

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**RAZONES JURÍDICAS QUE DETERMINAN LA DISPARIDAD
REMUNERATIVA ENTRE OBREROS EDILES PERTENECIENTES A
LA GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CAJAMARCA ENTRE LOS AÑOS 2020-2022.**

Para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS
MENCIÓN: DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL

Presentado por:

ALAN BENEL CERNA

Asesora:

Mg. ROCÍO ELIZABETH SALAZAR CHERO

Cajamarca, Perú

2025



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:

Alan Benel Cerna
DNI: 41938383

Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Derecho Laboral y Procesal Laboral

2. Asesora: Mg. Rocío Elizabeth Salazar Chero

3. Grado académico o título profesional

Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor

4. Tipo de Investigación:

Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico

5. Título de Trabajo de Investigación:

Razones jurídicas que determinan la disparidad remunerativa entre obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca entre los años 2020-2022

6. Fecha de evaluación: **02/01/2026**

7. Software antiplagio: **X TURNITIN** URKUND (OURIGINAL) (*)

8. Porcentaje de Informe de Similitud: **19%**

9. Código Documento: **15388:544029919**

10. Resultado de la Evaluación de Similitud:

X APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **14/01/2026**

Firma y/o Sello
Emisor Constancia


Mg. Rocío Elizabeth Salazar Chero
DNI: 26698740

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 BY
ALAN BENEL CERNA
Todos los Derechos Reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



**UNIDAD DE POSGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 horas, del día 10 de julio de dos mil veinticinco, reunidos en el Aula 4 del Centro de Idiomas de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JORGE LUIS SALAZAR SOPLAPUCO**, **Dra. CINTHYA CERNA PAJARES**, **M.Cs. FRANKLIN VALDIVIA DÍAZ**, y en calidad de Asesora la **Mg. ROCÍO ELIZABETH SALAZAR CHERO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **RAZONES JURÍDICAS QUE DETERMINAN LA DISPARIDAD REMUNERATIVA ENTRE OBREROS EDILES PERTENECIENTES A LA GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA ENTRE LOS AÑOS 2020-2022**, presentada por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **ALAN BENEL CERNA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó Aprueba con la calificación de 100% la mencionada Tesis; en tal virtud, el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **ALAN BENEL CERNA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, con Mención en **DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL**.

Siendo las 12:15 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

Mg. Rocío Elizabeth Salazar Chero
Asesor

Dr. Jorge Luis Salazar Soplapuco
Jurado Evaluador

Dra. Cinthya Cerna Pajares
Jurado Evaluador

M.Cs. Franklin Valdivia Díaz
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mis hijas y al tiempo juntos.

AGRADECIMIENTO

Con agradecimiento a los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, quienes responsablemente desarrollaron nuestra formación en los diversos módulos que conforman la maestría, por sus conocimientos compartidos, por las amistades forjadas.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDO	vii
LISTA DE ABREVIACIONES	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I:	1
ASPECTOS METODOLÓGICOS	1
1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1.1. Contextualización.....	1
1.1.2. Descripción del problema.....	6
1.1.3. Formulación del problema.....	7
1.2. JUSTIFICACIÓN	7
1.3. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.3.1. Espacial	8
1.3.2. Temporal	8
1.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	8
1.4.1. De acuerdo al fin que se persigue	8
1.4.2. De acuerdo al diseño de la investigación.....	8

1.4.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan	9
1.5. HIPÓTESIS	9
1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.6.1. Objetivo general	10
1.6.2. Objetivos específicos	10
1.7. ESTADO DE LA CUESTIÓN	11
1.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	14
1.8.1. Genéricos	14
1.8.2. Propios del derecho	15
1.9. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	16
1.9.1. Técnicas	16
1.9.2. Instrumentos	16
1.10. UNIDAD DE ANÁLISIS	17
CAPÍTULO II:	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. MARCO IUS FILOSÓFICO	19
2.2. EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL A NIVEL INTERNACIONAL	26
2.3. EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL EN EL PERÚ	28
2.4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD	32
2.4.1. Dimensiones del principio de igualdad	34

2.4.2. El principio de igualdad y no discriminación en la contraprestación	39
2.4.3. La retribución por igual trabajo.....	41
2.5. LA REMUNERACIÓN.....	45
2.6. EL DERECHO A LA IGUALDAD REMUNERATIVA.....	49
2.7. EL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA IGUALDAD DE TRATO	53
2.8. SITUACIÓN DE LA GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA	63
CAPITULO III:	67
CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	67
3.1. La coexistencia de regímenes laborales distintos en la Municipalidad Provincial de Cajamarca: Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo 728, respectivamente, para el personal obrero que labora en la Gerencia de Medio Ambiente.....	67
3.2. Los fallos discordantes por parte de la Corte Superior de Justicia de	72
3.3. La inexistencia de herramientas de gestión que no consideran perfiles técnicos y no fijan criterios remunerativos que detallen los conceptos que la integran111	
CONCLUSIONES.....	119
RECOMENDACIONES	122
LISTA DE REFERENCIAS	125

LISTA DE ABREVIACIONES

- a) Art. por Artículo.
- b) CP. por Constitución Política del Perú
- c) CSJ por Corte Superior de Justicia
- d) M.P.C. por Municipalidad Provincial de Cajamarca
- e) O.I.T. por Organización Internacional del Trabajo
- f) P.J. por Poder Judicial
- g) S.U.N.A.T por Superintendencia Nacional de Administración Tributaria
- h) T.C. por Tribunal Constitucional
- i) T.U.O. por Texto Único Ordenado

RESUMEN

La presente investigación de naturaleza propositiva, tiene su fundamento en la necesidad de conocer cuáles son las razones jurídicas que determinan la disparidad remunerativa entre obreros ediles que pertenecen a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca entre los años 2020-2022, para lo cual se procedió a determinar las relaciones que conducen al trato diferenciado en las percepciones remunerativas de los obreros ediles con equivalencia situacional, y si la coexistencia de los regímenes laborales público y privado constituye el fundamento jurídico o la causa eficiente para que se configure un trato diferenciado, además de describir la importancia y definición de los conceptos referidos al derecho a la igualdad remunerativa, obreros ediles, trato diferenciado, paridad situacional, remuneración y test de igualdad entre otros conceptos. Pretendiendo demostrar la precarización de los derechos laborales de los obreros ediles por parte de la comuna, que en su gran mayoría tienen escasa o nula formación académica, además de poseer recursos económicos insuficientes; razones por las que han tenido que recurrir a sede laboral para el reconocimiento de su relación laboral, y pretender de este modo ser legitimados por su derecho a alcanzar un mejor nivel remunerativo como elemento sustancial de la relación laboral. A su vez, existe una limitante por parte de la entidad edil al carecer de herramientas de gestión administrativas que permitan determinar la estructura remunerativa que compone los ingresos de los obreros ediles, siendo los parámetros definitorios de la actividad laboral desempeñada el esfuerzo físico desplegado por los obreros de la Gerencia de Medio Ambiente.

Palabras clave: diferencia remunerativa, obrero, paridad situacional, igualdad

ABSTRACT

This research work, of a basic nature, is based on the need to establish the legal reasons that determine the remuneration disparity between municipal workers who belong to the Environmental Management of the Provincial Municipality of Cajamarca between the years 2020-2022. To this end, it was determined the relationships that lead to the differentiated treatment in the remuneration of municipal workers with situational equivalence, if the coexistence of the public and private labor regimes constitute a cause for a differentiated treatment to germinate, in addition to describing the importance and definition of the concepts referred to the right to equal remuneration, municipal workers, differentiated treatment, situational parity, remuneration and equality test among other concepts. Trying to demonstrate the way in which the labor rights of the municipal workers are precarious by the commune, who are mostly people with little or no academic information, in addition to having insufficient economic resources; reasons why they have had to resort to the labor headquarters for the recognition of their employment relationship, and thus pretend to be legitimized by their right to achieve a better remuneration level as a substantial element of the labor relationship, in turn, there is a limitation on the part of the municipal entity by lacking administrative management tools that allow determining the remuneration structure that makes up the income of the municipal workers, the defining parameters of the work activity carried out being the physical effort deployed by the workers of the Environmental Management.

Key words: wage difference, worker, situational parity, equality

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar la relación laboral entre el grupo ocupacional de obreros ediles de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, respecto de un elemento sustancial dentro de la relación laboral: la remuneración, específicamente las razones que han generado la diferencia remunerativa entre obreros ediles que realizan la misma labor y que se encuentran adscritos al régimen de la actividad privada al amparo del Decreto Legislativo N° 728, de este modo, “Las razones jurídicas que determinan la disparidad remunerativa entre obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca entre los años 2020-2022”, tiene por objetivo exponer la realidad institucional de uno de los centros de empleo más grande de la provincia.

Para determinar las razones se recurrió al enfoque constitucional de igualdad y el potencial impacto en la igualdad salarial de varios regímenes laborales coexistentes en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, entre ellos el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo 728. Este hecho ha generado que los trabajadores en paridad situacional ejerzan su derecho de acción, fundamentados en la legitimidad sustantiva que les asiste para reclamar su derecho a la igualdad remunerativa, que, en algunos casos, han obtenido amparo a través de la vía ordinaria laboral y a través de procesos constitucionales de amparo. Por otro lado, examinaremos las sentencias contradictorias emitidas por la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, las cuales son relevantes porque inciden en la certeza y predictibilidad de las decisiones judiciales en su relación con la seguridad jurídica, como garantía del debido proceso.

Finalmente, la problemática expuesta se ve agravada al determinarse la inexistencia herramientas de gestión administrativa en el área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca que fijen criterios remunerativos que detallen los conceptos que la integran, esto es una estructura salarial de las boletas de pago como también por la carencia de perfiles técnicos para los obreros ediles. De este modo se establecieron las razones jurídicas que determinan la disparidad remunerativa entre obreros ediles con paridad situacional y su relación con la afectación al derecho de igualdad remunerativa. Tanto la igualdad como la remuneración son protagonistas, asumiendo su valoración constitucional, consideramos que tanto igualdad como remuneración son derechos inherentes a la condición de persona, su carácter resulta ser anterior a la constitución de una sociedad, siendo la posición que tomamos a nivel de filosofía del derecho como la del positivismo incluyente desde la posición de Jules Coleman, quien profundiza en la idea de que el contenido del derecho puede depender de normas morales, siempre que el sistema jurídico así lo disponga. Coleman propone que el derecho no siempre excluye razones morales como guía para la acción. En su versión, el positivismo incluyente no solo permite, sino que explica cómo los sistemas jurídicos pueden incorporar la moral como parte de su estructura normativa. La relación entre Jules Coleman y John Rawls dentro del marco del positivismo jurídico incluyente es interesante porque, aunque parten de tradiciones filosóficas distintas, sus ideas convergen en ciertos puntos clave sobre la incorporación de la moral al derecho. Coleman ofrece una teoría jurídica que permite incluir la moral como fuente de derecho y Rawls ofrece una teoría política y ética que exige que el derecho sea justo para ser legítimo.

El enfoque de la presente investigación y su justificación se orienta a entender las razones jurídicas que determinan la diferencia remunerativa, remitiéndonos al principio de justicia comprenderemos la diferencia entre un acto injusto y un sistema injusto, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, ente de derecho público, debe ser quien represente los ideales republicanos de justicia e igualdad. Para la presente investigación, tanto la remuneración como elemento integrante de la relación laboral, la igualdad como un fundamento de derecho y el trabajo convergen en "sincronía jurídica", para asegurar la coherencia en la aplicación del derecho al trabajo, arribando a la conclusiones que no pretenden ser meras referencias, sino a modo de proposición, establecer alternativas que orienten el cese de cualquier disparidad remunerativa a través implementación de herramientas de gestión, la realización de un Pleno Casatorio que defina aspectos relativos a la seguridad jurídica y predictibilidad en los casos que conozca la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, inclusive proponiendo una modificación normativa que contemple incluir al grupo ocupacional objeto de estudio en los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

CAPÍTULO I:

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. Contextualización

La Municipalidad Provincial de Cajamarca, uno de los centros laborales más grandes de la provincia, se encuentra regida por la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley Nº 27972, publicada el 01 de junio del año 2001, cuya vigencia inicia el 02 de junio del mismo año.

La precitada ley, en su artículo 37, del sub capítulo V. haciendo referencia al trabajador municipal y los regímenes laborales señala que tanto empleados como funcionarios municipales están sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Mientras que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son considerados servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Reconociendo las ventajas y protecciones que brinda el sistema antes mencionado, nuestro enfoque en esta investigación está en la segunda categoría ocupacional, referida a los obreros que se encuentran adscritos al régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo Nº 728.

En este marco tenemos, como hemos referido al grupo ocupacional de obreros ediles, los mismos que desempeñan funciones en las áreas de medio ambiente, infraestructura, seguridad ciudadana, serenazgo, entre otros.

Remitiéndonos a los obreros del área de medio ambiente se encuentran los obreros ediles que desarrollan labores de limpieza pública y mantenimiento de parques y jardines. Al revisar las normas que se aplicaban a esta labor, se desprende que los empleados municipales fueron clasificados como parte del régimen laboral público en el artículo 52 de la Ley 23853, que derogó la Ley Orgánica de Municipalidades.

Hace aproximadamente más de dos décadas, la convivencia de distintos marcos legales para los obreros en una misma entidad ha generado una brecha de desigualdad cada vez más notoria. Esta situación ha obligado a los trabajadores a recurrir al Poder Judicial para exigir reconocimiento y homologación remunerativa.

Con el devenir del desarrollo laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca esta circunstancia ha servido para que se accione el derecho a la igualdad remunerativa y estas pretensiones han sido en algunos casos amparadas y en otros denegadas. Siendo que, a la fecha, los pares en comparación remunerativa son trabajadores dentro del régimen privado que conviven laboralmente en las actividades desarrolladas.

En razón a lo señalado precedentemente, los criterios asumidos por la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, a través de las sentencias estudiadas a pesar de considerar dentro de sus fundamentos el derecho a la igualdad y a una remuneración equitativa y suficiente, sus pronunciamientos son disímiles, no concluyendo de la misma forma en procesos similares.

A su vez, la *ratio decidendi* de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional no resultan ser unificadores de criterio, puesto que se ha evidenciado que no consideran la igualdad, paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento de derechos, existiendo criterios discordantes que determinan la ausencia de una manifestación propia de estos tribunales, como es la unificación de criterio jurisprudencial. El Tribunal Constitucional, se ha pronunciado desde el punto de vista de los derechos fundamentales puestos a consideración a efectos de determinar el cese de la discriminación en casos relativos a causas relacionadas con la afectación al derecho a la igualdad dentro de la propia Municipalidad Provincial de Cajamarca.

De este modo en el Pleno Sentencia N° 638/2020, expedido en el Exp. 04503-2015-PA/TC, se han establecidos criterios orientadores para otras sentencias, dentro de las cuales se tiene la STC 00015-2010-PI, fundamento jurídico 9, que se pronuncia respecto al derecho a la igualdad, reiterando que se requiere la determinación de la existencia de un término de comparación válido con las siguientes características: i) debe tratarse de un supuesto de hecho lícito, ii) la situación jurídica propuesta como término de comparación debe ostentar propiedades que resulten sustancialmente análogas a las que ostenta la situación jurídica que se reputa discriminatoria.

Por otro lado, la Corte Suprema ejerciendo su función y objetivo de garantizar la uniformidad de la interpretación de la ley y la vigencia de los preceptos jurídicos en la casación laboral N° 16927-2013-Lima, en el

numeral 4.7, desarrolla parámetros objetivos de comparación, donde se evalúan los siguientes factores:

- i. Empresa proveniente.
- ii. Trayectoria laboral.
- iii. Funciones realizadas.
- iv. La antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso.
- v. El nivel académico alcanzado y la capacitación profesional.
- vi. La responsabilidad atribuida.
- vii. La experiencia y el bagaje profesional a efectos de contrastar fehacientemente si existiese algún supuesto de discriminación salarial que vulnere el principio del derecho a la igualdad.

Parámetros que a la fecha sirven de tamiz para que los órganos jurisdiccionales evalúen la correspondencia o no para amparar procesos donde se cuestione la igualdad remunerativa entre trabajadores en situación de paridad situacional, ahora bien, dichas calidades que se contrastan en la persona de pares homólogos corresponde como criterio válido para obreros que realizan labores de esfuerzo físico, esa es una cuestión que se ahondará más adelante.

Planteada la problemática en el contraste remunerativo de los obreros ediles, se tiene como evidencia que fundamenta la investigación casos de obreros ediles de limpieza pública que perciben de manera regular la suma de S/1,133.00 soles y otros que son remunerados con S/3,012.28 soles. Del mismo modo, obreros ediles pertenecientes al área de Parques y Jardines que perciben de manera regular la suma de S/1,064.40 soles, en contrapartida obreros que perciben la suma de S/2,892.78 soles.

El contraste de boletas de pago determina que entre estos hay paridad situacional, es decir, resulta común la condición, categoría y régimen; siendo el rasgo distintivo la diferencia remunerativa en trabajadores que realizan la misma actividad. La estructura de las boletas de pago aportadas como evidencias demuestran que no existe conceptos integrantes de la remuneración que compongan de manera diferenciada las percepciones remunerativas, es decir, convenio colectivo, bonificación u otro que determine la diferenciación planteada.

Por otra parte, el contraste de boletas de pago de trabajadores con remuneración elevada respecto de sus pares, es irregular y difiere en sumas respecto de las cuales no existen justificación que la ampare, desafiando las normas establecidas en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, que aborda la obligación de los empleadores de llevar registros de nómina: Las planillas, que señala que además del nombre y apellido del trabajador, éste deberá documentar, de forma independiente y de acuerdo con el calendario de pagos, los siguientes conceptos:

- a) Remuneración abonada a los trabajadores de conformidad con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO), modificada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en relación con este objetivo.
- b) Número de días y horas trabajadas.
- c) Número de horas trabajadas en sobretiempo.
- d) Deducciones de cargo del trabajador por concepto de tributos, aportes a los Sistema Previsionales, cuotas sindicales, descuentos autorizados u ordenados por mandato judicial y otros conceptos similares.
- e) Cualquier compensación no dineraria que no cumpla con los requisitos del artículo 7 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- f) Tributos y aportes de cargo del empleador.
- g) Cualquier otra información adicional que el empleador considere conveniente.

De este modo, la presente investigación se adentra al análisis remunerativo del personal obrero, respecto de los cuales la particularidad es que no pueden ser evaluados por cualidades formativas, académicas o de características similares, por el contrario, la naturaleza de sus actividades conduce a compararlos por el rasgo característico que distingue su condición, es decir, el esfuerzo físico, así, la remuneración como derecho constitucional, el derecho al trabajo y la igualdad son los aspectos desarrollados en su relación como objetivos específicos que conducirán a la hipótesis arribada.

1.1.2. Descripción del problema

Determinado el problema en la afectación del derecho a la igualdad, el artículo 2, Inc. 2 de la Constitución Política no debe interpretarse de manera absoluta o meramente formal, ya que en una lectura que omita las circunstancias fácticas de los sujetos podría desvirtuar el principio de igualdad sustancial.

Para la presente investigación se ha determinado y enfocado la problemática que se suscita en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, propiamente respecto a la marcada diferencia remunerativa de quienes prestan las mismas labores en su condición de obreros en la comuna cajamarquina enmarcados dentro del régimen de la actividad privada, con las consecuencias de hecho y derecho que de ella devienen y cuya problemática es más complicada al determinar muchos de los obreros pertenecientes a este grupo ocupacional el inicio de acciones judiciales, que al ser amparadas darán como resultado la afectación patrimonial de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

1.1.3. Formulación del problema

¿Cuáles son las razones jurídicas que determinan la disparidad remunerativa entre obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca entre los años 2020 al 2022?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El principio de igualdad, fundamento de la persona humana es quizá uno de los pilares del derecho, cuya aplicación resulta poco clara, más aún para el derecho laboral, igualdad de trato que, aplicado a uno de los elementos constitutivos de la relación laboral, es decir la remuneración, resulta controvertido, sin embargo, necesario. El Estado de Derecho y el valor del individuo como objetivo último de la sociedad se ven socavados por el trato discriminatorio, que es el polo opuesto.

Para probar la presente tesis, es necesario evaluar las implicancias de los principios de igualdad y del derecho a la remuneración como elemento conformante del trabajo. De acuerdo con los objetivos de estudio propuestos, se podrá identificar cuáles son aquellas razones jurídicas que han determinado la disparidad remunerativa entre pares homólogos, su resultado permitirá conocer y encontrar soluciones concretas a la problemática desarrollando sugerencia y recomendaciones.

Asimismo, la igualdad, como concepto está vinculada estrechamente al concepto de justicia, en la presente investigación se tomó como modelo la teoría de justicia como sistema jurídico del Estado de Derecho configurado por normas, valores, ideologías dentro de la estructura social, política y económica, recurriendo a la determinación de justicia como

primera virtud de las instituciones públicas, como refiere Jhon Rawls, en página 44 de su obra Teoría de Justicia (2006), teniendo como marco referencial filosófico el positivismo incluyente.

1.3. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Espacial

La presente investigación, por los hechos la investigación se centra únicamente en los obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Desarrollo Ambiental de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

1.3.2. Temporal

En cuanto a la delimitación temporal, se consideró las percepciones remunerativas del grupo ocupacional objeto de la presente investigación, comprendidas en el periodo 2020 al 2022.

1.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. De acuerdo al fin que se persigue

A. Básica

De acuerdo con el fin que persigue es de naturaleza básica, dado que contribuirá con el conocimiento doctrinario, dogmático y jurídico en la determinación de las características más significativas de las razones jurídicas que afectan el derecho de igualdad remunerativa.

1.4.2. De acuerdo al diseño de la investigación

A. Explicativa causal

Se ha desarrollado un esquema de investigación que busca explicar las causas por las cuales ocurren determinadas situaciones jurídicas que devienen en el trato dispar de obreros ediles que realizan la misma labor caracterizada por el esfuerzo físico. Por ello, en este tipo

de estudios se detallan las variables del fenómeno y sus interrelaciones.

1.4.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan

A. Cualitativo

Orientada principalmente a la descripción, comprensión, interpretación y justificación de una situación o fenómeno jurídico, no pretende únicamente aportar al campo del conocimiento, sino construir desde la identificación y formulación del problema una alternativa de solución jurídica. En esta investigación se buscó, mediante una revisión documental, recolectar información respecto a las causas por las que se les otorga un trato dispar agrupado ocupacional en estudio.

1.5. HIPÓTESIS

Las razones jurídicas que determinan la disparidad remunerativa entre obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca entre los años 2020 - 2022 son:

1.5.1. La coexistencia de regímenes laborales distintos: Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728.

1.5.2. Los fallos discordantes por parte de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, que no cumplen con la garantía de seguridad jurídica y predictibilidad.

1.5.3. La inexistencia de las herramientas de gestión que no consideran perfiles técnicos y no fijan criterios remunerativos que detallen los conceptos que la integran.

1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Objetivo general

Establecer cuáles son las razones jurídicas que determinan la disparidad remunerativa entre obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la coexistencia de regímenes laborales distintos: Decreto legislativo 276 y Decreto Legislativo 728, entre obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, entre los años 2020 2022.
- b) Analizar los fallos discordantes por parte de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en las pretensiones de homologación remunerativa presentadas por los obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, entre los años 2020 -2022.
- c) Identificar las herramientas de gestión que no consideran perfiles técnicos y no fijan criterios remunerativos que detallen los conceptos que la integran.
- d) Formular una propuesta de nivel jurídico dentro del parámetro de los derechos constitucionales para evitar la continuación en el trato dispar respecto de las remuneraciones de obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

1.7. ESTADO DE LA CUESTIÓN

A. En el estudio titulado “La efectivización del derecho a la igualdad de remuneración del trabajador en el procedimiento oral laboral” para optar el Grado de Licenciado en Jurisprudencia en la Universidad Nacional de Loja - Ecuador, Área Jurídica, Social y Administrativa Carrera de Derecho, se encuentra que las condiciones laborales en Ecuador tienen inconvenientes jurídicos el incumplimiento de las obligaciones laborales del empleador ; viéndose obligados los trabajadores a seguir una acción judicial al momento de suscitarse un incumplimiento en el pago, debiendo el trabajador o actor en este caso esperar que exista sentencia condenatoria para poder solicitar que se dicten las medidas precautelatorias, lo que da lugar que el empleador demandado, traspase a manos de terceras personas sus bienes muebles e inmuebles; previo evitar su enajenación. (Iñiguez, 2012).

La remuneración del trabajador es un derecho fundamentalmente protegido que está respaldado por la ley y respaldado por la Constitución, que defiende la idea de que el mismo esfuerzo debe ser compensado de manera justa, independientemente de cualquier discriminación basada en disparidades, la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, el nivel socioeconómico, la salud, la discapacidad o el lugar de nacimiento. De lo dicho por el autor considero que, constituye un aporte fundamental por brindar la información

sobre la efectivizarían del derecho a la igualdad de remuneración, dado su enfoque tiene inclinación de defensa y crítica, quien considera importante al derecho de igualdad remunerativa, toda vez que ayudaría en la resolución de la problemática existente, previniendo la afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores, sin embargo, estoy acorde con dicho autor, dado que en el Perú y en el mundo el derecho a la igualdad remunerativa tiene repercusiones en los aspectos sociales y políticos que generan confrontación entre los trabajadores con remuneraciones disímiles.

Frente a una jerarquía de normas y principios propios de un Estado de Derecho, se debe optar por la de mayor jerarquía, en este caso el principio al derecho de igualdad remunerativa, por contar con tutela constitucional y tratados internacionales, de este modo, existen criterios aplicables a los casos como el expuesto como problemática en la presente investigación.

B. En la investigación titulada “La configuración constitucional del derecho a la remuneración del ordenamiento jurídico peruano” para optar el Título de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú - Facultad de Derecho, Zarzo (2012), llega a la siguiente conclusión: 1) El derecho constitucional a la remuneración es a la vez una necesidad legal básica y un derecho humano básico en el Perú. Esta información es crucial ya que la sustancia constitucional del derecho a la

remuneración ya sea su "contenido esencial" o su "contenido constitucionalmente protegido", no puede ser determinada por su posición jurídica específica. 2) La relación entre el llamado "contenido esencial" de los derechos fundamentales y el llamado "contenido constitucionalmente protegido" debe ser cuidadosamente considerada dentro de nuestro marco constitucional para determinar en cuál de ambos se fundamenta el derecho a la igualdad. Hay tres escuelas de pensamiento sobre este tema: una sostiene que los dos grupos son inherentemente idénticos, otra que son distintos y una tercera que no tienen ninguna relación. Por último, un punto de vista diferente examina los límites inevitables de los derechos básicos. A pesar de las justificaciones del autor, el derecho a la igualdad es un derecho básico y humano en el derecho peruano se considera un contenido protegido por la Constitución (Sarzo, 2012).

Concuerdo con dicho autor, sin embargo, a pesar de ello hoy en día en el Perú, ese derecho constitucionalmente protegido no tiene una protección irrestricta, siendo como es el caso objeto de estudio que es el propio estado a través de sus entidades de gobierno local aquella que contraviene un precepto constitucional de garantía, como es el derecho a la igualdad, a esto se relaciona el derecho a la remuneración como derecho fundamental, en su acepción de justa, equitativa y suficiente como lo describe la Constitución Política en su

artículo 24° de la cual ratifico en su tutela. De tal manera que la norma solo está plasmada sin cumplimiento efectivo, es decir, existe controversia lógica respecto de lo que se puede entender por remuneración justa, equitativa y suficiente, siendo esta subjetiva y corresponde a la realidad de cada trabajador, de acuerdo a su idiosincrasia, cultura o nivel de necesidades, por lo que estas definiciones son relativas a cada persona. El presente trabajo de investigación esboza los fundamentos constitucionales a los cuales se debe las instituciones públicas en primer orden, sin embargo, en la práctica y como resulta común en todos los estamentos del Estado en los cuales éste es el empleador, la precarización de las condiciones labores son el común denominador, como ejemplo, téngase en cuenta la cuantiosa deuda social que mantiene el Estado. Por esta razón, en el desarrollo de la presente investigación se abordó cada una de las aristas y las consecuencias que devienen de estas circunstancias que generan consecuencias jurídicas.

1.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

1.8.1. Genéricos

A. Analítico

Mediante este método se analizaron las razones jurídicas que conducen al trato diferenciado en las percepciones remunerativas entre obreros ediles con equivalencia situacional específicamente en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Analizando para ello los regímenes laborales que coexisten en la Municipalidad que se derivarían del presente estudio.

B. Deductivo

Con el presente método se ha podido elaborar argumentos respecto a los regímenes laborales público y privado, y a partir de ello formular y contrastar la hipótesis con la doctrina nacional y comparada.

C. Sintético

A través de este método se esquematiza la información encontrada respecto a los regímenes laborales en la doctrina y jurisprudencia nacional y comparada; y posteriormente analizar si la coexistencia de estos regímenes laborales ha sido causal para que se germine un trato diferenciado por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

1.8.2. Propios del derecho

A. Exégesis

Debido a que se realizó un estudio de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, se determina que ha dado lugar a la coexistencia de dos regímenes laborales, permitiendo que los obreros ediles inicien acciones judiciales en busca de la tutela de sus derechos.

B. Dogmática

La dogmática ha permitido que se pueda realizar una interpretación y sistematización de la norma y principios concernientes al tema de

estudio; y a partir de ello determinar las razones de la disparidad remunerativa entre obreros ediles pertenecientes a la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

C. Argumentación jurídica

En esta investigación, mediante la argumentación jurídica se van a elaborar argumentos que den respuesta al problema planteado y se pueda corroborar la hipótesis.

1.9. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

1.9.1. Técnicas

A. Observación documental

La investigación se realizó de acuerdo al análisis de fuentes documentales obrantes en la Municipalidad de Cajamarca, revisión de sentencias judiciales a partir de los cuales se analiza la problemática presentada.

B. Fichaje

Mediante esta técnica se recopiló la información relevante para el objeto de estudio y posteriormente plantear y contrastar la hipótesis.

1.9.2. Instrumentos

A. Guía de observación

Este instrumento permitió recopilar datos e información de manera sistemática de acuerdo a las categorías planteadas en el presente estudio; y posteriormente analizar de manera detallada y estructurada los datos obtenidos.

B. Fichas

Mediante este instrumento se va a identificar los datos relevantes a la investigación para registrarla y elaborar posteriormente el marco teórico y argumentación respectiva acorde a la estructura del trabajo de investigación. Las fichas empleadas fueron:

- 1) Fichas bibliográficas, empleadas para registrar la información de los textos consultados.
- 2) Fichas de contenido, para anotar las ideas extraídas de los textos consultados.
- 3) Fichas de comentarios, para comentar y argumentar respecto a los regímenes laborales, las pretensiones de homologación remunerativa, los fallos discordantes de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, entre otros.

1.10. UNIDAD DE ANÁLISIS

En la presente investigación se han considerado los siguientes expedientes:

1. Exp. 00046-2021-0-0601-JR-LA-01
2. Exp. 01276-2022-0-0601-JR-CI-02
3. Exp. 01275-2022-0-0601-JR-CI-01
4. Exp. 3013-2018-0-0601-JR-LA-01
5. Exp. 0920-2017-0-0601-JR-LA-03
6. Exp. 01324-2017-0-0601-JR-LA-03
7. Exp. 134-2018-0-0601-JR-LA-03.
8. Exp. 00404-2023-0-0601-JR-CI-02
9. Exp. 01093-2023-0-0601-JR-CI-02

10. Exp. 01135-2023-0-0601-JR-CI-02
11. Exp. 01093-2023-0-0601-JR-CI-02
12. Exp. 00989-2021-0-0601-JR-CI-03
13. Exp. 0068-2022-0-0601-JR-LA-01
14. Exp. 01071-2022-0-0601-JR-CI-01
15. Exp. 01274-2022-0-0601-JR-CI-02
16. Exp. 01276-2022-0-0601-JR-CI-02
17. Exp. 01278-2022-0-0601-JR-CI-02
18. Exp. 00845-2023-0-0601-JR-CI-02
19. Sentencia 638/2020. Exp. 04503-2015-PA/TC

Respecto a las boletas de los obreros se han considerado las remuneraciones del grupo ocupacional objeto de estudio.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. MARCO IUS FILOSÓFICO

La filosofía del derecho tiene un basamento lógico, ético, axiológico, es la justificación de las normas jurídicas en relación con el carácter, alcance y objetivos del derecho. La política es más importante que las normas jurídicas en este campo de estudio porque, para conceptualizar la filosofía abstracta del derecho, necesariamente debe tener lugar en algún ámbito político; es decir, los filósofos del derecho también deben investigar las acciones de jueces, legisladores y gobernantes. La filosofía del derecho no sólo discute cuestiones inherentes a la autonomía y a la especificidad del fenómeno jurídico, en cuanto tal, sino sus mismas instituciones.

Entre las dos corrientes filosóficas del derecho, Iusnaturalismo y Iuspositivismo que proponen, respectivamente, la existencia de leyes, en su calidad de mandatos que no han sido propuestas por la voluntad humana, en tal sentido, anteriores a cualquier sociedad, derivadas de la racionalidad moral por la condición de seres humanos, una parte intrínseca de la identidad ontológica de toda persona es la ley natural de dignidad y respeto por el individuo, que se reconoce como existente y legítima independientemente de cualquier orden social, político o legal; por su parte, el iuspositivismo, presupone un pacto social, un acuerdo entre los miembros de una sociedad en su condición de manifestación de soberanía, niega la existencia de una ley natural y así mismo rechaza todo concepto metafísico de la misma

y asume la configuración de la tutela de derechos a través de instrumentos normativos que regulan una sociedad.

Para ambas, la comprensión del concepto de justicia resulta una cuestión nuclear que a la fecha constituye objeto de estudio y controversia, desarrollando una aproximación al concepto de justicia para abordar los dos elementos basilares dentro de la presente investigación, es decir, igualdad y remuneración, hemos recurrido a uno de los filósofos contemporáneos que más se han dedicado a la cuestión de la justicia como fundamento de la sociedad, Jhon Rawls, filósofo político estadounidense, ampliamente reconocido como uno de los más importantes del siglo XX, su obra más influyente, "Teoría de la Justicia", publicada en 1971, revitalizó la filosofía política y propuso una visión del liberalismo igualitario que busca un equilibrio entre la libertad individual y la justicia social. Asumiendo una posición concordante con el marco político y jurídico del Estado Peruano, como el positivismo para tratar de explicar que se debe entender por igualdad y como este concepto se desarrolla en un elemento sustancial de la relación laboral, la remuneración. En un mundo cada vez más consciente de las desigualdades sociales, el concepto de positivismo incluyente emerge como una herramienta filosófica y práctica para promover la equidad en todos los ámbitos, especialmente en el laboral. Esta corriente, que combina el rigor del pensamiento científico con una visión ética y humanista, busca no solo describir la realidad, sino transformarla hacia un modelo más justo.

En este ensayo se analizó cómo el positivismo incluyente puede contribuir a la igualdad laboral, entendida como el acceso equitativo a oportunidades, condiciones y reconocimiento sin distinción alguna. En el marco del positivismo incluyente, la teoría de Rawls aporta una justificación ética para aceptar que ciertos principios morales pueden tener fuerza jurídica, aunque Rawls no es un positivista jurídico en sentido estricto, su teoría de la justicia ha sido interpretada y utilizada para fortalecer ciertas posturas del positivismo incluyente.

La desigualdad laboral se manifiesta en múltiples formas, una de ellas es las brechas salariales. Esta desigualdad, entre otras no son meras coincidencias, sino el resultado de estructuras institucionales, políticas y hasta culturales que perpetúan la exclusión. El positivismo incluyente propone abordarlas desde una perspectiva racional, basada en datos, pero también desde una ética de la equidad, en el ámbito laboral, este enfoque filosófico tiene las aplicaciones de poder diagnosticar en base a la evidencia, es decir, utilizar estadísticas y estudios para identificar brechas entre trabajadores y a través de políticas inclusivas, es decir, diseñar leyes y normativas que promuevan la equidad. El positivismo incluyente, aplicado al derecho de la igualdad, propone una transformación profunda en cómo entendemos y practicamos el derecho, la propuesta de este enfoque se destaca por proponer el reconocimiento de la diversidad como base de la igualdad, es decir, hay que reconocer las diferencias para garantizar una igualdad sustantiva, no solo formal, es decir, en el ámbito laboral corresponde determinar para el caso concreto que no

existe justificación objetiva para que se remunere de manera distinta a quienes desarrollan labores idénticas.

El positivismo incluyente impulsa una lectura humanista del derecho, donde las normas se interpretan en favor de la dignidad, la inclusión y la equidad, alejándose de este modo del legalismo rígido y promueve una justicia más empática y contextual. Esto democratiza el derecho y lo hace más legítimo. El positivismo tradicional podría decir: “Todos deben ganar lo mismo por el mismo trabajo”, sin embargo, el positivismo incluyente diría: ¿Cómo garantizamos que realmente tengan las mismas oportunidades salariales?”

El positivismo incluyente propone al derecho de la igualdad una visión más realista, empática y transformadora, que no se conforma con la igualdad en el papel, sino que busca justicia en la práctica.

John Rawls no desarrolló explícitamente una teoría sobre el positivismo jurídico incluyente, pero su pensamiento ha sido interpretado como compatible con esta corriente, especialmente en lo que respecta a la relación entre moral y derecho, este autor, en su obra *Teoría de Justicia* (2006) revivió una disciplina que sus contemporáneos aparentemente habían abandonado. Dedicó su vida a la causa de reclamar la justicia económica y social como elemento central de la investigación filosófica.

La justicia, dijo en *Teoría de la Justicia*, debería ser el valor principal de todas las instituciones sociales. A pesar de nuestras muchas divisiones intelectuales, políticas y culturales, todos podemos llegar a un acuerdo sobre un terreno común sobre el cual discutir valores

universales como la justicia en la sociedad actual, la justicia, según Rawls, es igualdad, y todos los valores sociales, las oportunidades, los ingresos, la riqueza y los fundamentos sociales de la dignidad deben distribuirse por igual. Ésta es la premisa sobre la que se construye su teoría.

Demuestra que es en el marco de la sociedad donde debe presidir la justicia, que una cosa es entender que un acto puede ser injusto, y otra muy distinta es tolerar un sistema injusto; Las injusticias sistémicas son más graves que las injusticias individuales y no son emocionales ni incidentales. Por lo tanto, es necesaria una estructura política y judicial justa para regir el manejo de las inevitabilidades de la sociedad, como es concluido en la obra de Jhon Rawls, Teoría de Justicia (Pág. 47)

Este concepto de justicia que lo desarrolla el positivismo incluyente, tiene como principales autores a Herbert Lionel Adolphus Hart y Jules Coleman, cada uno entiende la relación entre derecho y moral, especialmente en torno a la regla de reconocimiento y la validez jurídica.

Hart admite que principios morales pueden formar parte del derecho si están incorporados en la práctica jurídica mediante la regla de reconocimiento. Sin embargo, mantiene la tesis de la separación conceptual entre derecho y moral: no hay una conexión necesaria, aunque sí contingente. Para Hart, la regla de reconocimiento es una práctica social aceptada por los funcionarios jurídicos, y puede incluir criterios morales si así lo decide la comunidad jurídica.

Hart no considera que los principios morales tengan autoridad jurídica por sí mismos, sino solo si son reconocidos por el sistema.

Coleman desarrolla la tesis de la incorporación, que sostiene que los principios morales pueden ser criterios de validez jurídica si están incorporados en la regla de reconocimiento. A diferencia de Hart, Coleman profundiza en la idea de que el contenido del derecho puede depender de normas morales, siempre que el sistema jurídico así lo disponga. Coleman propone que el derecho no siempre excluye razones morales como guía para la acción. En su versión, el positivismo incluyente no solo permite, sino que explica cómo los sistemas jurídicos pueden incorporar la moral como parte de su estructura normativa, de este modo, nos orientamos a este enfoque filosófico que permite, orienta y guía el reconocimiento del derecho a la igualdad desde la institucionalidad de la república a través de la promulgación de leyes que reconozcan el derecho a la igualdad.

La relación entre Jules Coleman y John Rawls dentro del marco del positivismo jurídico incluyente es interesante porque, aunque parten de tradiciones filosóficas distintas, sus ideas convergen en ciertos puntos clave sobre la incorporación de la moral al derecho. Coleman ofrece una teoría jurídica que permite incluir la moral como fuente de derecho y Rawls ofrece una teoría política y ética que exige que el derecho sea justo para ser legítimo. Vidal (2011), en comentarios en su obra “La teoría de la justicia social en Rawls”, en página 227, considera imprescindible conocer, analizar la teoría renovada de justicia de Rawls, especialmente dentro del marco de los estados de

economía liberal o definidos como Estados Sociales de Derecho, al ser manifestación de su declaración política respecto de la tutela de derechos, de este modo, el positivismo incluyente es el enfoque filosófico que más se vincula con el constitucionalismo republicano y más propiamente con lo prescrito por el artículo 43 de la Carta Magna establece que el Perú es un Estado soberano, democrático, social, autónomo y de derecho. Esta obligación emana del Estado y tiene su fundamento en la Constitución del Perú. El gobierno está estructurado según el concepto de separación de poderes y es unitario, representativo y descentralizado. Como señala el artículo 44, el deber fundamental del Estado es salvaguardar la soberanía nacional; defender la dignidad inherente de cada individuo, proteger a la población de los peligros para su seguridad y fomentar un sentido de prosperidad general que se derive de la justicia y el crecimiento armonioso de nuestro país, se desarrolla en esta declaración una manifestación expresa del positivismo incluyente como fuente orientadora del derecho nacional, de este modo, la presente tesis reconoce en efecto que el derecho a la igualdad y remuneración, propuestas como derecho fundamental en la carta magna, determinan su prelación al momento de validar actos de diferenciación salarial. Debido a esto, la idea de que es una institución de derecho público la que participa en actos de discriminación remunerativa va en contra de los objetivos de la filosofía jurídica, que incluyen la promoción de la equidad y la protección de los derechos individuales.

De este modo, consideramos que, si bien la igualdad y la remuneración son derechos con un fuerte arraigo ético y pre político, su validez jurídica actual se explica mejor desde la óptica del positivismo incluyente, al haber sido incorporados en la Constitución, siendo la posición que tomamos a nivel de filosofía del derecho como iusnaturalista, desde la óptica de Rawls, asumimos que el sistema de recursos humanos resulta en injusto, al carecer de elementos diferenciadores en cuanto a las percepciones remunerativas, siendo éstas de carácter alimentario e inherentes a la condición humana del trabajador, resultan derechos irrenunciables, siendo responsabilidad de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en su condición de entidad de derecho público ser la titular de la tutela de derechos constitucionales y que se relacionan con sus funciones, resulta entonces en suma arbitrario e ilegal que sea cuestionada judicialmente la comuna por realizar trato discrecional a nivel remunerativo. Tanto desde la perspectiva de Rawls en su definición de justicia, que propone una teoría política y ética que exige que el derecho sea justo para ser legítimo, como el enfoque del positivismo incluyente según Coleman, se concluye a la moral como fuente de derecho.

2.2. EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL A NIVEL INTERNACIONAL

Como fenómeno jurídico-constitucional, el surgimiento del Constitucionalismo Social fue un momento decisivo en la formación del Estado Social donde la lista de derechos básicos se amplía en las constituciones estatales para incluir un nuevo conjunto de derechos

que son socialmente relevantes, a los que se deben derechos sociales específicos.

La Constitución pionera en el constitucionalismo social, la Constitución mexicana, que fue redactada en 1917 por el Congreso Constituyente de Querétaro, es sin duda el documento que fue el primero en proclamar el derecho básico a la igualdad de salario.

Señala Pérez Luño, en su obra Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución (1999), que como antecedentes de esta corriente del constitucionalismo social se tiene a la Constitución de Weimar de 1919, el derecho a una compensación igualitaria se expresó por primera vez como un derecho básico en la Constitución mexicana, redactada en 1917 por el Congreso Constituyente de Querétaro. Con el Tratado de Versalles y con propósito de poner punto final a la primera guerra mundial, se contribuye al establecimiento del estado social, sentando las bases para la creación de la OIT, quedando como principio rector la igualdad remunerativa.

Blancas, en su obra, “Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo” (2007), afirma que el constitucionalismo social, un movimiento jurídico mundial que comenzó con la publicación de la Constitución de México en 1917, sostiene que todas las constituciones políticas deben incluir los derechos sociales como concepto básico, resultado directo de la Revolución mexicana, en Argentina, con la Constitución de la Provincia de Mendoza en 1916, en Alemania, con la Constitución de la República de Weimar en 1919 y en España con la Constitución española de 1931. (Pág. 54)

Jiménez (2014), en su obra “El liberalismo económico y su influencia en la satisfacción de los derechos fundamentales” concluye que las constituciones promulgadas en el siglo XIX incluyeron los llamados derechos sociales en los cuales se contempla la posición del individuo en la sociedad, fundamentalmente en su carácter de trabajador, confiar al Estado la responsabilidad de llevar a cabo determinadas políticas sociales que protejan el "bienestar" de sus habitantes dentro de límites específicos como la salud, la igualdad, la educación y la seguridad social en general.

Ha habido una tendencia global hacia la revisión de las constituciones para incluir derechos y garantías del estilo del constitucionalismo social y guiar la acción gubernamental de una manera que los respalde estas medidas de corte político.

2.3. EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL EN EL PERÚ

Blancas (2007), en su obra “Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo” sostiene que el estado peruano, definido por la Constitución Política en los artículos 3° y 43°, adopta formalmente las características definitorias de un Estado socialdemócrata de derecho, lo que significa que se basa en los siguientes principios: la soberanía del pueblo, la separación o independencia de las más altas funciones gubernamentales, la distribución o el reconocimiento sustantivo de los derechos básicos, y control constitucional.

La igualdad jurídica y las economías sociales de mercado se basan en los principios antes mencionados. El Estado pasa a un segundo plano frente a los derechos fundamentales, son vistas como

cualidades humanas, como capacidades humanas intrínsecas, una postura de ley natural que realmente mantenemos en nuestro esfuerzo. Sostiene, en concordancia con ello Blancas (2007), que la responsabilidad de los operadores del Estado en el ejercicio de sus funciones, esto como una garantía de proscripción de la arbitrariedad. Así, como señala el citado autor, las constituciones que proclaman el Estado Social, como la peruana, conectan esta definición con el Estado de Derecho.

Esto sugiere un Estado donde los poderes públicos se rigen por normas generales y deben ejercerse de manera que prevengan la desigualdad en el trato y la ley, como los abusos de poder. Un Estado social y democrático de derecho fue propuesto por la Corte Constitucional peruana en sentencia emitida a finales de 2003, de acuerdo con las opiniones expresadas. Según el dictamen de la citada Corte, el Estado peruano comenzaba a exhibir las características de un Estado socialdemócrata de derecho en ese momento, en cumplimiento de la Constitución Política del Perú de 1993, a partir de sus fallos, el Tribunal Constitucional ha abordado muchas cuestiones, todas con miras a establecer un Estado democrático y social (Expediente 0008-2003-AITC)

Asimismo, Arce (2008), en su obra “Derecho individual de trabajo en el Perú”, considera la interpretación de los tratados internacionales de los que nuestra nación es parte y la regulación constitucional del derecho a la remuneración prevista en los párrafos 23 y 24 de la Constitución, los casos 020-2012-PI/TC y 018-2013-P/TC fueron

decididos por la Corte Constitucional, que definió el derecho a la remuneración incluyendo elementos tanto necesarios comoopcionales. Señala el Tribunal Constitucional, por lo tanto, es necesario recurrir a la teoría institucional para identificar la sustancia central del derecho fundamental y centrar la investigación de la compensación en su estructura, eso es completamente irrelevante para el legislador y su sustancia coincidente, cediendo a las limitaciones razonables impuestas por el legislador para salvaguardar otros derechos o bienes otorgados por la constitución.

El Tribunal Constitucional, señala válidamente que la investigación sobre la compensación debería centrarse en la estructura del derecho básico, porque esto establece los contenidos centrales del derecho, extraídos del campo de la teoría institucional, cuyos principios básicos son completamente intangibles para los legisladores, y cuya sustancia accidental es ceder a las restricciones razonables impuestas por los legisladores para salvaguardar otros derechos o beneficios garantizados por la constitución.

Así, según el Tribunal Constitucional en los procesos detallados a continuación, ha establecido que los siguientes son los puntos principales del derecho básico a la homologación: (...) Equidad, porque no es factible pagarle a la gente de manera diferente.

Siguiendo los procedimientos establecidos en nuestra constitución, además de una jurisprudencia coherente, los procedimientos constitucionales deben finalizar de acuerdo con los ideales e ideas consagrados en la Constitución, el artículo 23, que regula la

legislación laboral, describe el concepto de salvaguardia; el artículo 26, párrafo 2, que establece la inalienabilidad de los derechos; y el artículo 27°, que establece implícitamente el principio de continuidad; todo esto surge de los esfuerzos por establecer una protección preferencial para los trabajadores en lugar de igualdad; y de manera especial el principio de primacía de la realidad, siguiendo el precedente sentado por las decisiones de la Corte Constitucional en los casos 1869-2004-AA/TC, 3071-2004-AA/TC, 2491-2005-PA/TC, 6000-2009-AA/TC y 1461-2011-AA/TC, tal como se establece en los párrafos 23 a 29 de la Carta Fundamental, que garantiza el derecho al trabajo como una responsabilidad y un derecho, fundamento del bienestar social y medio para la realización personal.

En consecuencia, el Estado prima la protección del trabajador, pues parece necesario afirmar que la sustancia siempre triunfará sobre cualquier intento de ocultar, alterar, impactar o negar la naturaleza de la relación laboral, independientemente de las circunstancias del trabajador, para la presente investigación la cuestión problemática gira en torno a la remuneración en su acepción de derecho fundamental, ligado estrechamente con la igualdad, ambos con tutela constitucional en su condición de connaturales a la condición del ser humano.

Resulta oportuno ahora aproximarnos al tratamiento de la Constitución Política respecto a la igualdad en su condición de derecho y principio, esto puede entenderse estableciendo paralelismos con lo siguiente: "Toda persona tiene derecho a ser

tratada con igualdad ante la ley, independientemente de su género, raza, religión, punto de vista o idioma, como se establece en el párrafo 2 del artículo 2 de la Ley de 1979. Por otra parte, según la Constitución actual, toda persona tiene derecho: "A la igualdad ante la ley" (sección 2, artículo 2). Es inaceptable tratar a alguien de manera diferente por su nacionalidad, género, orientación sexual, idioma, religión, creencias políticas, nivel socioeconómico o cualquier otro factor". Por lo dicho, parece que ambas constituciones tienen un punto común a la hora de prohibir la discriminación y reconocer el derecho a la igualdad. Llegados a este punto, se puede decir que la constitución actual se opone claramente a otros tipos de discriminación por motivos de nacionalidad o estatus económico, es importante tener en cuenta que esta lista no está completa, taxativa y solo pretende ser informativa.

2.4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Se reconoce que la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por la Constitución en el apartado 2) del artículo 2, y que este principio exige la manifestación de la igualdad en la relación de trabajo, así lo concluye (Blancas, 2007), en su obra La cláusula de estado social en la constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales integrado al sistema jurídico constitucional del estado, se generan derechos y obligaciones para quienes nos regimos por este sistema político y social.

El Convenio OIT N° 100, sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1 lo siguiente: "Cada miembro debe utilizar métodos

que se ajusten a las formas actuales de fijar las tarifas salariales para promover y, en la medida que estos métodos lo permitan, garantizar que todos los empleados reciban la misma cantidad por los servicios prestados, independientemente de su género.”

Así mismo Blancas (2007) confirma lo que ya ha dicho el Tribunal Constitucional: la igualdad es un derecho humano básico y un principio rector de cómo debe estructurarse y operar el Estado Democrático de Derecho. (Pág. 43)

Así, la igualdad requiere reconocer la existencia de una facultad o atribución que forma el legado jurídico de un individuo, derivada de su carácter esencial. Este patrimonio comprende ser tratado igualitariamente respecto de los hechos, bajo ciertas condiciones, se convierte en el derecho subjetivo a recibir un trato justo y a evitar ventajas injustas. El autor también señala que, si bien la igualdad es un derecho y un principio jurídico, su definición e implementación están entrelazadas con iniciativas gubernamentales y privadas.

Si bien este derecho incluye la prohibición de establecer distinciones arbitrarias de base subjetiva, en realidad permite la opción de hacer tales distinciones cuando existen circunstancias objetivas que las necesitan o lo permiten.

Este principio y derecho es comprendido y compartido por otros autores, desde una óptica más amplia en su dimensión formal y sustancial, determinaciones que definen desde una perspectiva particular, sin embargo, no se altera su trasfondo.

2.4.1. Dimensiones del principio de igualdad

A. Dimensión formal

Respecto a la dimensión formal Guevara (2014), en su artículo “La igualdad remunerativa y los criterios para la diferenciación salarial objetiva”, refiere lo siguiente: “Esta dimensión prescribe el trato igual a los iguales y desigual a los desiguales. De esta manera la igualdad no es absoluta sino relativa. El aspecto formal de la igualdad no exige que todos sean tratados por igual, pero sí justifica el trato igual en los casos en que existen distinciones sustanciales que habrían requerido un trato diferente. Esta visión de la igualdad divide el concepto en dos partes: una que el Estado debe asegurar y mantener, y otra que es una norma básica. (Pág. 2)

Aquí, la igualdad como concepto toma la forma del derecho a ser igual ante la ley, lo que implica que todos deben someterse a un conjunto uniforme de leyes y que el Estado debe hacer cumplir esas leyes sin prejuicios ni discriminación”.

En relación con lo señalado, Palomino (1999), en su obra “El derecho de trabajo en las constituciones de Iberoamérica”. expresa que esta interpretación de la igualdad como principio, tiene una connotación desde la óptica privada. (Pág.13)

La norma de no discriminación y la igualdad de trato son manifestaciones del principio de igualdad en este ámbito, resultan ser la extensión del amparo constitucional a este derecho y corresponde en tutela a los órganos públicos y privados.

El artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú establece que "nadie podrá ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra naturaleza". Sin embargo, la Constitución no menciona la igualdad de trato. Así, la formalidad gobierna las interacciones entre ciudadanos y gobiernos en el dominio público, pero da forma a las interacciones entre ciudadanos privados en el sector privado. Este último punto es donde debemos adentrarnos en el paradigma de las relaciones laborales para describir el trato diferencial en materia de remuneración que es relevante para nuestra investigación actual.

B. Dimensión sustancial

Respecto de la dimensión sustancial se afirma lo siguiente: "Debido a su énfasis en la homogeneidad, este aspecto puede considerarse el componente práctico de la idea. La dimensión sustancial aborda la búsqueda de la igualdad de oportunidades centrándose en los grupos desfavorecidos después de establecer su existencia mediante pruebas verificables, así lo define (Guevara, 2014), en su obra "La igualdad remunerativa y los criterios para la diferenciación salarial objetiva".

Esto sería sancionado y reservado exclusivamente al Estado, que utilizaría sus redes de seguridad social para compensar las disparidades que han surgido como resultado de esta conducta que va en contra de la idea de igualdad, esto es la afectación de un particular por circunstancias que alteren este principio, a efectos de

regulación el estado intervendrá por intermedio del Poder Judicial, Ministerio Público, Defensoría del Pueblo, entre otras.

Esta dimensión tiene como principal objetivo contrarrestar un trato diferenciado, resulta que para la presente investigación es la que se orienta hacia la hipótesis propuesta, la determinación de igualdad importa como consecuencia lógica un trato equitativo, trasladado para la presente investigación en la igualdad remunerativa cuando existe condiciones objetivas de paridad situacional.

La igualdad está salvaguardada previa prueba de la presencia de las dos condiciones siguientes: i) Tratar a las personas de manera justa y consistente cuando se encuentren en la misma situación; y ii) Tratar a las personas de manera justa y consistente cuando se encuentren en la misma situación en relación con hechos, suposiciones o sucesos comparables.

El derecho de un individuo a estar libre de discriminación legalmente protegida o de un trato desigual en relación con otros en circunstancias similares es fundamental para el concepto de igualdad, que requiere que cualquier disparidad en el trato vaya acompañada de una explicación objetiva y aceptable (Sarzo, 2012), lo establece de este modo en su tesis “La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano”, en esta obra se desarrollan los criterios constitucionales que fundamentan el derecho a la igualdad remunerativa como una manifestación del derecho a la igualdad.

La igualdad de oportunidades es una idea fundamental que aboga por la implementación de la isonomía en el lugar de trabajo a través del tratamiento garantizado implícitamente en el apartado 2) del artículo 2 de la Constitución, la ausencia de distinción arbitraria en relación con las actividades laborales, ya sea resultado de una acción estatal o individual, es un requisito previo para la igualdad de trato (Blancas, 2011), lo expone de esta manera en su obra “La cláusula de estado social en la constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales”.

En sentencia relacionada, el Tribunal Constitucional equiparó ambas ideas en el expediente N° 01875-2006-PA/TC: “Esencialmente, el principio de igualdad de oportunidades sugiere que el tratamiento tácitamente previsto en la subsección sea una expresión de isonomía.

2) que garantice a todos los ciudadanos igual protección ante la ley (artículo 2 de la Constitución). (...) “La igualdad de oportunidades exige que ni el Estado ni los individuos adopten ningún comportamiento que pueda conducir a una división del trabajo arbitraria e irrazonable”.

El criterio expuesto se deduce del Convenio OIT N° 111, sobre la discriminación en el lugar de trabajo, que, sin trazar una línea clara entre ambos, analiza, en sus numerosos artículos, la importancia de la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo.

El derecho a la igualdad de trato en el trabajo es una manifestación material del derecho a la igualdad. Para reformularlo, el artículo 26.1 de la Constitución garantiza la igualdad de oportunidades, y el

derecho a la igualdad en el empleo es sólo una ampliación de ese derecho.

Entonces, nos encontramos ante un verdadero bien jurídico constitucional que, en palabras de Blancas (2007), sugiere que los empleados tienen derecho a obtener de sus empleadores un trato comparable al de otros trabajadores. Así, a diferencia de la igualdad jurídica, que desplaza el foco del individuo al Estado, la igualdad en el empleo existe dentro del contexto de una relación entre dos sujetos específicos, el empleador y el trabajador, el primero tiene la autoridad para liderar, y el principio en cuestión debe servir como control o límite para evitar un trato injusto a ciertos individuos.

Fernández (1996), en su obra “El principio de igualdad jurídica y la no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento constitucional español” afirma que, según los constitucionalistas, la igualdad debe entenderse primero en dos dimensiones: primero, como premisa fundamental de todo el ordenamiento jurídico del Estado democrático de derecho; y segundo, como una cuestión en sí misma, siendo a la vez un principio esencial y una norma fundamental que debe defender y proteger, y en segundo lugar, como el derecho del individuo a no ser discriminado y a ser tratado justamente conforme a la ley, garantizado por la constitución y sujeto a aplicación individual.

La igualdad de protección ante la ley y la ejecución de todos los demás derechos garantizados constitucionalmente se rigen por el

concepto de igualdad, que es un valor importante en sí mismo y desde la estructura constitucional de la república merecen un marco de protección institucional y normativo desde un lado, y la defensa y amparo de estos derechos por parte de todos (Pág. 54).

2.4.2. El principio de igualdad y no discriminación en la contraprestación

(Guevara, 2014) en su obra, “La igualdad remunerativa y los criterios para la diferenciación salarial objetiva”, precisa que el Principio de Igualdad y no discriminación en la Contraprestación, se define y clasifica entre otros puntos importantes lo siguiente: Es necesario examinar el artículo 24 de la Constitución Política antes de proceder con este trascendental pasaje. Para asegurar su bienestar económico y espiritual, así como el de sus familias, todo trabajador tiene derecho a una remuneración justa y adecuada, según lo establecido en este artículo. Considerar esto y reaccionar ante esta disposición normativa requiere un examen de los dos factores en cuestión. A continuación, se detallan los detalles del primero, que se refiere a la equidad, y del segundo, que se refiere a la suficiencia de la compensación: (Pág. 35)

A. Equidad de la remuneración. - Esta faceta tiene que ver con cómo la compensación laboral debe reflejar la cantidad de esfuerzo físico o mental requerido para realizar la tarea, por esto, está claro que la remuneración debe reflejar las cualidades que debe tener el empleado para hacer bien su trabajo. Es decir, la remuneración debe estar acorde y en relación con la relevancia de la labor

realizada, calificación subjetiva y arbitraria que es determinada por el empleador.

B. Suficiencia de la remuneración. - Este aspecto refiere que la remuneración cubra las necesidades básicas promedio del trabajador como de su familia. Los requisitos fundamentales promedio de una persona son una recopilación de las demandas más apremiantes que, como ser humano, uno debe cumplir invariablemente. De manera similar, hay muchos factores que van desde los sociológicos que son específicos de la actividad hasta aquellos que son exclusivos del modo de vida de cada trabajador que hacen imposible que la legislación laboral aborde la idea de una compensación adecuada.

Sarzo (2012), en su tesis “La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano”, precisa en su página 73 que el Tribunal Constitucional se expresó lo siguiente: la homologación de salarios entre los empleados de la SUNAT y los de la anterior Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas (organismo absorbido) (entidad absorbente) que desempeñaba puestos o categorías similares: “Los tres tratados de derechos humanos antes mencionados (artículos 23 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y artículo 2 del Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo) implican esto. El salario, entendido aquí como la compensación monetaria que una persona recibe de su

empleador por el trabajo realizado, está inmune a reducciones, discriminación y trato injusto.

En esencia, el derecho a una compensación remunerativa es un derecho humano básico y está absolutamente prohibido tratar a alguien de manera discriminatoria o irracionalable si eso afecta este derecho”.

Cabe destacar que en la Sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° 4922-2007-PA se encuentra cualquier referencia al derecho a una justa compensación, debido a esto, la sentencia utiliza principios como la no discriminación, igual salario por igual trabajo y el derecho a la igualdad para reforzar sus argumentos a favor de la homologación. En el caso del máximo tribunal encargado de interpretar la Constitución, la ausencia es llamativa.

2.4.3. La retribución por igual trabajo

Respecto a la retribución por igual trabajo, detalla acápite importantes y sostiene lo siguiente: Corresponde en el presente acápite la valoración de la remuneración como concepto retributivo de una labor (Guevara, 2014). Esto también supone que existe una conexión igualitaria de paridad entre trabajadores, ya que requiere una comparación objetiva para saber si la misma remuneración va de la mano con el crecimiento de actividades comparables.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23, numeral 2, señala que: “Debería haber tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación contra el derecho humano básico a igual compensación por igual esfuerzo.

Un requisito explícito que exige un trato igual para los empleados en circunstancias comparables es que el derecho a igual salario por igual esfuerzo no dependa del género, raza, origen nacional, discapacidad o cualquier otro atributo protegido por la Constitución de una persona. (Pietro, 2006), así lo establece en su obra “El derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y acciones positivas”. Igual salario por igual trabajo estipula que todos los empleados deben recibir el mismo salario independientemente de cuán similar sea su trabajo. La realidad es que esta prescripción reglamentaria puede utilizarse en situaciones en las que la tarea no necesita un esfuerzo superior a la media para ser reembolsada, aunque sea parcial o genérica.

Es decir, en los casos en que las circunstancias subjetivas del trabajador u otros factores, como la experiencia, no proporcionen circunstancias que justifiquen una remuneración mayor que la de otros trabajadores. Por ejemplo, este suele ser el caso de operaciones mecánicas o repetitivas que no necesitan conocimientos o experiencia especializados, ni siquiera ciertas habilidades para realizar el trabajo en cuestión.

En este punto radica el núcleo de la investigación, y de él se desprende la hipótesis propuesta, es decir declarada la paridad situacional de obreros ediles, por correspondencia lógica y legal es aplicable un trato equitativo, considerando que las labores desempeñadas son de naturaleza física, siendo este el rasgo distintivo.

Para Córdova (2010), en su obra “Los derechos fundamentales en la jurisprudencia” señala que a nivel internacional son varios los instrumentos internacionales que abordan la igualdad como principio fundamental en las relaciones humanas, sociales en un estado social de derecho, así tenemos: i) Declaración Universal de los Derechos Humanos: El derecho a igual remuneración por igual trabajo está garantizado a todas las personas, sin excepción, según el artículo 23.2 de esta norma. ii) El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, un acuerdo internacional: El artículo 7 de este instrumento señala que “Los Estados Partes en este pacto reconocen que toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo justas y dignas, y garantizan, entre otras cosas: a) Pago que cubre los costos de todos los empleados: i) Un salario justo por igual esfuerzo, libre de discriminación de cualquier tipo; protecciones especiales para las mujeres en el lugar de trabajo, incluidas condiciones de trabajo seguras y una compensación justa por las mismas horas trabajadas (...)"

Dado que los obreros ediles no se encuentran bajo la ley SERVIR, no se puede exigir capacitación o experiencia técnica para fijar su remuneración ya que su labor es predominantemente física. La no existencia de factores técnicos diferenciadores conlleva a que no exista una razón legal válida que justifique la diferencia remunerativa, pues conforme la apreciación y contraste entre las boletas de pago, se puede evidenciar que no existe motivos por los cuales se justifique

esta diferencia entre los conceptos remunerativos, pacto colectivo, bonificación, condiciones especiales.

Siendo obreros, el rasgo distintivo de esta labor es el esfuerzo físico, rasgo que no se sujeta a condicionamientos, requisitos u otra preparación; y es que en el presente proceso se comprueba que las bases de fundamentación han superado el test de igualdad que dispone el Tribunal Constitucional.

Las remuneraciones percibidas claramente afectan desde el ámbito moral y económico a cada uno de los obreros ediles con remuneraciones diferenciadas, la remuneración es una parte esencial de cualquier relación laboral, pero tiene poca relación con conceptos legales generales como la igualdad. El objetivo general de este estudio es proporcionar evidencia empírica de que los trabajadores, de hecho, disfrutan de igualdad de circunstancias. El artículo 2, Inc. 15 de la Constitución Política del Perú establece el derecho al trabajo. El derecho al trabajo se basa en la idea de que el Estado debe promoverlo de manera que respete la dignidad humana, pague a los trabajadores de manera justa, no los discrimine y brinde todas las garantías constitucionales.

El artículo 1 del Convenio 111 de la OIT, ratificado por nuestro país, considera discriminación a “cualquier otro tipo de discriminación, sesgo o favoritismo que socave o cambie el principio de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo”, concordante con este criterio, el artículo 26° inciso 1) Tratar justamente a otras personas que se encuentran en la misma situación que uno es un elemento

fundamental de la relación laboral, tal y como recoge la Constitución, que garantiza la igualdad de oportunidades sin discriminación; " El derecho de una persona a no ser discriminado está en el centro del concepto de igualdad". Ésta es la línea de pensamiento que ha sostenido el Tribunal Constitucional; en otras palabras, no debe recibir un trato especial en comparación con otras personas en una posición similar a menos que exista una buena causa para hacerlo.

2.5. LA REMUNERACIÓN

La remuneración como derecho según el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, señala que todo trabajador tiene derecho a una compensación justa y adecuada que garantice el bienestar material y espiritual para ellos y sus familias.

En su obra, "Los Principios que fundamentan el derecho laboral", precisa que, según las definiciones teológicas, la remuneración incluye no sólo la compensación monetaria sino también otras cosas obtenidas por el trabajador como resultado de su trabajo, como el conocimiento adquirido en su trabajo. (Tello, 2014. Pág. 52).

La remuneración se define como "cualquier emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente al trabajador", según el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Esta definición se aplica independientemente de que el emolumento en cuestión sea un salario base, un salario o cualquier otra forma.

En la legislación nacional es definida en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el que define a la

remuneración como “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”.

En línea constitucional el primer párrafo del artículo 24° de la Constitución Política Peruana señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.”

Desde la perspectiva del estudio, está claro que la idea de remuneración abarca dos ámbitos distintos pero relacionados, como lo señala en su obra Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo (Blancas, 2007. Pág. 14):

- a. El ámbito circunscrito por su contenido dentro del derecho del trabajo, porque se origina en una relación de particular inequidad creada legalmente, que la distingue de todas las demás formas de consideración en las interacciones entre partes privadas.
- b. En el ámbito de los derechos fundamentales, conectado y asociado a la dignidad del hombre, como forma de alcanzar la felicidad individual y familiar.

El objetivo de este campo es garantizar que los medios para un fin no sólo sean suficientes para satisfacer los requisitos fundamentales de supervivencia, sino que también se creen en un entorno de igualdad redistributiva entre todos los sujetos que contribuyen a la economía, para aclarar, la compensación no crea desigualdades en el trato más allá de lo necesario, ya que no se considera una herramienta de discriminación.

Blancas (2011), en su obra, La cláusula de estado social en la constitución, afirma que los desacuerdos entre los empleados y la dirección se deben a las diferentes opiniones de los empleados y de los empleadores sobre si la redistribución salarial es justa o no, además de influir en la producción de la empresa y, por extensión, en la viabilidad del empleo a largo plazo.

Esta diferencia remunerativa ocasiona como consecuencia problemas con potencial de recurrir a instancias jurisdiccionales, contingencias que deben ser abordadas a efectos de que la situación laboral no ocasione mayores complicaciones desde la óptica del reconocimiento de este derecho con el carácter retroactivo.

El Tribunal Constitucional y más precisamente la sentencia expedida en el Exp. N° 2016-2004-AA/TC, reconoce desde el plano de la naturaleza jurídica de la remuneración, destacando la importancia de tener en cuenta el hecho de que la relación laboral es una vía de doble sentido con ventajas mutuamente beneficiosas, el empleado, como manifestación directa de la dignidad humana, el trabajador está obligado a proporcionar la contraprestación adecuada a cambio de su propio beneficio, “Mejorar la calidad de vida de las personas es lo que significa el Estado social cuando habla de respetar la dignidad”, ambición que, tal como recoge su regulación constitucional, es el fin último del derecho a la remuneración. De acuerdo con el objetivo final del Estado, que es preservar la dignidad humana, salvaguardar una expresión directa de ésta (el derecho a remuneración dentro de una relación laboral) se convierte en una prioridad clave del Estado

(Guevara, 2014). Los ingresos de un trabajador incluyen no sólo su salario base sino también todos y cada uno de los beneficios de su acuerdo laboral (Sarzo, 2012).

La razón de esto es la amplia definición de compensación prevista en el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT:

De conformidad con los objetivos de este Convenio, "el artículo 1: a) Se considera compensación cualquier beneficio monetario o no monetario que un empleado reciba de su empleador, ya sea directa o indirectamente, en relación con su trabajo. Esto incluye salarios, salarios y cualquier otra forma de emolumento regular, básico o mínimo; (...)".

Esta característica de totalización de salarios es explicada por la autoridad supervisora de la Organización Internacional del Trabajo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en su comentario sobre la norma mencionada: Este concepto de compensación pretende garantizar que la igualdad no se vea constreñida de ningún modo por debates semánticos o por la renta básica o habitual, y se articule en los términos más amplios posibles. Por eso la Convención abarca una amplia variedad de componentes, como lo indica la frase "cualquier otro emolumento".

Durante su reunión trigésimo tercera, la comisión competente de la Conferencia Internacional del Trabajo favoreció el término amplio "cualquier otro emolumento" y rechazó formulaciones más específicas como "cualquier aumento, complemento, bonificación, bonificación u otro aumento" y "todas las características y ventajas".

2.6. EL DERECHO A LA IGUALDAD REMUNERATIVA

Blancas (2007), afirma que el derecho a la igualdad es un concepto fundamental dentro del marco constitucional. Este principio está incorporado en el derecho a ser tratado con igualdad independientemente de las circunstancias de cada uno y sirve como salvaguardia contra la toma de decisiones arbitrarias. De conformidad con el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, esto se hace, que expone: (...) "Un derecho humano que no debe ser discriminado de ninguna manera es el derecho a igual remuneración por igual esfuerzo. Supuesto general sobre el que descansa el fundamento de la teoría.

El derecho al trabajo es un aspecto integral de la dignidad humana y, según la fuente citada, es necesario para el cumplimiento de todos los demás derechos humanos. El siguiente supuesto nos servirá como punto de partida: "toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad".

Los datos presentados aquí sugieren que la capacidad de ganar un salario digno es crucial para el bienestar de las personas y sus familias, sino que también ayuda a lograr el pleno desarrollo y reconocimiento de sus potencialidades en la sociedad, siempre que se elija o acepte trabajar.

Pérez (1999) sostiene en su obra "Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución" que, según la metodología expuesta en el apartado anterior, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú reconoce este derecho como individual y comunitario, declara que la

sociedad y el Estado deben priorizar la protección de la dignidad humana y de la persona individual por encima de todo. Según el Tribunal Constitucional, igualmente importante para todo tipo de derechos civiles, políticos, sociales y económicos, es la noción de dignidad (Pág. 48)

Cada una de estas cosas es una expectativa legítima de una persona, salvaguardada por la ley para que pueda prosperar en una comunidad y que se le reconozca su valor. El preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos dice que "Reconocer el valor inherente de cada persona y sus derechos inherentes e inalienables es la base de la libertad, la justicia y la paz globales".

El Tribunal Constitucional, en Pleno Sentencia 283/2023, ha dictaminado que en materia de derecho a la igualdad de trato en el trabajo existen dos niveles jerárquicos: la igualdad ante la ley y la igualdad en el marco de las relaciones laborales.

Además, Perú ha ratificado el Convenio 111 de la OIT, que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo en su nivel más fundamental, además de esta proclamación constitucional. Se suma al concepto de que la Declaración Universal de los derechos Humanos fue reconocida por la Resolución Legislativa Peruana N° 13282 del 9 de diciembre de 1959.

Dadas las diversas interpretaciones de los derechos fundamentales proporcionadas por la Declaración Universal y los tratados de derechos humanos, es imperativo incorporarlos al derecho a una

compensación adecuada y justa, así lo determina (Blancas, 2007. Pág. 41).

Este aspecto del derecho se menciona específicamente en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: "Igual compensación por igual esfuerzo es un derecho humano fundamental que no debe ser discriminado de ninguna manera".

En el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se reconoce que todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración equitativa por un trabajo igual, lo que además da fe, es reconocido en el Protocolo de San Salvador, sin prejuicios y en igualdad de condiciones.

El Tribunal Constitucional en su sentencia Exp. 3428-2004-AA/TC, ha reconocido el aspecto constitucional del concepto de igual trabajo, mismo salario al referirse a estos acuerdos internacionales.

Debido a esto, es razonable suponer que los tratados de derechos humanos antes mencionados establecen que los salarios y otras formas de compensación por el trabajo de los empleados deben estar libres de discriminación, por ejemplo, pagar a algunas personas más que a otras por la misma cantidad de trabajo; de hecho, es ilegal tratar a alguien injustamente de cualquier manera que comprometa su derecho a recibir un pago, que es un derecho humano básico.

Se reconoce así, el derecho remunerativo y sus connotaciones como un derecho fundamental, STC N° 04922-2007-PA/TC, la misma que como considerando destacado establece: " La discriminación en el lugar de trabajo ocurre cuando un empleador trata a un empleado de

manera diferente debido a sus rasgos humanos inherentes o debido a una violación de la disposición constitucional de no discriminación".

Asimismo, la discriminación en materia laboral, *strictu sensu*, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando las acciones de un empleador crean una diferencia con un propósito ilegal.

En esta hipótesis, la intervención y su impacto sólo pueden lograrse a través de dos métodos: 1) acción indirecta, y 2) falta de lógica y proporcionalidad en el proceso de toma de decisiones: cuando las acciones de un empleador crean una diferencia basada en su propio juicio arbitrario e impredecible, que se disfrazo de "constitucional", pero que está inherentemente sesgado contra ciertos empleados."

Si no hay razones objetivas y legítimas para pagar a un trabajador más que a otro por realizar el mismo trabajo en las mismas circunstancias, entonces este concepto establece que no debería haber ninguna diferencia de contraprestación remunerativa, ahondaremos en la presente investigación si respecto de los obreros que se proponen las situaciones fácticas iguales existe un parámetro objetivo y razonable para que la diferencia remunerativa no sea cuestionada.

Planteando en la presente investigación que el grupo ocupacional respecto del cual analizamos su situación remunerativa, la característica y rasgo distintivo que determina objetivamente el trabajo, no es la capacitación, no es la preparación, no es la trayectoria laboral, no es la formación académica, tampoco es la

experiencia, debiéndose tener en cuenta que no existen institucionales formativas para estas labores, así, no depende del régimen al cual cada obrero se encuentre adscrito, sino la naturaleza de sus prestaciones, donde se sobrepone el esfuerzo físico, respecto al intelectual, sobre la base de estas particularidades se desarrolla la hipótesis de la presente investigación.

Corresponde enfocar al citado grupo ocupacional en la óptica particular que corresponde para la Municipalidad Provincial de Cajamarca, la misma que no mantiene una estructura orgánica y funcional del personal obrero.

2.7. EL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA IGUALDAD DE TRATO

Arce (2008), en su obra "Derecho individual de trabajo en el Perú", precisa que al respecto al derecho del trabajador a la igualdad de trato define acápitres muy importantes en la cual detalla lo siguiente:

El principio de igualdad el proceso consiste en evaluar dos escenarios y asignar el tratamiento adecuado: trato igualitario a circunstancias de paridad situacional y trato diferenciado a situaciones que no presentan equivalencia. Lo incluyamos o no en nuestras leyes reglamentarias, tanto el Estado como el pueblo están obligados a buscar esta igualdad de trato.

Con la ampliación del concepto de igualdad para incluir la igualdad sustancial, ahora podemos diferenciar entre lo que antes se conocía como "igualdad formal" ante la ley y lo que ahora se conoce como "igualdad sustantiva", por el cual se garantiza a todo individuo el derecho a ser sometido al mismo trato jurídico independientemente de sus circunstancias materiales, que, por Guevara (2014), en su

artículo “La igualdad remunerativa y los criterios para la diferenciación salarial objetiva”, señala que la ley se debe esforzar por fomentar la igualdad de circunstancias y oportunidades para las personas; Cuando se aplica al lugar de trabajo, este concepto sugiere que los trabajadores deben ser tratados por igual como un medio para lograr la armonía social. Para asegurar su observancia en el ámbito de las relaciones laborales, la Constitución Política ha dispuesto específicamente, en el artículo 26, Inc. 1, el concepto de igualdad de oportunidades sin discriminación, norma que establece:

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

26.1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. Existe consecuentemente una norma expresa y de rango constitucional que procura una igualdad de trato, de oportunidad en el ámbito laboral, censura los actos discriminatorios o atentatorios contra este principio, siendo recurribles en la vía del amparo en caso de afectación.

El derecho a la igualdad de trato de los trabajadores, es pues un principio fundamental de la relación laboral, establece como una regla a seguir el trato igualitario, proscribe cualquier diferenciación subjetiva en el trato, atendiendo que en una relación laboral, uno de los elementos constitutivos de éste es la remuneración, este principio tiene especial consideración respecto de la contraprestación, más aún si estimamos que entre trabajadores en condición de obreros no existe diferencias y/o cualidades que se pueden medir a través de meritocracia, experiencia previa o formativa.

Referido este último punto a los obreros ediles que laboran en el mantenimiento de la limpieza pública, parques y jardines, siendo la naturaleza de sus actividades caracterizadas y definidas por el esfuerzo físico en cada una de las labores o frentes de trabajo asignadas, es imposible de valor dicho trabajo por medios subjetivos como preparación académica, experiencia previa o resultados, dichas consideraciones resultarían arbitrarias.

Esta igualdad de oportunidades en el ámbito laboral ha sido objeto de expresos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, en que documentos la misma que con los mismos criterios descritos precedentemente afirma lo siguiente:

Se sostiene que la idea de igualdad de oportunidades sin discriminación ha sido firmemente establecida en las relaciones laborales por la Constitución Política. Este principio, dicen, es intrínsecamente amplio y abarca una infinidad de escenarios laborales, sin embargo, es aplicable cuando a una persona se le niega un beneficio o estatus laboral mientras que a otra se lo otorga por razones que no tienen nada que ver con sus calificaciones o desempeño en el trabajo (Castillo y Vargas, 2011), lo definen así en su obra “Jurisprudencia laboral y de seguridad social”. Según el enfoque implícito en el Artículo 2, Inc. 2 de la Constitución Política, el principio de isonomía, la idea de igualdad de derechos civiles y políticos de los ciudadanos, forma la base para la implementación de la igualdad en el lugar de trabajo.

Tal isonomía, es la expresión propia de la democracia, la igualdad de cada ciudadano ante la ley, en oposición al trato tirano de gobiernos o estados dictatoriales. Esta aplicación del principio de igualdad ha sido objeto de pronunciamiento expreso del Convenio N° 110 de la OIT, la misma que condenando el trato diferenciado en la relación laboral estima como actos discriminadores los siguientes:

- a) La discriminación en el lugar de trabajo puede adoptar muchas formas, incluidas, entre otras, prejuicios raciales, étnicos, de género, religiosos, políticos, nacionales o socioeconómicos que socavan o cambian el objetivo de lograr el empleo y la igualdad ocupacional.
- b) cualquier otro sesgo, exclusión o preferencia que socave o cambie el empleo o la igualdad ocupacional, según lo determine el miembro en cuestión junto con los grupos representativos de la empresa y los trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Definir los límites de estas categorías para que las ventajas, exclusiones o distinciones basadas en las credenciales de un candidato para un trabajo en particular no sean discriminatorias.

El artículo 26.1 de la Constitución Política establece la idea de igualdad de oportunidades, la cual debe entenderse como el derecho a la igualdad de trato dentro de la relación laboral, política con el objetivo de promover la equidad. Como se dijo antes, la isonomía se demuestra mediante el trato equitativo. Cuando los rasgos humanos inherentes de un trabajador se ven comprometidos, se produce discriminación en las cuestiones laborales, en la medida en que esta eficiencia varíe entre un empleado y otro (eficiencia real y no presunta), se podrá otorgar una compensación diferente.

Esto se hace sólo en los casos en que se infringe la disposición de no discriminación prevista en la Constitución.

Es decir, si se utilizan evaluaciones formales o subjetivas y la evaluación de eficiencia sigue siendo válida (por ejemplo, afirmar ser miembro de un determinado régimen laboral, haberse beneficiado o no de convenios colectivos, o estar sindicalizado), sin duda violará el principio de igualdad de remuneración.

Igual salario por igual trabajo es el principio predominante en decisiones judiciales recientes, que sostienen que la discriminación no debe tener lugar a menos que existan razones objetivamente válidas para hacerlo, en referencia a un fallo del Tribunal Constitucional Español, citado por (Toyama, 2017. Pág. 25), en su obra “Derecho individual de trabajo en el Perú”, sostiene que igual salario por igual trabajo es una postura doctrinal que este tribunal ha sostenido, y que ésta es la base de los objetivos y supuestos del presente examen. Además, se ha sostenido que las obras de igual valor son también obras de igual identidad; este último punto será importante para la investigación actual y, a diferencia de la hipótesis, proporcionará la base para llegar a la misma conclusión. Se supone que los tribunales no sólo deben tomar las credenciales anteriores en categorías profesionales al pie de la letra; tienen una responsabilidad analítica especial para determinar si existe una diferencia justa y objetiva a fin de establecer una diferencia de compensación, podría enmascarar prejuicios que no se basan en hechos.

Es indiscutible que el enunciado constitucional reconoce el derecho fundamental a la igualdad ante la ley; igualdad a la que se le debe reconocer como un concepto relacional, en el sentido que requiere de ciertos términos de referencia que sirvan de parámetro para declarar su existencia o no, pero la igualdad también significa que todos tienen el mismo acceso y pueden ejercer plenamente los derechos y libertades garantizados por la ley, y que nunca se tolera la discriminación de ningún tipo.

A lo largo de sus escritos, (Guevara, 2014. Pág. 56), sostiene precisamente en su obra “La igualdad remunerativa y los criterios para la diferenciación salarial objetiva”. sostiene que esta interpretación de la igualdad establece un derecho básico a la igualdad de trato independientemente de los factores externos; en otras palabras, se refiere al derecho subjetivo del individuo a no sufrir discriminación o trato desigual en comparación con otros en circunstancias similares. Manifiesta dicho autor que, resulta relevante entonces aquello que Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado: “(...) Para garantizar la igualdad deben cumplirse las dos condiciones siguientes: a) equidad, coherencia y precisión en el reconocimiento o concesión de derechos a la luz de hechos, supuestos o sucesos comparables, y b) igualdad, coherencia y precisión en el trato o interacción intersubjetiva hacia quienes se encuentran en una misma situación.

Como derecho humano básico, la igualdad garantiza que nadie sea objeto de discriminación o trato desigual, a menos que exista una base objetiva y convincente para hacerlo.

Asimismo, el supremo intérprete de la Constitución también ha destacado que: “(...) para resaltar un caso de sesgo debido a diferencias individuales, es preciso que se proponga un *tertium comparationis* válido, es decir, un criterio de comparación suficiente y adecuado, que puede utilizarse para comprobar que uno de los integrantes de la relación ha sido tratado de manera diferente, sin razones legítimas y objetivas, ante circunstancias similares”. Expuestas tales orientaciones y teniendo en cuenta que el primer nivel de protección de los derechos constitucionales debe estar asignado por la judicatura ordinaria y constitucional, consideramos que la validación del *tertium comparationis* siempre debe estar dado por situaciones de orden fáctico (que es lo sustantivo o esencial), no en razones de orden formal, es decir, valorar lo objetivo y razonable dentro de un parámetro de comparación.

En referencia al Tribunal Constitucional, afirma que, desde la creación del Estado de Derecho, primero inspirado en la ideología legalista y hoy en la ideología constitucional, la ley únicamente está destinada a regular el fenómeno social, no a cambiarlo ni negarlo; ergo, las leyes que regulan los regímenes público y privado, no son más que formas en las que no se podrían justificar objetiva y razonablemente la diferenciación de trato ante la presencia de idéntica actividad laboral (igual trabajo igual remuneración), como bien lo desarrolla (Jiménez,

2014. Pág. 44), en su obra “El liberalismo económico y su influencia en la satisfacción de los derechos fundamentales”

Entonces, no es posible como señala el referido autor que, ante la secular indiferencia del Estado, manifestada en la falta de uniformidad en los regímenes laborales (uniformidad que se justifica en la identidad de actividades), se admita la diferenciación de trato entre obreros con idéntica actividad, situación que, al presentarse así, genera resentimiento y descontento social.

Por ende, evidenciando el caso concreto una situación de disparidad de trato sin justificación objetiva entre obreros-jardineros cuya labor se ha acreditado es idéntica y además trabajan para la misma empleadora, la nivelación reclamada debe ser estimada. Los trabajadores peruanos tienen garantizado constitucionalmente el derecho a un salario digno que satisfaga sus necesidades materiales y espirituales, así como las de sus familias, como lo establece el artículo 24 de la constitución política del país.

Por tanto, el derecho a recibir un pago, entendido aquí como la compensación monetaria que recibe un empleado por su trabajo, es un derecho humano inherente. La igualdad de remuneración por un trabajo igual está garantizada en los párrafos 2 y 3 del artículo 23 de la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que se considera ampliamente un derecho fundamental a escala mundial.

Los trabajadores tienen derecho a igual salario por igual trabajo, sin diferencias de ningún tipo, según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En cuanto a las protecciones brindadas por la compensación, se afirma que los Estados se comprometieron, a través de estos instrumentos internacionales, a proporcionar, en sus leyes internas, una compensación justa, igualitaria y adecuada para todos, referido por (Gómez, 2010. Pág. 35), en su obra, “Nueva Ley Procesal de Trabajo. Análisis secuencial”

La igualdad como derecho fundamental, es prescrita en el Convenio OIT Nº 100, sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1 lo siguiente: “Cada miembro es responsable de promover y, en la medida que sea coherente, utilizar procedimientos que se ajusten a las formas existentes de establecer las tasas de compensación, garantizar que todos los empleados reciban la misma cantidad por los servicios prestados, independientemente de su género.”

En su tesis para obtener el grado “La efectivización del derecho a la igualdad de remuneración del trabajador en el procedimiento oral laboral”, (Iñiguez, 2012. Pág. 40), destaca el hecho de que se deduce de los tratados de Derechos Humanos sobre la remuneración del trabajador por el trabajo que realiza para su empleador, no debe ser discriminado de ninguna manera, ni siquiera recibir un salario más alto que otros individuos por el mismo trabajo.

El derecho a recibir un pago es un derecho humano básico y está absolutamente prohibido tratar a las personas de manera injusta o discriminatoria de cualquier forma que comprometa este derecho.

El derecho a la remuneración según sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 0020-2012-AA, sostiene que se trata de una representación directa de la dignidad humana.

El derecho a la remuneración tiene como objetivo último la promoción de la calidad de vida de las personas, la cual se define como "respeto a la dignidad" según el derecho constitucional del Estado social. Debe tenerse en cuenta que el derecho a la remuneración es expresión de la prioridad que la constitución política otorga a la dignidad humana como objetivo fundamental del Estado.

Blancas, 2011, en su obra Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo, concluye: El supremo intérprete de la Constitución, ha llamado la atención sobre el hecho de que: "... con el fin de plantear un caso de discriminación basado en la diversidad de persona, es preciso que se proponga un *tertium comparationis* válido, es decir, un criterio de comparación adecuado e idóneo, que puede utilizarse para confirmar que, respecto de un mismo conjunto de hechos, uno de los integrantes de la relación ha sido tratado de manera diferente, sin que exista una justificación válida y objetiva para ello".

Sin embargo, según el mismo autor, no existe correlación entre preparación o mayor calificación y mejor desempeño en el trabajo cuando se trata de actividades relacionadas con el trabajo, que se definen por el trabajo de campo con desempeño objetivo.

Cuando se cumplen estas dos condiciones se salvaguarda la igualdad: a) coherencia, precisión y equidad en la presentación de hechos, supuestos o sucesos comparables para el reconocimiento o

adjudicación de derecho, y b) igualdad, coherencia y precisión en el trato o interacción intersubjetiva hacia quienes se encuentran en una misma situación.

La igualdad es el derecho básico de un individuo es estar libre de cualquier tipo de discriminación legal, lo que significa que no debe ser tratado de manera diferente a otros en circunstancias similares, a menos que exista una explicación válida y racional para dicho trato diferenciado.

2.8. SITUACIÓN DE LA GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

En el portal web del estado peruano, se define a la Gerencia de Desarrollo Ambiental, como el órgano de línea responsable de dirigir, planificar, organizar, supervisar y evaluar los procesos y actividades la protección y conservación del medio ambiente local, la gestión integralmente los residuos sólidos y el saneamiento básico depende de la gerencia Municipal.

Conformada en su plana de obreros por trabajadores dedicados a la recolección de residuos sólidos y al mantenimiento de parques y jardines, se compuso en el periodo objeto de estudio por 638 obreros. Las labores desempeñadas por este grupo ocupacional son de naturaleza que el esfuerzo físico es el rasgo distintivo y el ingreso a labores se ha dado principalmente por contratación verbal, desnaturalizada y reconocida como relación ordinaria en la vía judicial, de este modo, el control aptitudinal para el cargo es inexistente, además de ello no existe los instrumentos de gestión de los recursos

humanos que orienten las labores a desarrollar, el perfil técnico que se requiere para el desempeño funcional de labores, hecho que se justifica para las labores de acción mecánica como es el barrido o recojo de residuos, actividad que en efecto no requiere mayor preparación o capacitación, lo mismo que para las labores de jardinería que son dirigidas por personal técnico.

De este modo, la situación de gerencia y el grupo ocupacional en estudio tiene un especial particularidad, la principal de ellas es que respecto de los perfiles técnicos no resulta en una exigencia objetiva, por el contrario subjetiva y orientada en su extensión social a pobladores de zonas rurales del distrito de Cajamarca, esta situación que no está normada es constituida de este modo por costumbre y facilidad en la captación de personal con las características de realización de labores no calificadas.

Por otra parte, la falta de dotación de equipos de protección personal para el normal desempeño de labores es una problemática y exigencia que solo en los últimos años ha sido recogida como una demanda por parte de los obreros ediles, los mismos que se han constituido en gremios para poder reclamar los derechos a la salud y seguridad en el trabajo.

La necesidad en el acceso a un centro de labores debido a la retracción económica en la región ha conducido a que muchos de los obreros ediles no tenga otra opción laboral que desempeñarse en las labores que realiza la Gerencia de Desarrollo Ambiental, este hecho aunado a que la gran parte de obreros ha obtenido el reconocimiento

de relación laboral a plazo indeterminado por parte de la jurisdicción ordinaria, ha ocasionado que la propia Municipalidad Provincial de Cajamarca se vea desbordada por mandatos de reconocimiento de relación laboral, en labores que han sido consideradas por ésta como proyectos de inversión municipal, dicha perspectiva en el manejo presupuestal ha generado que al grupo ocupacional en estudio se vea confrontada contra la entidad edil, la coexistencia de un régimen anterior como es el público y la coincidencia en el desempeño de labores ha sido el origen de un conflicto que se ha formado de manera natural, sin que sea consecuencia de una decisión arbitraria la remuneración diferenciada, un conflicto de naturaleza y alcance jurídico se ha generado y corresponde esto el objeto principal de estudio en la presente investigación.

Corresponde en el alcance del presente estudio que se desarrolle a nivel de propuesta alguna medida a adoptar por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, puesto que la situación de hecho a la fecha se mantiene, siendo causal de conflicto intersubjetivo que contrapone a trabajadores y empleador, el último, entidad gubernamental de alcance local que tiene como límite presupuestal el asignado por el ejecutivo.

Teniendo como marco referencial el hecho que el ingreso de los obreros ediles del grupo ocupacional objeto de estudio se ha generado por mandatos judiciales y dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, como lo dispone el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, con la coexistencia de dos regímenes laborales

distintos, uno de ellos que corresponde a la carrera administrativa y otro que corresponde al sector privado, naturalmente existe la posibilidad que se generen conflictos, más aun si las labores de los trabajadores son similares, ante esta realidad la carencia de herramientas de gestión que regulen el poder de fiscalización, control y direccional del empleador, en el sentido de que se definan actividades a desarrollar, procedimientos, modalidades y perfiles aptitudinales en el cargo, se configura una situación fáctica en donde el empleador no tiene manera de ejercer una defensa ante los órganos jurisdiccionales, quedando a la discreción de estos órganos la resolución de las controversias que se ventilen tanto en la vía ordinaria o constitucional, ocasionado con cada sentencia amparada un mayor desequilibrio de las fuerzas que conforman la relación laboral, haciendo que cada vez proceso judiciales de este tipo afecten a nivel presupuestal e institucional la relación laboral.

CAPITULO III:

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el desarrollo analítico de la presente investigación, la evidencia presentada nos lleva a creer que las siguientes son las razones principales por las que la Municipalidad Provincial de Cajamarca está generando el pago diferenciado de remuneraciones de obreros que se encuentran en paridad situacional, contraviniendo el derecho a igual salario por igual trabajo:

3.1. La coexistencia de regímenes laborales distintos en la Municipalidad Provincial de Cajamarca: Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo 728, respectivamente, para el personal obrero que labora en la Gerencia de Medio Ambiente

Como premisa, se evidencia que con la promulgación de la Ley 23853 (Derogada Ley Orgánica de Municipalidades) el cual, en su artículo 52, reconocía que los empleados de los gobiernos municipales estaban sujetos al régimen público de trabajo (Decreto Legislativo N° 276) y, como tales, tenían derecho a los mismos beneficios que disfrutaban los empleados de otros organismos estatales. Es decir, según el artículo 52 de la Ley 23853, los trabajadores municipales estaban clasificados como pertenecientes al régimen laboral público, pero sus derechos laborales estaban realmente alineados con el régimen laboral privado. Con la promulgación de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 01 de junio del año 2001, cuya vigencia inicia el 02 de junio del mismo año, prescribe en su artículo 37° lo siguiente: "Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen".

Determinado de esta manera, resulta que por mandato legal el régimen correspondiente a los obreros ediles es en efecto el régimen de la actividad privada, quedando restringida la contratación en régimen distinto, sin embargo, la aplicación de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades en la contratación de personal nuevo que iba incorporándose a la actividad edil hacia una natural coexistencia de ambos regímenes laborales.

Resulta entonces que han coexistido y coexisten a la fecha obreros ediles adscritos tanto al régimen público como al privado, situación que ha generado legítimos conflictos de intereses entre los obreros adscritos al régimen público, que debido también a la natural convivencia laboral comprobaron que sus remuneraciones eran reducidas en comparación con sus compañeros de trabajo, con el devenir del desarrollo laboral y tiempo dentro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, esta circunstancia ha dado justificación para que se accione pretensiones orientadas al reconocimiento del derecho a la igualdad remunerativa, éstas han sido en algunos casos amparados y en otros no, tanto en la vía ordinaria laboral como en los procesos constitucionales de amparo, no existiendo un criterio que unifique la pretensiones en el ámbito de la jurisdicción local. Los regímenes laborales público y privado, que se desarrollan en la presente investigación, tienen diferencias en cuanto a su regulación, beneficios, estabilidad y formas de contratación. El régimen público, normado por el Decreto Legislativo N° 276, es exclusivo de servidores y funcionarios

públicos, es propio de las instituciones de derecho público, donde, pueden coexistir con la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), Ley de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). En el sector público no hay un solo método de contratación o régimen laboral, de hecho, actualmente existen hasta cuatro tipos de formas de trabajar en el sector público, además de las carreras especiales, la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, Ley Carrera de bases en la administración pública - Decreto Legislativo N° 276; Ley del Profesorado - Ley 29944; Ley de carrera Judicial - Ley 29277, entre otras.

En el régimen del Decreto Legislativo N° 276, respecto del cual nos extendemos en el presente capítulo, las remuneraciones de un trabajador se componen de varios elementos que reflejan su cargo, antigüedad y beneficios adicionales. En primer lugar, se tiene la remuneración principal, monto base según el cargo ocupado, de acuerdo con un escalafón existente, como ejemplo se tiene la clasificación de Técnico, Especialista, Asesor, etc.); en segundo lugar, las bonificaciones, que pueden ser la escolaridad, asignación familiar, bonificación por tiempo de servicios, en tercer lugar, incentivos como CAFAE, Beneficios Extraordinarios, entre otros. De este modo, conforme además lo regula el artículo 37º de la Ley Orgánica de Municipalidades, este régimen es exclusivo del personal administrativo.

Los obreros ediles, grupo ocupacional objeto de estudio en la presente tesis, constituyen una pieza fundamental en el funcionamiento de las municipalidades. Encargados de tareas operativas esenciales como el mantenimiento de parques, limpieza pública, obras menores, seguridad ciudadana, entre otras, se encuentran amparados bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, también

conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que resulta propio de las empresas privadas.

Este régimen es exclusivo del sector privado y la Ley Orgánica de Municipalidades ha determinado que los obreros ediles se adscriban a este régimen, respecto de sus beneficios sociales, pues ha sido el legislador quien ha determinado que no es posible el desarrollo de carrera pública respecto de este particular grupo ocupacional, los mismos que no cuentan dentro de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con una estructura jerarquizada como sí ocurre en el régimen de construcción civil, por citar un comparativo. La mayoría de obreros ediles en el país están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establecido por el Decreto Legislativo N° 728 y de acuerdo con la Ley Orgánica de Municipalidades, este marco normativo les otorga los derechos propios a los trabajadores del sector privado, jornada laboral de 8 horas diarias o 48 semanales, pago de gratificaciones, vacaciones, CTS y asignación familiar, afiliación a EsSalud y acceso a la seguridad social, posibilidad de formar sindicatos y negociar colectivamente. Desde una óptica general, se puede concluir con el legislador, como sucede también en fechas actuales no contempló las consecuencias de la coexistencia de regímenes labores distintos en sedes de instituciones públicas, con la promulgación de la Ley Orgánica de Municipalidades y esto no ha sido ajeno al pedido de homologaciones o nivelaciones remunerativas con derechos accesorios como son los reintegros, situación que afecta de manera indudable el erario público, genera conflictos internos entre trabajadores y empleadores, pues para el caso de la presente investigación con la promulgación de la actual Ley

Orgánica de Municipalidades no se estimó las consecuencias jurídicas al no tener un marco normativo como resultaría una “Ley General de Trabajo”, instrumento que acogería en un solo régimen a los trabajadores a nivel nacional en los distintos estamentos públicos y privados.

La particularidad y singularidad de la tratativa laboral de los obreros en las entidades públicas merece una atención que debe orientarse por la incorporación de este grupo ocupacional en los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece un régimen único para los trabajadores de las entidades públicas del Estado. En cuanto a los obreros de los gobiernos regionales y locales, la Ley N° 30889 y establece que se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728. A su vez, la Ley N° 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades), también prescribe la adscripción a este régimen desde su promulgación.

En cuanto que el régimen privado corresponde a los obreros ediles únicamente para el reconocimiento de beneficios sociales, siendo que los aspectos disciplinarios y administrativos se regulan por la Ley del Servicio Civil, corresponde que se establezca un proyecto de modificación de dicha norma, para que sea redefinida la incorporación de este grupo ocupacional con las características y exoneración de concurso público, pero con la necesidad de establecer parámetros mínimos y términos de referencia en cuanto la falta de normativas internas en los entes ediles, dificulta el manejo de estos recursos humanos, este propósito se alinea con la finalidad de mantener un solo cuerpo normativo que regule los servidores públicos de las distintas entidades públicas del estado.

En el periodo comprendido entre el año 2020 y 2022 se han encontrado 41 procesos entre ordinarios laborales y amparos por homologaciones o nivelaciones remunerativas con derechos accesorios como son los reintegros, en los obreros ediles de la gerencia de Medio Ambiente, siendo la distribución la siguiente:

Decreto Legislativo	Periodo		
	2020	2021	2022
728	13	12	16

Datos obtenidos de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

3.2. Los fallos discordantes por parte de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

La Corte Superior de Justicia de Cajamarca no se ha pronunciado con criterios uniformes a lo largo de los años, por lo que, han optado por la Casación Laboral N° 16927-2013-Lima como estándar para evitar la protección del derecho propuesto en las reclamaciones presentadas para el amparo del derecho a la igualdad remunerativa, sirve como precedente obligatorio que describe los elementos que los tribunales deben considerar al contrastar las circunstancias de dos empleados para determinar si se ha violado el principio de trato justo en materia de remuneración.

La Corte Suprema ha establecido como estándares que deben considerarse en cualquier comparación los siguientes: 1) la empresa de donde procede; 2) los deberes del trabajo; 3) el tiempo en el cargo y la fecha de contratación; 4) el grado de educación y formación profesional que posee la persona; 5) el

grado de responsabilidad que tienen; 6) su nivel de experiencia y trayectoria en el campo.

Sin embargo, consideramos que estos criterios no resultan aplicables para el grupo ocupacional objeto de estudio, pues resulta ilógico tomar como referencia dichos parámetros para obreros que realizan actividades donde se destaca el esfuerzo físico; de este modo, de qué manera se puede inferir que la experiencia de la empresa que provenga el obrero repercutirá en una actividad mecánica y repetitiva como es el barrido de calles o el mantenimiento de parques y jardines. Resulta además ajeno a la razón que se justifique la infundabilidad de las pretensiones el hecho que la trayectoria laboral no sea probada en el proceso, de qué manera justificaría en una actividad en la cual no se hace carrera pública alguna, sino, por el contrario, son tareas cuya esencia es el esfuerzo físico.

Se ha demostrado que las funciones son plenamente idénticas, es decir, barrido de calles o mantenimiento de parques, no pueden ser tomadas como parámetros comparativos. Del mismo modo, la antigüedad en el cargo e ingreso, resultan en intrascendentes si el concepto no se genera por pacto colectivo u de otra naturaleza, al margen de ello consideramos que el cumplimiento del atareo asignado puede ser desarrollado de mejor manera por personal joven a diferencia de trabajadores con mayor edad.

Por lo tanto, resulta ajeno a un criterio razonable además que se requiera, nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, en una actividad que no necesita preparación, donde no hay escuelas, institutos formadores o procedimientos a seguir. La responsabilidad atribuida, corresponde al atareo diario que se asigna a cada obrero por su supervisor. Resulta además

ajeno a un criterio de razonabilidad respecto del cual se generen diferencias comparativas entre pares homólogos que se tenga como parámetro la experiencia o bagaje profesional, que profesión o experiencia sustentaría que es el idóneo para el desempeño de labores como las desarrolladas por el grupo ocupacional objeto de estudio.

Consideramos que el criterio para asumir un parámetro comparativo sea al que se refiere la Casación Laboral N° 1435-2010-Piura, que fija los parámetros objetivos que se deben de tomar en cuenta para proceder a una nivelación u homologación y que son, i) el cargo que resulta común en el caso de barrendero o jardinero, ii) funciones que son las determinadas por cada área de desempeño, y iii) responsabilidades, determinadas por el cumplimiento de atareos diarios asignados.

Este criterio es asumido en la sentencia recaída en el Expediente N° 0068-2022-0-0601-JR-LA-01; N° 01273-2019-0-0601-JR-LA-03 y N° 134-2018-0-0601-JRLA-03.

Exponemos a continuación, la *ratio decidendi* de procesos judiciales, que tanto en la vía del amparo y conocimiento han resuelto, pretensiones de homologación remunerativa en el grupo ocupacional, cuya problemática nos convoca, así, detallamos los siguientes:

a) Proceso ordinario laboral con sentencia fundada:

Nº Expediente: 01324-2017-0-0601-JR-LA-03.

Órgano Jurisdiccional: Tercer juzgado laboral

Considerando Octavo. - Análisis del caso concreto. - En atención a lo descrito, la demandante con la finalidad de acreditar su derecho ha ofrecido como medios probatorios las boletas de pago del señor Julián

Huamán Infante (que obra en folios treinta y cuatro), de las cuales se constata lo siguiente:

Trabajador	Actividad	Cargo	Contrato Laboral	Fecha de ingreso	Remuneración
Silvia Angélica Culqui Bringas (demandante)	Servicio de Limpieza de Pública	Obrero	Indeterminado	01-12-2014 (ver boleta de pago de folio 27)	S/1,293.00 (ver boleta de pago de folio 27)
Julián Huamán Infante	Servicio de Limpieza de Pública	Obrero	Indeterminado	01-05-2012 (ver boleta de folio 34)	S/2,669.35 (ver boleta de folio 34)

Conclusiones arribadas: Teniéndose en cuenta situaciones de orden fáctico evidenciadas en el material probatorio, se llega a las siguientes conclusiones:

- a) La actora, de acuerdo con lo previsto por el apartado 23.3 de la Ley Procesal Laboral, ha logrado acreditar que la prestación de servicios que ejecuta a favor de su empleadora la Municipalidad demandada es en condición de obrero que realiza las funciones de Limpieza Pública, con un contrato a plazo indeterminado.
- b) Se ha demostrado que por la prestación que diariamente ejecuta la actora, percibe una remuneración bruta (contraprestación) de mil doscientos noventa y tres con 00/100 soles (S/1,293.00)
- c) Asimismo, se ha acreditado que el señor Julián Huamán infante, percibe a la fecha una remuneración ascendente dos mil seiscientos sesenta y nueve con 35/100 soles (S/2,669.35). ver boletas de pago que obra a folios treinta y cuatro.

d) Es decir, se tiene claro que el trabajador Julián Huamán Infante, al igual que el demandante, se encuentran contratados como trabajadores con contrato indefinido y se encontraban realizando labores de limpieza pública desde la fecha de presentación de la denuncia hasta mayo de 2017; sin embargo, a diferencia de la demandante, el compañero de trabajo percibe una remuneración mayor a la que percibe la demandante, con lo cual se verifica un trato discriminatorio en perjuicio de la actora.

Considerando Noveno: “Como se puede ver del comparativo hecho de la situación laboral de la demandante Silvia Angélica Culqui Bringas y de su compañero de trabajo Julián Huamán Infante, no existe razón objetiva alguna para hacer una diferenciación respecto del pago de la remuneración mensual. Se ha probado que ambos tienen la condición de obreros municipales, que ambos tienen como fecha de ingreso al servicio relativamente cercanas, dos mil catorce y dos mil doce, en uno y otro caso, que ambos tienen contrato a plazo indeterminado y se encuentran bajo el mismo régimen laboral, para el caso que pudiera suponerse alguna diferenciación por el tratamiento formal de sus derechos laborales; y por si fuera poco realizan las mismas tareas en específico como es la realización de labores de limpieza pública. Por tanto, la diferenciación de trato sin base objetiva alguna es a todas luces discriminatoria de los más elementales derechos a la igualdad de trato, antes bien se corresponde con la

justicia, el tener que nivelar la situación de asimetría salarial que involucra a los trabajadores obreros de la entidad edil.

Consecuentemente, corresponde amparar la demanda en todos sus extremos.

Nos encontramos frente a una sentencia, expedida por un órgano jurisdiccional ordinario, donde el criterio determinante para arribar a la sentencia ha sido, el contraste objetivo de labores, condiciones laborales, no habiendo sido posible establecer parámetros objetivos y razonables que establezcan la justificación de un trato diferenciado, consecuentemente, fue amparada la demanda.

b) Proceso ordinario laboral con sentencia infundada:

Nº Expediente: 01011-2019-0-0601-JR-LA-03

Órgano Jurisdiccional: Tercer juzgado laboral

Considerando Noveno: Sobre el caso en concreto.

Para sustentar su pretensión de homologación de remuneraciones, el demandante indica que la trabajadora municipal: Silvia Angélica Culqui Bringas, percibe una remuneración superior a la suya, pese a que realizan las mismas labores, en las mismas condiciones y que se encuentra adscrito al mismo régimen laboral; por ende, tendría derecho a percibir la misma remuneración desde la fecha del inicio de la relación laboral. Bajo dicho contexto, el análisis respectivo de las remuneraciones que percibe la trabajadora antes indicada, se realizará para determinar si en efecto ha existido actos de discriminación por parte de la demandada, respecto a la remuneración del demandante. Para tal efecto se tendrá en cuenta las pruebas

ofrecidas, admitidas y actuadas (sentencia laboral N°748-2016LA de folios 14 a 27, boleta de pago del demandante a folios 28 y boleta de pago de su par homólogo a folios 29) a fin de dar cumplimiento a los criterios adoptados por este juzgado en casos similares e identificar de ser el caso, las causas objetivas y razonables que puedan haber permitido justificar o no esta distinción.

En este caso se ha tomado como precedente la Casación N° 208-2005-Pasco, la cual ha fijado los límites que servirán de base tanto al procedimiento ordinario como al constitucional, incluido éste, y establece el mínimo indispensable que los tribunales deben cumplir al decidir si un empleador ha violado o no el derecho de un empleado a la igualdad de trato en el trabajo.

En su anterior casación, la Corte estableció los siguientes estándares como los que deben ser considerados en cualquier comparación: i) Los antecedentes del demandante y de la contraparte sugerida, quienes serán comparados; ii) El grado de educación o profesión que poseen tanto el demandante como la posible contraparte; iii) La antigüedad laboral en la empresa, iv) Las labores realizadas por el demandante y el homólogo propuesto; v) Una adecuada separación agregada entre las nociones de compensación del demandante y de la contraparte propuesta; y cualquier otra cosa que pueda considerarse esencial o adecuada.

Ahora bien, dicho proceso en la parte considerativa que se expone, desarrolla el siguiente cuadro, el mismo que difiere significativamente de los parámetros antes desarrollados, pues no hace un desarrollo

expositivo de cómo cada uno de los criterios descritos se configuran o no al caso sentenciado, siendo un principio y derecho constitucional, conforme lo reconoce el Art. 139º Inc.5, de la Constitución Política del Perú: “Las decisiones judiciales, con excepción de los decretos procesales, deben incluir una justificación escrita que establezca las leyes pertinentes y los hechos en los que se basa la decisión”.

Se debe sostener como estos factores incidirían en las labores de naturaleza obrera del personal que confronta su derecho ante su empleador en sede jurisdiccional, en el caso bajo análisis, lejos de realizar este ejercicio de debida motivación exponen el siguiente cuadro donde no se desarrolla un comparativo que se circunscriba al análisis íntegro y teleológico respecto al precedente y su correspondencia.

Trabajador	Procedencia	Antigüedad laboral	Área en la que labora	Diferenciación de conceptos remunerativos
Antonio Limay Morales (demandante)	Mandato judicial	2008	Gerencia de Desarrollo Económico	Costo de vida: S/ 831.59 Jornal: S/ 23.21 Ref. Mov: S/ 55.00 Asig. Fam: S/ 93.00 CEM: S/ 84.24 No existe retenciones por 5ta categoría No existe descuentos por sindicato.
Silvia Angélica Culqui Bringas	No se indica	2014	Área de Limpieza Pública	Costo de vida: S/ 2,591.14 Jornal: S/ 23.21 Ref. Mov: S/ 55.00 Asig_Fam: 93.00 CEM: S/ 248.61 No existe retenciones por 5ta Categoría: Es sindicalizada y aporta: S/26.69

Del cuadro anterior, se advierte que existen discrepancias: **i)** respecto al año en que ingresaron a laborar, pues si por la antigüedad se debe remunerar de manera superior a un trabajador, el caso del demandante es anterior al par homólogo; **ii)** laboran en las mismas áreas, hecho que no fuese expresado en absolución y contestación de demandada, pues la boleta de pago no resulta ser la expresión de la realidad de las condiciones laborales y **iii)** sostiene el magistrado que los trabajadores sindicalizados tengan mayores beneficios económicos obtenidos precisamente por los convenios colectivos que les alcanza año a año, respecto de los no sindicalizados, sin embargo, este hecho no ha sido materia de probanza en el proceso laboral seguido, no se aportó prueba que acredite que existe convenio colectivo donde se destaque conceptos remunerativos que diferencias a tal trabajador, siendo exactos, es la misma trabajadora que adquirió el reconocimiento de homologación remunerativa conforme se expone en el cuadro tres páginas antes, de este modo, se evidencia una falta de uniformidad en las decisiones judiciales, que se deriva en un escenario de arbitrariedad interpretativa que vulnera los principios de predictibilidad y seguridad jurídica.

c) Proceso ordinario laboral con sentencia contradictorias:

Nº Expediente: 0920-2017-0-0601-JR-LA-03. Sentencia de primera instancia fundada.

Órgano Jurisdiccional: Tercer juzgado laboral

Considerando Décimo: El Tribunal Constitucional en el Expediente Nº 2510-2002-AA/TC, respecto a ello ha señalado:

“La presencia de ambas condiciones es necesaria para salvaguardar la igualdad: **a)** equidad, coherencia y precisión al reconocer o conceder derechos a la luz de hechos, suposiciones o sucesos comparables, y **b)** igualdad, coherencia y precisión en el trato o interacción intersubjetiva hacia quienes se encuentran en una misma situación. El derecho a no sufrir discriminación legalmente sancionada es, en pocas palabras, la configuración de la igualdad; es decir, no ser tratado de manera diferente a otros que están pasando por lo mismo a menos que exista una muy buena causa para hacerlo”.

En Casación Laboral No. 16927-2013-Lima, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema sostuvo que, para determinar la existencia de discriminación salarial, el simple hecho de establecer que el supuesto afectado pertenece a la misma categoría y es responsable de las mismas tareas que el empleado propuesto es insuficiente para la homologación de la remuneración; También deben tenerse en cuenta consideraciones adicionales.

Considerando Décimo Primero:

En atención a lo descrito, el demandante con la finalidad de acreditar su derecho ha ofrecido como medios probatorios las boletas de pago, contratos de trabajo perteneciente a los trabajadores Jesús Flores Chuquimango, Ángel Sarmiento Novoa, Lorenzo Gonzales Chegne, Walter Nilo Guevara Saucedo y José Miguel Pachamango Lucano, de las cuales se constata lo siguiente:

Trabajador	Actividad	Cargo	Contrato laboral	Fecha de Ingreso	Remuneración
Demandante (folios 19	Servicio de Limpieza Pública.	obrero	Indeterminado	01-04-2015	S/ 850.00
Jesus Flores Chuquimango	Servicio de Limpieza Pública.	obrero	Indeterminado	12-04-2014	S/ 1 218.00
Angel Sarmiento Novoa	Servicio de Limpieza Pública.	obrero	Indeterminado	01-09-2015	S/ 1 218.00
Lorenzo Gonzales Chegne	Servicio de Limpieza Pública.	obrero	Indeterminado	01-03-2016	S/ 1 185.00
Walter Nilo Guevara Saucedo	Servicio de Limpieza Pública.	obrero	Indeterminado	01-11-2015	S/ 1 393.80
Jose Miguel Pachamango Lucano	Servicio de Limpieza Pública.	obrero	Indeterminado	01-07-2015	S/ 1 218.00

En la referida sentencia, la *ratio decidendi* del magistrado se orienta a exponer que no cabe duda que al percibir ingresos totalmente distintos, se está afectando el derecho de igualdad de trato, puesto que, ante la presentación del caso concreto, en este proceso no existen datos o hechos objetivos y razonables que permita justificar la diferenciación de trato en el salario, como por ejemplo sucedería si la demandada hubiese logrado acreditar que se trata de obreros con funciones distintas, que justificaría el trato diferenciado. Dicha sentencia, en sede de segunda instancia, fue revocada con criterios que consideramos no se ajustan a los particulares parámetros que deben contemplar los magistrados a este especial grupo ocupacional, siendo que el criterio de segunda instancia se destaca por lo siguiente:

Nro. Expediente: 0920-2017-0-0601-JR-LA-03. Sentencia revocatoria de segunda instancia.

Órgano Jurisdiccional: Sala Especializada Laboral

Considerando Décimo: En la apelada se sustenta que el demandante ha demostrado estar en idénticas condiciones a los trabajadores antes indicados, lo que ha determinado la fundabilidad de la nivelación; sin embargo, este Colegiado considera que dicho razonamiento es incorrecto, por cuanto no se ha efectuado un análisis detallado de los medios probatorios acopiados al proceso, de los que se advierte que los trabajadores aludidos como tercio de comparación, son obreros que han pertenecido a la Gerencia de Parques y Jardines de la demandada, desde el inicio de su récord laboral, a excepción del trabajador Walter Nilo Guevara Saucedo; tal y como se aprecia del historial de trabajador de proyectos.

Considerando Undécimo:

Como se puede apreciar, los tercios comparativos han iniciado sus servicios en la Sub Gerencia de Parques y Jardines a excepción del trabajador Walter Nilo Guevara Saucedo, quien inició sus actividades, en la misma subgerencia que el demandante. Empero, el demandante ha prestado servicios en diferentes áreas de la entidad demandada (folios 87 a 89), tales como: i) Mantenimiento de pavimentos asfálticos en la ciudad de Cajamarca; ii) Acondicionamiento y mejoramiento del local de la policía nacional de tránsito; iii) Mantenimiento de pavimentos flexibles de la ciudad de Cajamarca; iv) descolmatación del río San Lucas entre el Jr. Leguía y la mar; entre otros; cuyas actividades o proyectos, pertenecen a gerencias distintas, a las actividades y/o proyectos de los pares homologables. Es así que en el caso del trabajador Ángel Sarmiento Novoa (79 a 81), el cual ha prestado sus servicios en los proyectos siguientes: i) fortalecimiento de la capacidad operativa de la sub gerencia de parques y jardines; ii) servicio de limpieza pública; iii) ampliación y mejoramiento de la gestión integral de residuos sólidos; al trabajador Jesús Flores Chuquimango, el cual ha prestado sus servicios en los siguientes actividades y/o proyectos (folios 84-85): i) fortalecimiento de la capacidad operativa de la sub gerencia de parques y jardines; ii) servicio de limpieza pública; iii)

crecimiento y mejora de la gestión general de residuos sólidos.

En consecuencia, la oferta de servicios de los actores es objetivamente diferente, lo que demuestra una falta de paridad con los trabajadores considerados como un tercio comparable.

Considerando Doceavo:

Además, cabe mencionar que no basta con alegar un trato desigual en el pago de la remuneración mensual. Esto se debe a que la remuneración justa puede variar en función de factores como la liberalidad del propio empleador, evaluación de funciones, antigüedad, categorías, experiencias, méritos, etc.; Como se mencionó anteriormente, los demandantes en la demanda únicamente han presentado los recibos de pago de otros empleados, como prueba en un entorno formal, sin aportar más pruebas que puedan ayudar a demostrar la paridad en el lugar de trabajo, lo que justifica la paridad salarial.

En la citada sentencia de vista, se expone un desarrollo argumentativo que no corresponde a la determinación de un razonado y objetivo criterio de diferenciación remunerativa, consideramos que siendo la *radio decidendi* en dicha sentencia el señalamiento de ubicar cual ha sido el área donde los obreros en comparación han desarrollado labores, no es suficiente causal para que se determine su no correspondencia, pues si se expone que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los siguientes requisitos: a) tratar a las personas de manera justa y precisa cuando

se encuentran en la misma situación entre sí, y b) ser consistente y preciso al reconocer u otorgar derechos a la luz de hechos, supuestos o sucesos comparables.

Estas condiciones no pueden ser absolutamente rígidas, ni objeto de interpretación razonable, puesto que en el derecho laboral opera como fundamento el principio de dirección o *ius variandi*, el mismo que constituye una potestad incuestionable, dentro de los alcances de la norma que regula el régimen privado, que los trabajadores pueden ser ubicados en áreas donde se requiera su aporte de labores, esto sin afectar su remuneración o categoría, lo contrario sería configuración de un acto hostil, de este modo, el criterio adoptado por el Colegiado no supone ser una correcta manifestación de la debida motivación de resoluciones judiciales como garantía del debido proceso y la efectiva tutela jurisdiccional, como derechos constitucionales.

d) Proceso de amparo con sentencia fundada y consentida:

Nº Expediente: 01274-2022-0-0601-JR-CI-02. Sentencia que declara fundada la pretensión de cese de discriminación y homologación remunerativa en la vía de amparo Juzgado.

Órgano Jurisdiccional: Segundo juzgado civil

Considerando Vigésimo Primero:

En relación a las propiedades análogas, es importante analizar si existe similitud mínima entre los trabajadores en comparación respecto de la demandante. En el caso de autos, ello se referirá en estricto a establecer, si los sujetos en comparación comparten características similares, y ello se refiere al análisis del cargo que

desempeñan, las funciones que desarrollan, el régimen laboral, etc.; todo lo que nos va a permitir inferir que estamos ante una válida comparación.

En principio, en relación al par homólogo Segundo Felipe Valdez Chegne, se tiene que, si bien realiza las mismas actividades, no se puede soslayar que dicho trabajador tiene la condición de nombrado; con todo lo que el *ad quo* asume que, tal antigüedad concede un nivel de experiencia y potencial pericia que no podría alegar la recurrente, máximo –como ya se dijo-, si perteneciendo a un régimen laboral distinto ha tenido la posibilidad de adquirir su nombramiento. Así, respecto al citado par homólogo, este órgano jurisdiccional no considera que, con la distinción remunerativa, necesariamente la entidad edil esté incurriendo en un comportamiento de trato discriminatorio; ello, en tanto que hay factores y características que son disímiles a la condición presentada por la demandante, quien potencialmente tenga una antigüedad menor, e inclusive se verifica que pertenece a un régimen distinto.

Ahora, el *ad quo* puede admitir la posibilidad de que existan justificantes oponibles al régimen o la antigüedad del par homólogo; empero de ello no hay mayor desarrollo por la parte accionante, y en su caso no resulta posible realizar mayor actuación probatoria en este proceso, so riesgo de generar dilaciones innecesarias.

Considerando Vigésimo Segundo:

En lo que se refiere a los señores Aurelio Bacón Terán, Andrés Cachi Alva y Silverio Valdez Ayay, la Procuraduría ha sostenido que, de

acuerdo a la información de su representada, los mismos sostienen su nivel remunerativo a razón de las “capacitaciones, experiencia y antigüedad”; sin embargo, no ha realizado mayor aporte probatorio que permita establecer su dicho, y como ya se ha podido verificar por este Juzgador, lo que sí se puede apreciar que la demandante se desenvuelve como obrero de la Unidad de “Parques y Jardines”, tan igual que sus citados pares homólogos. Aun cuando en el caso del señor Silverio Valdez Ayay se puede verificar que el nivel remunerativo es de S/ 2,854.35 y no de S/ 2,842.78 como se ha reclamado por la accionante, el ad quo tiene claro que ello no releva de la responsabilidad de la entidad, en haber justificado la amplia diferencia en las remuneraciones fijadas, pese a que se tratan de obreros de la misma unidad de “Parques y Jardines” y pertenecen a un mismo régimen laboral. En tal contexto, el ad quo arriba a la conclusión que respecto a los señores Aurelio Bacón Terán, Andrés Cachi Alva y Silverio Valdez Ayay, los mismos vienen percibiendo por decisión de la propia entidad edil demandada, una remuneración muy superior a la demandante María Margarita Tanta de la Cruz; esto, sin que la Procuraduría haya podido explicar o justificar tal trato desigual pese a que, -ya se dijo-, tanto la accionante como sus citados pares homólogos son obreros asignados a la misma Unidad de “Mantenimiento de Parques y Jardines”, y sujetos al mismo régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

Considerando Vigésimo Tercero:

Así, el *ad quo* concluye que la Municipalidad Provincial de Cajamarca incurre en un trato desigual para el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, como en el caso en concreto donde, por el solo arbitrio de la entidad edil, la señora María Margarita Tanta de la Cruz, no percibe una remuneración igual que sus pares Aurelio Bacón Terán, Andrés Cachi Alva y Silverio Valdez Ayay.

Con tal comportamiento de la entidad edil, se incurre en actos que vulneran el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, así como al derecho constitucional de percibir una remuneración equitativa y justa; con todo lo que este órgano jurisdiccional, se inclina por estimar plenamente la demanda.

Tal como lo establece el apartado 1 del artículo 44 del Nuevo Código Procesal Constitucional, que garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación por motivos de origen, sexo, raza, características genéticas, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o cualquier otra naturaleza, este derecho se mantiene y protege en el procedimiento procesal; concordante también con inciso 22, que consagran como derechos tutelados por el amparo la remuneración y pensión, aunado con las concordancias de los artículos 2.2°, 22°; 24° de la Constitución Política del Perú, se han expuesto en sede jurisdiccional procesos en los cuales se ha abocado y desarrollado por parte de la magistratura las pretensiones ya no como procesos por homologación, sino que desarrollan primero la determinación de discriminación por parte de la Municipalidad

Provincial de Cajamarca, en donde, exponiendo en contraste casos de obreros en paridad situacional, se comprueba si existen justificaciones razonables y objetivas para que se remunere de manera distinta a trabajadores que realizan la misma labor, en el caso citado, la defensa por parte de la empleadora se destaca porque no se expone un solo documento por el cual se asuma que la diferencia remunerativa se sujete a alguna consideración administrativa. En los procedimientos constitucionales, los medios probatorios se suministran con la presentación de la demanda y el escrito de contestación debido a la urgencia esperada por la naturaleza del proceso, que involucra actividad probatoria, vigente y conforme al derecho adjetivo. Sólo en estos procedimientos son aceptables las pruebas que no exigen una acción inmediata; Todas las pruebas se consideran juntas cuando se dicta la sentencia.

Tratándose de documentales de actuación inmediata, resulta correcto que la valoración se dé del contraste de las mismas y de la falta de argumentación objetiva relativa al amparo que acredite el motivo por el cual la demandada, como ente de derecho público, remunera distinto a trabajadores en comprobada paridad situacional, como es el caso de autos, donde la discriminación por el trato discrecional a los trabajadores es la característica principal.

Es decir, la dinámica procesal en el proceso de amparo determina que efectivamente se puedan desarrollar procesos con las pretensiones que se dirigen a determinar el cese de alguna actuación de diferencia

remunerativa en dicha vía siendo igualmente satisfactoria que la vía del amparo, con la celeridad que se asume en la constitucional.

El señalado proceso, tiene como fundamento resumido en sentencia que se trata de determinar la existencia de actos de discriminación, lo cual ocurre cuando se remunera de manera arbitraria a trabajadores con paridad situacional inobjetable. Se ha expuesto, en dicho proceso bajo análisis, que no existe por parte de la empleadora medio de prueba alguno que justifique este trato dispar y contrario a derecho.

Del desarrollo de la presente investigación queda probado que la diferenciación remunerativa, problema que justifica la presente investigación carece de sustento fáctico o jurídico, pues conforme la apreciación y contraste entre las boletas de pago, se puede evidenciar que no existe motivos por los cuales se justifique esta diferencia entre los conceptos remunerativos, pacto colectivo, bonificación, condiciones especiales, sin embargo, siendo obreros, el rasgo distintivo de las labores objeto de estudio es el esfuerzo físico, rasgo que no se sujeta a condicionamientos, requisitos u otra preparación.

Esta posibilidad ha surgido para los trabajadores municipales que son el foco de esta investigación, salvaguardados por derechos básicos que incluyen el derecho a la igualdad, una compensación justa y la no discriminación, recurrir a la vía constitucional del amparo, siendo que en la tramitación del Expediente N° 00989-2021-0-0601-JR-CI-03; N° 01274-2022-0-0601-JR-CI-02; N° 01278-2022-0-0601-JR-CI-02; N° 01071-2022-0-0601-JR-CI-01; 01276-2022-0-0601JR-CI-02 entre otros, como requisito previo para la sentencia de primera instancia, el

Poder Judicial se ha basado en su conocimiento para establecer que el demandante y su par de referencia son trabajadores y están sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; de igual forma, mantenerse en contacto con la Municipalidad Provincial de Cajamarca para seguir trabajando juntos. Los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú establecen la libertad de trabajo, la cual es crucial para determinar, que a la vez es una responsabilidad que sirve de fundamento al bienestar social y la satisfacción personal, y que también indica que el trabajo es objeto de atención primaria para el Estado.

e) Proceso de amparo que declara improcedente la demanda:

Nº Expediente: 01360-2022-0-0601-JR-CI-01. Sentencia que declara improcedente la demanda en la vía de amparo.

Órgano Jurisdiccional: Segundo juzgado civil

Considerando décimo: (...)

Dicho esto, es necesario ofrecer más detalles e insistir en que el precedente señalado por el Expediente 02383-2013-PA/TC obliga a examinar una alternativa igualmente aceptable que satisfaga todos los criterios. (...) Exuesto el caso de esta manera podemos concluir que lo planteado en la vía constitucional trasciende la capacidad procesal y probatoria que esta ofrece la cual se halla predeterminada para aquellas pruebas que no requieran mayor actuación, y no supera criterios de urgencia e irreparabilidad. Siendo así, nos encontramos inmersos en una limitación de expedir un pronunciamiento de fondo,

dejando a salvo el derecho de la parte para accionar en la vía ordinaria laboral.

Resalta en el presente proceso que el magistrado no se sujeta a lo prescrito por el Art. 44° del Nuevo Código Procesal Constitucional, que sí establece como un derecho tutelable por el proceso constitucional de amparo el derecho a no ser discriminados por ninguna causal, siendo para el presente caso que es la entidad demandada, institución de derecho público quien aparentemente viene contraviniendo el derecho a la igualdad remunerativa en afectación de los Arts. 2.2°, 22°; 24° de la Constitución Política del Perú, hecho que en la instancia de emisión de sentencia, corresponde un pronunciamiento de fondo, pues considerar la incompetencia por cuestión de la materia resultará una afectación al derecho ya expuesto ante la instancia jurisdiccional, a la cual le corresponde conocer un conflicto de intereses con relevancia constitucional.

Como punto adicional a examinar, el artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional establece los principales objetivos del proceso constitucional, que incluyen: a) asegurar que la Constitución sea respetada y, b) asegurar que los derechos constitucionales sean efectivamente válidos.

Esto se debe a que habrá consecuencias de gran alcance para la vida cotidiana de las personas si la Constitución Política del Estado se deriva de una lista seca de normas que rigen derechos, valores y principios básicos, sin embargo, se debe confirmar que las organizaciones e individuos involucrados realmente siguen y hacen

cumplir dichas reglas; esto, según los procedimientos constitucionales, no puede lograrse en el caso de disputas relacionadas con este tema. Para lo cual corresponde un pronunciamiento de fondo y no desconocer el derecho a la efectiva tutela jurisdiccional por el cese de la actuación discriminadora en afectación de los derechos de un obrero edil.

De este modo, consideramos, que la declaratoria de improcedencia afecta el derecho a la efectiva tutela jurisdiccional efectiva dada la afectación de un derecho constitucional que respecto del juzgado se espera un pronunciamiento de fondo respecto a los hechos expuestos.

Sostenemos además que no resulta cierto aquello que asume el magistrado en la referida sentencia bajo análisis respecto a que la vía del amparo al carecer de etapa probatoria, no puede advocarse al conocimiento de una pretensión de este tipo, siendo que además en la parte resolutiva no se expone criterios de contradicción, siendo que no se ofreció medio de prueba alguno por parte de la demandada, debiéndose tener en cuenta que además los medios de prueba son documentales, con la sola valoración de los medios de prueba aportados y la falta de aporte probatoria de la municipalidad no se puede asumir por cierto que no existe etapa probatoria para que se ahonde en un análisis más complejo, cuando se tiene la carencia de argumentación objetiva que desvirtúe mi teoría del caso. Se omite lo regulado por el Nuevo Código Procesal Constitucional:

Artículo 13.- Ofrecimiento de medios probatorios, oportunidad y valoración. - La demanda y la contestación escrita son los métodos de prueba aportados en el proceso constitucional. Si no necesitan ningún tipo de actividad, entonces no son aptos, que no impacta el tiempo requerido para llevar a cabo el procedimiento, pero no obstaculiza la presentación de las pruebas que el tribunal considere necesarias. El tribunal puede ordenar que los documentos en poder de entidades gubernamentales responsables sean revelados a petición de una de las partes. En el segundo caso, no es necesario avisar con antelación. La valoración de la prueba se hace colectivamente cuando se dicta sentencia.

El juez tiene la discreción de admitir o excluir prueba dependiendo de si establece hechos cruciales para el procedimiento o la controversia cautelar, siempre que no necesiten ningún tipo de acción, no importa si la prueba se conoce o se presenta después de la demanda, pero nunca debe ser después de la única audiencia. En segunda instancia o, en su caso, en el Tribunal Constitucional, la parte presentará prueba posterior a la primera audiencia.

Tratándose de documentales de actuación inmediata, resulta correcto que la valoración se dé del contraste de estas y de la falta de argumentación objetiva relativa al amparo que acredite el motivo por el cual la municipalidad, como ente de derecho público, remunera de manera distinta a trabajadores en comprobada paridad situacional, acreditándose la discriminación por el trato discrecional a los trabajadores como característica principal. Según el Tribunal Constitucional, existe una "limitación" a la ejecución de los medios probatorios en los procedimientos de amparo, más que una simple ausencia de etapa probatoria (STC N° 03081-2007-PA).

Siempre que se refiera y especifique la preservación de derechos básicos, el TC aceptará pruebas sobre las cuales se deberá actuar. Según este colegiado, "La exigencia procesal constitucional debe respetarse al ordenar la actuación probatoria, si ésta es necesaria

para la protección efectiva de un derecho fundamental amenazado o afectado" (STC N° 2876-2005-HC).

Por esta razón, el Tribunal Constitucional puede ordenar la ejecución de pruebas complejas en casos complicados, como aquellos que involucran la titulación de territorios de pueblos indígenas o casos que involucran una contaminación ambiental grave que pone en peligro derechos constitucionales. En palabras de este máximo órgano de interpretación constitucional "Es por esto que no es posible esclarecer la propiedad en el proceso de amparo para demandas cuyo objetivo es restablecer un derecho básico cuya titularidad está en disputa, o que necesiten el empleo de métodos complejos de verificación, o que se basen en hechos incongruentes o controvertidos.

Pero eso no significa que el juez no pueda pedir actos probatorios complicados si los considera esenciales para decidir si la conducta en cuestión es legítima o no según la Constitución" (STC N° 4762-2007)

Por último, el restablecimiento de los derechos básicos –el corazón mismo de los procesos constitucionales– es, en opinión del Tribunal Constitucional, la única justificación para la entrada de pruebas complicadas que deben ser consideradas e implementadas. Según el TC: "El artículo 1 del Código Procesal Constitucional establece una excepción a la norma, al establecer que todo proceso de derechos humanos tiene como objetivo "... proteger los derechos constitucionales restituyendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de un derecho constitucional". Por tanto, la norma no es aplicable en este caso". Con base en este supuesto, la autoridad

constitucional competente tiene la obligación ineludible de realizar cualquier acción probatoria que considere necesaria, siempre que no afecte el tiempo del proceso" (STC N° 03081-2007-AA).

Resulta entonces controvertida la posición de no admitir el amparo y emitir un pronunciamiento de fondo, más aun si los medios de prueba ofrecidos son de naturaleza documental, de actuación inmediata y sin que exista medios de prueba cuya valoración no se pueda realizar en el despacho jurisdiccional, esta posición de la judicatura no es compartida en la presente investigación, puesto que el fin del proceso, más aun del amparo es la salvaguarda de un derecho constitucional que busca tutela, lo menos que puede realizar un juzgado es admitir a trámite y emitir un pronunciamiento de fondo para que los justiciables tengan por satisfechas o al menos esclarecidas a nivel resolutivo el conflicto de intereses propuesto al despacho.

f) Proceso de amparo fundado y confirmado en Sala Civil:

Nº Expediente: 01278-2022-0-0601-JR-CI-02.

Órgano Jurisdiccional: Segundo juzgado civil

Considerando veintiocho

De esa manera, en lo sustancial, esa es la realidad que aparece (a la que el Tribunal Constitucional se refiere como "situación fáctica" y que la ha verificado en reiteración), por lo que, no cabe duda que al percibir ingresos diametralmente distintos, se está afectando el derecho de igualdad de trato, puesto que, ante la presentación del caso concreto, en este proceso no existen datos o hechos objetivos y razonables que permita justificar la diferenciación de trato en el salario, como por

ejemplo sucedería si la municipalidad demandada hubiese logrado acreditar que se trata de trabajadores con funciones distintas, en la que la desempeñada por uno de ellos es más compleja que la otra (o de mayor riesgo), circunstancia que justificaría el trato diferenciado.

Considerando veintinueve

En suma, se ha acreditado que 09 obreros de limpieza pública de la entidad demandada que están en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 de modo indeterminado y que desempeñan labores iguales reciben remuneraciones diferentes, situación concreta y real que constituye un flagrante quebrantamiento del principio “a trabajo igual, salario igual” y configura un supuesto de discriminación que lesiona el derecho fundamental a la igualdad del demandante. Por lo que corresponde confirmar la sentencia impugnada, que señala que la demanda de amparo se estableció para igualar los ingresos del demandante, Basilio Chávez Chilón, con los de su par, Alfonso Chávez Chilón, por la suma de 2.842,78 soles. (...)

Considerando treinta y cinco

El sexto argumento alude a un fundamento de la Casación N° 601-2006El Santa (ver cita del folio 117). No obstante, aquella consideración menciona las excepciones que a criterio de la sentencia estima descartarían supuestos de discriminación (evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, etc.); situaciones que, de forma automática, son invocadas por la apelante, pero sin que se acompañe prueba alguna sobre algún supuesto en particular, quedando solo como una alegación vacía de contenido; por ende,

queda también desvirtuado, al igual que el séptimo argumento que alude a las prohibiciones legales presupuestarias, pues es común en las apelaciones de las entidades públicas para pretender justificar lesiones a derechos fundamentales (en este caso el de igualdad); sin embargo, se precisa que ninguna norma legal de esa índole puede utilizarse para pretender vaciar de contenido a los derechos que emanan de la Constitución.

La presente sentencia de vista objeto de análisis, tiene la particularidad que alejándose del criterio asumido en otros procesos, tanto en primera como segunda instancia tiene el mérito de realizar, realiza una interpretación teleológica y extensiva, considerando que no son pocos los procesos judiciales que en la vía del amparo han llegado a conocimiento del Colegiado en procura de tutela constitucional, asume el órgano superior que las alegaciones por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca resultan en vacías, pues el hecho de alegar presupuesto de proyectos para servicios permanentes como son el mantenimiento de parques y jardines, la limpieza pública, resultan en carentes de contenido jurídico, determinándose que resulta inobjetable la diferencia remunerativa entre obreros que realizan la misma actividad, amparados con la tutela jurisdiccional de orden constitucional y ante la falta de probanza respecto a esta variación remunerativa, esta resulta en discrecional, ocasionada por la falta de un correcto manejo del escalafón municipal, que sin pretenderlo contraviene el derecho de trabajadores, quienes por la condición de obreros ingresan a la fuerza laboral de la

Municipalidad Provincial de Cajamarca a ofrecer su esfuerzo físico a cambio de una remuneración que por el aspecto constitucional merece amparo jurisdiccional.

Estas incoherencias entre los despachos jurisdiccionales afectan gravemente el derecho a la efectiva tutela jurisdiccional, en cuanto a que las decisiones jurisdiccionales deban ser coherentes y que generen predictibilidad para los justiciables, como expresión de la manifestación de la seguridad jurídica, que es la garantía de todo el ordenamiento jurídico y que consolida la interdicción de la arbitrariedad.

Como expresión del principio de seguridad jurídica, la coherencia y previsibilidad de las decisiones judiciales requiere que los órganos judiciales se adhieran a criterios consistentes y regulares al interpretar y aplicar la ley, salvo una diferenciación justificable y razonable. Por tanto, esta necesidad funcional no sirve más que para garantizar el disfrute de los derechos básicos y contribuir al establecimiento del orden constitucional. A pesar de la falta de una mención explícita del concepto en la Constitución, el estado de derecho que lo sustenta permite reconocerlo como un principio implícito de constitucionalidad.

Esta contradicción, no sólo se genera en la vía procedural y competencia funcional objeto de análisis, esta diferencia se genera al interno de los propios órganos jurisdiccionales, que han venido declarando fundada o infundada acciones con pretensiones similares, en ocasiones teniendo como parámetro fundamentos constitucionales, sin embargo, en opinión asumida por medio de la

presente investigación, se concluye que no existe razón objetiva alguna para hacer una diferenciación respecto del pago de la remuneración mensual, pues, se ha probado que los obreros en comparación tienen la condición de obreros municipales, tienen como fecha de ingreso al servicio relativamente cercanas, tienen contrato a plazo indeterminado y se encuentran bajo el mismo régimen laboral, realizan las mismas tareas en específico.

Por tanto, la diferenciación de trato sin base objetiva alguna es a todas luces discriminatoria de uno de los más elementales derechos, como es el derecho a la igualdad, que se corresponde con la definición de justicia.

El Tribunal Constitucional - Resolución Administrativa N° 095-2004-PTC, artículo 9, establece que el Pleno, incluyendo a todos los Magistrados, es la autoridad judicial suprema que ha atendido con prontitud la cuestión que nos ocupa en esta investigación; en concreto, ha reconocido en la Sentencia del Pleno N° 638/2020, Exp. N°04503-2015-PA/TC-CAJAMARCA que la “remuneración equitativa”, que debe estar protegido por la Constitución en el artículo 24 sugiere que no está sujeto a discriminación de conformidad con el artículo 2.2 de la Constitución debido a que no se basa en motivos ilícitos.

Como resultado, es necesario establecer un salario mínimo u otro nivel apropiado de compensación a través del Estado para una compensación adecuada, que es un componente clave del derecho básico a la compensación garantizado por el artículo 24 de la Constitución, ya sea por autonomía colectiva de manera que no ponga

en riesgo el principio-derecho a la dignidad o el derecho fundamental a la vida. Derecho de igualdad y a la no discriminación.

El derecho a la igualdad ante la ley está garantizado a todas las personas de nuestra nación según el artículo 2 de la Constitución, que es un derecho básico. La discriminación racial, étnica, de orientación sexual, lingüística, religiosa, ideológica, económica o de cualquier otro tipo es completamente inaceptable". Por esta razón, el Tribunal Constitucional ha dejado claro que el derecho en cuestión no incluye la facultad de buscar la igualdad ante otros partidos, por otro lado, cuando se les trata de manera justa con otras personas que se encuentran en una situación similar (Cfr. STC 02835-2010-AA, fundamento jurídico 38). Según el Tribunal Constitucional, la igualdad ante la ley y la igualdad ante la ley son dos formas de considerar el derecho a la igualdad. El primero de ellos es la referencia que hace la disposición normativa a la norma que se aplica a todos en un mismo escenario. El segundo sugiere que el mismo organismo no puede cambiar a voluntad la interpretación de sus juicios en casi los mismos casos. Por último, el derecho a la igualdad debe complementarse con las nociones de discriminación y distinción. Dado que no todas las formas de desigualdad constituyen discriminación, la diferenciación está reconocida en la Constitución; es decir, cuando la discriminación surge de razones legítimas y objetivas, estaremos ante un tipo distinto de disparidad de trato constitucionalmente inadmisible (Cfr. STC 02974-2010-AA, fundamento jurídico 8; STC 02835-2010AA, fundamento jurídico 41).

Los procesos de amparo los cuales han merecido un pronunciamiento del Pleno del Tribunal Constitucional y debido a exponer los criterios señalados anteriormente, han sido, entre otros:

- 1) Sentencia recaída el 10 de setiembre del 2020, en el Expediente N° 01569-2015-PA/TC-Cajamarca, caso Andrés Cueva Chalán.
- 2) Sentencia recaída el 10 de setiembre del 2020, en el Expediente N° 03357-2015-PA/TC-Cajamarca, caso Martín Aquino Manya.
- 3) Sentencia recaída el 10 de setiembre del 2020, en el Expediente N° 04503-2015-PA/TC-Cajamarca, caso María Juana Terán Ispilco.
- 4) Sentencia recaída el 10 de setiembre del 2020, en el Expediente N° 06270-2015-PA/TC-Cajamarca, caso Fidelia Patrocinio Longa Velásquez.
- 5) Sentencia recaída el 10 de setiembre del 2020, en el Expediente N° 03382-2016-PA/TC-Cajamarca, caso José Manuel Cueva García.
- 6) Sentencia recaída el 10 de setiembre del 2020, en el Expediente N° 05465-2016-PA/TC-Cajamarca, caso Flor Luzmila Minchán Yopla.
- 7) Sentencia recaída el 10 de setiembre del 2020, en el Expediente N° 03800-2017-PA/TC-Cajamarca, caso Paulino Bacón Ramos.

De este modo, resulta que existen pronunciamientos a favor del reconocimiento de la existencia de una disparidad remunerativa, de la afectación de un derecho constitucional, como son la igualdad, la

remuneración y el trabajo, derecho de orden constitucional respecto del cual merecen amparo en los órganos jurisdiccionales bajo los parámetros mínimos de predictibilidad y seguridad jurídica.

Esta disparidad remunerativa ha promovido el inicio de acciones judiciales que se han desarrollado en este punto, tanto en la vía ordinaria y constitucional, el primero, a través del proceso laboral ordinario en los reclamos de homologación remunerativa; y segundo, a través del proceso constitucional especial de amparo, amparado en el hecho objetivo de que existe diferencia remunerativa entre obreros que prestan las mismas labores respecto de las cuales no es exigencia mayor preparación o calificación, pues el rasgo distintivo es el esfuerzo físico, objeto de estudio para la presente investigación y extremo en desarrollo se tendrán en cuenta como unidad de análisis las sentencias expedidas por la Corte Superior de Justicia de Cajamarca y como éstas sentencias han generado una corriente de incoación de pretensiones similares, las mismas que conducen a una saturación de procesos judiciales y carga procesal que tiene por otra parte y al interno de la Municipalidad Provincial de Cajamarca las fricciones en las relaciones colectivas de trabajo.

En la exposición de los fundamentos de hecho en los procesos incoados el rasgo común es la remisión a la Constitución Política del Perú, en el artículo 2, párrafo 15, se consagra el derecho al trabajo; es responsabilidad del Estado garantizar que todos los ciudadanos puedan trabajar dentro de los límites de la ley, en un entorno que respete su dignidad y que reciban un salario justo sin discriminación.

Dentro del grupo ocupacional objeto de la presente investigación se tiene que la gran mayoría de obreros ediles de Limpieza Pública que perciben de manera regular la suma de S/. 1,133.00 soles y otros que son remunerados con S/. 2,842.78 soles, S/. 3,012.28 soles u otros montos equiparables.

Estos datos han sido obtenidos de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, ascienden a 41 trabajadores en el periodo estudiado.

Del mismo modo, obreros ediles pertenecientes al área de Parques y Jardines que perciben de manera regular la suma de S/. 1,064.40 soles, en contrapartida obreros que perciben la suma de S/. 2,892.78 soles, el contraste de boletas de pago determina que entre estos hay paridad situacional, es decir, resulta común la condición, categoría y régimen; siendo el rasgo distintivo la diferencia remunerativa. A continuación, a manera de ilustración, presentamos las boletas de pago de los obreros ediles que en paridad situacional han sido objeto de homologación remunerativa y que además son tomadas como medios de prueba para acreditar la diferencia remunerativa:

Boleta de obrero correspondiente al mes de marzo del 2022: Donde se evidencia que el total de los ingresos de este trabajador en la condición de nombrado es de S/2,892.78 soles, de los cuales el 94% constituye el concepto denominado costo de vida. Mediante el D.S. N° 109-90-PCM, se otorgó una bonificación especial por costo de vida a los servidores y pensionistas del Estado. Dicha norma, se estableció: Los empleados municipales podrán pagar de su propio bolsillo las

primas por coste de vida y las compensaciones por movilidad, según lo decidan sus distintos ayuntamientos; Esto no supondrá una carga para las arcas públicas. Sin embargo, para el caso de la presente investigación y reconocido por los órganos jurisdiccionales, dicho concepto es confundido como una remuneración básica que integra principalmente la remuneración de los trabajadores, irregularidades que se mantienen en su categorización debido a un mal manejo de las planillas de este órgano estatal.

BOLETA DE PAGO DEL MES DE MARZO DEL 2022						
107 VALDEZ CHEGNE SEGUNDO FELIPE			DNI: 26677709	Nivel: SAE	F. Ing: 01/01/2022	
ConLab:	NOMBRADO - ASIGNACION ESPECIAL		Carnet Seg: 5705261VDCGS002			
Cargo:	JARDINERO					
Actividad:	MANTENIMIENTO DE PARQUES Y JARDINES					
INGRESOS:	RETENCIONES:	DESCUENTOS:	APORTES:			
COST. VIDA: 2,719,90	INTEGRA: 335,74	CENTROCOOP: 315,00	C.E.M./ESALUD 257,38			
LEY 26504: 11,84	STA. CAT.: 113,18	BANCO PICHINCHA: 1,627,09				
BONIF. DS 276: 33,00		SITRAMUNC: 28,93				
REF.MOV: 55,00						
JORNAL: 23,04						
CONV.COLECTIVO.2021: 50,00						
TOTAL INGRESOS: 2,692,78		TOTAL EGRESOS: 2,419,94	TOTAL NETO: 472,84	FIRMA DEL TRABAJADOR		

Boleta del mismo trabajador en el mes de agosto: Se observa que el mayor concepto integrante de la remuneración es cambiado de nombre, siendo en dicho mes, Bonificación Familiar.

BOLETA DE PAGO DEL MES DE AGOSTO DEL 2022								
DATOS DEL TRABAJADOR			DETALLE DE PAGO					
VALDEZ CHEGNE, SEGUNDO FELIPE				RÉGIMEN PENSIONARIO : INTEGRA				
DNI : 26677709	REG. LAB. : D.LEG N.º 276	FECHA DE VINCULO : 2008-02-01	UNIDAD ORGÁNICA : PARQUES Y JARDINES	COND. LAB. : D. LEG N° 276 SERV.PUBLICO-EJECUTIVO NOMBRE : SAE	MODALIDAD DE PAGO : BCO. DE LA NACION	NIVEL : SAE		
DENO. CARGO : JARDINERO								
INGRESOS	RETENCIONES	DESCUENTOS	APORTES					
ASIG_FAM: 55.00	STA. CAT.: 126.93	SITRAMUNIC: 31.58	C.E.M./EnSALUD: 281.27					
BONIF_FAM: 2,719.90	INTEGRA: 312.52	CENTROCOOP: 255.00						
REUNIF: 23.04								
CONV_COLECTIVO:2021: 50.00								
DS. N° 320-2022-EF: 215.44								
LEY 28504: 11.84								
ING. CONTRIBUCIONES: 50.00								
BONIFICACIONES: 33.00								
TOTAL INGRESOS: 3,158.22		TOTAL EGRESOS: 726.03			TOTAL APORTES: 281.27			
TOTAL NETO: 2,432.19								

Esto va en contra de derechos básicos garantizados por la

Constitución Política del Perú, concretamente el artículo 22, que establece que el trabajo es a la vez una obligación y un derecho, medio para el desarrollo personal y fundamento para la sociedad.

El artículo 23 establece que el Estado presta atención primordial al trabajo en todas sus formas, y que ninguna disposición laboral puede restringir la capacidad del trabajador para ejercer sus derechos constitucionales, ni menospreciar o menoscabar su dignidad. Los trabajadores también tienen derecho a una remuneración justa y adecuada en virtud del artículo 24, para que ellos y sus familias puedan vivir bien, tanto material como espiritualmente de manera digna. De este modo, la legitimidad e interés para obrar de los actores que recurren a la judicatura resulta en válido, puesto que existen situaciones objetivas que confieren la premisa fáctica para poder iniciar acciones judiciales, siendo que de la valoración documental de

las boletas de pago, nos hace determinar que se configura la paridad de condiciones laborales mas no entre remuneraciones, más aun cuando no existen conceptos claros que integren la remuneración y respecto de éstos se pueda sostener la correspondencia o no a estos. Como ya se ha comprobado, partiendo de esta primera boleta de pago graficada se tiene que no existe certeza respecto de los conceptos que integran las remuneraciones por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, ante estos conceptos “Costo de Vida” y “Bonificación Familiar”, resulta justificado que los trabajadores recurran ante los órganos jurisdiccionales a efectos de encontrar tutela respecto al derecho a la igualdad presuntamente vulnerados.

A continuación, se expone un comparativo de boletas de pago de los obreros ediles que se encuentran en paridad situacional, siendo estas las siguientes:

- 1) Boleta correspondiente a un obrero de Limpieza Pública con reconocimiento de relación laboral al 01/12/2013. La remuneración asciende a S/. 3,012.28 soles, cuyo principal componente es el concepto denominado “remuneración”, con S/2,842.78 soles.

BOLETA DE PAGO DEL MES DE AGOSTO DEL 2022							
3 CHAVEZ CHILON ALFONSO ConLab: OBRERO CONTRATO INDETERMINADO Cargo: OBRERO Actividad: SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA				DNI: 44921623 Nivel: F. Ing: 01/12/2013 Carnet Seg:			
INGRESOS:		RETENCIONES:		DESCUENTOS:		APORTES:	
REMUNERACION:	2,842.78	PROFUTURO:	404.55	SITRAMUNC.CANASTA:	10.00	SCTR SALUD:	9.92
CONV.COLECTIVO.2021:	67.00			SITRAMUNC:	12.93	C.E.M./ESSALUD	271.11
ASIG.FAM:	102.50			BIF:	464.51	SCTR PENS:	10.22
TOTAL INGRESOS: 3,012.28		TOTAL EGRESOS: 891.99		TOTAL NETO: 2,120.29		FIRMA DEL TRABAJADOR	
Boleta obrero 1							

2) Se tiene a continuación una boleta de pago de un par homólogo obrero, quien realiza las mismas labores que el trabajador cuya boleta se visualiza anteriormente, resaltando que de la valoración de esta boleta de pago se advierte que por concepto de “remuneración”, integrante de la remuneración total, percibe S/. 1,200.00 soles, es decir, 42% respecto de la pretensión de su par homólogo.

BOLETA DE PAGO DEL MES DE AGOSTO DEL 2022							
RIVAS PINTO, JHOVANA DEL ROCIO DNI : 26688295 RÉGIMEN PENSIONARIO : INTEGRA REG. LAB. : D LEG N.º 728 MODALIDAD DE PAGO : BCD. DE LA NACION UNIDAD ORGANICA : SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA Y ORNATO AMBIENTAL							
INGRESOS		RETENCIONES		DESCUENTOS		APORTES	
REMUNERACION:	1,200.00	INTEGRA:	158.78	SITRAMUNC:	13.43	C.E.M./ESSALUD:	121.73
ASIG.FAM:	102.50			SITRAMUNC.CANASTA:	10.00		
CONV.COLECTIVO.2021:	50.00						
TOTAL INGRESOS: 1,352.50				TOTAL EGRESOS: 182.21		TOTAL APORTES: 121.73	
TOTAL NETO: 1,170.29							
Boleta obrero 2							

Se puede inferir que en efecto los trabajadores en condición de desventaja remunerativa encuentran asidero fáctico por parte de los propios documentales que exponemos a efectos de recurrir ante las instancias jurisdiccionales. Los hechos que desarrollamos anteriormente resultan coincidentemente iguales en el Área de Parques y Jardines, a continuación, exponemos algunas boletas de trabajadores con remuneración diferenciada para su análisis en contraste, siendo estas las siguientes:

- 1) Boleta de pago de un trabajador cuya remuneración asciende a S/2,892.78 soles.

BOLETA DE PAGO DEL MES DE ABRIL DEL 2022					
CACHI ALVA, ANDRES		RÉGIMEN PENSIONARIO		ONP	
DNI	: 26614006	MODALIDAD DE PAGO		BCO. DE LA NACION	
REG. LAB.	: D LEG N.º 728				
UNIDAD ORGÁNICA	: PARQUES Y JARDINES				
INGRESOS	RETENCIONES	DESCUENTOS	APORTES		
REMUNERACION: 2,842.78	5TA. CAT.: 61.46	SITRAMUICE: 5.00	C.E.M./EsSALUD:	260.35	
CONV. COLECTIVO.2021: 50.00	O.N.P.: 378.08	SITRAMUULCANASTA: 10.00			
TOTAL INGRESOS: 2,892.78		TOTAL EGRESOS: 452.52		TOTAL APORTES: 260.35	
TOTAL NETO: 2,440.26					

- 2) Se tiene en comparación la boleta de pago de un trabajador de la misma área cuya remuneración es de S/. 1,200.00 soles, es decir, el 41% de la remuneración del par homólogo.

BOLETA DE PAGO DEL MES DE MARZO DEL 2022					
TOLEDO AMAMBAL, JOSE SANTOS		RÉGIMEN PENSIONARIO		: PROFUTURO	
DNI	: 26617188	MODALIDAD DE PAGO		: BCO. DE LA NACION	
REG. LAB.	: D LEG N.º 728				
UNIDAD ORGÁNICA	: PARQUES Y JARDINES				
INGRESOS	RETENCIONES	DESCUENTOS	APORTES		
REMUNERACION: 1,064.00	PROFUTURO: 161.16		C.E.M./EsSALUD:	108.00	
CONV.COLECTIVO.2021: 135.60					
TOTAL INGRESOS: 1,200.00		TOTAL EGRESOS: 161.16		TOTAL APORTES: 108.00	
TOTAL NETO: 1,038.84					



Teniendo como referencia objetiva este marco fáctico, donde existen remuneraciones diferenciadas entre pares homólogos, es decir, un trato

diferenciado por parte del empleador, las condiciones jurídicas se encuentran configuradas para el inicio de acciones legales con el propósito que estas remuneraciones se equiparen, se genera consecuentemente, una socialización de esta situación de hecho entre los trabajadores que a nivel colectivo, como individual han iniciado y vienen tramitando procesos judiciales para la reivindicación de un derecho constitucional presuntamente vulnerado.

Ante este hecho, la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, no han fijado un criterio claro, situación que afecta la seguridad jurídica y la predictibilidad de los fallos, situación contraria a derecho mientras no se defina a nivel jurisprudencial un criterio unificador respecto de las pretensiones a conocimiento de esta corte. De este modo, bajo las premisas jurisprudenciales los juzgados avocados al conocimiento de estos casos, estrechamente vinculados con el derecho a la igualdad, a la remuneración y al trabajo, tienen una labor jurisdiccional especialmente complicada, por la naturaleza de los derechos que se proponen en tutela.

Resulta imperativo que el derecho a la igualdad remunerativa en cuanto derecho constitucional sea desarrollado a nivel de las decisiones jurisdiccionales en base a parámetros que sean objetivos y que sean manifestación de la debida motivación de las resoluciones judiciales como garantía de la efectiva tutela jurisdiccional, que para la presente investigación son un total de 89 procesos. El análisis de los 89 fallos discordantes emitidos por la Corte Superior de Justicia de Cajamarca a través de los procesos constitucionales y laborales, no guardan una garantía de predictibilidad y seguridad jurídica, pues existiendo como criterio los aspectos regulados en

la Casación Laboral N° 16927-2013-Lima, que establece como aspecto a considerar: i) la empresa proveniente; ii) la trayectoria laboral; iii) las funciones realizadas; iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso; v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional; vi) la responsabilidad atribuida; y vii) la experiencia y el bagaje profesional, como condiciones para conceder la homologación remunerativa, siendo que no se expresa o desarrolla la manera como estos factores incidirían en las labores de naturaleza obrera.

De este modo, no bastará con señalar la jurisprudencia como línea argumentativa si no es desarrollado cada uno de sus aspectos, esto deficiencia sí contraviene el derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, como derecho constitucional regulado en el Art. 139º Inc. 5, de la Constitución Política del Perú.

3.3. La inexistencia de herramientas de gestión que no consideran perfiles técnicos y no fijan criterios remunerativos que detallen los conceptos que la integran

Las herramientas de gestión son instrumentos que facilitan la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades del personal y las labores asignadas, la carencia de estos instrumentos básicos de gestión hace que la funcionalidad no sea óptima o sea discrecional.

En el desarrollo de la presente investigación, se ha logrado probar a través del análisis de los procesos judiciales estudio y que hacemos referencia, que la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no propone como defensa la existencia de instrumentos de gestión como resultarían un Manual de Organización y Funciones (MOF), donde se plasme parte de la forma de la

organización y que sirva como guía para todo el personal, conociendo cuáles son sus obligaciones laborales, funciones y responsabilidades.

Este documento, conocido como Reglamento de Organización y Funciones (ROF), es una norma técnica para la gestión institucional. Establece el marco para la Municipalidad Provincial de Cajamarca y el nivel de organización interna de la Gerencia de Desarrollo Ambiental, incluyendo a los empleados que están siendo investigados, por el contrario, la defensa ejercida refiere que las remuneraciones son asignadas de acuerdo a los proyectos de inversión por cada año que genera la municipalidad, cuando es salido que las labores de mantenimiento de parques y limpieza pública obedecen a labores de carácter permanente como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional.

Tampoco ha sido expuesto, fundamentado y menos probado la existencia de un Cuadro de Asignación de Personal (CAP), que en realidad es una herramienta más de gestión institucional que detalla los roles que han sido oficialmente sancionados por la organización, ya sea de acuerdo con su manual de operaciones o el ROF, y que a su vez perfila las calificaciones técnicas pertinentes del equipo directivo. Sobre el avance de la sostenibilidad y de este modo, los parámetros objetivos que fijan las jurisprudencias señaladas anteriormente y que determinan los criterios para la homologación o nivelación remunerativa tengan un sustento objetivo contrastable a nivel documental.

Se puede concluir que la negligencia funcional por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca de poseer instrumentos de gestión de recursos humanos, no fijando criterios objetivos que determinen perfiles técnicos para

el ingreso de personal obrero o la fijación de una estructura remunerativa que detalle los conceptos que la componen dentro de las boletas de pago como lo exige el Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago, hacen que a nivel comparativo, las remuneraciones básicas han fundamentar en base a criterios legítimos por parte de los obreros disparidad remunerativa que acarrea los problemas que se han desarrollado en la presente investigación.

Estas herramientas de gestión de los recursos humanos, son clave para transformar la manera en que una organización como lo es la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no se trata solo de automatizar tareas, sino de potenciar el capital humano como motor estratégico del desempeño laboral edil. De este modo, se asegura el cumplimiento de normativas laborales y se mejora la toma de decisiones, se pueden analizar datos para prever rotación, medir desempeño y planificar los presupuestos, medio de financiamiento por parte del sector público, como ocurre en la sede municipal.

Existen consecuentemente efectos jurídicos devenidos de la coexistencia de regímenes distintos, pues el derecho remunerativo, el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad son derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente y cuya tutela resulta en una obligación y deber estatal. Jurídicamente, ya en el plano laboral es oportuno conocer los alcances del principio de primacía de realidad, el mismo que resulta en aplicable para los casos propuestos y donde no son evidentes que ante la premisa de igual labor, corresponde igual remuneración.

Es necesario que para el desarrollo de objetivos y metas institucionales y programáticas se desarrollen perfiles técnicos y términos de referencia con los cuales se pueda realizar el seguimiento de labores por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con esta implementación su funcionalidad principal se enfocaría a optimizar la organización y la productividad de la entidad, mediante el uso de los recursos de forma más eficiente.

Algunas de las funcionalidades de las herramientas de gestión son: asignar tareas, establecer procedimientos, garantizar el rendimiento técnico, cronograma y costos efectivos. Respecto de estos instrumentos de gestión, se desarrolla a continuación un criterio de composición básico que deben contener estos por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca para el personal obrero:

1) Reglamento de Organización y Funciones–ROF: Un Reglamento de Organización y Funciones (ROF) es un documento normativo que establece la estructura orgánica de una entidad, para la presente investigación, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, detallando las funciones generales y específicas de sus órganos y unidades, así como sus relaciones y responsabilidades. Este instrumento técnico-normativo formaliza la forma en que la entidad está organizada para lograr sus objetivos institucionales, define sus competencias y mejora la coordinación y el control internos.

Un Reglamento de Organización y Funciones, contiene la estructura orgánica, define la organización interna de la entidad, detallando órganos de alta dirección, órganos de línea, de asesoramiento y de apoyo de la

Gerencia de Medio Ambiente, así como también y relativo a la investigación la estructura operativa que para el caso es las áreas de Limpieza Pública y Parques y Jardines, especificando sus funciones, enumerando las funciones generales y específicas de estas. Define los niveles jerárquicos y las líneas de autoridad dentro de la organización y estructura por niveles de capacidad a estos.

Definido de este modo con claridad de responsabilidades, coadyuvará en determinar claramente las responsabilidades de cada área, ya sea limpieza pública o parques y jardines, evitando duplicidades de funciones.

- 2) Manual de Organización y Funciones – MOF: Este instrumento de gestión técnico normativo describe la estructura orgánica, el marco legal, y las funciones y actividades de cada puesto o cargo dentro de una organización, su objetivo es establecer las responsabilidades, la autoridad, las líneas de reporte y la coordinación entre las distintas áreas y personal, buscando mejorar la eficiencia de la gestión, facilitar la inducción del nuevo personal y servir como guía para todos los trabajadores, debe contener la estructura orgánica, el organigrama y la forma en que se organiza la Gerencia de Medio Ambiente, estableciendo las funciones específicas, como son las tareas y responsabilidades detalladas para cada puesto de trabajo y asignando los requisitos de los puestos con las competencias, habilidades y experiencia necesarios para cada uno, de este modo y clarificado roles se define claramente lo que se espera de cada trabajador, evitando conflictos de responsabilidad incrementando la eficiencia al definir las funciones y responsabilidades, contribuyendo al logro de los objetivos y la especialización laboral con el

propósito que los obreros adquieran habilidades y experiencia en un área o tarea específica, dividiendo las funciones amplias en actividades más detalladas. Esto conduce a un mayor nivel de eficiencia, productividad y experiencia para el individuo, y es un concepto estrechamente ligado a la división del trabajo y la especialización del trabajo, que asigna tareas específicas a diferentes trabajadores, para la presente investigación un criterio que debería contemplarse es la especialización en el manejo de residuos sólidos y la jardinería para ambas áreas del grupo ocupacional en estudio.

3) Cuadro de Asignación de Personal (CAP): Este instrumento de gestión detalla los cargos definidos y aprobados que una entidad necesita para su correcto funcionamiento, basándose en su estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), este documento enumera los puestos de trabajo necesarios y es esencial para la administración de recursos humanos en entidades públicas, contiene los cargos definidos y aprobados y enumera los diferentes puestos de trabajo necesarios para la entidad y es la base de la estructura orgánica.

Se fundamenta en el ROF y MOF de la entidad empleadora y establece las funciones de los puestos, definiendo cuáles son las funciones de cada puesto dentro de la entidad, este documento es clave para la gestión y funcionamiento de los recursos humanos dentro de la entidad, asegurando que la entidad cuente con el personal adecuado para sus necesidades institucionales determinadas por la exigencia de realización de labores de carácter permanente como lo ha reconocido el Tribunal

Constitucional para este grupo ocupacional, de esta manera se debe detallar un escalafón jerarquizado que defina cada puesto con perfiles técnicos relativos al puesto dentro de la estructura integrada por obreros, los mismos que deben tener definidas sus funciones de manejo y disposición de residuos sólidos y el mantenimiento de parques y jardines.

El desarrollo de estos instrumentos de gestión de recursos humanos para la Municipalidad Provincial de Cajamarca y para el grupo ocupacional objeto de investigación, revertirá la actual situación de carencia de estos y por tanto el manejo informal dentro de una entidad de derecho público con las consecuencias negativas tanto para ésta como para los obreros ediles, puesto que resulta en importante y necesario un manejo adecuado de personal para optimizar la gestión del talento, mejorar la productividad, fomentar la competitividad y asegurar el cumplimiento normativo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, esta implementación que a nivel de propuesta se desarrolla más adelante facilitará la automatización de tareas, permite tomar decisiones basadas en datos y contribuye a crear una cultura laboral positiva, impulsando el compromiso de los trabajadores, a quien la predictibilidad y conocimiento de su situación laboral no generará situaciones en las cuales advierten contravención a sus derechos laborales, posibilidad de generar diferencias remunerativas que amparen procesos judiciales y con esto se afecten las relaciones laborales, las mismas que como hemos desarrollado en la presente investigación se han visto cuestionadas por la falta de una correcta gestión de recursos humanos.

Estos instrumentos de gestión de los recursos humanos, son parte de las normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas usadas por un empleador, para el caso de investigación, la Municipalidad Provincial de Cajamarca son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a cuyo régimen se pretende su inclusión como propuesta del presente estudio al grupo ocupacional de obreros ediles.

La gestión de los recursos humanos de los obreros ediles a través de la oficina respectiva dentro de la comuna edil, dentro de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con el artículo 4º de la Ley del Servicio Civil - Ley 30057, incluye a un grupo ocupacional que históricamente ha sido relegado y respecto del cual no existe un abordaje integral de su problemática, en el marco de su finalidad teleológica como es la modernización del Estado, buscando que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia a través de un mejor servicio, para así prestar efectivamente servicios de calidad a los ciudadanos, esto indudablemente se logra mediante la implementación de la meritocracia, el desarrollo y capacitación de los servidores públicos, y la promoción de su desarrollo profesional, técnico y personal. Esta implementación conducirá a la profesionalización y especialización de la carrera de los servidores públicos y asegurar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función y servicio pública. Establecer un marco de estabilidad laboral, garantizar la seguridad, estabilidad e igualdad de oportunidades para los servidores públicos.

CONCLUSIONES

La investigación ha abordado los conceptos fundamentales de igualdad y remuneración como pilares de la relación jurídico-laboral, destacando que existe amparo constitucional para resolver los casos de desigualdad salarial entre obreros ediles que realizan las mismas labores. Se analiza el fenómeno de la desigualdad remunerativa desde perspectivas jurídicas, económicas, sociales y culturales, evidenciando que, pese a avances normativos y demandas judiciales, persisten diferencias salariales injustificadas. El estudio no solo identifica las causas estructurales del problema, sino que también propone mecanismos para avanzar hacia un modelo laboral más inclusivo y equitativo. Las conclusiones buscan sintetizar los hallazgos, ofrecer reflexiones críticas y delinear rutas de acción para erradicar la diferencia salarial.

1. Se concluye que, en la Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca coexisten dos regímenes laborales: el público (D. Leg. 276) y el privado (D. Leg. 728). Tras la promulgación de la Ley Orgánica de Municipalidades en 2001, se permitió contratar obreros bajo el régimen privado, sin embargo, dicho personal al advertir una situación de desigualdad salarial entre homólogos, es decir, personal que realizaban las mismas funciones, pero pertenecían a distintos regímenes, en un inicio y luego dentro del mismo régimen privado, motivó acciones judiciales en procura de esta expectativa que en efecto resulta legítima. Esta situación condujo inexorablemente el inicio de procesos judiciales que fueron resueltos eventualmente a favor de los accionantes, estableciendo precedentes para futuras demandas.

2. Se concluye que, sin pretender, la Ley Orgánica de Municipalidades, al adscribir al personal ingresante conforme correspondía al régimen privado, ha aperturado una condición de conflictividad que a nivel nacional acarrea consecuencias, más aún si relacionamos lo señalado con la precaria formalidad de las entidades ediles y el manejo del personal en general, esto nos conduce a la falta de un análisis valorativo de nivel económico en la actividad legislativa del parlamento.
3. Se concluye que, en los procesos judiciales tramitados en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca se han emitido fallos inconsistentes respecto a la homologación salarial entre obreros ediles que comparten paridad situacional, es decir, algunas sentencias han reconocido el derecho a la igualdad remunerativa, mientras que otras lo han rechazado, generando conflictos tanto para el empleador como para los trabajadores. Para la municipalidad, el cumplimiento de ciertos fallos implica afectar el presupuesto público; para los obreros, las decisiones judiciales contradictorias son percibidas como discriminación laboral, ya que compañeros que realizan las mismas funciones reciben sueldos distintos. Además, el uso de criterios como la calificación laboral para justificar diferencias salariales se considera inaplicable e ilógico para este grupo ocupacional, dado que no se exige ni se prueba en los procesos judiciales.
4. Se concluye que con la Sentencia 761/2020, expedida en el Expediente 03885-2015-PA/TC, el Tribunal Constitucional establece un precedente en el problema de la diferencia remunerativa en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

En este fallo, el Tribunal declaró fundada la demanda de un obrero del régimen privado que solicitaba la homologación salarial con su par del régimen público, se analizó el hecho que ambos realizaban las mismas funciones, por lo que el Tribunal reconoció una vulneración al derecho a la igualdad remunerativa, ya que la municipalidad no justificó objetivamente la diferencia de sueldos. Esta sentencia marcó un precedente para futuros casos similares, evidenciando las consecuencias de la coexistencia de dos regímenes laborales en una misma entidad pública.

5. La inexistencia herramientas de gestión de recursos humanos no permiten que se fijen criterios remunerativos que detallen los conceptos que la integran, documentos que detallen los perfiles técnicos relevantes para el personal de la Gestión del Desarrollo Ambiental, tales como el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), o la Cuadro de Asignación de Personal (CAP), y de esta manera, los parámetros objetivos que fijan las jurisprudencias señaladas en el marco teórico y que determinan los criterios para la homologación o nivelación remunerativa tengan un sustento objetivo contrastable a nivel documental.

RECOMENDACIONES

1. Respecto de la paridad situacional, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, debe erradicar todo trato diferenciado a nivel remunerativo, para que no incurra en situaciones que originen el inicio de procesos judiciales por parte de obreros que adviertan una remuneración diferenciada en situaciones laborales idénticas, atendiendo a la legitimidad por parte de los obreros en dichas circunstancias, se debe propiciar políticas públicas para reducir la diferencia remunerativa, implementar medidas de accesibilidad laboral que garanticen los derechos de los trabajadores a circunstancias laborales más justas e igualitarias.
2. Existe la necesidad de la realización de un Pleno Casatorio por la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, con la finalidad de abordar esta problemática de coyuntura vigente, a efectos que sean los órganos jurisdiccionales quienes unifiquen criterios para que de este modo se armonice la jurisprudencia, buscando resolver discrepancias o contradicciones, promoviendo la uniformidad en la aplicación del derecho y evitando decisiones contradictorias, en este sentido, consideramos que sean los criterios y parámetros objetivos determinados en el cargo, función y categoría aquellos tamices por los cuales se califique la procedencia de la homologación remunerativa por parte de los órganos jurisdiccionales, obviando la necesidad de requisitos que no corresponden a obreros y establecer un tamiz dentro de la particularidad de labores que determine criterios objetivos válidos de comparación.

3. La Municipalidad Provincial de Cajamarca a través de su Gerencia de Recursos Humanos deben establecer instrumentos de gestión de recursos humanos como son el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), y la Cuadro de Asignación de Personal (CAP), de este modo se logrará ordenar las responsabilidades asignadas a cada área, los perfiles técnicos de cada puesto de trabajo, propiciar la especialización entre los subgrupos de los obreros ediles para que exista un escalafón estructurado de manera legal y con un marco normativo que garantice la correcta gestión de los recursos humanos que permitirá realizar una mejor gestión y evitará a la municipalidad como empleadora problemas de orden judicial, dando de este modo seguridad y garantía de trato justo, con la confianza que la relación laboral no extralimita alcances discretionales en su condición de entidad pública de derecho, la misma que debe garantizar la igualdad de oportunidades, la remuneración justa como una manifestación del derecho a la igualdad.
4. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Cajamarca justifique cualquier trato diferenciado hacia sus obreros mediante normativas basadas en criterios jurídicos y objetivos, respetando el principio de igualdad como expresión de un Estado social de derecho, las diferencias injustificadas pueden constituir actos de discriminación contra los derechos humanos laborales, por lo que se insta a la entidad a promover un trato justo, igualitario y equitativo, sincerar las planillas de obreros para verificar asignaciones laborales conforme al contrato original.

5. Se propone modificar el artículo primero de la disposición complementaria final de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil, para que los obreros de entidades públicas, aunque estén bajo el régimen laboral privado, sean regulados administrativamente por dicha ley. Actualmente, este grupo ocupacional está exonerado de incorporarse al nuevo régimen, pero debido a la singularidad de su situación laboral, se plantea su inclusión con condiciones específicas. La fórmula que se propone es incluir este grupo ocupacional en los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, específicamente adicionando un artículo a las **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**, con el siguiente tenor:

DECIMO TERCERO. - Los obreros ediles y de los gobiernos regionales adscritos al régimen laboral de la actividad privada, deben ser estructurados en un escalafón de acuerdo de su perfil técnico, especialización y habilidades con una línea de carrera especial a este grupo ocupacional.

De este modo, este escalafón será un símil a la estructura que regula la ley de construcción civil, Decreto Legislativo N° 727.

LISTA DE REFERENCIAS

Fuentes bibliográficas

- Ara, I. (2006). *El test de igualdad (idea y concepción de igualdad remite la noción de comparación entre dos entes o situaciones fácticas concretas)*. Ciudad san Cristóbal de la Laguna.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual de trabajo en el Perú*. Lima: Palestra Editores.
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (Primera edición). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas, C. (2011). *La cláusula de estado social en la constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales* (Primera edición). Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Castillo, J., & Vargas, T. (2011). *Jurisprudencia laboral y de seguridad social. Sumillas Temáticas* (Primera edición). Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Córdova, J. (2010). *Los derechos fundamentales en su jurisprudencia*. Lima: Editores RAE.
- Córdova, J. (2010). *Jurisprudencia vinculante*. Lima: Editores RAE.
- Fernández , F. (1996). *El principio de igualdad jurídica y la no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento constitucional español*. Lima: Movimiento Manuela Ramos.
- Jiménez., M. (2014). El liberalismo económico y su influencia en la satisfacción de los derechos fundamentales. *En R. Duarte y B. Nogueira, B., Filosofía y derechos humanos*. Bogotá: Universidad libre-Centro Universitario

Newton Paiva de Brasil.

Gómez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal de Trabajo - Análisis secuencial, doctrina, jurisprudencia*. Lima: Editorial San Marcos.

Palomino, T. (1999). *El derecho de trabajo en las constituciones de Iberoamérica*. Lima: Editorial Juris Laboral.

Pérez, A. (1999). *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución* (Sexta edición). Madrid: Tecnos.

Tello, M. (2014). *Los Principios que fundamentan el derecho laboral*. Lima: Editorial Grijley.

Toyama, J. (2017). *Derecho individual de trabajo en el Perú - Un enfoque Teórico Práctico*. Lima:

Fuentes de Internet

Iñiguez, E. (2012). *La efectivización del derecho a la igualdad de remuneración del trabajador en el procedimiento oral laboral*. (Tesis de grado)

Universidad Nacional de Loja- Ecuador. Àrea Jurídica, Social y

Administrativa de Carrera de Derecho. Obtenido de

<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2770/1/IÑIGUEZ%20MORENO%20EBER.pdf>.

Guevara, J. (2014). *La igualdad remunerativa y los criterios para la diferenciación salarial objetiva*. Obtenido de:

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/jeancarloguevara/2014/12/25/la-igualdadremunerativa-y-los-criterios-para-la-diferenciacion-salarial>.

- Prieto, L. (1995). *Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial*. Revista del Centro de Estudios Constitucionales Nro. 22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1065762>
- Sarzo, V. (2012). “*La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*” (Tesis de Grado- para optar el título de abogado). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú - Facultad de Derecho. Obtenido de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1364/SARZO_TAMAYO_VICTOR_CONFIGURACION_DERECHO.pdf
- Vidal, P. (2011). *La teoría de la justicia social en Rawls*. Obtenido de: <http://journals.openedition.org/polis/1868>