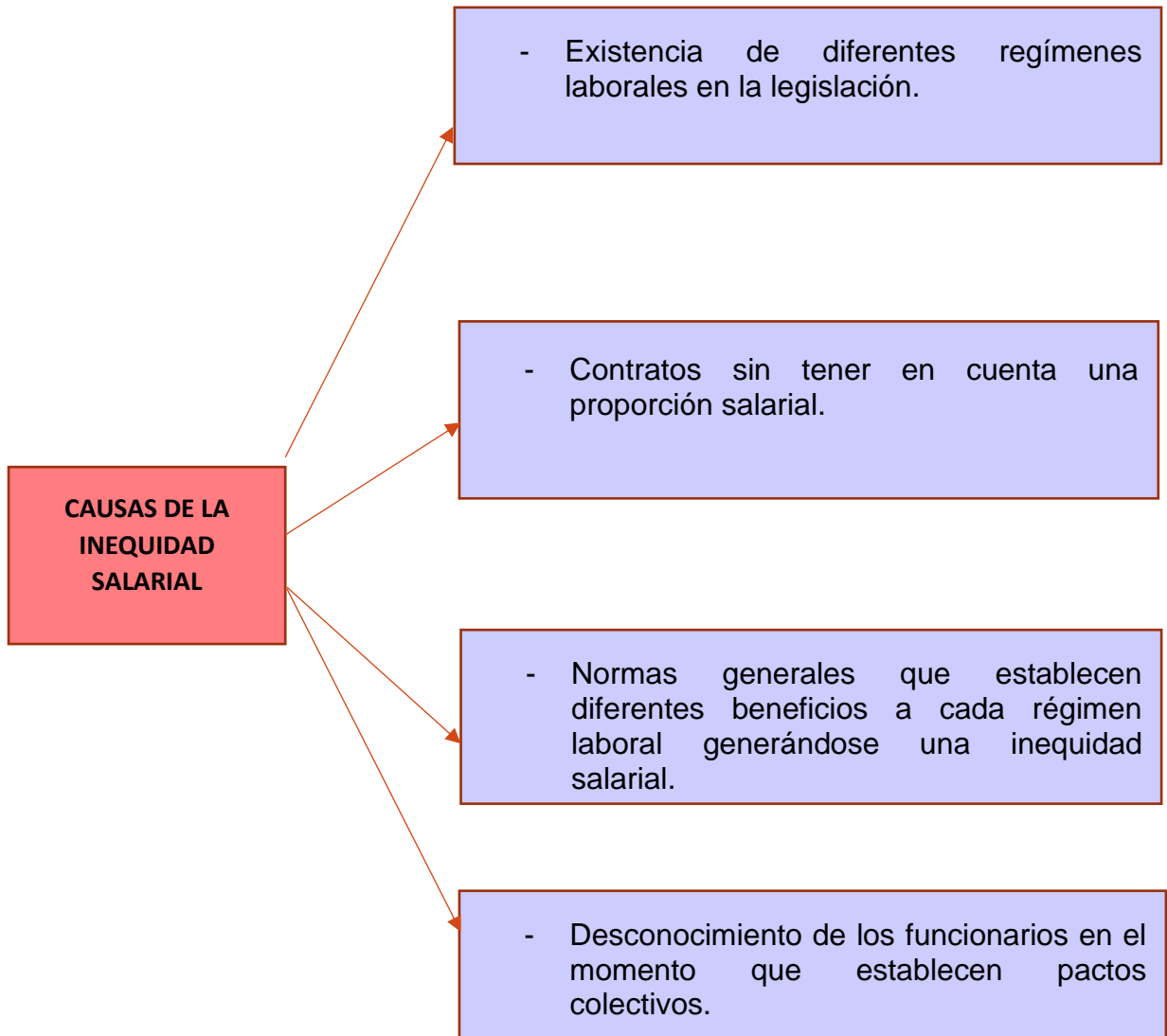
III. RESULTADOS

Habiendo desarrollado la investigación, de La Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL, donde se tuvo como objetivo general el cual busco Determinar las causas de la inequidad en los beneficios salariales que recibe el régimen laboral CAS frente a los regímenes laborales 276 y 728 en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se ha logrado obtener resultados diversos entre ellos conceptos básicos emanados por diferentes doctrinarios así como también fundamentos legislativos los cuales establecen lineamientos de puro derecho y de estricta obediencia por las personas

relacionadas con la investigación esto es funcionarios, servidores, operadores del derecho; en ese sentido se ha tenido como resultado diferentes causas y factores que han conllevado a la existencia de una Inequidad salarial, entre ellos podemos señalar las siguientes:

- Existencia de diferentes regímenes laborales en la legislación.
- Contratos sin tener en cuenta una proporción salarial.
- Normas generales que establecen diferentes beneficios a cada régimen laboral generándose una inequidad salarial.
- Desconocimiento de los funcionarios en el momento que establecen pactos colectivos.

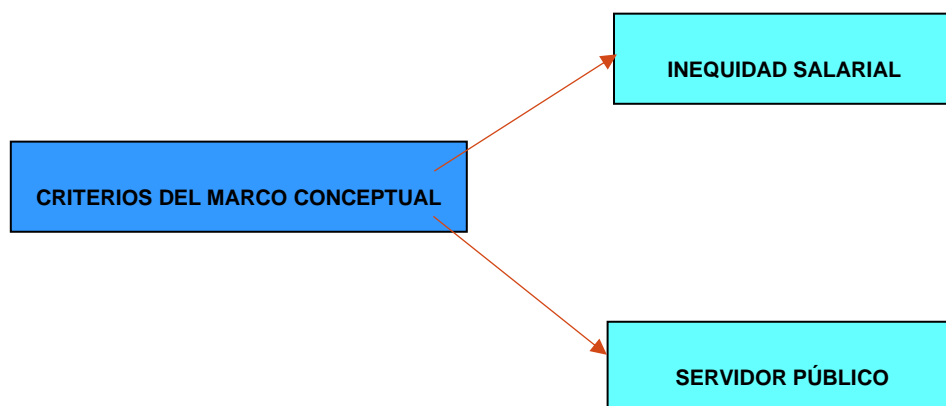
FIGURA 1: Resultado de Objetivo General.



Respecto al primer objetivo específico el cual consistió en Realizar un marco teórico de la situación actual de la Inequidad en los beneficios salariales que recibe el régimen laboral CAS frente a los regímenes laborales 276 y 728 en la Municipalidad

Provincial de Lambayeque, se tuvo como resultado dos criterios doctrinarios importantes, Inequidad Laboral que permitió establecer que en la Municipalidad Provincial de Lambayeque existe una inequidad salarial de los servidores CAS frente a los servidores de regímenes 276 y 728, teniendo como resultado además que el estado protege la igualdad laboral como principio fundamental sin embargo discorda con el contenido del ordenamiento jurídico que establece y precisa los lineamientos para cada uno de los regímenes señalados (CAS, 276 Y 728).

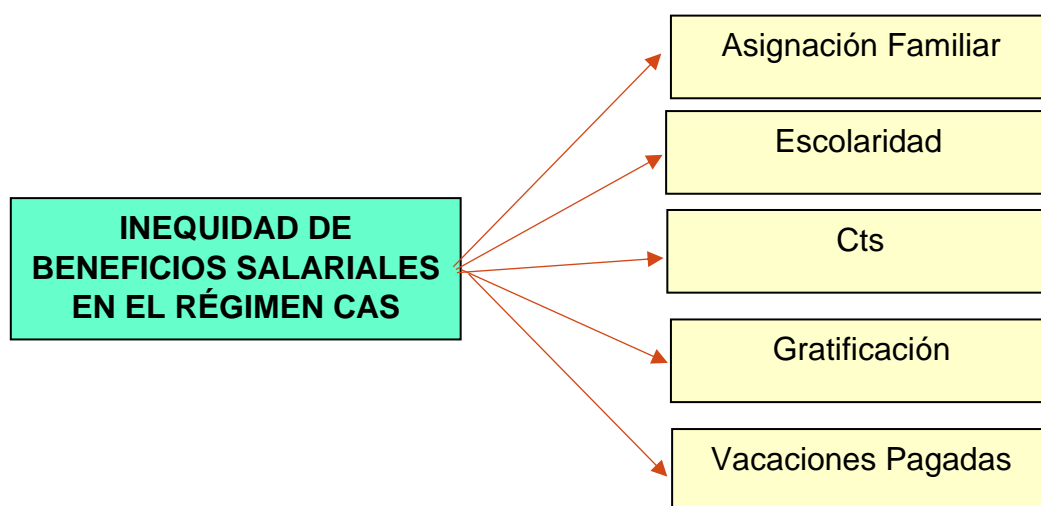
FIGURA 2: Resultado de Objetivo Especifico 01.



Respecto al segundo objetivo específico el cual consistió Identificar los beneficios salariales que causan la Inequidad entre el régimen laboral CAS frente a los regímenes laborales 276 y 728 en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, podemos señalar que en el análisis se han encontrado varios beneficios los cuales han sido determinantes para llevar al principio de igualdad a una descomposición de este principio fundamental y normalizarlo como si fuera parte de la costumbre de la doctrina y de la legislación, conllevando a ello a que los funcionarios que lideran una entidad vulneren los derechos que le corresponde a los servidores en especial a los de la MPL, esto en obediencia a la normativa nacional, pues si bien aunque

ellos lo deseen o quieran establecer una igualdad las normas no les permitirían, pues aquí podemos señalar algunas de esas diferencias entre ellas por ejemplo: la asignación familiar, beneficio que solo gozan los servidores del régimen 728, otro que se podría mencionar es la escolaridad beneficio que gozan los servidores de los regímenes laborales 276 y 728, CTS beneficio que solo gozan los servidores del régimen 728, gratificación de un sueldo por año el cual también solo goza el régimen laboral 728, vacaciones pagadas una vez al año beneficio que solo gozan los regímenes laborales 276 y 728.

FIGURA 3: Resultado de Objetivo Especifico 02.



IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:

4.1. Discusión

La presente investigación se centró en análisis de La Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL, teniendo como base el objetivo general y los objetivos específicos que se plantearon, ello con la finalidad de obtener resultados que nos permitieron obtener conocimiento de una problemática que viene sucediendo en la municipalidad provincial de Lambayeque, en relación a sus servidores quienes

pertenecen a diferentes regímenes laborales y siendo uno de ellos el Contrato Administrativo de Servicio – CAS, Régimen que se siente discriminado frente a beneficios que cuentan los otros regímenes existentes en la MPL.

La inequidad salarial se ha enquistado de forma agravada en la MPL. Para los servidores CAS afectando su bienestar económico y social, este factor es producto de malas prácticas realizadas por gobernantes de turno, quienes por desconocimiento o por tratar de beneficiar “amistades o allegados”, han ido en contra del ordenamiento jurídico laboral, pues han generado convenios colectivos irregulares que en el transcurrir del tiempo han quedado consentidas, acción que ha permitido beneficiar a solo dos grupos de regímenes entre ellos los del D.L. 276 y 728.

Como hemos señalado existen diferentes formas de como se ha agravado esta problemática, una de ellas la que ya hemos mencionado por los funcionarios de turno, y otra forma a mencionar es la existencia de normas legales emitidas por el congreso de la republica a favor de los regímenes antes señalados y la ausencia de voluntad para mejorar esta situación laboral para el régimen de los servidores CAS.

Respecto a la doctrina analizada se ha demostrado que la acción de inequidad en los beneficios salariales de los servidores CAS, se está violando directamente a la Constitución Política del Estado Peruano de 1993 la cual protege el derecho a la igualdad en relación a los trabajadores demostrando de esta forma que si existe una desigualdad laboral.

En el estudio de la investigación se ha evidenciado varios beneficios salariales con los que no cuentan los servidores que pertenecen al régimen del D.L. 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, por lo que como resultado se ha comprobado una inequidad salarial, pues no es posible que en un estado Constitucional de Derecho existan diferencias o discriminación en personas que cuentan con las mismas capacidades y que desarrollan la misma labor, evidenciándose una brecha de desigualdad salarial entre estos tres regímenes laborales; concluyendo como ejemplo manifestamos respecto a la asignación familiar, pues el D. Legislativo 728 reciben el 10% de la remuneración mínima vital, el régimen CAS no cuenta con este beneficio salarial.

4.2. Conclusiones

1. Respecto al objetivo general en la presente investigación se está concluyendo que existen diversas causas o factores que han determinado que existan una Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL, siendo estos factores, los servidores de turno quienes implementaron beneficios contraviniendo las normas laborales en las negociaciones colectivas, así como las normas que regulan todo el sistema laboral en la MPL, evidenciando una discriminación laboral a los servidores que se encuentran en el régimen laboral 1057.

2. Respecto al objetivo específico primero se ha determinado que los funcionarios que dirigen a las entidades del estado específicamente las municipalidades, así como los legisladores deben conocer las teorías que se relacionan con el derecho laboral, con la finalidad de que no exista inequidad salarial; el conocer el marco teórico nos permite una correcta aplicación de los principios laborales así como de la doctrina que se aplica en el momento de establecer criterios o lineamientos en beneficio de los servidores, y esta manera también no se estaría contraviniendo a la Constitución del Estado.

3. Concluimos señalando que de acuerdo al análisis del segundo objetivo específico se ha determinado que el régimen CAS no goza con todos los beneficios salariales con los que, si cuentan los regímenes laborales 276 y 728, ello conlleva a que no exista una estructura equitativa entre las remuneraciones de los servidores, ya que los derechos según la Constitución le corresponden a cada uno de los individuos.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aliaga Sotelo, D. y Vásquez Mejía, O. (2019). La aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS), en relación a los derechos laborales en los trabajadores del Segundo Juzgado Paz Letrado – Chaclacayo, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1383/1/ALIAGA%20SOTELO%20DEIVIS%20ALBERTO-VASQUEZ%20MEJIA%20OSCAR%20CRECENCIO.pdf>

Busso, M – Messina, J (2020) “La crisis de la Desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada.

Céspedes, M. (2019). “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017”. Tesis para optar al título profesional de abogado. Lima: Universidad Federico Villarreal.

Díaz Ambrosio, S. (2018). Desigualdad remunerativa Casación Laboral N° 1790-2012 - La Libertad [Tesis de pregrado, Universidad de San Pedro. <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87edfd2e-904e-43cb-bdbe-fc387b5873b9/content>

Gómez, M. C. (2020). Desigualdad salarial en Argentina: Una interpretación con base en calificaciones ocupacionales. Estudios económicos. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2525-12952020000200002&lng=es&tlng=es.

Hussain, S (2018) “10 Habilidades Esenciales Para Un Servidor Público”, Editorial: Babelcube Incorporated, traducido al idioma español por: Juan Vicente Pereira.

Márquez I, (2024) “Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género”, IC Editorial.

Neves, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo. (4ª ed.). Fondo Editorial PUCP: Lima.

- Ortiz Villafañe, D. (2018). Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el Centro de Sistemas de Antioquia CENSA. [Tesis Maestría, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología. <https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/5f121eca-f101-4809-9708-25027afe08c9>
- Tagre Gómez, M. (2023). “compensación y la importancia de la escala salarial para mantener la equidad, atracción y retención del talento humano” [Tesis de licenciatura, Universidad Galileo. <http://hdl.handle.net/123456789/1319>
- Yanac Polo, E. M. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82486/Yanac_PEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 1322-2024/FADHU-USS

Pimentel, 19 de diciembre del 2024

VISTO:

El oficio N° 0142-2024/FADHU-ED-USS de fecha 11 de diciembre del 2024, presentado por el Programa de Estudios de Derecho, en donde eleva el informe con los temas de los **TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN** a fin de que se emita la resolución correspondiente, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 16° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, inciso 8.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas.

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 09 aprobado con resolución de directorio N° 120-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación. (...).
- Artículo 24°: La tesis es un estudio que debe demostrar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad técnica y/o práctica en el ámbito de la escuela académica profesional (...).
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, visto el informe N° 0142-2024/FADHU-ED-USS de fecha 11 de diciembre del 2024, presentado por el Programa de Estudios de Derecho, quien eleva el informe con los temas de los **TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN**, a fin de que se emita la resolución de aprobación.

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481620

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
1	MUNJIRA MONTEZA DANNY MARCELINO GALVEZ PEÑA CARLOS ANDRES	LA EFECTIVIDAD DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES
2	SANTA CRUZ PACHAS EDDIE GUSTAVO	LA INEQUIDAD EN LOS BENEFICIOS SALARIALES QUE RECIBAN LOS EMPLEADOS CAS ANTE LOS 276 Y 728 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
3	TELLO COLUCHON JASMIN MARYORI	LA COAUTORIA NO EJECUTIVA DE GUNTHER JAKOBS EN SENTENCIAS POR ROBO AGRAVADO DE JUZGADOS COLEGIADOS DE CHICLAYO, 2023-2024
4	CUBAS ALARCON GIAN POOLL	ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN CASOS DE REPARACION CIVIL POR LESIONES CULPOSAS POR INOBSERVANCIA A REGLAS DE TRÁNSITO.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Diones Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elias Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe