



VISTOS:

El recurso administrativo interpuesto por la abogada Carmen Betty Quiñones Varas; el Informe N.º D000953-2024-JUS/PGE-OA-UFRH, emitido por la Unidad Funcional de Recursos Humanos; el Informe N.º D000335-2024-JUS/PGE-OA, emitido por la Oficina de Administración; y el Informe N.º D000617-2024-JUS/PGE-OAJ, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica.

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N.º 1326, modificado por la Ley N.º 31778, se reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y se crea la Procuraduría General del Estado, como ente rector y organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía funcional, técnica, económica y administrativa para el ejercicio de sus funciones; asimismo, en el ente rector del Sistema y constituye pliego presupuestal.

Que, mediante Solicitud S/N de fecha 17 de julio de 2024, ingresado por Mesa de partes de la Procuraduría General del Estado en la misma fecha, a través del Expediente N.º 2024-0025927, la señora Carmen Betty Quiñones Varas (en adelante, la recurrente), interpone recurso impugnatorio de apelación contra la Carta N.º D000407-2024-JUS/PGE-OA de fecha 12 de julio de 2024, con el cual la Oficina de Administración le comunica que en función a lo informado por la Unidad Funcional de Recursos Humanos, mediante Informe N.º D000890-2024-JUS/PGE-OA-UFRH, corresponde declarar improcedente su solicitud de homologación de remuneraciones, por ser contraria a la normatividad vigente

Que, sobre el plazo de interposición del recurso de apelación, cabe señalar que de conformidad con el numeral 218.2 del artículo 218 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en adelante TUO de la LPAG, "El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios".

Que, mediante documento de vistos, la Unidad Funcional de Recursos Humanos informa que la citada carta ha sido remitida con fecha 15 de julio de 2024, y el recurso de apelación contra dicho acto administrativo fue interpuesto ante esta entidad, el 17 de julio de 2024, conforme se corrobora del Sistema de Gestión Documental - SGD; en tal sentido, se advierte que el recurso impugnatorio fue presentado dentro del plazo de quince (15) días hábiles, previsto en la antes citada norma.

Que, sobre la competencia para el conocimiento del presente recurso de apelación, cabe señalar que conforme al artículo 220 del TUO de la LPAG señala que "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro



derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico”.

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Procuraduría General del Estado, la Oficina de Administración, es el órgano de apoyo responsable de gestionar los sistemas administrativos de abastecimiento, tesorería, recursos humanos y contabilidad, así como dirigir, sistematizar, integrar, coordinar y supervisar los sistemas informáticos de la Procuraduría General del Estado y depende jerárquicamente de la Gerencia General.

Que, por lo tanto, considerando que la recurrente interpone recurso de apelación contra la Carta N.º D000407-2024-JUS/PGE-OA de fecha 12 de julio de 2024, emitido por la Oficina de Administración, corresponde a la Gerencia General pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto.

Que, corresponde analizar el recurso administrativo de apelación interpuesto por la recurrente contra la Carta N.º D000407-2024-JUS/PGE-OA de fecha 12 de julio de 2024, emitido por la Oficina de Administración, mediante el cual señala, entre otros, lo siguiente: *“... la pretensión de la suscrita es precisamente una homologación de remuneración en atención al mismo cargo y función que desempeñan otros trabajadores CAS de esta misma institución en la Sede de Lima, con la diferencia que estos trabajadores perciben un sueldo mayor (...) la homologación solicitada es en atención a que se viene ejerciendo un acto discriminatorio sobre los empleados que ejercen una misma función y cargo con diferente remuneración (...) si bien la entidad se encuentra prohibida de variar el monto de la retribución originalmente pactada (...) ello no excluye situaciones como la presente en donde se hace necesario equiparar la remuneración de un servidor frente a otro que cumple las mismas funciones, a fin de evitar un trato discriminatorio (...). Sin embargo, esta limitación presupuestal no puede ser utilizada como un mecanismo para que el Estado vulnere derechos que tiene reconocimiento constitucional, (...) es deber del Estado promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; motivo por el cual resulta errado concluir que otorgar la homologación de la remuneración (...) sería desconocer los principios de unidad y estabilidad presupuestaria.(...)”*.

Que, en principio debemos mencionar que la administración pública se rige por el principio de legalidad, establecido en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, que obliga a las autoridades administrativas a actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Que, al respecto, debemos tener en consideración los límites que el ordenamiento jurídico ha establecido sobre la modificación a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), siendo que el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057, aprobado por el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, establece lo siguiente: *“Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar no incluye la variación de la provincia ni de la entidad*



en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada.”

Que, asimismo el artículo 6 de la Ley N.º 31954, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, dispone lo siguiente: *“Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.”*

Que, respecto a la diferencia remunerativa, que constituiría un supuesto trato discriminatorio, el cual se apartaría del derecho a la igualdad en materia laboral amparado por el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, debemos tener en consideración la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que señala en los Expedientes N.º 02835-2010-PA/TC y N.º 02974-2010-PA/TC que toda diferencia remunerativa entre los trabajadores que ocupan un mismo cargo y las mismas funciones, no constituye una discriminación salarial por sí misma, debiendo tener en cuenta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable.

Que, en esa línea, el numeral 5.1 del artículo 5 del Reglamento de la Ley N.º 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo N.º 002-2018-TR establece que *“Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo”*. Asimismo, en el numeral 6.1 del artículo 6 del mencionado reglamento, se establece que: *“Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros”*.



Que, en concordancia con ello, la Autoridad Administrativa del Servicio Civil – SERVIR, mediante el Informe Técnico N.º 000527-2022- SERVIR-GPGSC, el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos concluye lo siguiente: *“3.1 La retribución de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público. La entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal. 3.2 No obstante, si bien no existe una escala remunerativa para los servidores contratados bajo el régimen CAS, corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados en función a criterios como grado de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto”*.

Que, en el caso de la contratación CAS, la remuneración constituye un elemento esencial que se encuentra detallado en los Términos de Referencia que forman parte integrante del contrato administrativo de servicios, al cual el servidor accedió voluntariamente cuando postuló y con la posterior suscripción de su contrato. Al respecto, la normativa que regula el régimen laboral CAS no ha previsto una escala remunerativa ni la correspondencia de montos específicos para determinados puestos, por lo que se desprende que la Procuraduría General del Estado tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución en un contrato CAS, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal, siendo que cada área usuaria determina el monto de la retribución, de acuerdo al perfil de cada puesto, así como a las funciones y responsabilidades asignadas.

Que, conforme a lo expuesto, la Oficina de Asesoría Jurídica mediante documento de vistos, considerando el marco normativo desarrollado, ha emitido opinión sobre el presente caso en los términos señalados en los considerandos precedentes, concluyendo que no habiendo la recurrente expuesto sustento alguno que desvirtúe el contenido de la Carta N.º D000407-2024-JUS/PGE-OA de fecha 12 de julio de 2024, emitido por la Oficina de Administración, corresponde declarar infundado su recurso de apelación en todos sus extremos.

Con el visto de la Unidad Funcional de Recursos Humanos, de la Oficina de Administración, y de la Oficina de Asesoría Jurídica.

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N.º 1326 y su modificatoria, que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, por su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 018-2019-JUS; y, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS; por la Sección Primera y Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Procuraduría General del Estado, aprobados por Decreto Supremo N.º 009-2020-JUS y Resolución Ministerial N.º 0186-2020-JUS, respectivamente.



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora Carmen Betty Quiñones Varas contra la Carta N.º D000407-2024-JUS/PGE-OA de fecha 12 de julio de 2024, emitido por la Oficina de Administración, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2.- Dar por agotada la vía administrativa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.

Artículo 3.- Disponer que la Unidad Funcional de Atención al Ciudadano y Gestión Documental de la Gerencia General notifique la presente resolución a la señora Carmen Betty Quiñones Varas y a la Oficina de Administración, para su conocimiento y fines correspondientes.

Artículo 4.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución en los Portales Institucional (www.gob.pe/procuraduria) y de Transparencia de la Procuraduría General del Estado.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado digitalmente
CARMEN LIDIA CALDERON ALFARO
GERENCIA GENERAL
Procuraduría General del Estado