



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Discriminación remunerativa del servidor público contratado frente a la
identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura, 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho Constitucional y Administrativo

Autora

Celeste Lissett Quispe Trejo

Asesor

Dr. Bartolomé Eduardo Milán Matta



BARTOLOME EDUARDO MILAN MATA
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNU 439

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial — Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. No Comercial: No puede utilizar el material con fines comerciales. Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Celeste Lissett Quispe Trejo	47522919	18 de junio del 2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Bartolomé Eduardo Milán Matta	10536234	0000-0002-2256-8516
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS — PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Wilmer Magno Jiménez Fernández	10136141	0000-0002-1776-7481
Elsa Silva Castro	09907053	0000-0003-1616-8898
Oscar Alberto Bailón Osorio	31663048	0000-0002-7294-3548

Celeste Lissett Quispe Trejo 2025-019759

DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA DEL SERVIDOR PÚBLICO CONTRATADO FRENTE A LA IDENTIDAD DE LABOR Y HORAR...

 Quick Submit

 Quick Submit

 DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trm:oid::1:3187138353

Fecha de entrega

18 mar 2025, 12:35 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 mar 2025, 12:42 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

subsancion_para_constancia_de_originalidad-CELESTE_QUISPE.pdf

Tamaño de archivo

1.7 MB

99 Páginas

28.346 Palabras

120.403 Caracteres



Página 2 of 108 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trm:oid::1:3187138353

14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

14%  Internet sources

2%  Publications

6%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'll recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

A mi Madre por ser siempre mi apoyo dándome su amor y motivación para seguir esforzándome profesionalmente y a mis abuelos maternos por su amor y confianza en mí, todo ello ha conllevado lo que hoy como persona y profesional soy, con valores y principios.

Celeste Lissett Quispe Trejo

AGRADECIMIENTO

A Dios gracias, por permitirme tener vida y salud para poder seguir desarrollándome y avanzando como profesional, a mi madre y a todas las personas que formaron y son parte de mi vida que me han ayudado a crecer con su amor, conocimiento, paciencia y principalmente su motivación, a continuar con mi carrera profesional.

Celeste Lissett Quispe Trejo

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Formulación del problema	21
1.2.1 Problema general.	21
1.2.2 Problemas específicos.	21
1.3 Objetivos de la investigación	21
1.3.1 Objetivo general de la investigación.	21
1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.	21
1.4 Justificación de la investigación	22
1.5 Delimitación del estudio	23
1.5.1 Delimitación temática.	23
1.5.2 Delimitación espacial.	23
1.5.3 Delimitación temporal.	23
1.5.4 Delimitación poblacional.	23
1.6 Viabilidad del estudio	23

CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de investigación	24
2.1.1 Antecedentes internacionales.	24
2.1.2 Antecedentes nacionales.	26
2.2 Bases teóricas	28
2.2.1 Discriminación remunerativa del servidor público contratado.	28
2.2.2 Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado.	38
2.2.3 Posición y aportes de la investigadora.	42
2.3 Bases filosóficas	43
2.4 Definición de términos básicos	48
2.5 Hipótesis de la investigación	50
2.5.1 Hipótesis general.	50
2.5.2 Hipótesis específicos de la investigación.	50
2.6 Operacionalización de las variables	50
CAPÍTULO III	54
METODOLOGÍA	54
3.1 Diseño de la investigación	54
3.1.1 Tipo de investigación.	54
3.1.2 Nivel de la investigación.	54
3.1.3 Enfoque de la investigación.	54
3.1.4 Diseño de la investigación.	55
3.2 Población y muestra	55
3.2.1 Población.	55
3.2.2 Muestra.	55

3.3 Técnicas de recolección de datos-----	56
3.3.1 Técnicas a emplear. -----	56
3.3.2 Descripción de los instrumentos. -----	57
3.4 Técnicas para el procesamiento de información-----	57
CAPITULO IV-----	58
RESULTADOS -----	58
4.1 Análisis descriptivos de los resultados de las interrogantes-----	58
4.2. Prueba de Normalidad-----	76
4.3. Generalización entorno a la hipótesis central -----	77
CAPÍTULO V-----	79
DISCUSIONES -----	79
5.1 Discusión de resultados estadísticos -----	79
CAPÍTULO VI-----	82
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES -----	82
6.1 Conclusiones -----	82
6.2 Recomendaciones -----	83
CAPÍTULO VII -----	84
REFERENCIAS -----	84
7.1 Referencias documentales-----	84
7.2 Referencias bibliográficas-----	84
7.3 Referencias hemerográficas-----	85
7.4 Referencias electrónicas -----	87
ANEXOS -----	88
Instrumento de recolección de datos -----	88
Matriz de datos -----	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable X-----	52
Tabla 2: Operacionalización de la variable Y-----	52
Tabla 3: Confiabilidad de variable independiente-----	52
Tabla 4: Confiabilidad de la variable dependiente -----	53
Tabla 5: Población del estudio -----	55
Tabla 6: Misma función laboral-----	58
Tabla 7: Igualdad de remuneración por mismas labores -----	59
Tabla 8: Remuneración equitativo-----	60
Tabla 9: Beneficios laborales como bonos de por labor realizada -----	61
Tabla 10: Pago de productividad por similar labor-----	62
Tabla 11: Pago de sepelio por mismas labores -----	63
Tabla 12: Desigualdad de reconocimiento de derechos laborales-----	64
Tabla 13: Desigualdad del reconocimiento de derechos laborales -----	65
Tabla 14: Criterio subjetivo sobre pago de derechos laborales -----	66
Tabla 15: Desigualdad de derechos laborales-----	67
Tabla 16: Derechos laborales desiguales -----	68
Tabla 17: Pago desigual de remuneraciones -----	69
Tabla 18: Diferencia salarial por diferentes regímenes laborales -----	70
Tabla 19: Confluencia de regímenes laborales en el sector público -----	71
Tabla 20: Prevalencia del régimen CAS en remuneraciones -----	72
Tabla 21: Trabajo en condiciones iguales -----	73
Tabla 22: Pago igualitario a trabajadores subordinados -----	74
Tabla 23: Pago igualitario a trabajadores que cumplen el mismo horario -----	75
Tabla 24: Prueba de bondad de ajuste-----	76
Tabla 25: Discriminación remunerativa del servidor contratado-----	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Misma función laboral.....	58
Figura 2: Igualdad de remuneración por mismas labores	59
Figura 3: Remuneración equitativo.....	60
Figura 4: Beneficios laborales como bonos de por labor realizada	61
Figura 5: Pago de productividad por similar labor	62
Figura 6: Pago de sepelio por mismas labores.....	63
Figura 7: Desigualdad de reconocimiento de derechos laborales.....	64
Figura 8: Desigualdad de reconocimiento de derechos laborales.....	65
Figura 9: Criterio subjetivo sobre pago de derechos laborales	66
Figura 10: Desigualdad de derechos laborales.....	67
Figura 11: Derechos laborales desiguales.....	68
Figura 12: Pago desigual de remuneraciones.....	69
Figura 13: Diferencia salarial por diferentes regímenes laborales.....	70
Figura 14: Confluencia de regímenes laborales en el sector público.....	71
Figura 15: Prevalencia del régimen CAS en remuneraciones	72
Figura 16: Trabajo en condiciones iguales	73
Figura 17: Pago igualitario a trabajadores subordinados	74
Figura 18: Pago igualitario a trabajadores que cumplen el mismo horario	75
Figura 19 Discriminación remunerativa del servidor contratado.	78

RESUMEN

Objetivo general: Determinar de qué manera se presenta la discriminación remunerativa del servidor público contratado frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura – 2023. **Metodología:** La investigación es aplicada, por cuanto busca solucionar un problema real y latente, como es la discriminación remunerativa que se manifiesta entre los servidores públicos, del mismo modo, coincide o se relaciona directamente con las características de una investigación explicativa cuyas variables Independiente es discriminación remunerativa y la dependiente es servidor público contratado; con un enfoque mixto, cuyo diseño es no experimental y corte transversal. **Resultados:** Después de obtener las respuestas de los entrevistados se señala pregunta primera que no debe haber distinción en las remuneraciones de los servidores sean estos nombrados y contratados, en tanto y en cuanto realicen las mismas labores y cumplan el mismo horario, así lo confirma un 65,4% de ciudadanos inscritos en el Colegio de abogados de Huaura que fueron encuestados consideran la igualdad de remuneraciones entre ambos servidores. **Conclusiones:** se pudo establecer que existe discriminación remunerativa contra el servidor público contratado, pues se advierte que, frente a la identidad de labor y horario de trabajo con el nombrado, siempre la remuneración del primero es menor.

Palabras clave: Servidor público, discriminación remunerativa, horario de trabajo, identidad de labor, derecho constitucional.

ABSTRAC

General objective: Determine how the remuneration discrimination of the hired public servant occurs compared to the work identity and work schedule of the appointed person, Huaura – 2023.

Methodology: The research is applied, since it seeks to solve a real and latent problem, such as the remuneration discrimination that manifests itself among public servants. In the same way, it coincides or is directly related to the characteristics of an explanatory research whose Independent variables are remuneration discrimination and the dependent one is a contracted public servant; with a mixed approach, whose design is non-experimental and cross-sectional. Results: After obtaining the answers from the interviewees, the first question is that there should be no distinction in the remuneration of the servers, whether they are appointed or hired, as long as they perform the same tasks and comply with the same schedule, as confirmed by a 65.4% of citizens registered in the Huaura Bar Association who were surveyed consider equal remuneration between both servers. Conclusions: it was possible to establish that there is remuneration discrimination against the hired public servant, since it is noted that, compared to the identity of work and work hours with the person appointed, the remuneration of the former is always lower.

Keywords: Public servant, remuneration discrimination, work schedule, work identity, constitutional law.

INTRODUCCIÓN

La Carta Fundamental, reconoce el derecho al trabajo como un derecho constitucional y por ende irradia una tuición a toda actividad laboral desempeñada por el ser humano, sea esta en el ámbito privado o público, pero ocurre que muchos de los servidores del Estado en sus diferentes instancias, presentan sus servicios y pese a que éstos laboran desempeñando las mismas funciones laborales, cumplen un mismo horario, el hecho de ser trabajadores contratados en sus diferentes modalidades no tienen el mismo trato, especialmente remunerativo, lo que conllevan a hablar de una discriminación en contra de algunos trabajadores que ya se han precitado.

Esa es la razón por la que la tesis se titula: Discriminación remunerativa del servidor público contratado frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura – 2023.

La investigación, se ha diseñado en acápites siendo así se parte en los siguientes Capítulos, el I, en el que aparece el planteamiento del problema, donde se describe el problema, sus características, sus factores, para luego visionar sus consecuencias y finalmente aparecen las alternativas de solución.

El apartado II, se inicia con los antecedentes que se relacionan con el trabajo, para luego pasar al sustento dogmático-teórico, las bases teóricas, luego las bases filosóficas y el aspecto de la antropología filosófica, asimismo los diferentes actores que aportan en el trabajo teórico respecto a la discriminación laboral en el ámbito público de Huaura. Se formuló la hipótesis de investigación, finalmente se encuadró la operacionalización de las categorías.

El Capítulo III, trata sobre la metodología, la investigación es aplicada, por cuanto busca solucionar un problema real y latente, como es la discriminación remunerativa que se manifiesta entre los servidores públicos, del mismo modo, coincide o se relaciona directamente con las

características de una investigación explicativa cuyas variables Independiente es discriminación remunerativa y la dependiente es servidor público contratado; con un enfoque mixto, cuyo diseño es no experimental y corte transversal.

El Capítulo IV, el trabajo se avoca al tratamiento de los resultados. El Capítulo V, trata sobre la discusión para contrastar resultados y conclusiones entre las investigaciones del antecedente de esta tesis y los que se han obtenido. El Capítulo VI, trata sobre las conclusiones y recomendaciones. Las referencias se encuentran en el apartado VII y finalmente los anexos

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática

Dentro de la legislación nacional y el Estado peruano, las personas pueden optar por brindar sus servicios personales tanto a nivel privado como público, y frente a la decisión de prestar servicios en cualquiera de los dos supuestos, existe normatividad legal correspondiente que regula la relación laboral de los trabajadores con sus respectivos empleadores.

El legislador patrio ha ido regulando las relaciones laborales con el fin de proteger a los trabajadores, en tanto que estos llegan a ser considerados como la parte débil de la relación laboral, por ello, a través del Derecho Laboral, sea público o privado, se busca equiparar condiciones a fin de que el trabajador no se vea afectado en sus derechos correspondientes.

Sin embargo, en el régimen privado empresarial, solamente existe una normatividad general que regula la relación de los trabajadores con sus empleadores, por ende, no existe otra norma adicional con los cuales los trabajadores puedan llegar a ser regulado a excepción de algunos beneficios sociales que son regulados de manera especial.

Empero, cuando los trabajadores desean prestar sus servicios personales a la administración pública, estos pueden llegar a ser contratados a través de diferentes normativas o diferentes regímenes, dentro de los cuales, encontramos a los del Decreto Legislativo N° 276, a los del Decreto Legislativo N° 1057, a los trabajadores del Decreto Legislativo N° 728, y la Ley N° 30057, como normas de alcance general que pueden hacer confluir la prestación de servicios de los trabajadores en diferentes entidades del

Estado, porque también existen normas especiales que van a regular cada situación en específico y tiene su propio matiz y que no pueden confluir con otras normas laborales.

Ahora bien, a lo mencionado líneas atrás corresponde preguntarse: ¿Existe la posibilidad de que todos los regímenes mencionados puedan llegar a confluir en una entidad del Estado?, y frente a ello es aceptable responder que sí existe la posibilidad de que los trabajadores puedan llegar a prestar sus servicios personales a través de diferentes regímenes.

Cada régimen cuenta con sus propias variantes los cuales les brindan derechos y deberes a los trabajadores. Frente a ello, es necesario ir perfilándose a lo relativo de los derechos de los trabajadores que han sido contratados por diferentes regímenes laborales, empero que realizan las mismas funciones, más aún cuando la función también lo realiza una persona que es nombrado, pero realiza las mismas acciones o actividades administrativas.

Cuando dos o más personas realizan las mismas actividades, la lógica nos dice que estos deben de llegar a percibir la misma remuneración; asimismo, la propia Constitución peruana en su artículo 24° dispone que los trabajadores tienen derecho a una remuneración equitativa, la misma que no solo hace referencia a la remuneración de acuerdo a los servicios prestados, sino también hace referencia a que las personas deben de percibir la misma cantidad de remuneraciones dependiendo el trabajo que también realizan en igualdad de condiciones que otras personas.

Dentro de la doctrina laboral existe un principio que indica que las personas que realizan las mismas acciones y actividades deben de percibir el mismo salario, el cual es el principio de igualdad remunerativa. Sin embargo, este principio no es considerado o no es tenido en cuenta dentro de las entidades estatales que componen la administración pública, porque muchas veces cada entidad llega a contratar a través de diferentes

regímenes para la misma función, y la diferencia de las remuneraciones es en realidad muy alto, con lo cual hay una discriminación laboral por cuestiones de contratación legal.

A modo de ejemplo, se puede citar las contrataciones por parte del Ministerio Público o el Poder Judicial, donde los trabajadores que son contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tienen una desventaja tremenda en relación a los trabajadores que son contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, donde el segundo régimen brinda mayores beneficios a los trabajadores y la remuneración que perciben es alto; mientras que, en el primero de ellos, es reducido.

Asimismo, los trabajadores que son contratados a través de regímenes laborales como el 728 o 276 también cuentan con una estabilidad laboral, por encima de los trabajadores contratados a través del D. L. 1057, porque los primeros se encuentran dentro de un vínculo laboral, mientras que el último no cuenta con una estabilidad laboral, sino solamente cumple funciones de prestar servicios sin que haya de por medio ningún vínculo en condiciones iguales que los que genera el primero.

Lo más trágico es que estos trabajadores siempre llegan a realizar las mismas funciones, ingresan a las entidades del Estado en un mismo horario, sus labores que realizan son muy idénticas, empero al momento del pago de sus remuneraciones, estos llegan a distar ampliamente, solamente porque se encuentran contratados a través de otros regímenes laborales.

Así también, el Estado permite que haya esta afectación del derecho a la igualdad de remuneraciones por la realización de las mismas actividades de parte de los trabajadores. Como aprecian que una normativa le brinda menor remuneración y bajos beneficios sociales y laborales, consideran que están actuando de acuerdo a la normatividad, cuando lo cierto es que se está disfrazando la discriminación de trato en las remuneraciones.

No obstante, la problemática no se ocasiona solamente en la contratación de trabajadores a través de diferentes regímenes laborales, sino también esta problemática llega a ocasionarse por la presencia de personal contratado bajo algún régimen laboral y que este llegará a realizar las mismas funciones que un personal nombrado y este último percibe una remuneración más alta que el contratado, aun cuando las actividades laborales son realizadas por ambas en igualdad de condiciones.

El personal nombrado al gozar de mayor estabilidad laboral no solo llega a percibir remuneraciones en un mayor porcentaje, sino también existe la prevalencia en cuestiones de beneficios sociales. Por ejemplo, un trabajador nombrado dentro de alguna entidad no solo goza de los beneficios laborales como vacaciones, aguinaldos, asignación familiar, entre otros, sino también goza de ciertas bonificaciones, como el de productividad, el de recibir un bono por sepelio, de bonos por cumplir años en la entidad brindando sus servicios, entre otros.

El tratado diferenciado por la sola regulación normativa evidencia una desigualdad enorme entre los trabajadores del sector público que realizan las mismas actividades. Lo peor es que el Estado es quien propicia dichos actos de discriminación entre trabajadores que realizan las mismas actividades.

En la realidad, los trabajadores nombrados se consideran personas intocables en su puesto; asimismo, estos trabajadores también llegan a realizar sindicatos con el fin de poder hacer valer sus derechos, con lo cual mejoran sus condiciones laborales y en muchas ocasiones llegan a generarse beneficios laborales o bonificaciones que a través de negociaciones colectivas es también procedente.

Con los beneficios que consiguen estos trabajadores nombrados elevan la brecha de remuneraciones y beneficios, porque muchos trabajadores que prestan sus servicios laborales en diferentes entidades no llegan a tener una duración amplia, con lo cual

incluso lo conseguir con las negociaciones colectivas no generan ventajas en su favor, sino solo en el de los trabajadores nombrados.

Frente a esta situación es necesario que se haga modificaciones normativas y se lleguen a emitir sentencias por los más altos tribunales que busquen resguardar los derechos de los empleadores que realizan las mismas actividades, porque de ser lo contrario se seguirá convalidando la situación de discriminación remunerativa entre los trabajadores contratados por diferentes regímenes como también entre estos y los trabajadores nombrados.

Asimismo, es necesario que a nivel constitucional se llegue a modificar el artículo 24° a efectos de que precisen que los trabajadores que realicen las mismas actividades lleguen a percibir las mismas remuneraciones, independientemente del régimen laboral en el cual se encuentren, como también, independientemente de si el trabajador es contratado o es nombrado, siempre y cuando ambos lleguen a realizar las mismas actividades.

De esa forma se podrá evitar la afectación de los derechos laborales de los trabajadores, como también se podrá determinar la prevalencia del principio de igualdad remunerativa la misma que señala que los trabajadores que realizan las mismas actividades deben de percibir las mismas remuneraciones correspondientes por ser equitativo y sobre todo igualitario.

No se debe de realizar ninguna discriminación laboral en cuanto a las remuneraciones de los trabajadores, más aún cuando estos se encuentran realizando las mismas acciones o actividades que los contratados, más aún cuando estos últimos cuentan con mayores prerrogativas que los contratados que se genera a consecuencia de negociaciones colectivas y beneficios propios.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

P.G.: ¿De qué manera se presenta la discriminación remunerativa del servidor público contratado frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura – 2023?

1.2.2 Problemas específicos.

P.E.1.: ¿Cómo la priorización de la igualdad remunerativa resulta viable frente mismas actividades que realizan los trabajadores contratados y nombrados?

P.E.2.: ¿Cómo la percepción de beneficios laborales en igualdad de condiciones resulta viable frente a diferentes regímenes laborales que se presenta dentro de la legislación laboral peruana?

P.E.3.: ¿Cómo se presenta la desigualdad en derechos laborales frente a las condiciones similares de prestación de servicios entre trabajadores contratados y nombrados?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general de la investigación.

O.G.: Determinar de qué manera se presenta la discriminación remunerativa del servidor público contratado frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura – 2023.

1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.

O.E.1.: Analizar cómo la priorización de la igualdad remunerativa resulta viable frente mismas actividades que realizan los trabajadores contratados y nombrados.

O.E.2.: Verificar cómo la percepción de beneficios laborales en igualdad de condiciones resulta viable frente a diferentes regímenes laborales que se presenta dentro de la legislación laboral peruana.

O.E.3.: Analizar cómo se presenta la desigualdad en derechos laborales frente a las condiciones similares de prestación de servicios entre trabajadores contratados y nombrados.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se justifica teóricamente por el hecho de que se presentan argumentos desde la perspectiva dogmática en favor de que se llegue a equiparar las condiciones laborales y sobre todo las salariales en favor de los trabajadores contratados que llegan a prestar sus servicios personales dentro de una entidad del Estado, porque la realización de las mismas actividades de trabajo debe de conducir a que los trabajadores lleguen a percibir las mismas remuneraciones, sin que haya distinción alguna.

Por otro lado, también se cuenta con una justificación práctica en el hecho de que hoy en día, las diferentes entidades del Estado que componen la Administración Pública vienen contratando a través de diferentes regímenes, y cuando estos trabajadores llegan a realizar las mismas acciones, existe una diferencia en cuanto a sus remuneraciones, lo cual es un contrasentido total. Por ende, se analiza cuestiones prácticas para que posteriormente se llegue a presentar alternativas de solución.

Asimismo, cuenta con justificación metodológica porque se adecúa a las líneas de investigación metodológica y utiliza lo relativo a cuestiones de técnicas e instrumentos que puedan generar conocimientos nuevos en relación a la investigación que se viene realizando. Así también, se adecua a los estándares metodológicos determinados por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación temática.

La investigación se desarrolla bajo los parámetros del derecho laboral tanto a nivel público como privado, por ende, se realiza una comparación y diferenciación entre los diferentes regímenes laborales que pueden llegar a confluir al momento de la prestación de servicios en cualquiera entidad del Estado.

1.5.2 Delimitación espacial.

Le corresponde la ciudad de Huaura.

1.5.3 Delimitación temporal.

Le compete el año 2023.

1.5.4 Delimitación poblacional.

Participarán como población abogados que realizan estudios en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en la maestría de Derecho Constitucional y Administrativo.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigadora contó con los recursos administrativos, económicos y logísticos correspondientes para que pueda realizar la investigación en toda su plenitud. Asimismo, se cuenta con el apoyo del asesor para la estructuración de la investigación, y con los materiales bibliográficos correspondientes, los cuales servirán de manera directa para poder sustentar la investigación y la posición de la investigadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Patiño (2023) en su investigación que titula: *La igualdad salarial en relación con los empleos públicos del orden municipal en Colombia*, presentado a la Universidad Externo de Colombia, concluye señalando que, en las entidades del Estado se han jerarquizado cargos, para lo cual se llega a determinar aspectos esenciales relativo a cuestiones de habilidad, conocimiento, ciertas responsabilidades que deben de tener los profesionales, asimismo, se mide las labores que deberá de realizar, los contextos del puesto entre otros aspectos. De acuerdo a lo mencionado, los profesionales también llegan a percibir las remuneraciones dependiendo su cargo que ostenta, por ende, no es una cuestión incoherente que el gerente gane en demasía en comparación de la persona que llega a ocupar el cargo más bajo. Por ende, la Corte Colombiana ha determinado como adecuado que una persona con cargo alto llegue a ganar por encima de aquel que ocupa un cargo bajo, esto siempre y cuando las diferenciaciones sean de índole objetivo y en base a los criterios establecidos. Sin embargo, en casos donde existe una diferenciación salarial al momento de la prestación de los mismos servicios, la Corte se ha mostrado un tanto apático y sin fundamentación alguna.

Bósquez (2023) en su investigación que titula: *La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores públicos y privados*, presentado a la Universidad Nacional de Chimborazo, donde concluye: La Ley Orgánica de Empresas Públicas, al tener una naturaleza de ser una ley que llega a regular las empresas estatales, debería de concatenarse directamente con la Ley Orgánica de Servicio Público, para que

de esa forma, los trabajadores también puedan encontrarse en dicho régimen, esto porque al momento de llegar a aplicar las normas del Código de Trabajo debe de entenderse que dichos sujetos son trabajadores, y por la falta de determinación de su situación jurídica laboral, siempre existen contradicciones y controversias, los cuales ocasionan perjuicios al momento de la interpretación normativa. Por otro lado, a consecuencia de las consultas realizadas, se ha podido determinar que entre las normas laborales públicos y privados existe una amplia diferencia, en el sentido de los derechos laborales y sus respectivos beneficios, por ende, los trabajadores del Estado deben de encontrarse en un mismo régimen, sin que haya de por medio ninguna diferenciación, porque de lo contrario se llegaría a generar consecuencia de desigualdad laboral.

Gómez (2021) en su investigación que titula: *Análisis jurídico de la desigualdad laboral en Colombia*, publicado en la Revista de la Universidad Cooperativa de Colombia, donde concluye indicando que la Constitución colombiana le da una preponderancia al principio de igualdad como mecanismo que pone en la misma condición a todos los colombianos. No obstante, en el Estado Colombiano existe una falta de poder equiparar los derechos laborales y ello se puede constatar, incluso, con el análisis de las decisiones jurisdiccionales emitidas por la Corte Colombiana, donde se ha determinado que, al momento de la aplicación del principio de igualdad, solo se limitó a desarrollar el aspecto de la figura jurídica de tutela. En ese entender de ideas, las decisiones de la Corte Constitucional Colombiana no han profundizado en relación a la equiparación de los derechos laborales ni de personas del mismo sexo, como tampoco de las personas de diferentes sexos, lo cual queda solo en estado de opinión de los principales actores de los derechos laborales. En ese sentido, entre los derechos laborales de personas de diferentes sexos no hay ninguna igualdad, asimismo, tampoco hay igualdad de derechos entre dos personas que realizan las mismas labores, empero se encuentran en

diferentes regímenes laborales, lo cual es una amplia evidencia de desigualdad, aunque estos llegan a realizar las mismas acciones, sin embargo, por encontrarse en regímenes diferentes deben de tener remuneraciones diferentes.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Travezaño (2022) en su investigación titulado: *Coexistencia de regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos*, presentado a la Universidad César Vallejo, donde concluye indicando que, 1) Se ha podido determinar que existe un trato discriminatorio en cuanto a los beneficios laborales, porque existe una diferencia amplia y sobre todo sustancial en cuanto a los regímenes laborales, los cuales ocasiona que haya un trato de carácter discriminatorio; 2) El uso de carácter indiscriminado de los regímenes laborales genera en el Estado que haya una amplia discriminación y sobre todo desencadena una amplia informalidad en cuanto a la regulación de las relaciones laborales entre trabajadores y el propio Estado; 3) Se ha podido determinar que el principio protector no llega a cumplirse de manera eficiente cuando se presentan diferentes regímenes laborales, los cuales llegan a afectar los derechos laborales de los trabajadores dentro de los cuales podemos encontrar lo relativo al derechos a la igualdad de los trabajadores y al trato igualitario, sobre todo en aspectos de derechos laborales, 4) La inexistencia de una fiscalización sobre las desigualdades que se generan es una de las causales esenciales para que se llegue a afectar los derechos de los trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales, 5) La existencia de una desigualdad laboral a consecuencia de los regímenes laborales, en muchas ocasiones, llega a impulsar para que los trabajadores puedan llegar a demandar la desnaturalización de los contratos laborales, lo cual ocasiona problemas jurisdiccionales para las entidades del Estado, y en la mayoría de los casos, los demandantes ganan los casos en concreto.

Mattos (2023) en su investigación que titula: *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública*, presentado a la Universidad Continental, donde concluye indicando que: 1) Con la presencia y coexistencia de diferentes regímenes laborales se puede determinar la existencia de una desigualdad entre los trabajadores del sector público, en ese sentido, se llega a afectar directamente lo relativo a las remuneraciones, a otros beneficios laborales como el pago de las compensaciones por tiempos de servicios, la sindicalización, el pago de las gratificaciones, entre otros derechos que deben de determinarse para todos los trabajadores del sector público; 2) Con la puesta en su fin del Régimen 276 se ideó que las contrataciones en la administración pública serían un tanto más iguales, no obstante, con la presencia de la contratación administrativa de los servicios, las brechas en relación a los derechos laborales llegó ser más evidente y el trato ha sido un tanto más diferenciado; 3) Con la dación y entrada en vigencia del Decreto Legislativo 1057 se ha ingresado a un nuevo régimen en la cual se viene deshumanizando los derechos laborales de los trabajadores en el sector público, aunque dicha normatividad fue creada con fines de vigencia de carácter temporal, lo cierto es que la misma ya ha sido enquistada dentro de la administración pública, lo cual ocasiona un trato desigual entre los trabajadores de diferentes regímenes del Estado.

Flores (2021) en su investigación que titula: *Los criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: El caso de la equiparación salarial en el Seguro Social de Salud – EsSalud*, presentado a la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde concluye: 1) Se puede verificar que la igualdad salarial hace referencia al supuesto de que dos personas que realizan las mismas labores deben de percibir los mismos beneficios laborales y sobre todo deben de llegar a percibir la misma remuneración, a tal punto que no se vean perjudicados en diferenciaciones

subjetivas, cuando en realidad llegan a realizar las mismas actividades dentro de las entidades del Estado; 2) La determinación de una diferenciación salarial se encuentra en contra del principio de igualdad salarial y si hay diferencias objetivas, estas deben de encontrarse determinadas en la normatividad correspondiente, porque de ser lo contrario habría una afectación amplia de los derechos de los trabajadores; 3) Se ha podido verificar que en EsSalud se han implementado diferentes sistemas que buscan equiparar condiciones de beneficios laborales, con el fin de que los trabajadores no se vean comprometidos en relación a los derechos que les asisten; en ese sentido, estos deben de llegar a celebrar ciertos convenios, los cuales puedan conducir a una igualdad de salarios, dado que los trabajadores vienen a realizar las mismas acciones.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Discriminación remunerativa del servidor público contratado.

Los derechos laborales han surgido como consecuencia de grandes luchas sociales, y ello se debió en gran medida a que muchos empleadores se aprovechaban de su situación de privilegio y no le brindaban los beneficios que sus trabajadores deberían de tener, por ende, los trabajadores han llegado a realizar grandes luchas y protestas, los cuales han desencadenado lo relativo a la atribución de derechos de índole laboral de los trabajadores; en ese sentido, conseguir derechos en favor de los trabajadores no ha sido una tarea sencilla, sino algo bastante complejo y ello se puede constatar con hechos históricos a nivel nacional como internacional.

Desde la adquisición de los derechos laborales, se han ido normando estos a través de normativas de alcancen internacional como nacional (De Diego, 1992). Asimismo, se han ido implementando regímenes laborales tanto en el sector público como privado, y esto, en atención a las diferentes estructuras con las cuales cuentan los empleadores, sean estos públicos o privados, no obstante entre la confluencia de ambos regímenes, solo en

el sector público, existe una contradicción y afectación de derechos como la igualdad, porque se puede apreciar que muchas personas no llegan a tener la misma igualdad salarial por las mismas acciones que realizan, sino estos llegan a tener una remuneración diferenciada, lo cual es un supuesto de discriminación remunerativa y sobre todo, viene a ser una desigualdad.

Ahora bien, en el sector público, cabe la posibilidad de que los trabajadores puedan nombrarse y ello conduce a que estos trabajadores sean concebidos como un tanto inamovibles de sus cargos; y, también existen supuestos en los cuales la persona nombrada realiza las mismas acciones que la persona contratada bajo un régimen laboral, y por las acciones que ambos realizan en igualdad de condiciones, el nombrado cuenta con mayores beneficios laborales, mientras que el contratado es remunerado de manera mísera en comparación con el nombrado.

En ese sentido, en los siguientes apartados se procederá a realizar un estudio sistemático y profundo de los regímenes laborales que llegan a presentarse en el sector público, asimismo, se procederá a realizar un estudio detallado de lo relativo a los trabajadores nombrados y los beneficios laborales que estos ostentan a diferencia de los trabajadores que han llegado a ser contratado por diferentes regímenes laborales.

2.2.1.1 Regímenes laborales: aspectos generales.

Ya se ha ido precisando que los derechos laborales surge a consecuencia de las grandes conquistas de la clase trabajadora, sus inicios se remontan a finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX, y en el Perú se inició en los primeros años del siglo pasado, cuando los trabajadores de la panadería Estrella en Callao empezaron a realizar una huelga con el objetivo de conseguir derechos y beneficios, donde la primera propuesta o búsqueda del derecho se relacionó directamente con las ocho horas de trabajo.

A partir de dicho evento, los años, lustros y décadas posteriores ha implicado una conquista de derechos sobre otra, lo cual ha sido beneficioso para los intereses de los trabajadores, porque el Estado ha venido revitalizando los derechos del trabajador, con lo cual ha venido cumplimiento su rol tuitivo en favor de los trabajadores, dado que estos han sido concebidos, y hasta ahora, como la parte más débil de una relación laboral, donde se encuentran supeditadas a las condiciones que establece el empleador.

Empero, en la actualidad, los trabajadores ya cuentan con mecanismos legales para que puedan hacer valer sus derechos hasta poder irse al ámbito jurisdiccional con el fin de lograr su cometido, el cual es la consecución de los derechos laborales que le corresponde. Aun así, aún sigue habiendo brechas que han sido determinadas por la misma normatividad ya sea a través de la implementación de diferentes regímenes laborales o de ser el caso, con la determinación del nombramiento en un puesto cuando en otro similar un trabajador se encuentra en la condición de contratado.

En la actualidad existen diferentes regímenes laborales, dentro de los cuales podemos encontrar al 728, 276, SERVIR, 24041, y 1057, dentro de los cuales, en el sector privado solamente llega a aplicarse lo relativo al 728, porque esta y su TUO solamente llegan a regular las relaciones laborales del sector privado, mientras que los demás y el 728 pueden regular lo relativo al empleo público.

Ahora bien, la confluencia de dichos regímenes, en muchas ocasiones, no resulta siendo dable, porque entre todos no generan los mismos beneficios laborales, sino que unos generan mayores beneficios y otros ponen en situación de desventaja, más aún cuando las acciones o actividades que realizan todos los trabajadores de los diferentes regímenes vienen a ser los mismos.

Un claro ejemplo de ello es la contratación que se viene realizando en el Poder Judicial y el Ministerio Público, donde para algunas plazas los concursos se abren bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, mientras que para otros el régimen que se abre viene a ser el régimen especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS) que se encuentra regulado mediante el Decreto Legislativo N° 1057.

Entre estos dos regímenes se puede apreciar una gran diferencia en relación a los derechos labores, en primer lugar, lo relativo a la remuneración, donde la diferencia es abismal, porque el contratado mediante el Decreto Legislativo 728, tiene una primacía bárbara, mientras que el otro trabajador CAS goza de una remuneración baja, y sobre todo por las mismas labores que estos llegan a realizar.

2.2.1.2 Relación de empleo público: ¿relación laboral?

Para los entendidos de la materia laboral aún no se ha definido la naturaleza de la relación existente entre los trabajadores y el Estado cuando los primeros prestan sus servicios a los segundos (Blume, 2010). Por ende, se ha presentado diferentes propuestas con tal de poder explicar lo relativo a la naturaleza jurídica de lo mencionado líneas atrás.

En ese orden de ideas, hay quienes señalan que la relación que surge entre un trabajador y el Estado es de índole administrativo, mientras que otros sostienen y son de la idea de que la relación que existe entre ambos es de naturaleza laboral, y un tercer grupo que sostiene que la relación es de naturaleza mixta.

Así, por ejemplo, Beltrán (2009) ha sostenido que la relación existente entre un trabajador y el Estado es de naturaleza estatutaria, esto debido a que el estatuto ya llega a determinar las categorías de los empleados, los salarios que estos van a percibir y sobre todo restringe la libertad laboral en el sentido de que tanto el empleador como el empleado no pueden llegar a acordar ninguna modificación establecida en el estatuto.

Sin embargo, a merced de dicha aseveración mencionada, lo cierto es que en la actualidad a la relación existente entre el trabajador y el empleador se reconoce una auténtica naturaleza laboral; es decir, al vínculo existente entre Estado y trabajador, se reconoce que hay una relación laboral.

Uno de los argumentos esenciales que se sostiene es lo siguiente: El trabajador sea en condición de contratado o de ser el caso en calidad de nombrado sigue prestando servicios en la misma condición que en el sector privado, porque realiza acciones o actos de prestación personal de servicios, dichos servicios lo brinda en beneficio de otra persona y sobre todo, frente a la actividad que realiza, le remuneran, en ese sentido, existe una relación laboral con todos sus elementos del contrato de trabajo. En ese orden de ideas, la única diferencia que existe es lo relativo a su empleador, que viene a ser el Estado, aunque este también es una persona jurídica de Derecho Público, empero persona jurídica, en fin (Linares, 2023).

En consecuencia, como una primera aproximación podemos ir sosteniendo que las actividades que se realizan en el sector público son en igualdad de condiciones que, en el sector privado, esto, en cuanto a los elementos laborales se trate. En ese orden de ideas, aunque una persona sea contratada por el D. L. 1057, en el fondo realiza o presenta los mismos elementos que estar regulado bajo el D. L. 728, es por ello, que muchas personas que han sido contratados por la primera normatividad mencionada llegan a demandar una desnaturalización, lo cual implica que se encuentran en la presencia de los elementos del trabajo, como vendría a ser la prestación de servicios, remuneración y en calidad de subordinado, por lo que cuenta con mayores prerrogativas por ganar.

2.2.1.3 La constitución y su regulación del salario en el sector público.

No es un secreto para ningún entendido de lo jurídico que la Constitución Política de 1979 ha sido una constitución más social que la actual y reconocía mayores derechos

y sobre todo mayores prerrogativas que la actual en temas sociales y sobre todo en relación a los derechos laborales.

Es por ello que se puede advertir que en la constitución actual no hay disposición normativa constitucional que establece la existencia de la igualdad salarial en el sector público, empero, lo que sí hay es lo relativo a la equidad salarial, esto, debe de entenderse bajo los parámetros del derecho en general, por lo que debe de aplicarse de manera general en todo el ordenamiento jurídico laboral, sea esta de índole privada o pública.

La Constitución de 1979 ha contemplado una disposición sobre la homologación de remuneraciones, donde su finalidad era el de poder llegar a equiparar las condiciones salariales o remunerativas de las personas que realiza las mismas actividades dentro del empleo público, con ello se evitaría lo relativo a pagos desiguales por las mismas acciones o actividades (Silva, 2017).

Para algunos entendidos de la materia como Mejía (2008) no sería necesario contar con una normativa que haga referencia a la homologación de remuneraciones, ni muchos menos que haga referencia a la igualdad remunerativa en el sector público, porque en atención al artículo 24° de la Constitución, todos los trabajadores se encuentran en condiciones de poder percibir una remuneración de manera equitativa, la misma que implicaría una aplicación universal y con ello no se estaría verificando un trato en beneficio del empleado público, sino se estaría apreciando una aplicación normativa sin distinción del trabajador y el régimen laboral en el cual este se encuentre brindando sus servicios personales.

2.2.1.4 El salario en el sector público y su regulación legal.

Lo regulado líneas arriba ha sido referente al salario de acuerdo al texto constitucional, por ende, en los siguientes apartados se procede a desarrollar los aspectos

salariales del sector público que se encuentran regulados a nivel legislativo. En consecuencia, haciendo una revisión transversal de estas normas se procede a estudiarlos de manera directa, dentro de los cuales, se acoge los siguientes puntos:

- **Salario mínimo y máximo**

El Estado a través de disposiciones normativas llega a regular tanto la remuneración mínima vital como la remuneración máxima. A diferencia del sector privado, el titular de ninguna entidad puede realizar contrataciones de acuerdo a cada situación, sino debe de respetarse lo relacionado a cuestiones presupuestales. Por ende, por ejemplo, en la actualidad la remuneración mínima vital viene a ser mil veinticinco, lo cual implica que en ninguna entidad no debe de pagarse menos de dicho salario (Luyo, 2019).

Asimismo, se ha determinado las remuneraciones máximas que deben de recibir los más altos funcionarios.

- **Normas presupuestarias y remuneración de empleados públicos.**

El presupuesto debe de ser entendida como el instrumento de gestión de las entidades del Estado, lo cual sirve para que se pueda cumplir objetivos y metas de parte de las entidades de la administración pública. Por ende, por ejemplo, a través de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, se ha determinado que toda acción o acto que se encuentre relacionado con cuestiones de empleo en el sector público y que las mismas tengan una cierta incidencia en cuestiones presupuestarias, debe de encontrarse relacionado directamente con cuestiones de presupuesto, es por ello, que la Ley del Presupuesto Público para el 2024 ha prohibido cualquiera forma de incentivos, bonificaciones, incremento de remuneraciones, entre otros, con respecto a los trabajadores del sector público.

2.2.1.5 Regímenes laborales y el aspecto salarial: ¿existe salario en

condiciones iguales?

En apartados anteriores se ha ido señalando que en el Perú se ha regulado diferentes regímenes salariales para trabajadores del sector público, es así que encontramos un régimen general y especial, donde en el primero de ellos en cuestión administrativa se encuentra el D. L. 276, el D. L. 728, y el D. L. 1057, los cuales sirven para regular y contratar trabajadores en cualquiera entidad estatal, sin que haya un régimen en concreto (Juris.pe, 2023).

Por otro lado, como regímenes especiales, encontramos a diferentes normativas como la ley de los profesores, de los docentes universitarios, de los magistrados, de los fiscales, de los diplomáticos, entre otros, que tienen una peculiaridad, porque dicha normativa solamente puede ser aplicable o a través de dicha normatividad se puede contratar solamente a dichos profesionales y en las entidades del Estado que corresponden, no puede aplicarse en ninguna otra entidad estatal, porque hay una exclusividad (Musikka, 2020).

Como es evidente, los trabajadores de los regímenes generales y especiales tienen diferencias salariales, en tanto que cada persona realiza las acciones correspondientes a su función, por ende, por ejemplo, un magistrado del Poder Judicial no puede recibir la misma remuneración que un trabajador del D. L. 728 o 276, porque las labores que realizan son diferentes, no obstante, ambos trabajadores pueden llegar a laborar en la misma entidad del Estado -Poder Judicial-, pero ello no implicará que haya una homologación de sus remuneraciones, porque las labores que realizan son diferentes.

Con esa precisión, en los siguientes apartados se va a desarrollar ideas sobre el salario de los trabajadores de los diferentes regímenes laborales, los cuales son:

a) Régimen salarial del D. L. 276

Este Decreto es la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. En ese sentido, esta normativa legal y su reglamento llegan a regular los regímenes generales de lo que se concibe como carrera administrativa. Aunque a través de esta normativa del régimen laboral es que con mayor amplitud se contrata en las entidades del Estado, lo cierto es que su regulación primigenia se ha visto modificado y consecuentemente a nivel práctico se ha llegado a ignorar en su aplicación.

Con la vigencia de la Constitución de 1979, los trabajadores contratados a través de este régimen deberían de haber ganado el mismo monto sea cual sea la entidad del Estado en la cual laboren, esto, en atención al principio de homologación salarial, no obstante, ello no fue muy posible por el hecho de que muchos trabajadores llegaban a tener beneficios a consecuencia de convenios colectivos. Por ende, en el año 1991 a través del D. S. 051-91-PCM se llega a crear ciertos conceptos, dentro de los cuales se encuentran los conocidos como remuneración total, la total permanente y la principal (León et al. 2016).

Incluso, los trabajadores del Estado han venido percibiendo algunos beneficios como los conseguidos por el CAFAE que era una prestación que tenía su origen en el tesoro público, lo cual ha sido un beneficio adicional de los trabajadores.

Asimismo, en el año 2019 a través del D. U. N° 038-2019 se llegó a distinguir dos formas de ingreso al sector público de los trabajadores, uno considerados como empleados con ingresos remunerativos y otros con asuntos no remunerativos. Cada uno de ellos se relaciona con conceptos únicos y diferenciados y la forma de contratación también depende el tipo de concepto que lo regula.

En ese orden de ideas, este régimen diferencia la contratación de personal contratado, los que realizan una carrera administrativa y sobre todo a los

empleados nombrado, por ende, el primero de ellos lleva consigo y dentro de su contrato, lo relacionado al aspecto salarial de las personas. Asimismo, existe dos formas de trabajadores contratados, los que cumplen una función temporal o de naturaleza accidental, y aquellos trabajadores que llegan a cumplir funciones permanentes de acuerdo a la naturaleza del puesto de trabajo para el cual son contratados (Calvo, 2016).

b) Régimen salarial del D. L. 728

Este régimen laboral regula las relaciones laborales de los trabajadores y sus trabajadores del sector privado. No obstante, en los años noventa se llegó a permitir la contratación de los trabajadores bajo el régimen privado, con la finalidad de flexibilizar las contrataciones de esta naturaleza, para que las labores sean realizadas sin ningún contratiempo (Neves, 2006).

A diferencia del régimen 276, en este régimen las entidades del Estado cuentan con discrecionalidad para poder contratar a sus trabajadores dependiendo su capacidad presupuestal, por lo que los empleados no buscan ganar la misma remuneración generalizada, sino por el contrario, todos llegan a recibir sus remuneraciones dependiendo su desarrollo personal.

- **Régimen salarial del D. L. 1057**

Este régimen determina que los trabajadores deben de percibir una remuneración mensual por las labores que realizan dentro de cada entidad, la misma que no puede ser menor a una remuneración mínima vital. Aunque este régimen no estuvo conformado por cuestiones laborales, lo cierto es que, en la actualidad, este régimen sirve para contratar a los trabajadores que brindan sus servicios en las diferentes entidades. Aun siendo de naturaleza temporal o transitorio, lo cierto es que sigue vigente y con la inclusión de algunos beneficios.

- **Régimen salarial con la Ley 30057**

Este régimen busca poner en condiciones de igualdad las cuestiones salariales en tanto existe diferencias abismales entre las remuneraciones de los trabajadores, dado que se encuentran contratados por diferentes regímenes. Esta viene a ser considerado una de las normas modernas que busca unificar la remuneración de los funcionarios y servidores que prestan servicios al Estado.

2.2.2 Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado.

En los apartados anteriores hemos indicado que es posible que haya una confluencia de trabajadores bajo diferentes regímenes laborales. No obstante, a través del Decreto Legislativo 276 se regula la diferencia entre personal nombrado y contratado. En ese orden de ideas, los trabajadores nombrados son aquellos que pertenecen a la carrera administrativa, mientras que los contratados solamente vienen a ser aquellas personas que cumplen funciones de trabajo por un determinado plazo (Castañeda, et al. 2021).

En ese sentido, según el artículo 2° del decreto mencionado, no estarían comprendidos a la carrera administrativa los contratados, ni mucho menos aquellos que llegan a realizar funciones a través de cargos políticos o aquellos servidores de confianza; no obstante, las normativas de este decreto pueden ser aplicados a la relación laboral que se origina a consecuencia del contrato laboral.

En ese sentido, a primera impresión corresponde ir verificando ciertas características relativos a las diferencias sustanciales que existe entre ser trabajador nombrado y los contratados de manera permanente, ya que ambos llegan a tener establecido lo relativo a la estabilidad laboral, porque el contratado, no puede ser despedido sin que haya un procedimiento disciplinario con anterioridad (Palma y Palomino, 2019).

2.2.2.1 Aspectos generales del ingreso a la carrera administrativa.

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276 debe de entenderse por carrera administrativa como la aglomeración de principios, ciertas reglas, normas y hasta procesos que llegan a regular los ingresos, ciertos deberes de servidores y funcionarios, así como sus derechos, siempre y cuando estos se encuentren en calidad de empleados con contratos de naturaleza permanente dentro de la administración pública.

En ese sentido, una primera aproximación nos conduce a entender que será funcionario o servidor aquella persona que se encuentra en calidad de nombrado o contratado por una entidad estatal, de acuerdo a los estándares normativos y que cumple con una jornada laboral específica y sobre todo porque con ello recibe una remuneración por sus labores que brinda dentro de la entidad (Mejía, s.f.).

Por otro lado, para poder ingresar a la carrera administrativa, de acuerdo a la normatividad que venimos mencionando, será necesario que se cuente con ciertos requisitos, de manera obligatoria, los cuales vienen a ser los que siguen:

- **Selección.** – Ninguna persona ingresa a laborar a las entidades del Estado sin que haya postulado a una convocatoria, la misma que debe de ser llevada a cabo por parte de la entidad que lo empleará. En ese sentido, si una persona ha sido contratada por ser allegado de algún funcionario, la misma no podrá considerarse como trabajador de la carrera administrativa, sino solamente un trabajador sin dicha condición.
- **Convocatoria.** – La entidad estatal debe de realizar una convocatoria con fines de poder contratar al personal para el cargo que están iniciando dentro de la administración pública. La convocatoria debe de ser pública, transparentada y sin requisitos que beneficiará a solo una persona.

- **Requisitos.** – Los requisitos para que una persona postule a un cargo público bajo los alcances del D. L. 276 variará dependiendo el cargo al que postule, asimismo, de acuerdo a la entidad; no obstante, siempre existe la necesidad de que puedan cumplir con cuestiones de experiencia, habilidades, capacitaciones, entre otros elementos adicionales para cada cargo en específico.
- **Evaluación de mérito y capacitación.** – El procedimiento de selección del personal para el respectivo cargo, siempre deberá de ser de acuerdo a un procedimiento adecuado, asimismo, la misma deberá de llegar contener condiciones que se condigan con la experiencia del personal, que cumpla con los perfiles de la base de selección, entre otros elementos, los cuales deben de ser observados adecuadamente a efectos de que la contratación sea de carácter transparente y sobre todo objetiva.
- **Contrato.** – Una vez que los postulantes llegan a pasar las etapas de selección que han sido establecidas en cumplimiento del procedimiento, corresponde a que se llegue a declarar al ganador, como consecuencia de la revisión de los acervos documentarios, y cuando se declara al ganador, ya corresponde realzar el contrato, para que esa forma la persona cuente con una herramienta optima que le podrá garantizar la relación laboral entre la entidad estatal y el trabajador.

2.2.2.2 Trabajador nombra y contratado: ¿Qué diferencias y similitudes existe?

Hemos venido indicando que tanto el trabajador contratado y el personal nombrado se encuentran regulados a través del Decreto Legislativo 276, no obstante, cada uno de ellos cuenta con condiciones única, aunque en la mayoría de ellas comparten ciertos criterios establecidos normativamente.

Ahora bien, tanto el trabajador contratado y nombrado gozan de una estabilidad laboral por lo que no podrán ser despedidos ninguno de ellos, por el hecho de que cuentan con un sustento que les garantice la estabilidad laboral. En ese sentido, una primera similitud entre trabajadores contratados y nombrados radica en el hecho de que ambos no cuentan con estabilidad laboral, aunque el contratado solamente lo será mientras dure su contrato, la misma que no puede llegar a sobrepasar los tres años.

Asimismo, también cuentan con otras semejanzas dentro de los cuales se puede observar la percepción de una remuneración, como también por cuestiones de beneficios sociales, como las vacaciones, los aguinaldos, entre otros, los cuales, también son percibidos por ambos tipos de profesionales.

Por otro lado, una de las diferencias sustanciales es que los trabajadores nombrados pueden ingresar a beneficios y bonificaciones dentro de los cuales podemos encontrar lo relativo a cuestiones de bonificación por sepelio de algún familiar, como también se puede encontrar lo relacionado a las bonificaciones por producción, por haber cumplido cinco años, cuando llegan a ocupar algún cargo orgánica ocupado dentro de la entidad, por cumplir 25 y 30 años, para que sean bonificados, entre otros aspectos, los cuales no podrán ser percibidos por los trabajadores contratados, en ese sentido, estas bonificaciones y beneficios solamente le corresponde a los trabajadores nombrados.

2.2.2.3 Condición para ser considerado como trabajador nombrado.

No cualquiera persona contratado como trabajador bajo los alcances del Decreto Legislativo 276 que trabaja por años puede considerarse como trabajador nombrado; esto, a razón de que, para ser nombrado, tiene que haber un concurso y posteriormente se debe de considerar como ganador a una persona que ha concursado en un procedimiento (Cermeño, s.f.).

El trabajador nombrado debe de ser considerado como tal a través de una resolución de nombramiento. No existe la posibilidad de que un trabajador contratado llegue a convertirse en trabajador nombrado con el solo hecho de que haya llegado a pasar el tiempo en su favor, por ende, debe de verificarse que el nombramiento se haya llevado con todas las garantías posibles, porque de ser lo contrario, incluso se puede llegar a declarar nulo el contrato.

En consecuencia, ningún trabajador del sector público llegará a ostentar la calidad de ser nombrado sin que haya participado en un procedimiento de nombramiento; asimismo, si es que no cuenta con una resolución que lo considere como nombrado. Aunque puede haber casos en los cuales, a través de una ley, se puede llegar a determinar que personas contratadas bajo el D. L. 276 que han laborado por cierto tiempo lleguen a convertirse en contratados.

2.2.3 Posición y aportes de la investigadora.

En la legislación nacional, es posible que haya una convivencia entre diferentes regímenes laborales en el sector público; en ese sentido, puede existir la prestación de servicios en los mismos cargos y realizando las mismas acciones o actividades entre dos personas que no se encuentran vinculadas por un régimen laboral, por ende, debe de observarse lo relativo al principio de igualdad salarial, la misma que determina que personas que realizan acciones similares deben de llegar a percibir los mismos salarios.

No obstante, la misma normatividad -Decreto Legislativo N° 276-, regula una situación que genera una desigualdad entre dos trabajadores que pueden realizar las mismas acciones a consecuencia de prestar los mismos servicios. Es decir, con la presencia de los trabajadores nombrados y contratados, se genera una desigualdad en cuanto a las remuneraciones y consecuentemente a los horarios de trabajo, y sobre todo los beneficios sociales del cual gozarían cada uno de ellos.

En ese orden de ideas, los trabajadores nombrados cuentan con mayores remuneraciones o salarios, porque ellos al ganar una plaza de nombramiento cuentan con un presupuesto fijo o establecido, mientras que los trabajadores contratados también cuentan con un presupuesto, no obstante, ello es a consecuencia de la discrecionalidad del titular de la entidad que llega a realizar la convocatoria y se siga el procedimiento de contratación.

Cuando dos personas se encuentran prestando los mismos servicios en una determinada entidad, corresponde que entre ambos debe de haber una homologación remunerativa, porque hay una igualdad en la prestación de servicios. En ese sentido, el trabajador contratado debe de ser contratado bajo los alcances remunerativos del trabajador nombrado.

Del mismo modo, los beneficios laborales que llegan a conseguir, también deben de ser directamente determinado en los alcances del contrato, porque tanto los trabajadores contratados y nombrados siempre llegan a cumplir las mismas funciones y no debe de hacerse ningún distingo donde la normatividad no lo realiza. En consecuencia, los trabajadores nombrados y contratados que realizan las mismas funciones laborales deben de llegar percibir las mismas remuneraciones.

Incluso la misma constitución política indica que las personas que realizan las mismas labores deben de percibir las mismas remuneraciones, porque debe de basarse en criterios de equidad, y no perjudicarse a las personas que se encuentran contratadas y cuando cumplen las mismas funciones de trabajo.

2.3 Bases filosóficas

El Derecho al igual que otras ramas del conocimiento humano siempre se encuentra en la necesidad de poder recibir influencia de otras ciencias y dentro de los

cuales también encontramos a la filosofía, la misma que busca entender al fenómeno jurídico desde diferentes perspectivas con el fin de poder comprenderlo en su plenitud. La filosofía del Derecho no solo se basa en cuestiones de normativismo, sino busca explicar al Derecho desde diferentes posiciones y con ello incita a que haya una definición más amplia de lo normativo.

Ahora bien, la filosofía del Derecho se ha presentado a través de diferentes corrientes ius filosóficas dentro de las cuales podemos encontrar a las corrientes ius naturalista y a la corriente ius positivista cada uno de ellas con sus particularidades, como también con sus elementos propios que lo difieren del resto.

Las corrientes ius naturalista es de la idea de que las normas divinas se encuentran por encima de las normas positivas, esto en atención de que las primeras son creadas con contenido de justicia y su requisito de validez se encuentra relacionado directamente con cuestiones de justicia, de ser lo contrario no sería procedente determinar su eficacia dentro de las normas.

Esto sería así, porque las normas divinas no son dictadas por los seres humanos, sino que, por lo contrario, son normas superiores que lo único que buscan es llegar a determinar su supremacía por encima de todo lo desarrollado por la humanidad. En ese sentido, busca que las personas lleguen a adecuarse a lo establecido por sí mismos, inspirados por sus propias consciencias humanas.

El ius naturalismo señala que el derecho positivo debe de servir como un cuerpo normativo que busca efectivizar lo determinado por las normas divinas. Esto sería de dicha manera porque, las normas divinas surgen de la racionalidad, y sobre todo de la divinidad, por ende, las normas positivas, al tener una creación por parte del ser humano, deben de llegar a buscar su efectivización en casos en concreto.

Otra de las posiciones es que las normas divinas cuentan con un elemento de coerción basado en la divinidad y que esta no estaría teniendo sustento en cuestiones estatales, sino que las mismas serían válidas y sobre todo eficientes en relación a su contenido de justicia, lo cual implicaría una obligación de cumplimiento por parte de las personas.

En las posiciones ius naturalistas existe una amplia influencia de la religión y sobre todo de la moralidad, por ende, los representantes de dicha filosofía han llegado a establecer el contenido justo de las normas; es más, son de la idea de que las normas jurídicas se fundan en cuestiones de bueno y malo, como también condicionan su validez con criterios de contenido justo.

En efecto, los ius naturalistas han impuesto ideales de que las personas llegan a ser titulares de derechos por su sola condición humana, por lo que no sería necesario llegar a cumplir con condiciones adicionales a la naturaleza humana misma; en ese entender, los derechos no serían atributos dictados por parte de los legisladores, sino estas deberían de ser reconocidas a través de instrumentos legales, empero no deben de ser atribuidos por parte de las autoridades estatales.

En consecuencia, a modo de resumen se puede determinar que según los ius naturalistas existe un derecho de origen natural, la misma que llega a ser justa y sobre todo racional, lo cual es anterior a las normas jurídicas positivas, los cuales han sido creadas por parte de las personas humanas. En ese orden de ideas, lo que debe de realizar o hacer el derecho positivo, simplemente sería el de buscar su cumplimiento a través de instituciones propias o de ser el caso el de poder llegar a determinar su imposición.

No obstante, frente a las posiciones sostenidas por el ius naturalismo, se han presentado ciertas críticas, dentro de las cuales uno de los más grandes exponentes es

Kelsen, quien sostiene que la posición de los ius naturalistas carece de fundamento, por el hecho de que infieren el deber ser desde una perspectiva axiológica, hacia el ser de índole ontológico, cuando en la realidad no funciona de dicha manera la inferencia lógica que se realiza.

Asimismo, indica que los ius naturalistas llegan a invocar que los derechos y las normas divinas son dictadas por parte de la naturaleza o la razón, sin embargo, no indican cuál es la naturaleza concreta que llega a dictar dichas normativas, porque entre la diferenciación entre lo bueno y lo malo, como también en la búsqueda de determinación de lo justo con lo injusto no hay una ciencia social que lo pueda sustentar filosóficamente, sino desde una posición más religiosa o cristiana.

Frente a las corrientes ius filosófica naturalista surge las corrientes positivistas que busca proponer una posición en contra de los sostenido por los naturalistas. En ese sentido, indica que lo efectivamente válido para ser aplicado en la sociedad es lo relativo a las normas emitidas por parte del Estado y no las que han sido dictadas por parte de la sociedad civil solamente.

Para esta corriente, el derecho no viene a ser otra cosa que la manifestación de las normativas que han sido dictadas por parte del soberano, lo que vendría a ser el Estado en su sentido general. Las normas jurídicas tendrían su condición de ser de obligatorio cumplimiento por el hecho de que el Estado es la persona jurídica que ha sido formado por todas las personas, y como esta persona jurídica es la que dicta las normas jurídicas a través del legislativo, deben de ser cumplidas por todas las personas que llegan a conformar la población.

En ese entender de ideas, se puede ir considerando al ius positivismo como la corriente ius filosófica que se encuentra libre de valores que llegan a determinar sobre lo

justo y lo injusto, y a lo único que le dan supremacía viene a ser a lo dictado por el Estado, y esta persona jurídica -Estado-, debe de ser comprendido en sentido lato, porque uno de los elementos de esta persona jurídica de derecho público viene a ser el orden jurídico.

Dicen los positivistas que el derecho surge o se emana del seguimiento de un procedimiento formal que ha sido establecido con anterioridad. La validez de las normas jurídicas no depende tanto de los conceptos de justicia o de la observancia de lo bueno y lo malo, sino que estas encuentran su razón de ser en el seguimiento de las normas establecidas, como también encuentran su razón de ser en el hecho que se encuentran en consonancia de otras normativas donde la norma suprema viene a ser la norma constitucional.

En concreto, para los positivistas el Estado es quien reconoce los derechos y los regula de acuerdo a los procedimientos formales que se han determinado, para ello, para verificar su validez esta debe de llegar a fundarse en cuestiones formales, que han sido establecido por el propio Estado. La soberanía es de suma importancia, porque ella determinará su aplicación y sobre todo ella llegará a determinar su cumplimiento obligatorio.

Ahora bien, de lo desarrollado en las páginas anteriores, podemos advertir que entre el ius naturalismo y el ius positivismo existe una amplia diferencia, porque el ius naturalismo fundamenta su posición en criterios de moralidad y religiosidad, por su parte el positivismo fundamenta, por ejemplo, su posición en cuanto a la validez de las normas en base a cuestiones de observancia obligatoria de formalidades que han sido determinados por las normas con anterioridad.

No obstante, de ambas posiciones, se puede advertir que la investigación encuentra sustento en el ius positivismo, en tanto que la misma determina que las personas

adquieren derechos una vez el Estado les haya otorgado. En ese orden de ideas, los derechos laborales han surgido a consecuencia de grandes luchas sociales, lo cual implicó que las personas han ido recibiendo un reconocimiento de derechos con el pasar del tiempo.

Asimismo, por el hecho de que la determinación de la remuneración en el sector público se encuentra direccionado ampliamente con cuestiones presupuestales, lo cual también se encuentra regulado en la normatividad legal nacional. Por otro lado, se puede apreciar que el nombramiento también llega a surgir a consecuencia de una normatividad presupuestal que llega a habilitarlo.

En consecuencia, el sustento filosófico de la presente investigación es el ius positivismo, en tanto que la equidad en las remuneraciones de un trabajador nombrado, así como de una persona contratada se puede solucionar con cuestiones normativas, al momento de normar la presencia de una equidad de remuneraciones o salarios, más aún, cuando las acciones o actividades que realizan vienen a ser lo relativo a las mismas labores dentro de la misma entidad estatal.

2.4 Definición de términos básicos

- **Discriminación remunerativa**

Supuesto en el cual dos trabajadores que realizan las mismas labores y acciones llegan a percibir remuneraciones de manera diferenciada, sin que haya motivo objetivo alguno que lo sustente.

- **Empleado**

Es la persona que llega a prestar sus servicios de carácter personal a cualquiera entidad del Estado, por lo que recibe una remuneración.

- **Empleador**

Se considera empleador a la persona que en cuyo favor se realizan las prestaciones personales de servicios.

- **Igualdad remunerativa**

Condición en la cual los trabajadores perciben una misma cantidad de remuneración, sin que haya distinción alguna por ninguna razón sea esta fundamentada o no.

- **Prestación de servicio**

Acción de los trabajadores o empleados en el cual cumplen las indicaciones establecidas por sus superiores jerárquicos inmediatos con el fin de que puedan satisfacer sus expectativas y cumplir sus metas.

- **Régimen laboral**

Conjunto de condiciones, normativas que regulan las actividades laborales de ciertos trabajadores.

- **Relación laboral**

Vínculo que existe entre el trabajador y el empleador en la cual el primero de ellos le presta servicios personales y el segundo le remunera.

- **Remuneración**

El íntegro que llega a recibir toda persona sea en dinero o de otra naturaleza a consecuencia de haber realizado sus acciones de servicios personales.

- **Subordinación**

Prerrogativa del empleador a través de la cual llega a ejercer su poder de dirección para pueda instruir a su trabajador a realizar las acciones en cumplimiento de la prestación de servicios personales.

- **Trabajador contratado**

Persona que brinda sus servicios personales a consecuencia de haber ganado un concurso público, y dicha condición es de carácter temporal.

- **Trabajador nombrado**

Persona que brinda sus servicios personales, no obstante, al haber ganado una plaza permanente, se encuentra con estabilidad laboral hasta una cierta edad.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general.

H.G.: La discriminación remunerativa del servidor público contratado se presenta frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura – 2023.

2.5.2 Hipótesis específicos de la investigación.

H.E.1.: La priorización de la igualdad remunerativa resulta viable frente mismas actividades que realizan los trabajadores contratados y nombrados.

O.E.2.: La percepción de beneficios laborales en igualdad de condiciones resulta viable frente a diferentes regímenes laborales que se presenta dentro de la legislación laboral peruana.

H.E.3.: Se presenta la desigualdad en derechos laborales frente a las condiciones similares de prestación de servicios entre trabajadores contratados y nombrados.

2.6 Operacionalización de las variables

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN		DIMENSIÓN	INDICADORES	TEC. DE RECOJO DE DATOS	UNIDAD DE ANÁLISIS
		Conceptual	Operacional				
La discriminación remunerativa del servidor público contratado se presenta frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, – Huaura 2023.	Variable I: Discriminación remunerativa del servidor público contratado	Diferenciación remunerativa de los trabajadores del sector público que han sido contratados por diferentes regímenes laborales.	Búsqueda de igualdad remunerativa y sobre beneficios laborales frente a la desigualdad de derechos laborales	Igualdad remunerativa	-Sin distinción -Objetivamente -Equitativo	ENCUESTA	Cuestionario a ser aplicado a los abogados que estudian en la maestría con mención en Derecho Constitucional y Administrativo de la UNJFSC.
				Beneficios laborales	-Bonos -Productividad -Sepelio		
				Desigualdad de derechos laborales	-Injustificado -Sin proporcionalidad -Subjetivo		
	Variable D: Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado	Mismas condiciones de trabajo y mismas actividades de trabajo que realizan tanto el trabajador nombrado como contratado.	Mismas actividades laborales de los trabajadores, aunque se encuentren en diferentes regímenes laborales y condiciones similares de trabajo	Mismas actividades laborales	-Producción -Misma labor -Mismo cargo		
				Diferentes regímenes laborales	-D. L. 276 -D. L. 728 D. L. 1057		
				Condiciones similares de trabajo	-Estatales -Subordinados -Cumpliendo horarios		

Tabla 1: Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Igualdad remunerativa		3
Beneficios laborales		3
Desigualdad de derechos laborales		3
Discriminación remunerativa del servidor público contratado		9

Tabla 2: Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Mismas actividades laborales		3
Diferentes regímenes laborales		3
Condiciones similares de trabajo		3
Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado		9

CONFIABILIDAD

Tabla 3: Confiabilidad de variable independiente

Midiendo la variable Discriminación remunerativa del servidor público contratado

Alfa de Cronbach	Items
0,912	9
Excelente Confiabilidad	

Tabla 4: Confiabilidad de la variable dependiente

Midiendo la variable Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado

Alfa de Cronbach	Items
0,895	12
Excelente Confiabilidad	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

La investigación es aplicada porque no solo se presentan argumentos a nivel dogmático, sino también utilizando conocimientos anteriores se llega a presentar alternativas de solución Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). En ese sentido, no solo se estudia lo referente a la diferencia sustancial de las remuneraciones entre los trabajadores contratados a través de diferentes regímenes laborales, sino también se presenta la propuesta para determinar qué actos deben de realizarse con el fin de solucionar dicha problemática.

3.1.2 Nivel de la investigación.

Es una investigación explicativa y como tal busca evidenciar las causas que ocasionan la problemática y consecuentemente se analiza los efectos que ello ocasiona dentro de la legislación nacional. En ese sentido, se analiza cuál es el motivo de que existan desigualdades salariales o remunerativas y lo que ello viene ocasionando dentro de la realidad.

3.1.3 Enfoque de la investigación.

Le corresponde un enfoque mixto, en ese sentido, será cualitativa porque se aprecia las características y cualidades de los regímenes laborales y se utiliza bibliografía selecta para poder sostener el marco teórico; por otro lado, será cuantitativo por el hecho de que se presentan los resultados a través de datos estadísticos. Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.4 Diseño de la investigación.

Es una investigación no experimental lo cual implica que la investigadora no realiza ninguna manipulación de las variables de investigación, sino simplemente llega a medirlas realizando la operacionalización de las variables. Del mismo modo, será de índole transversal o transeccional, porque la recopilación de la información se realiza en un determinado momento y no de manera sucesiva.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

La población es el universo de personas o cosas de los cuales, así para este trabajo de investigación se consideró 1569 ciudadanos, quienes son abogados del CAH, habilitados.

3.2.2 Muestra.

Ahora bien, La muestra probabilística estratificada estuvo constituida por 309 Abogados

POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población

La población de estudio está constituida por 1569 ciudadanos del distrito de Huacho 2024.

Tabla 5: Población del estudio

N	Estrato	Subpoblacion
1	Abogados	1569
	Total	1569

Muestra

La muestra probabilística estratificada estuvo constituida por 309 Abogados

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n =	?	<i>Muestra</i>
Z =	1,96	<i>nivel de confianza, 95%:</i>
p =	0,5	<i>probabilidad de éxito: 50%: 100= 0,5</i>
q =	0,5	<i>probabilidad de fracaso: 50%: 100= 0,5</i>
E =	0,05	<i>nivel de error, 05%: 100= 0,05</i>
N =	1569	<i>Población</i>

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(1569)}{(0.05)^2 (1569 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 309$$

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear.

Son:

- **Encuesta.** – Con la finalidad de buscar la opinión de los encuestados se aplicó 18 preguntas a quienes se han seleccionado pro procedimiento estadístico siendo estos 309.
- **Fichaje.** – Es importante para lograr el trabajo final revisar la bibliografía que aparece en el VII capítulo, ello con el fin de poder llegar a sostener dogmáticamente los pilares de todo el trabajo.

3.3.2 Descripción de los instrumentos.

Son:

- **Cuestionario.** – En este caso existe una cédula en la que aparece preguntas y sus respectivas respuestas, las mismas que son formuladas por la investigadora con el fin de someterlo a los profesionales que conforman la muestra.
- **Bibliografía.** – Compuesta por materiales bibliográficos seleccionados cuidadosamente de acuerdo a la temática de la investigación.

3.4 Técnicas para el procesamiento de información

Se aplicó la encuesta mediante una cédula que contiene el cuestionario y se procedió a tomar toda la información que sirvió para la recolección de la información, posterior a ello se procedió a realizar la base de datos en el mismo SPSS a fin de poder sacar las respectivas tablas y figuras, que aparecen ilustrando los resultados, aunque para las figuras, también se utilizará el respectivo Excel.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos de los resultados de las interrogantes

Tabla 6: Misma función laboral

¿Asume que las remuneraciones de todo servidor público, si es que todos realizan la misma labor no deben tener distinción?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	202	65.4%
La mayoría de veces	32	10.4%
De vez en cuando	19	6.1%
Muy poco	50	16.2%
No debo contestar	6	1.9%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de abogados de Huaura.

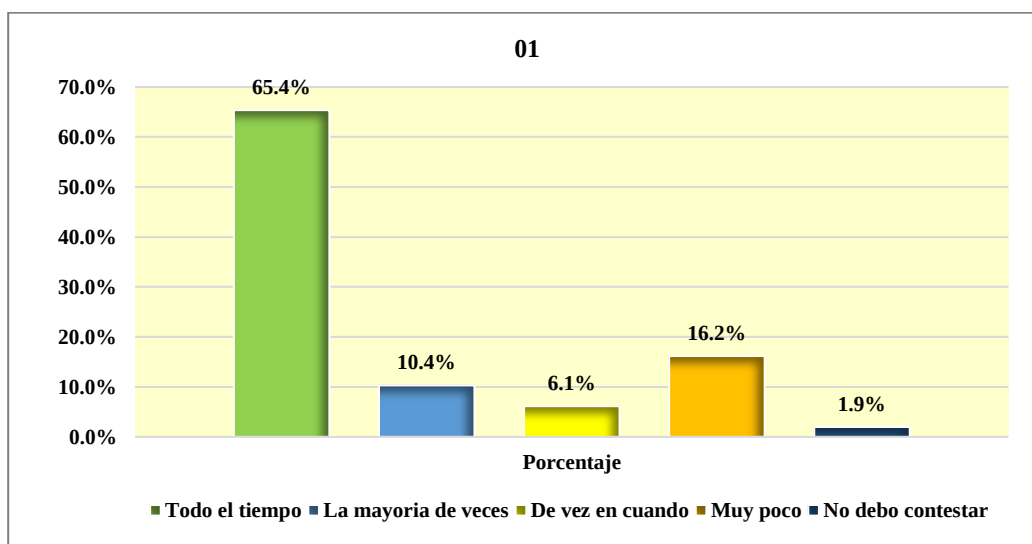


Figura 1: Misma función laboral

Interpretación:

El 65,4% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo que las remuneraciones de todo servidor público, si es que todos realizan la misma labor no deben tener distinción, un 16,2% muy poco, un 10,4% la mayoría de veces, un 6,1% de vez en cuando y un 1,9% no contestó.

Tabla 7: Igualdad de remuneración por mismas labores

¿Asume que las remuneraciones de todo servidor público, siempre que todos realicen la misma labor deben ser objetivo y sin subjetivismos?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	190	61.5%
La mayoría de veces	43	13.9%
De vez en cuando	20	6.5%
Muy poco	50	16.2%
No lo hacen	6	1.9%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

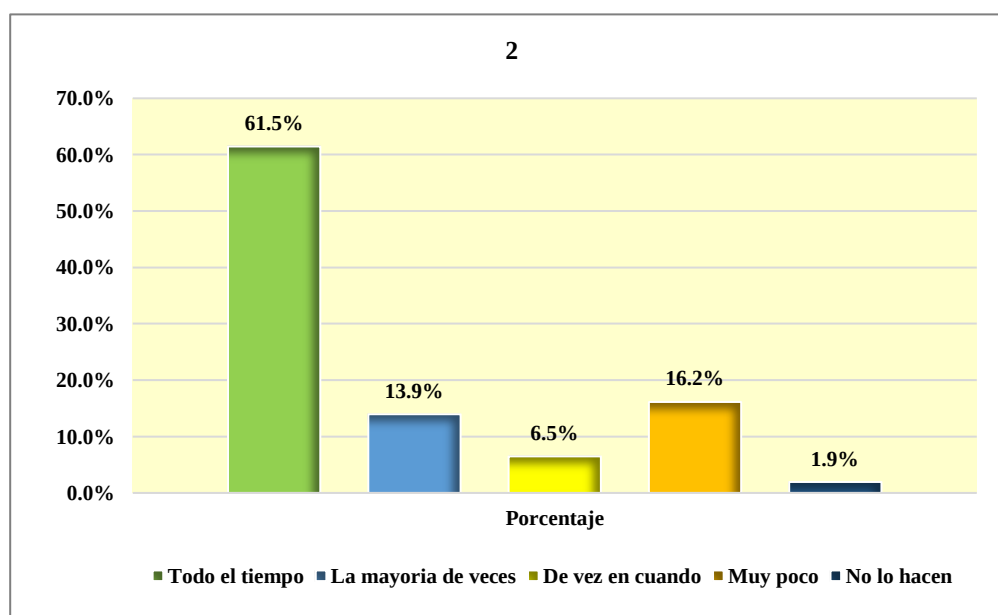


Figura 2: Igualdad de remuneración por mismas labores

Interpretación:

El 61,5% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo que las remuneraciones de todo servidor público, siempre que todos realicen la misma labor deben ser objetivo y sin subjetivismos, un 16,2% muy poco, un 13,9% la mayoría de veces, un 6,5% de vez en cuando y un 1,9% no contestó.

Tabla 8: Remuneración equitativo

¿Asume que las remuneraciones de todo servidor público deben ser equitativo, si es que todos realizan la misma labor?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	198	64.1%
La mayoría de veces	43	13.9%
De vez en cuando	10	3.2%
Muy poco	51	16.5%
No lo hacen	7	2.3%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

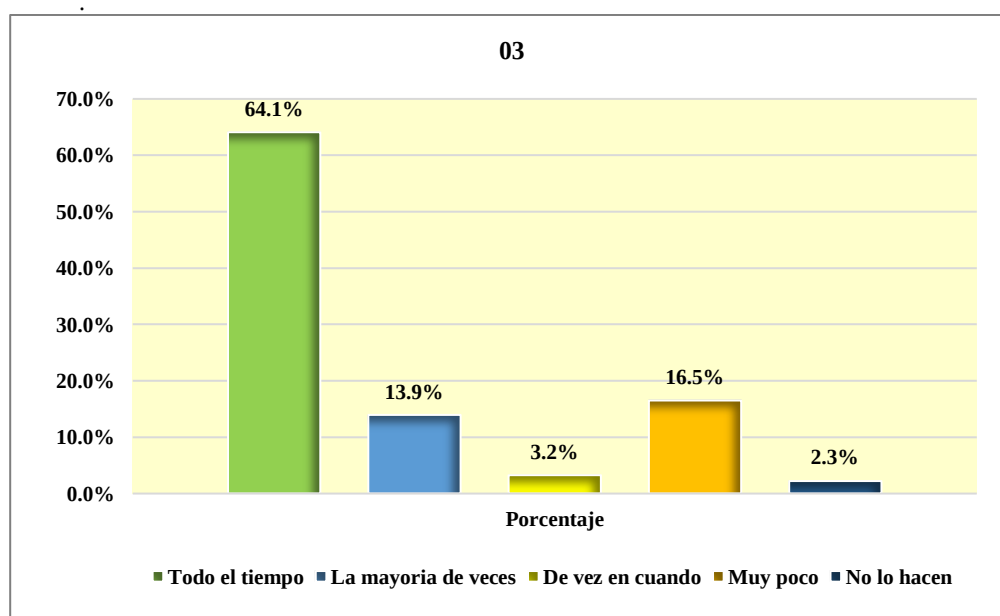


Figura 3: Remuneración equitativo

Interpretación:

El 64,1% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo que las remuneraciones de todo servidor público deben ser equitativo, si es que todos realizan la misma labor, un 16,5% muy poco, un 13,9% la mayoría de veces, un 3,2% de vez en cuando y un 2,3% no lo hacen.

Tabla 9: Beneficios laborales como bonos de por labor realizada

¿Asume que los Beneficios laborales de todo servidor público debe comprender los bonos por la labor realizada, si es que todos realizan la misma labor?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	210	68.0%
La mayoría de veces	23	7.4%
De vez en cuando	14	4.5%
Muy poco	51	16.5%
No lo hacen	11	3.6%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

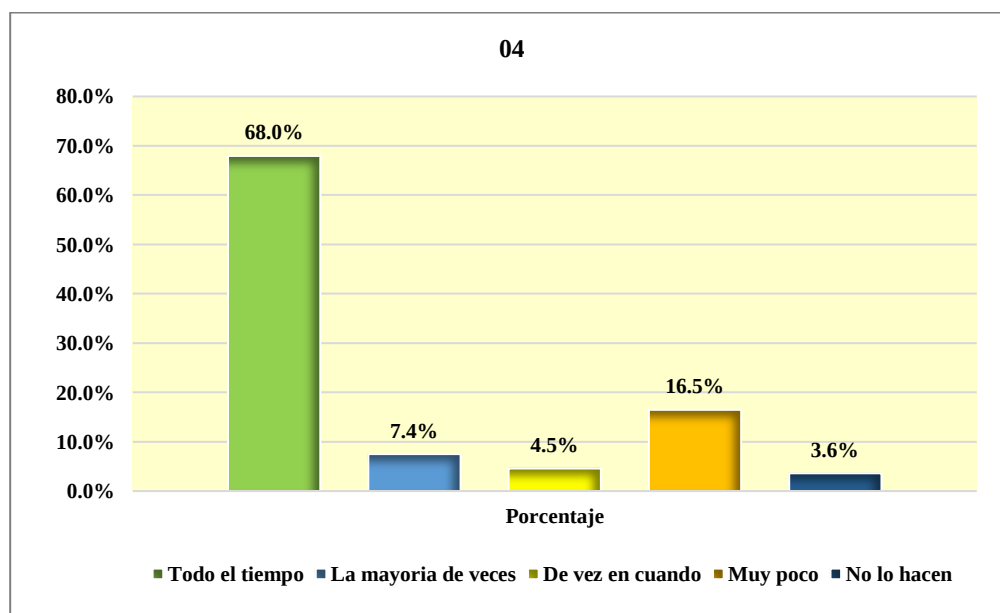


Figura 4: Beneficios laborales como bonos de por labor realizada

Interpretación:

El 68,0% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo que los Beneficios laborales de todo servidor público debe comprender los bonos por la labor realizada, si es que todos realizan la misma labor, un 16,5% muy poco, un 7,4% la mayoría de veces, un 4,5% de vez en cuando y un 3,6% no lo hacen.

Tabla 10: Pago de productividad por similar labor

¿Asume que los Beneficios laborales de todo servidor público debe comprender el pago por productividad por la labor realizada, si es que todos realizan la misma labor?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	205	66.3%
La mayoría de veces	30	9.7%
De vez en cuando	12	3.9%
Muy poco	51	16.5%
No lo hacen	11	3.6%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

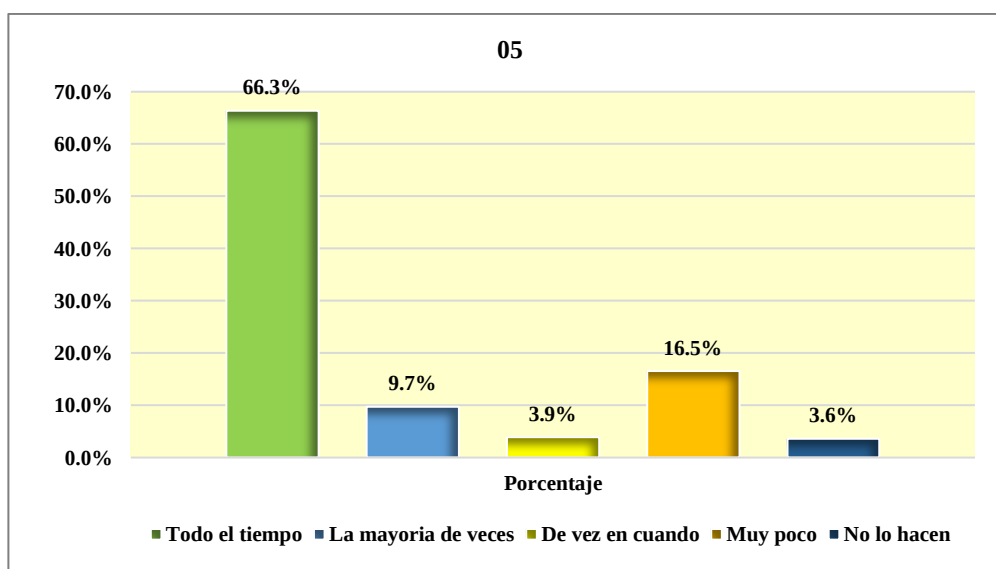


Figura 5: Pago de productividad por similar labor

Interpretación:

El 66,3% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo que los Beneficios laborales de todo servidor público debe comprender el pago por productividad por la labor realizada, si es que todos realizan la misma labor, un 16,5% muy poco, un 9,7% la mayoría de veces, un 3,9% de vez en cuando y un 3,6% no lo hacen.

Tabla 11: Pago de sepelio por mismas labores

¿Asume que los Beneficios laborales de todo servidor público debe comprender el pago de sepelio, si es que todos realizan la misma labor?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	199	64.4%
La mayoría de veces	30	9.7%
De vez en cuando	18	5.8%
Muy poco	51	16.5%
No lo hacen	11	3.6%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

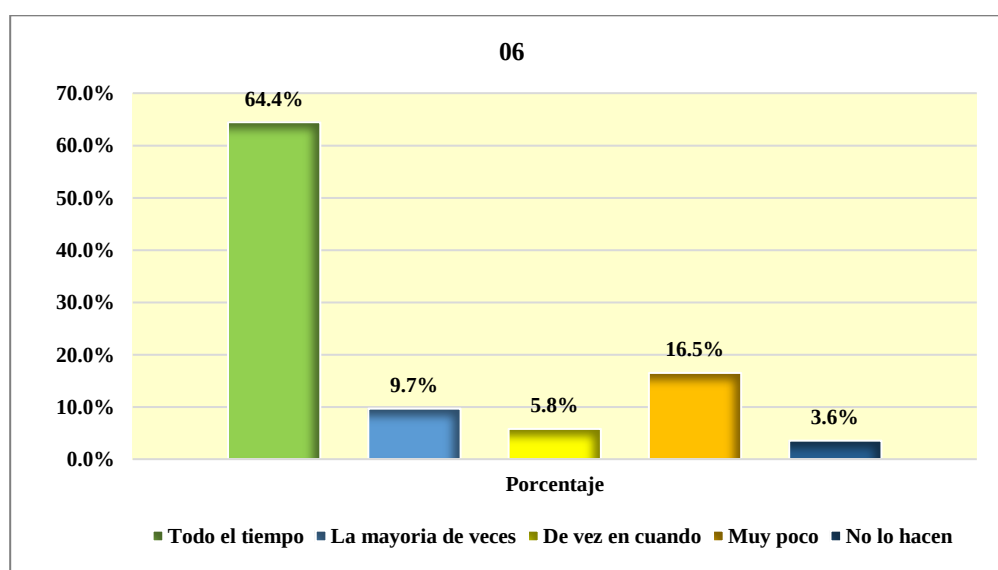


Figura 6: Pago de sepelio por mismas labores

Interpretación:

El 64,4% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo que los Beneficios laborales de todo servidor público debe comprender el pago de sepelio, si es que todos realizan la misma labor, un 16,5% muy poco, un 9,7% la mayoría de veces, un 5,8% de vez en cuando y un 3,6% no lo hacen.

Tabla 12: Desigualdad de reconocimiento de derechos laborales

¿Asume que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando de manera injustificada no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	60	19.4%
La mayoría de veces	189	61.2%
De vez en cuando	20	6.5%
Muy poco	14	4.5%
No lo hacen	26	8.4%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de abogados de Huaura.

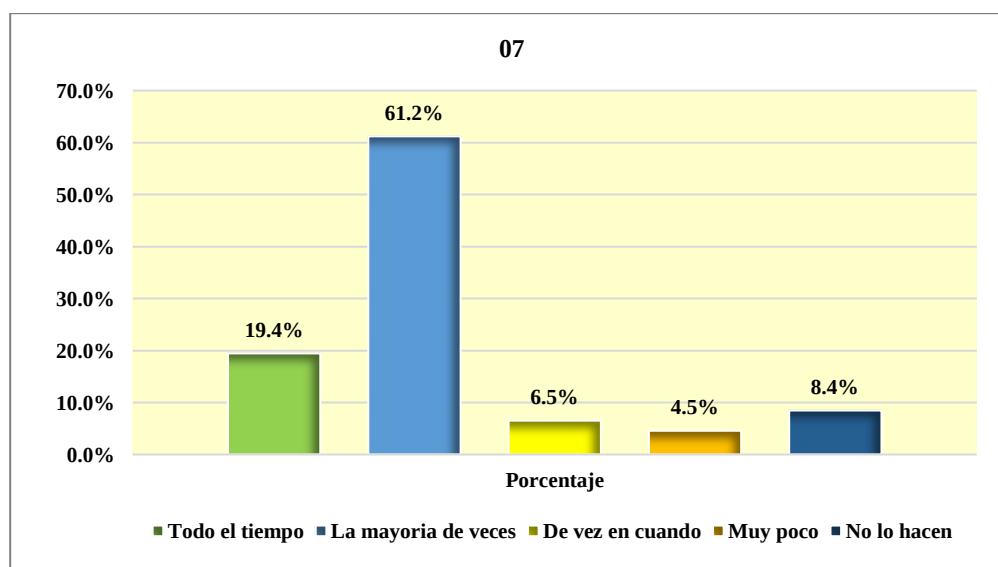


Figura 7: Desigualdad de reconocimiento de derechos laborales

Interpretación:

El 61,2% de ciudadanos inscritos en el Colegio de abogados de Huaura que fueron encuestados consideran la mayoría de veces que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando de manera injustificada no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público, un 19,4% todo el tiempo, un 8,4% no lo hacen, un 6,5% de vez en cuando y un 4,5% muy poco.

Tabla 13: Desigualdad del reconocimiento de derechos laborales

¿Asume que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando de manera injustificada no se paga proporcionalmente todos los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	50	16.2%
La mayoría de veces	199	64.4%
De vez en cuando	20	6.5%
Muy poco	14	4.5%
No lo hacen	26	8.4%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

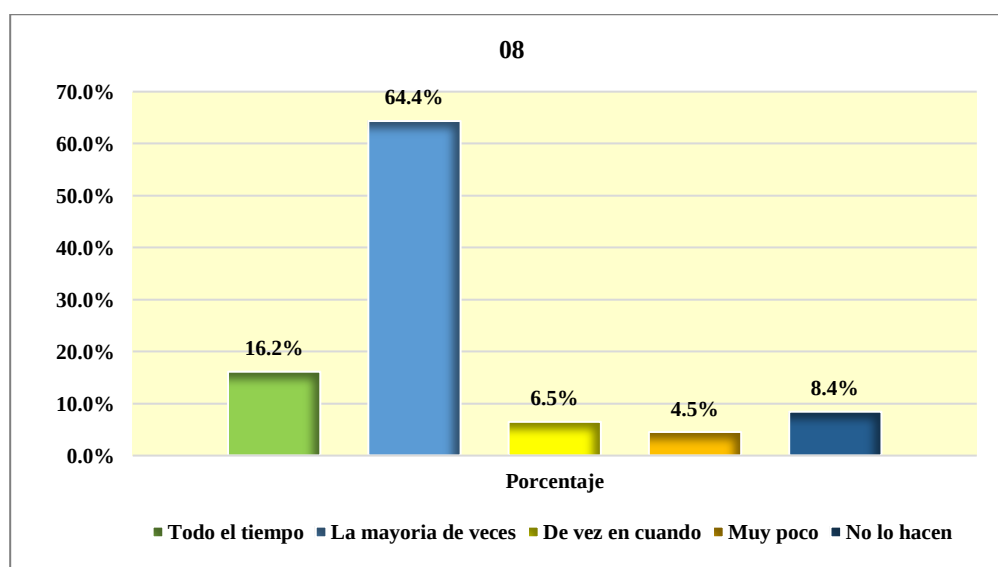


Figura 8: Desigualdad de reconocimiento de derechos laborales

Interpretación:

El 64,4% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran la mayoría de veces que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando de manera injustificada no se paga proporcionalmente todos los derechos que le corresponde al servidor público, un 16,2% todo el tiempo, un 8,4% no lo hacen, un 6,5% de vez en cuando y un 4,5% muy poco.

Tabla 14: Criterio subjetivo sobre pago de derechos laborales

¿Asume que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando de manera subjetiva no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	200	64.7%
La mayoría de veces	33	10.7%
De vez en cuando	20	6.5%
Muy poco	50	16.2%
No lo hacen	6	1.9%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

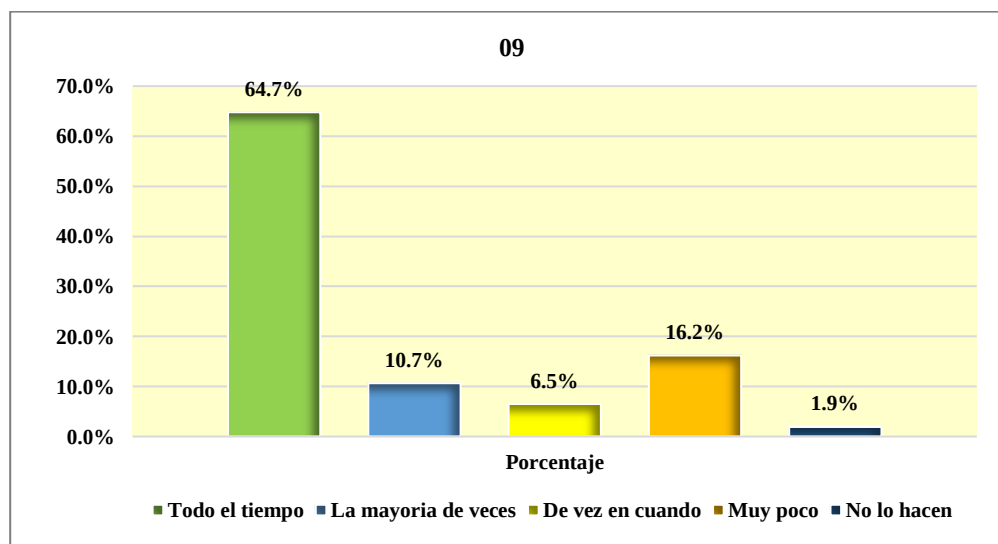


Figura 9: Criterio subjetivo sobre pago de derechos laborales

Interpretación:

El 64,7% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando de manera subjetiva no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público, un 16,2% muy poco, un 10,7% la mayoría de veces, un 6,5% de vez en cuando y un 1,9% no lo hacen.

Tabla 15: Desigualdad de derechos laborales

¿Asume que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando ante el cumplimiento de la misma producción no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	190	61.5%
La mayoría de veces	33	10.7%
De vez en cuando	30	9.7%
Muy poco	50	16.2%
No lo hacen	6	1.9%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

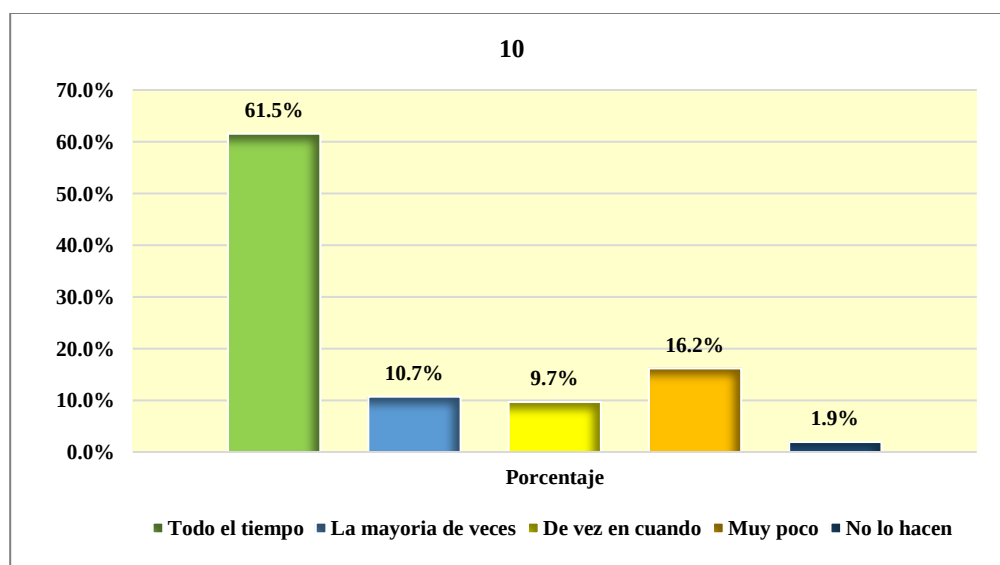


Figura 10: Desigualdad de derechos laborales

Interpretación:

El 61,5% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando ante el cumplimiento de la misma producción no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público, un 16,2% muy poco, un 10,7% la mayoría de veces, un 9,7% de vez en cuando y un 1,9% no lo hacen.

Tabla 16: Derechos laborales desiguales

¿Asume que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando ante el cumplimiento de la misma labor no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	189	61.2%
La mayoría de veces	34	11.0%
De vez en cuando	30	9.7%
Muy poco	50	16.2%
No debe ser así	6	1.9%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

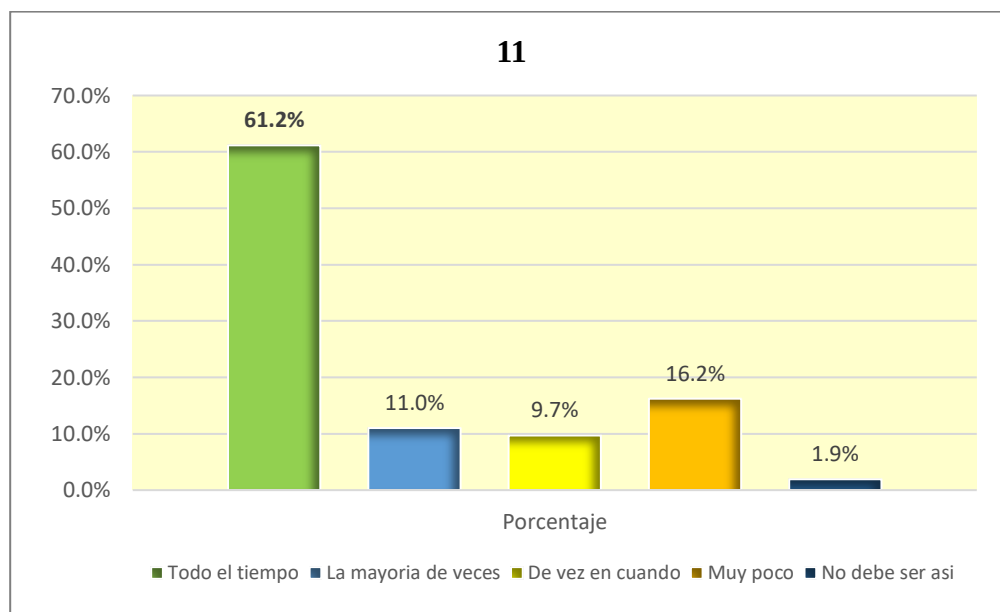


Figura 11: Derechos laborales desiguales

Interpretación:

El 61,2% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran todo el tiempo que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando ante el cumplimiento de la misma labor no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público, un 16,2% muy poco, un 11,0% la mayoría de veces, un 9,7% de vez en cuando y un 1,9% no debe ser así.

Tabla 17: Pago desigual de remuneraciones

¿Asume que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando ante el cumplimiento del mismo cargo no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	92	29.8%
La mayoría de veces	184	59.5%
De vez en cuando	19	6.1%
Muy poco	14	4.5%
No debe ser así	0	0.0%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

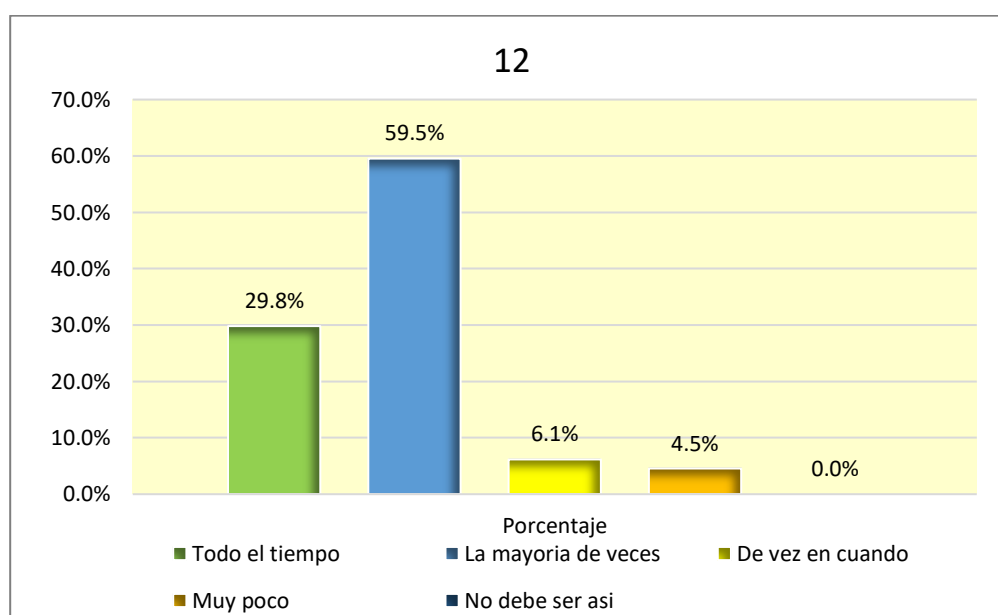


Figura 12: Pago desigual de remuneraciones

Interpretación:

El 59,5% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran la mayoría de veces que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando ante el cumplimiento del mismo cargo no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público, un 29,8% todo el tiempo, un 6,1% de vez en cuando y un 4,5% muy poco.

Tabla 18: Diferencia salarial por diferentes regímenes laborales

¿Asume que, ante la existencia de distintos regímenes laborales para el sector público, el D. L. 276 debe gozar de mayores prerrogativas que los otros regímenes respecto a los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	70	22.7%
La mayoría de veces	23	7.4%
De vez en cuando	17	5.5%
Muy poco	19	6.1%
No debe ser así	180	58.3%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

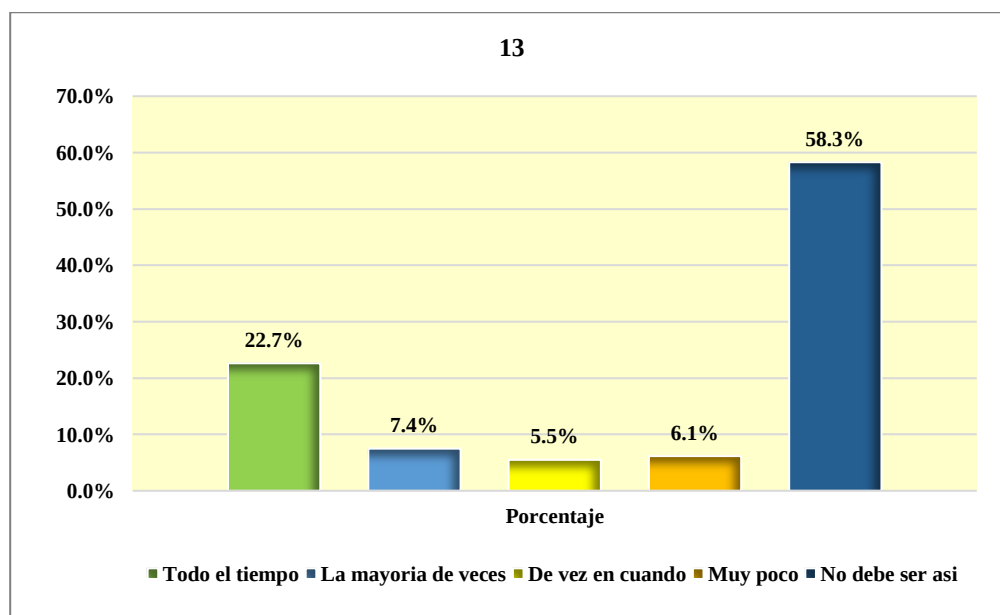


Figura 13: Diferencia salarial por diferentes regímenes laborales

Interpretación:

El 58,3% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran que no debe ser así que, ante la existencia de distintos regímenes laborales para el sector público, el D. L. 276 debe gozar de mayores prerrogativas que los otros regímenes respecto a los derechos que le corresponde al servidor público, un 22,7% todo el tiempo, un 7,4% la mayoría de veces, un 6,1% muy poco y un 5,5% de vez en cuando.

Tabla 19: Confluencia de regímenes laborales en el sector público

¿Asume que, ante la existencia de distintos regímenes laborales para el sector público, el D. L. 728 debe gozar de mayores prerrogativas que los otros regímenes respecto a los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	60	19.4%
La mayoría de veces	23	7.4%
De vez en cuando	17	5.5%
Muy poco	19	6.1%
No debe ser así	190	61.5%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

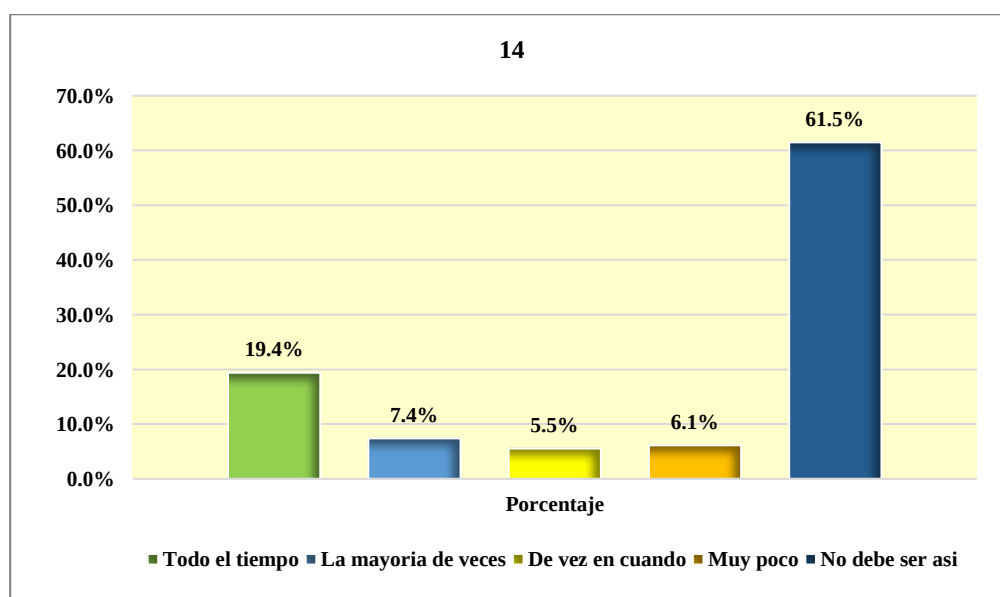


Figura 14: Confluencia de regímenes laborales en el sector público

Interpretación:

El 61,5% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran que no debe ser así que, ante la existencia de distintos regímenes laborales para el sector público, el D. L. 728 debe gozar de mayores prerrogativas que los otros regímenes respecto a los derechos que le corresponde al servidor público, un 19,4% todo el tiempo, un 7,4% la mayoría de veces, un 6,1% muy poco y un 5,5% de vez en cuando.

Tabla 20: Prevalencia del régimen CAS en remuneraciones

¿Asume que, ante la existencia de distintos regímenes laborales para el sector público, el D. L. 1057 debe gozar de mayores prerrogativas que los otros regímenes respecto a los derechos que le corresponde al servidor público?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	50	16.2%
La mayoría de veces	23	7.4%
De vez en cuando	17	5.5%
Muy poco	38	12.3%
No debe ser así	181	58.6%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

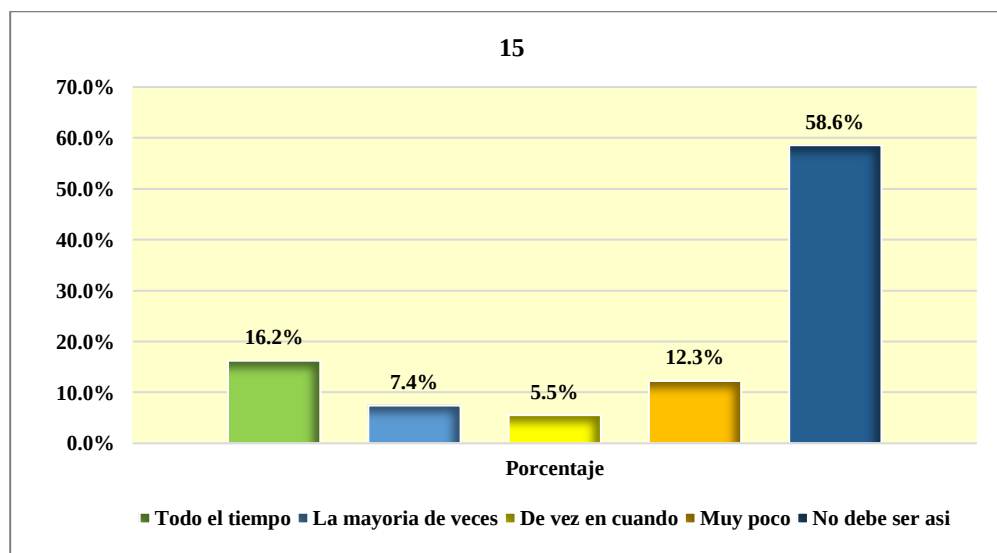


Figura 15: Prevalencia del régimen CAS en remuneraciones

Interpretación:

El 58,6% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran que no debe ser así que, ante la existencia de distintos regímenes laborales para el sector público, el D. L. 1057 debe gozar de mayores prerrogativas que los otros regímenes respecto a los derechos que le corresponde al servidor público, un 16,2% todo el tiempo, un 12,3% muy poco, un 7,4% la mayoría de veces y un 5,5% de vez en cuando.

Tabla 21: Trabajo en condiciones iguales

¿Asume que, ante la existencia de Condiciones similares de trabajo debe pagarse de manera igualitaria a todos los trabajadores estatales?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	180	58.3%
La mayoría de veces	19	6.1%
De vez en cuando	16	5.2%
Muy poco	94	30.4%
No debe ser así	0	0.0%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

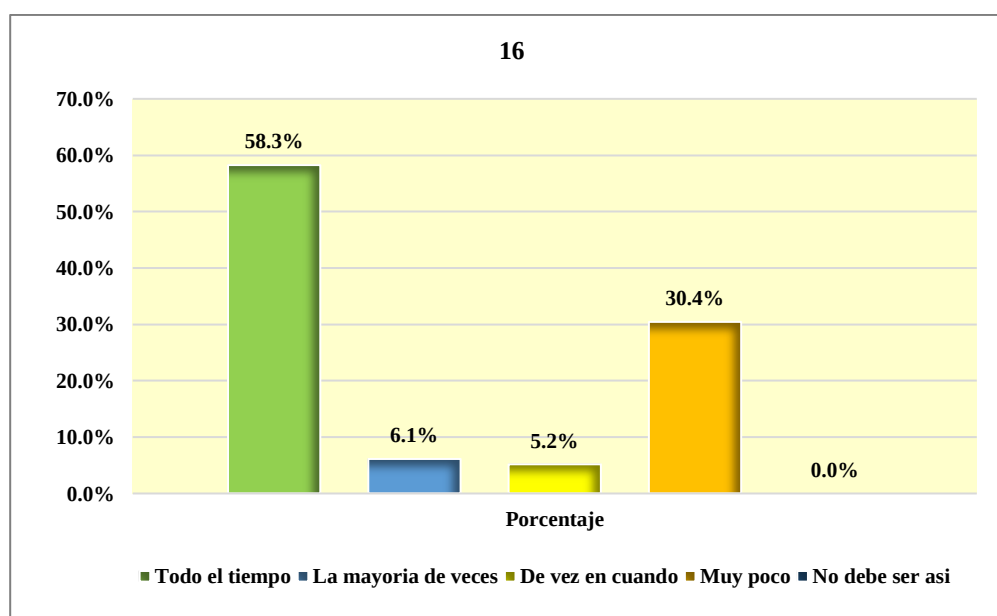


Figura 16: Trabajo en condiciones iguales

Interpretación:

El 58,3% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran que todo el tiempo que, ante la existencia de Condiciones similares de trabajo debe pagarse de manera igualitaria a todos los trabajadores estatales, un 30,4% muy poco, un 6,1% la mayoría de veces y un 5,2% de vez en cuando.

Tabla 22: Pago igualitario a trabajadores subordinados

¿Asume que, ante la existencia de Condiciones similares de trabajo debe pagarse de manera igualitaria a todos los trabajadores subordinados?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	170	55.0%
La mayoría de veces	19	6.1%
De vez en cuando	26	8.4%
Muy poco	94	30.4%
No debe ser así	0	0.0%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

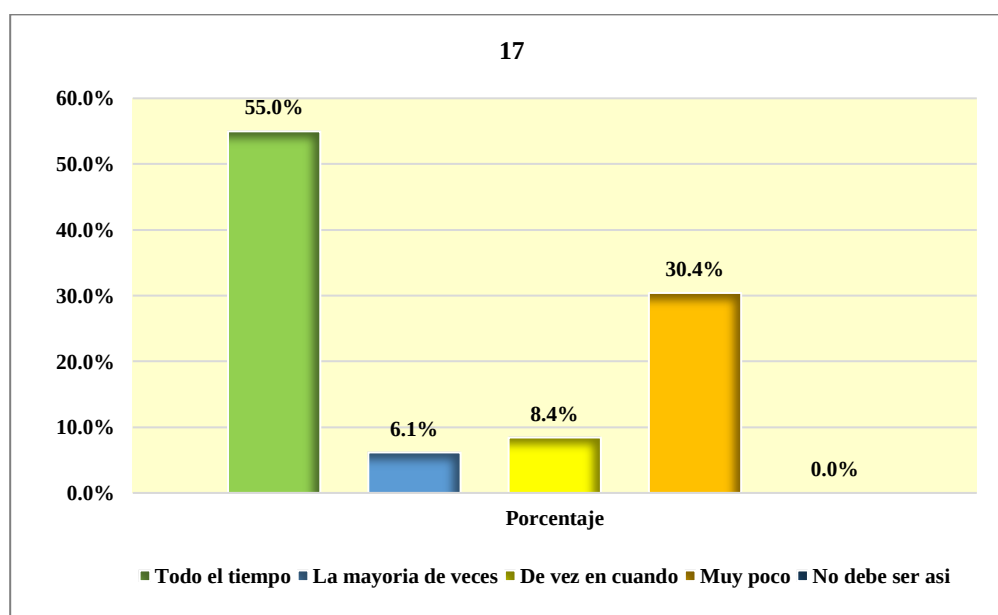


Figura 17: Pago igualitario a trabajadores subordinados

Interpretación:

El 55,0% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran que ante la existencia de Condiciones similares de trabajo debe pagarse de manera igualitaria a todos los trabajadores subordinados, un 30,4% muy poco, un 8,4% de vez en cuando y un 6,1% la mayoría de veces.

Tabla 23: Pago igualitario a trabajadores que cumplen el mismo horario

¿Asume que, ante la existencia de Condiciones similares de trabajo debe pagarse de manera igualitaria a todos los trabajadores que cumplen el mismo horario de trabajo?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Todo el tiempo	189	61.2%
La mayoría de veces	21	6.8%
De vez en cuando	17	5.5%
Muy poco	82	26.5%
No debe ser así	0	0.0%
Total	309	100.0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura.

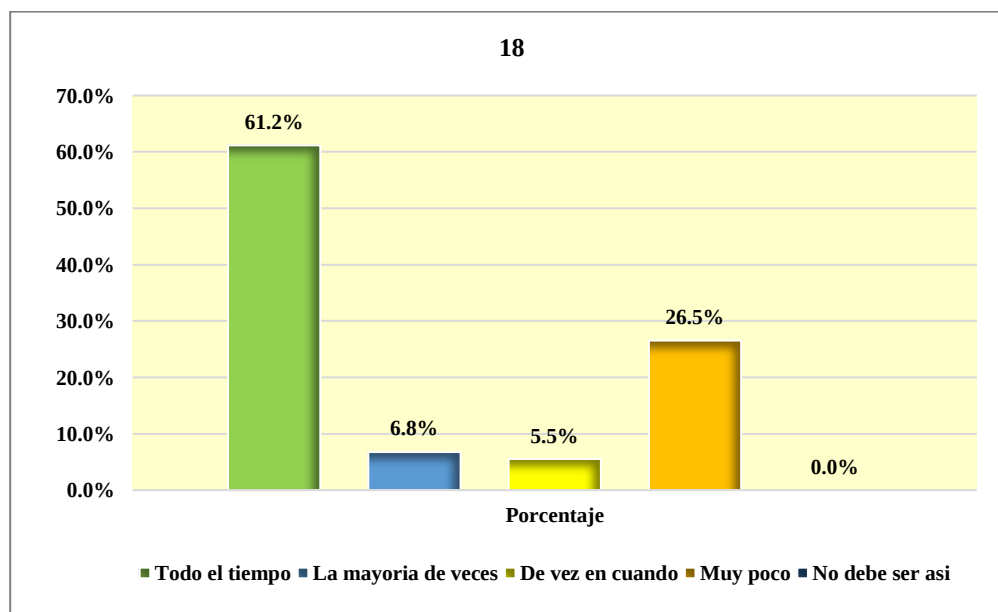


Figura 18: Pago igualitario a trabajadores que cumplen el mismo horario

Interpretación:

El 61,2% de ciudadanos inscritos en el Colegio de Abogados de Huaura que fueron encuestados consideran que, ante la existencia de Condiciones similares de trabajo debe pagarse de manera igualitaria a todos los trabajadores que cumplen el mismo horario de trabajo, un 26,5% muy poco, un 6,8% la mayoría de ves y un 5,5% de vez en cuando.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 24: Prueba de bondad de ajuste

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Igualdad remunerativa	0.245	309	0.00
Beneficios laborales	0.356	309	0.00
Desigualdad de derechos laborales	0.273	309	0.00
Discriminación remunerativa del servidor público contratado	0.345	309	0.00
Mismas actividades laborales	0.564	309	0.00
Diferentes regímenes laborales	0.456	309	0.00
Condiciones similares de trabajo	0.231	309	0.00
Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado	0.654	309	0.00

Interpretación:

La tabla muestra que la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov. Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.3. Generalización entorno a la hipótesis central

Hipótesis general

H_a: La discriminación remunerativa del servidor público contratado se presenta frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura – 2023.

H₀: La discriminación remunerativa del servidor público contratado no se presenta frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura – 2023

Tabla 25: La tuición constitucional del proceso penal y deficiencias investigativas sobre robo agravado

Correlaciones				
			Discriminación remunerativa del servidor público contratado	Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado
Rho de Spearman	Discriminación remunerativa del servidor público contratado	Coef. Correlación	1	0.678
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	97	97
	Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado	Coef. Correlación	0.678	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	97	97

Interpretación:

La tabla presenta la correlación de $r=0,678$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación de intensidad buena entre la discriminación remunerativa del servidor público contratado y la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, Huaura – 2023.

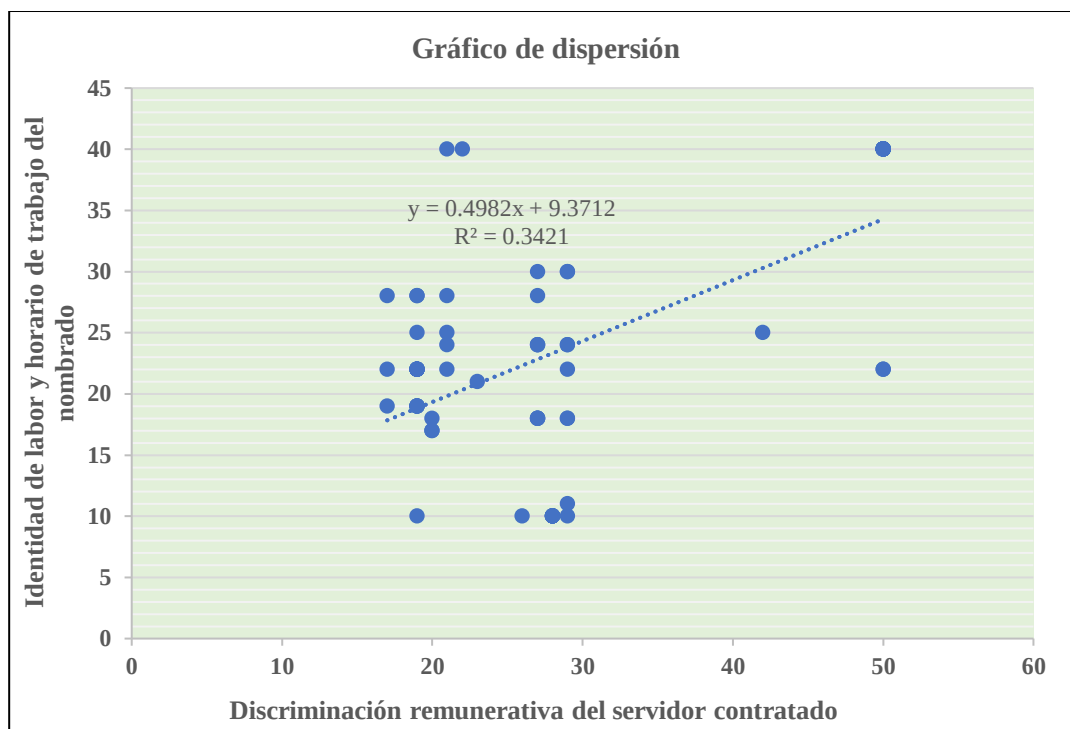


Figura 19 Discriminación remunerativa del servidor contratado.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES

5.1 Discusión de resultados estadísticos

En la tabla 05 y figura 02 y formulada la pregunta ¿Asume que las remuneraciones de todo servidor público, siempre que todos realicen la misma labor deben ser objetivo y sin subjetivismos? Para un 61,5% de ciudadanos inscritos en el Colegio de abogados de Huaura que fueron encuestados consideran que las remuneraciones de todo servidor público, siempre que todos realicen la misma labor debe ser objetivo y sin subjetivismos.

Dicho resultado guarda coherencia con lo sostenido por Patiño (2023) en su investigación que titula: La igualdad salarial en relación con los empleos públicos del orden municipal en Colombia, presentado a la Universidad Externo de Colombia, concluye señalando que, en las entidades del Estado se han jerarquizado cargos, para lo cual se llega a determinar aspectos esenciales relativo a cuestiones de habilidad, conocimiento, ciertas responsabilidades que deben de tener los profesionales, asimismo, se mide las labores que deberá de realizar, los contextos del puesto entre otros aspectos. De acuerdo a lo mencionado, los profesionales también llegan a percibir las remuneraciones dependiendo su cargo que ostenta, por ende, la Corte Colombiana ha determinado como adecuado que una persona con cargo alto llegue a ganar por encima de aquel que ocupa un cargo bajo, esto siempre y cuando las diferenciaciones sean de índole objetivo y en base a los criterios establecidos. Sin embargo, en casos donde existe una diferenciación salarial al momento de la prestación de los mismos servicios, la Corte se ha mostrado un tanto apático y sin fundamentación alguna.

Ahora bien, si se tiene en cuenta que de acuerdo a la tabla 10 y figura 07 frente a la pregunta ¿Asume que existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando

de manera injustificada no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público? 61,2% de ciudadanos inscritos en el Colegio de abogados de Huaura que fueron encuestados Sostuvieron que la mayoría de veces existe desigualdad del reconocimiento de derechos laborales cuando de manera injustificada no se paga todos los derechos que le corresponde al servidor público.

Dicho resultado guarda coherencia con lo sostenido por Travezaño (2022) en su investigación titulado: Coexistencia de regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos, presentado a la Universidad César Vallejo, donde concluye indicando que, 1) Se ha podido determinar que existe un trato discriminatorio en cuanto a los beneficios laborales, porque existe una diferencia amplia y sobre todo sustancial en cuanto a los regímenes laborales, los cuales ocasiona que haya un trato de carácter discriminatorio; 2) El uso de carácter indiscriminado de los regímenes laborales genera en el Estado que haya una amplia discriminación y sobre todo desencadena una amplia informalidad en cuanto a la regulación de las relaciones laborales entre trabajadores y el propio Estado; 3) Se ha podido determinar que el principio protector no llega a cumplirse de manera eficiente cuando se presentan diferentes regímenes laborales, los cuales llegan a afectar los derechos laborales de los trabajadores dentro de los cuales podemos encontrar lo relativo al derechos a la igualdad de los trabajadores y al trato igualitario, sobre todo en aspectos de derechos laborales, 4) La inexistencia de una fiscalización sobre las desigualdades que se generan es una de las causales esenciales para que se llegue a afectar los derechos de los trabajadores que se encuentran en diferentes regímenes laborales, 5) La existencia de una desigualdad laboral a consecuencia de los regímenes laborales, en muchas ocasiones, llega a impulsar para que los trabajadores puedan llegar a demandar la desnaturalización de los contratos laborales, lo cual ocasiona

problemas jurisdiccionales para las entidades del Estado, y en la mayoría de los casos, los demandantes ganan los casos en concreto.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Existe relación de intensidad buena entre la discriminación remunerativa del servidor público contratado y la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado, que establece que las remuneraciones no deben ser diferencias cuando los servidores, tanto nombrados como contratados cumplen las mismas funciones.

Segundo: La priorización de la igualdad remunerativa resulta viable frente mismas actividades que realizan los trabajadores contratados y nombrados por lo que existe una relación de buena intensidad entre ambas variables.

Tercero: La percepción de beneficios laborales en igualdad de condiciones resulta viable frente a los diferentes regímenes laborales que se presentan dentro de la legislación laboral peruana por lo que existe una relación de buena intensidad.

Cuarto: Se observa desigualdad remunerativa entre trabajadores contratados y nombrados, por lo que se advierte que no hay un respeto a los derechos laborales aun cuando las condiciones laborales y la prestación de servicios son similares por lo que existe una relación de buena intensidad.

6.2 Recomendaciones

Primera: Al haberse determinado que existe discriminación remunerativa contra el servidor público contratado frente a la identidad de labor y horario de trabajo del nombrado en Huaura en el año 2023, se recomienda que se legisle normas que beneficien a todos los trabajadores por igual.

Segunda: Analizada el aspecto remunerativo de los servidores estatales, se recomienda priorizar la igualdad remunerativa frente a las mismas actividades que realizan los trabajadores contratados y nombrados.

Tercera: Se ha verificado que la percepción de beneficios laborales en igualdad de condiciones laborales es viable, aun cuando existan diferentes regímenes laborales que se presenta dentro de la legislación laboral peruana, por lo que se recomienda implementarlo adecuadamente.

Cuarta: Se ha determinado la desigualdad en el cumplimiento de derechos laborales frente a las condiciones similares de prestación de servicios entre trabajadores contratados y nombrados, por lo que corresponde que se respete los derechos laborales de manera igualitaria para evitar desigualdades e injusticias.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

Resolución N° 000859-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

Informe Técnico N° 232-2021-SERVIR-GPGSC

Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-.

Ley N° 31131 Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

7.2 Referencias bibliográficas

Blume, I. (2010). *La igualdad de remuneración*. En Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Grijley.

De Diego, J. A. (1992). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Quinta Edición, Abeldó Perrot, Buenos Aires.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education, A.

Linares, O. (2023). *Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú*. En: SCIÉENDO, Número 26 (1), pp. 35 – 39.

Neves, J. (2006). *Los principios del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En Tribunal Constitucional del Perú. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*. Lima: Palestra.

7.3 Referencias hemerográficas

Beltrán, J. (2009). *La evolución de los derechos del empleado público*. Laborem, 15-31.

Bósquez, V. A. (2023). *La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores públicos y privados*. Tesis de titulación. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba – Ecuador.

Castañeda, J., Verde, H., Meléndez, J., Gómez, R., y Cáceres, K. (2021). *Influencia de la Ley SERVIR en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2019*. Revista de investigación estadística, 3(1), 58-67.

Flores, R. P. (2021). *Los criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: El caso de la equiparación salarial en el Seguro Social de Salud – EsSalud*. Tesis de titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

Flores, R. P. (2023). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*. Tesis de segunda especialización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

Gómez, M. M. (2022). *Análisis jurídico de la desigualdad laboral en Colombia*. DIXI, volumen. 24, N°. 1, enero-junio 2022, 1-26. DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2022.01.01>

- León, A., Bonilla, C, y Cruz, M. (2016). *Hacia un régimen salarial objetivo entre empleados públicos del orden nacional y territorial*. Revista de Derecho, Universidad del Norte, número 45, pp. 85-110.
- Luyo, M. (2019). *La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú*. Revista Derecho y Sociedad, (53), 171-182.
- Mattos, S. V. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública*. Tesis de titulación. Universidad Continental. Huancayo – Perú.
- Mejía, R. (2008). *La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*. Ius et veritas, número 37.
- Patiño, E. (2023). *La igualdad salarial en relación con los empleos públicos del orden Municipal en Colombia*. Tesis de maestría. Universidad Externado de Colombia. Bogotá D. C. – Colombia.
- Silva, L. M. (2017). *Discriminación en derechos laborales del régimen público y privado en los trabajadores en EsSalud a partir de 2005*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque – Perú.
- Travezaño, M. (2022). *Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos*. Tesis de titulación. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

7.4 Referencias electrónicas

Calvo, A. (2016). *Iusnaturalismo y positivismo jurídico de los derechos fundamentales de la persona en las constituciones peruanas del s. XX.*

file:///C:/Users/Sin%20nombre/Downloads/87-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-6856-1-10-20221026.pdf

Cermeño, C. (s.f.). *Excepciones a la igualdad salarial ¿justificación de las diferentes o situaciones excepcionales?* <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-477-495.pdf>

Juris.pe (2023). *Todo sobre el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 (Ley de carrera administrativa).* <https://juris.pe/blog/regimen-laboral-decreto-legislativo-276-carrera-administrativa/>

Mejía, R. (s.f.). *La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*
file:///C:/Users/Sin%20nombre/Downloads/12220-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-48622-1-10-20150428.pdf

Musikka, J. (2020). *Segregación laboral y discriminación salarial por género Incidencia de la participación femenina en puestos de trabajo y actividad para los sectores público y privado en Colombia.*
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31390/2020jackmusikka.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palma, T. P. y Palomino, V. (2019). *Un progreso en materia de igualdad: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa.*
file:///C:/Users/Sin%20nombre/Downloads/21787-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-86125-1-10-20200210.pdf

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Sometimiento de la mujer

1. ¿Considera usted que el sometimiento de la mujer es la sumisión que da origen a la violencia contra el género femenino?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
2. ¿De acuerdo a su experiencia la gran mayoría de casos de violencia contra el género femenino es a consecuencia del silencio provocado por la sumisión de la mujer agredida?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
3. ¿Cree usted que en nuestro país la sumisión de la mujer va en aumento cada día y por ello no se puede erradicar la violencia contra el género femenino?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo

Bajo nivel de instrucción

4. ¿Concuerda usted que la violencia contra el género femenino es por el bajo nivel de instrucción y porque no hay mayor refuerzo en la educación?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
5. ¿Para usted el Estado debe brindar mayor refuerzo en la educación para combatir el bajo nivel de instrucción de la población?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
6. ¿Tiene conocimiento si dentro de las políticas de gobierno el bajo nivel de instrucción es considerado un mayor refuerzo en la educación que se deba proteger?
 - a) Siempre

- b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
7. ¿Considera que no hay mayor refuerzo en la educación que aquel que se brinda en las escuelas el cual refleja un bajo nivel de instrucción respecto a la violencia contra el género femenino?
- a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo

Machismo

8. ¿Cree usted que en nuestro país un patrón cultural por el cual es difícil eliminar la violencia contra el género femenino es el machismo?
- a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
9. ¿De acuerdo a su experiencia considera que el machismo es un patrón cultural que se repite en todos los casos de violencia contra el género femenino?
- a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
10. ¿Considera que el Estado debe brindar mayor cautela respecto al patrón cultural del machismo y evitar la violencia contra el género femenino?
- a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
11. ¿Conforme a su criterio para eliminar el patrón cultural del machismo es necesario enseñar y educar a las nuevas generaciones sobre la violencia contra el género femenino?
- a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo

Afectación de su autoestima

Miedo

12. ¿Considera que la temeridad surge del miedo que siente una persona agredida y por el cual se produce la afectación de su autoestima?
- a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre

- e) De ningún modo
- 13. ¿Cree usted que el miedo es la temeridad que genera la afectación de la autoestima de una persona?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
- 14. ¿Para usted la afectación de la autoestima en la mayoría de los casos es por la temeridad y el miedo que le provoca la pareja?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
- 15. ¿Cree usted que actualmente el gobierno no hace nada para eliminar la temeridad y el miedo que provoca afectación a la autoestima?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo

Dependencia

- 16. ¿Para usted la dependencia es el desvalor que provoca o genera la afectación a la autoestima?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
- 17. ¿Considera que el desvalor de una persona es a consecuencia de la dependencia que tiene hacia su agresor sin percatarse de la afectación a su autoestima?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
- 18. ¿De acuerdo a su criterio para eliminar el desvalor en una persona es necesario primeramente eliminar la dependencia que ésta tiene hacia su agresor y con ello eliminar la afectación a su autoestima?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo

Frustraciones en proyectos

- 19. ¿Considera que las frustraciones en proyectos personales conllevan a una carencia en el desarrollo personal y por lo tanto una afectación a su autoestima?
 - a) Siempre
 - b) De algún modo

- c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
20. ¿De acuerdo a su experiencia para eliminar la afectación a la autoestima de las personas es preciso verificar la carencia en el desarrollo personal el cual provoca frustraciones en proyectos a nivel personal?
- a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No siempre
 - e) De ningún modo
21. ¿Según su criterio el Estado debe brindar ayuda psicológica a las personas con afectación a la autoestima con lo cual se encontrará el porqué de la carencia en el desarrollo personal que involucra las frustraciones en proyectos?
- a) Siempre
 - b) De algún modo
 - c) A veces
 - d) No

Matriz de datos

N	Discriminación remunerativa del servidor público contratado													Identidad de labor y horario de trabajo del nombrado																	
	Igualdad remunerativa				Beneficios laborales				Desigualdad de derechos laborales					S T1	Mismas activida des laborale s				Diferentes regímenes laborales				Condiciones similares de trabajo								ST2
	1	2	3	S1	4	5	6	S2	7	8	9	10	S3		1	2	3	S4	4	5	6	S5	7	8	9	S6					
1	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	17				
2	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	18				
3	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40				
4	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	18				
5	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24				
6	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24				
7	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	18				
8	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19				
9	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19				
10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40				
11	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19				
12	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40				
13	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	1	1	4	2	4	4	10	2	1	1	4	18				
14	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19				
15	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19				
16	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40				
17	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19				
18	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28				
19	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28				
20	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28				
21	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28				
22	5	5	5	15	1	5	5	11	1	5	5	5	16	42	1	1	1	3	3	4	4	11	3	4	4	11	25				
23	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	6	4	4	4	12	22				
24	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25				
25	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25				
26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40				
27	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	5	5	12	4	5	5	14	4	5	5	14	40				
28	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24				

29	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
30	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
31	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
32	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
33	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
34	2	3	3	8	3	3	3	9	3	1	1	1	6	23	2	1	1	4	2	1	4	7	2	4	4	10	21
35	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
36	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
37	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
38	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
39	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
40	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
41	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	1	1	4	2	4	4	10	2	1	1	4	18
42	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
43	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
44	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
45	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
46	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
47	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
48	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
49	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
50	5	5	5	15	1	5	5	11	1	5	5	5	16	42	1	1	1	3	3	4	4	11	3	4	4	11	25
51	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	6	4	4	4	12	22
52	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
53	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
54	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
55	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	5	5	12	4	5	5	14	4	5	5	14	40
56	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
57	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
58	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
59	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
60	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
61	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
62	2	3	3	8	3	3	3	9	3	1	1	1	6	23	2	1	1	4	2	1	4	7	2	4	4	10	21
63	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
64	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
65	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
66	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
67	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
68	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
69	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	1	1	4	2	4	4	10	2	1	1	4	18
70	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
71	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
72	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40

73	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
74	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
75	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
76	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
77	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
78	5	5	5	15	1	5	5	11	1	5	5	5	16	42	1	1	1	3	3	4	4	11	3	4	4	11	25
79	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	6	4	4	4	12	22
80	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
81	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
82	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
83	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	5	5	12	4	5	5	14	4	5	5	14	40
84	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
85	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
86	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
87	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
88	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
89	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
90	2	3	3	8	3	3	3	9	3	1	1	1	6	23	2	1	1	4	2	1	4	7	2	4	4	10	21
91	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
92	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
93	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
94	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
95	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
96	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
97	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	1	1	4	2	4	4	10	2	1	1	4	18
98	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
99	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
100	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
101	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
102	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
103	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
104	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
105	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
106	5	5	5	15	1	5	5	11	1	5	5	5	16	42	1	1	1	3	3	4	4	11	3	4	4	11	25
107	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	6	4	4	4	12	22
108	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
109	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
110	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
111	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	5	5	12	4	5	5	14	4	5	5	14	40
112	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
113	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
114	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
115	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
116	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22

117	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
118	2	3	3	8	3	3	3	9	3	1	1	1	6	23	2	1	1	4	2	1	4	7	2	4	4	10	21
119	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
120	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
121	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
122	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
123	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
124	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
125	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	1	1	4	2	4	4	10	2	1	1	4	18
126	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
127	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
128	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
129	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
130	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
131	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
132	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
133	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
134	5	5	5	15	1	5	5	11	1	5	5	5	16	42	1	1	1	3	3	4	4	11	3	4	4	11	25
135	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	6	4	4	4	12	22
136	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
137	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
138	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
139	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	5	5	12	4	5	5	14	4	5	5	14	40
140	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
141	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
142	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
143	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
144	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
145	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
146	2	3	3	8	3	3	3	9	3	1	1	1	6	23	2	1	1	4	2	1	4	7	2	4	4	10	21
147	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
148	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
149	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
150	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
151	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	1	1	1	3	19
152	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
153	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
154	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
155	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
156	5	5	5	15	1	5	5	11	1	5	5	5	16	42	1	1	1	3	3	4	4	11	3	4	4	11	25
157	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	6	4	4	4	12	22
158	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
159	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
160	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40

161	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	5	5	12	4	5	5	14	4	5	5	14	40
162	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
163	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
164	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
165	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
166	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
167	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
168	2	3	3	8	3	3	3	9	3	1	1	1	6	23	2	1	1	4	2	1	4	7	2	4	4	10	21
169	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
170	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
171	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
172	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
173	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
174	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
175	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
176	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
177	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	5	1	1	7	5	1	1	7	17
178	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
179	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
180	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
181	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
182	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
183	5	5	5	15	1	5	5	11	1	5	5	5	16	42	1	1	1	3	3	4	4	11	3	4	4	11	25
184	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	6	4	4	4	12	22
185	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	9	4	4	4	12	25
186	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
187	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
188	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	5	5	12	4	5	5	14	4	5	5	14	40
189	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
190	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
191	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
192	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
193	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
194	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
195	2	3	3	8	3	3	3	9	3	1	1	1	6	23	2	1	1	4	2	1	4	7	2	4	4	10	21
196	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
197	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
198	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
199	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
200	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
201	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
202	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
203	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
204	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	5	1	1	7	5	1	1	7	17

205	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
206	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
207	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
208	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	28
209	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
210	5	5	5	15	1	5	5	11	1	5	5	5	16	42	1	1	1	3	3	4	4	11	3	4	4	11	25
211	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	1	6	4	4	4	12	22
212	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
213	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	4	1	4	9	4	4	4	12	25
214	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
215	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	5	5	12	4	5	5	14	4	5	5	14	40
216	2	3	3	8	2	3	3	8	2	1	1	1	5	21	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
217	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
218	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
219	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
220	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
221	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
222	2	3	3	8	3	3	3	9	3	1	1	1	6	23	2	1	1	4	2	1	4	7	2	4	4	10	21
223	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2	7	17	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
224	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
225	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
226	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
227	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
228	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
229	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
230	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
231	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	5	1	1	7	5	1	1	7	17
232	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
233	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
234	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	2	2	8	3	2	2	7	3	2	2	7	22
235	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
236	2	2	2	6	2	2	2	6	2	5	5	5	17	29	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
237	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
238	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
239	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
240	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
241	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
242	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	1	1	4	5	1	1	7	5	1	1	7	18
243	1	2	2	5	1	2	2	5	1	5	5	5	16	26	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
244	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
245	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
246	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
247	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
248	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	2	2	8	3	2	2	7	3	2	2	7	22

249	2	2	2	6	2	2	2	6	2	5	5	5	17	29	2	2	2	6	4	2	2	8	4	2	2	8	22
250	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
251	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
252	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	4	6	4	4	4	12	22
253	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
254	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	5	1	1	7	5	1	1	7	17
255	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	2	8	19	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
256	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
257	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	2	2	8	3	2	2	7	3	2	2	7	22
258	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
259	2	2	2	6	2	2	2	6	2	5	5	5	17	29	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
260	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
261	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
262	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
263	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
264	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
265	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	1	1	4	5	1	1	7	5	1	1	7	18
266	1	2	2	5	1	2	2	5	1	5	5	5	16	26	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
267	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
268	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
269	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
270	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	4	3	3	10	4	3	3	10	28
271	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	2	2	8	3	2	2	7	3	2	2	7	22
272	2	2	2	6	2	2	2	6	2	5	5	5	17	29	2	2	2	6	4	2	2	8	4	2	2	8	22
273	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
274	1	2	2	5	2	2	2	6	2	5	5	5	17	28	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10
275	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24
276	2	2	2	6	2	2	2	6	2	5	5	5	17	29	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
277	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
278	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
279	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
280	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	1	1	4	5	1	1	7	5	1	1	7	18
281	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24
282	5	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1	1	8	22	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
283	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	18
284	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24
285	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
286	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
287	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24
288	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
289	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
290	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24
291	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
292	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40

293	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
294	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
295	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	1	1	4	5	1	1	7	5	1	1	7	18
296	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24
297	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
298	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
299	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
300	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
301	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
302	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24
303	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	11
304	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
305	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	50	4	5	5	14	3	5	5	13	3	5	5	13	40
306	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	29	2	3	3	8	5	3	3	11	5	3	3	11	30
307	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	2	2	6	5	2	2	9	5	2	2	9	24
308	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	1	1	4	5	1	1	7	5	1	1	7	18
309	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	3	11	27	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	24