

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración
de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024**

Para optar el título profesional de:

ABOGADO

PRESENTADO POR:

Bach. Marcos DEZA GONZAGA

ASESOR:

Mtro: Víctor CABRERA MEDRANO

AYACUCHO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

*El presente trabajo es dedicado
a mi familia por su constante
motivación y valoración*

AGRADECIMIENTO

*Expreso mi agradecimiento a mi familia por
la motivación constante en la larga trayectoria en
formación de esta hermosa carrera de Derecho y
también los profesores y asesores*

RESUMEN

La presente Tesis aborda el tema de Las Remuneraciones de Trabajadores con Contratación Administrativa de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, debido a la muestra de desconformidad por percibir las bajas remuneraciones, por no percibir las gratificaciones y los beneficios laborales que debieran percibir como servidor público, el objetivo es hallar los porcentajes vulneratorios de remuneración de trabajadores con contratación administrativa de servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho

la investigación emplea el enfoque cuantitativo, que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para entender fenómenos de los porcentajes vulneratorios Este enfoque se centra en la objetividad y la medición, utilizando técnicas estadísticas y matemáticas para interpretar los resultados. además, la profundidad de estudio es descriptiva, no experimental, transversal, con técnica de análisis documental y encuestas, donde se halló cuadros normas específicos, también se empleó cuestionarios a los trabajadores del régimen laboral CAS.

Los resultados que se hallaron los porcentajes vulneratorio muy altas, sobre las remuneraciones percibidas, así como las gratificaciones y beneficios laborales de los trabajadores. El estudio concluye con la incidencia de discriminación salarial, por parte del empleador, al percibir un porcentaje vulneratorio muy alta en las remuneraciones de los trabajadores con contrato administrativa de servicios de la corte superior de justicia de Ayacucho.

palabras claves: Remuneración, percibir, vulneratorio, trabajadores, régimen, trabajador

ABSTRAC

This thesis addresses the issue of the remuneration of workers with Administrative Service Contracts at the Superior Court of Justice of Ayacucho, due to the expression of dissatisfaction regarding low wages, the lack of bonuses, and the labor benefits that they should receive as public servants. The objective is to determine the percentages of wage violations for workers with Administrative Service Contracts at the Superior Court of Justice of Ayacucho.

The research employs a quantitative approach, which is based on the collection and analysis of numerical data to understand phenomena related to wage violations. This approach focuses on objectivity and measurement, utilizing statistical and mathematical techniques to interpret the results. Furthermore, the depth of study is descriptive, non-experimental, and cross-sectional, using a documentary analysis instrument where specific regulatory frameworks were identified; questionnaires were also administered to workers under the CAS labor regime.

he results revealed very high percentages of wage violations concerning the remuneration received, as well as bonuses and labor benefits for the workers. The study concludes with an incidence of wage discrimination by the employer, as there is a very high percentage of wage violations in the remuneration of workers with Administrative Service Contracts at the Superior Court of Justice of Ayacucho.

Keywords: Remuneration, receive, violation, workers, regime, worker

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024” se enfoca en estudiar de cerca cómo los aspectos y porcentajes vulneratorios que se suscitan con relaciones a las remuneraciones dentro de régimen laboral, también se aborda, como establecen y distribuyen los salarios de los empleados que trabajan bajo contratos de Administración de Servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho durante el año 2024.

El objetivo principal es identificar el porcentaje vulneratorio de remuneración de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, aspectos como la equidad salarial, las percepciones de las gratificaciones y los beneficios laborales que reciben, posibles disparidades en la remuneración y cualquier otro factor que pueda influir en la forma en que se les paga a estos trabajadores. A través de un análisis detallado, se busca comprender mejor la justicia salarial, el nivel de satisfacción en el trabajo y cómo las políticas de remuneración impactan en el ambiente laboral específico de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. para el presente estudio se abordó el enfoque cuantitativo, se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para entender fenómenos de los porcentajes vulneratorios Este enfoque se centra en la objetividad y la medición, utilizando técnicas estadísticas y matemáticas para interpretar los resultados, además se empleó en la profundidad de estudio el nivel descriptivo, no experimental transversal, con técnica de análisis documental y encuestas.

Se analizó las leyes del de regímenes laborales donde se halló normativas específicas, que vulneran ciertos derechos laborales como: El porcentaje vulneratorio muy alto, también se halló las gratificaciones y beneficios laborales con un porcentaje vulneratorio muy alto, paralelamente se aplicó un cuestionario a los trabajadores con contrato administrativa de servicios donde afirman el porcentaje vulneratorio muy alto. de tal modo que se concluyó que con estos porcentajes vulneratorio muy altas **inciden** en la discriminación salarial con los trabajadores con contrato de administración de servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho y finalmente se recomienda a los funcionarios de la institución pública como Corte Superior de Justicia de Ayacucho y conjuntamente autoridades competente revisar las leyes laborales.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
ABSTRAC	V
INTRODUCCIÓN	VI
INDICE	VII
INDICE DE TABLAS	XI
INDICE DE FIGURAS	XII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la situación problemática	10
1.1.1 Realidad (HEV)	17
1.1.2 Situación (SP).	18
1.1.3 Pronóstico (VC).	20
1.2.4 Justificación de la investigación	20
1.2.5 Importancia de la investigación	22
1.2.6 Viabilidad de la investigación	22
1.2.7 Beneficios y Aportes del estudio	23
1.3 Formulación del problema	24
1.3.1. Problema General.	24
1.3.2. Problemas Secundarios	24
1.3.2.1 Problema Secundario 01.-	24
1.3.2.2. Problema Secundario 02.-	25
1.4 Objetivos de la investigación	25
1.4.1. Objetivo General	25
1.4.2. Objetivos Específicos	25
1.4.2.1. Objetivo Específico 01.-	25
1.4.2.2. Objetivo Específico 02.-	25
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	26
2.1 Marco Referencial	26
2.2 Bases Teóricas	29
2.2.1 Definición y Conceptos Básicos	29
2.2.1.1 Definición legal de remuneración	29

2.2.1.2 Elementos que componen la remuneración	30
2.2.1.3. Tipos de Remuneración	31
2.2.1.4 Unidad de cálculo de la remuneración y los beneficios laborales completar	32
2.2.2 Marco Legal de las Remuneraciones	33
2.2.2.1 El derecho constitucional a la remuneración	33
2.2.2.2 Legislación laboral general	35
2.2.2.3 Legislación específica para el sector público	37
a) Decreto Legislativo 276 (DL 276): Ley de Bases de la Carrera Administrativa	37
b) Decreto Legislativo 728 (DL 728): Ley de Fomento del Empleo	37
c) Decreto Legislativo 1057 (DL 1057): Ley de Modernización de la Gestión Pública	38
2.2.2.4 La determinación de las remuneraciones decreto Legislativo 1057	39
2.2.2.5 Jurisprudencia relevante	40
a) Derecho a una Remuneración Justa y Equitativa (TC)	40
b) Igualdad y No Discriminación en la Remuneración (TC)	41
c). Percepción Simultánea de Pensión y Remuneración (TC)	41
d) Doctrina Jurisprudencial Vinculante de la Corte Suprema (Corte Suprema)	41
2.2.3 Factores que Influyen en las Remuneraciones	41
2.2.3.1 Factores Económicos	41
2.2.3.2 Factores Políticos	42
2.2.3.3 Factores demográficos y Sociales	42
a) Edad y Experiencia:	42
b) Nivel Educativo:	43
c). Género:	43
d). Ubicación Geográfica:	43
e). Cultura y Valores:	43
2.2.3.4 factores de Mercado Laboral	44
a). Oferta y Demanda de Trabajo:	44
b). Informalidad Laboral:	44
c). Competencia entre Empresas:	44
d). Globalización y Tecnología:	44
2.2.4 Protección Legal de las Remuneraciones	45
2.2.4.1 Principios Fundamentales	45
2.2.4.2 Normativa Legal	45
2.2.4.3 Mecanismos de Protección	46
2.2.4.4 Limitaciones y Desafíos	46

2.2.5 Aspectos Específicos de las Remuneraciones en el Poder Judicial	46
2.2.5.1 Remuneraciones de los trabajadores con contrato de administración de servicios en el Poder Judicial	47
a). Legislación Específica:	47
b). Categorías y Niveles:	47
c). Remuneración:	48
d). Diferencias con los Servidores Públicos:	48
e). Desafíos:	48
2.2.5.2 Comparación de las remuneraciones en el Poder Judicial	49
2.2.5.3 Equidad y justicia en las remuneraciones	51
2.2.6 Marco Legal del CAS	52
2.2.6.1 Decreto Legislativo 1057	52
2.2.6.2 Nivel de percepción del empleador respecto al cumplimiento y vigencia del derecho constitucional a la remuneración equitativa en el régimen laboral CAS	54
2.2.6.3 Nivel de percepción del trabajador respecto al cumplimiento y vigencia del derecho constitucional a la remuneración equitativa en el régimen laboral CAS	55
2.2.7 La justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público	57
2.2.7.1 Nivel de percepción del empleador respecto a la objetividad y razonabilidad de la justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público y el régimen laboral CAS.	57
2.2.7.2 Nivel de percepción del trabajador respecto a la objetividad y razonabilidad de la justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público y el régimen laboral CAS	58
2.2.7.3 En el contexto peruano, la percepción del empleador respecto a las escalas remunerativas y el régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios)	59
b) Estudio sobre Valores Organizacionales en el Sector Público en Perú:	59
b) Igualdad Remunerativa y Escalas Salariales:	61
2.2.8 Aspectos Controvertidos del CAS	63
2.2.8.1 la percepción discriminatoria asía los trabajadores el régimen laboral CAS	63
2.2.8.2 Impacto negativo y directa al trabajado CAS.	64
2.2.8.3 Diferencia de Trato y Discriminación	65
a) Principio de Igualdad y No Discriminación:	65
b) Aplicación a la Retribución de Empleados Públicos:	65
c) Posturas doctrinarias.....	66
2.2.9 Evolución y Futuro del CAS	67

2.2.9.1 Reformas recientes	67
2.2.9.2 Tendencias	68
2.2.9.3 Debate sobre la eliminación del CAS	68
2.3 Marco Conceptual.....	69
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	71
3.1 Formulación de Hipótesis.....	71
3.1.1 Hipótesis General	71
3.1.2 Hipótesis Operacionales	71
3.1.3 Hipótesis Operacional N° 01.-	71
3.1.4 Hipótesis Operacional N° 02.-	72
3.1.5 Operacionalización de Variables	72
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	75
4. 1 Tipo de Investigación	75
4. 2 Nivel de Investigación	75
4. 3 Método de Investigación	75
4.4 Enfoque de investigación.....	76
4.4.1 Investigación Cuantitativa	76
4.5 Técnicas de Investigación.....	77
4. 6 Instrumentos de Investigación	77
4.6.1 Instrumentos de Investigación Cuantitativa	77
4.7 Fuentes de Investigación	78
4.7.1 Fuentes Primarias	78
4.7.2 Fuentes secundarias	78
4.7.3 Fuentes Terciarias.....	78
4.8 Universo Población y Muestra	78
4.8.1 Universo	78
4.8.2 Población	79
4.8.3 Muestra	79
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSION DE RESULTADOS	80
5.1 Resultados	80
5.2 Discusión de Resultados.....	94
VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
6.1 Conclusiones.....	101
6.2 Recomendaciones	102
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA	104
MATRIZ DE CONSISTENCIA	109

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: ley DL. 10 57 y DL. 728 las remuneraciones básicas según categorías.....	80
Tabla 2 comparación de las remuneraciones de acuerdo a la ley laboral	80
Tabla 3: ley de gratificaciones Ley N° 27735 y ley de aguinaldo ley. N° 124-2024-EF82	
Tabla 4 comparativo de DL. 1057 y DL. 728.....	83
Tabla 5: Consideras que tu remuneración actual como trabajador con contrato CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es justa	84
Tabla 6: Crees que los ajustes salariales que se realizan para los trabajadores con contrato CAS son adecuados	85
Tabla 7: En qué medida te sientes satisfecho con los beneficios laborales que recibes.	86
Tabla 8: Conoce la diferencia entre gratificación y aguinaldo	87
Tabla 9: usted percibe las gratificaciones en los meses de julio y diciembre	88
Tabla 10: Crees que los aguinaldos que se pagan a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justas.....	89
Tabla 11: Cómo calificarías tu satisfacción con el sistema de pago de gratificaciones .	90
Tabla 12: Consideras que los beneficios laborales que se ofrecen a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justas	91
Tabla 13: Crees que el acceso a los beneficios laborales es equitativo para todos los trabajadores con contrato de administración de servicios	92
Tabla 14: Crees que los beneficios laborales que recibes tienen un impacto positivo en tu calidad de vida.....	93

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	81
Figura 2.....	81
Figura 3.....	82
Figura 4.....	85
Figura 5.....	86
Figura 6.....	87
Figura 7.....	88
Figura 8.....	89
Figura 9.....	89
Figura 10.....	91
Figura 11.....	92
Figura 12.....	93
Figura 13.....	94

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

La realidad problemática en relación con las remuneraciones en muchos países, incluido Perú, presenta diversos desafíos y aspectos críticos que afectan a los trabajadores y al entorno laboral en general. Algunos de los problemas más destacados incluyen: **La desigualdad salarial** es una preocupación importante en muchos regímenes laborales, donde existen brechas significativas en los salarios entre diferentes sectores, géneros y niveles de empleo. lo cual resultar en una distribución injusta de la riqueza y oportunidades laborales. **La precarización laboral** es otro problema común, donde los trabajadores enfrentan condiciones laborales inestables, contratos temporales, falta de beneficios sociales y seguridad laboral. Estos llevan a una mayor vulnerabilidad y estrés en el ambiente de trabajo. **Falta de Transparencia y Equidad:** En muchos casos, la falta de transparencia en la determinación de las remuneraciones y la ausencia de criterios claros para establecer salarios justos dan lugar a situaciones de inequidad y arbitrariedad en el pago de los trabajadores; asimismo; **La falta de regulaciones laborales sólidas** y su aplicación efectiva puede contribuir a la explotación laboral, el incumplimiento de los derechos laborales básicos y la falta de mecanismos para proteger los intereses de los trabajadores. **Discriminación Salarial:** La discriminación salarial basada en factores como el género, la edad, la etnia u otras características personales es un problema persistente en muchos entornos laborales, lo cual socava la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

Estos desafíos en relación con los regímenes laborales y la determinación de las remuneraciones subrayan la importancia de implementar políticas laborales justas, transparentes y equitativas que garanticen condiciones dignas y equitativas para todos los trabajadores. Abordar estas problemáticas es fundamental para promover un ambiente laboral saludable y contribuir al bienestar de la sociedad en su conjunto.

En el **contexto internacional** los regímenes laborales y la determinación de las remuneraciones son aspectos cruciales, pues influyen directamente en la calidad de vida

de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la estabilidad económica de los países. En este sentido, las políticas salariales no solo reflejan las condiciones económicas internas, sino también las dinámicas del mercado global. En un contexto internacional, los regímenes laborales pueden variar significativamente. Por ejemplo, en países con economías desarrolladas, como Alemania y Suecia, existen marcos legales robustos que garantizan salarios mínimos elevados lo contrario en américa latina condiciones laborales seguras y amplias protecciones sociales. Esto contrasta con muchas naciones en vías de desarrollo, donde las regulaciones laborales pueden ser menos estrictas, lo que a menudo resulta en salarios bajos y condiciones de trabajo precarias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) subraya que la fijación adecuada de salarios mínimos es esencial para asegurar un trabajo decente y reducir la pobreza y la desigualdad. Los efectos positivos de una remuneración justa incluyen la mejora en la moral y la productividad de los empleados, así como una reducción en la rotación laboral. Además, cuando los trabajadores reciben un salario digno, aumentan sus posibilidades de consumir bienes y servicios, lo que a su vez impulsa el crecimiento económico. Sin embargo, la determinación de las remuneraciones también debe considerar la competitividad internacional. Las empresas que operan en países con costos laborales altos pueden enfrentar dificultades para competir con aquellas en regiones donde la mano de obra es más barata. Esto puede llevar a la deslocalización de industrias y a la pérdida de empleos en los países con salarios elevados.

En suma, los regímenes laborales y la determinación de las remuneraciones son factores determinantes en el contexto económico global. Un equilibrio adecuado entre salarios justos y competitividad empresarial es crucial para fomentar un desarrollo económico sostenible y equitativo. Para ello, es vital que los países colaboren y adopten políticas que promuevan tanto la justicia social como la eficiencia económica.

En el **contexto Nacional**, las remuneraciones varían de acuerdo a los regímenes laborales como: DL. 728, 276 y 1057, que rigen el empleo en el sector público, presentan características distintivas que han generado una significativa brecha de desigualdad entre los trabajadores. Esta disparidad no solo afecta las condiciones laborales de los empleados, sino que también tiene repercusiones en la eficiencia y equidad del servicio público.

El régimen laboral 728, regulado por el Decreto Legislativo 728, se aplica principalmente a los trabajadores contratados bajo el régimen de la actividad privada en el sector público. Este régimen ofrece beneficios como estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones y vacaciones de 30 días, lo cual lo hace uno de los más atractivos en términos de beneficios y estabilidad. Por otro lado, el régimen 276, establecido por el Decreto Legislativo 276, rige a los empleados públicos permanentes. Este régimen otorga estabilidad laboral, pero con beneficios menos generosos en comparación con el régimen 728. Los trabajadores bajo el régimen 276 reciben pensiones menores y tienen menos posibilidades de ascenso y mejora salarial, lo que puede generar desmotivación y una menor eficiencia en el desempeño de sus funciones. Finalmente, el régimen 1057, conocido como el régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios), se considera el más precario. Los trabajadores CAS no gozan de estabilidad laboral y sus beneficios son limitados. No reciben CTS, y las gratificaciones y vacaciones son proporcionalmente menores. Este régimen ha sido criticado por crear una situación de inseguridad y precariedad laboral, afectando negativamente la moral y la motivación de los empleados.

La coexistencia de estos tres regímenes laborales en el sector público ha generado una notable brecha de desigualdad. Trabajadores con funciones similares pueden recibir beneficios y remuneraciones muy diferentes, lo que crea un ambiente de inequidad y resentimiento. Esta desigualdad puede afectar la calidad del servicio público, ya que los trabajadores menos beneficiados pueden sentirse desmotivados y menos comprometidos con sus tareas. Los efectos de esta brecha de desigualdad en el contexto nacional son profundos. En primer lugar, perpetúan una percepción de injusticia dentro del sector público, lo que puede llevar a una alta rotación de personal y una disminución en la calidad del servicio. Además, la falta de armonización en los regímenes laborales dificulta la implementación de políticas de recursos humanos coherentes y efectivas, lo que puede afectar la eficiencia administrativa del Estado. En conclusión, los regímenes laborales 728, 276 y 1057 en el sector público peruano han creado una significativa brecha de desigualdad entre los trabajadores. Es esencial que el gobierno peruano aborde estas disparidades a través de reformas que promuevan la equidad y mejoren las condiciones laborales de todos los empleados públicos, con el fin de asegurar un servicio público eficiente y justo.

En el **contexto local** en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, las remuneraciones y la coexistencia de los regímenes laborales bajo el Decreto Legislativo

728 y el Decreto Legislativo 1057 ha creado una brecha significativa en términos de remuneraciones y beneficios para los trabajadores del Poder Judicial. Esta disparidad no solo afecta la moral y la productividad de los empleados, sino que también tiene repercusiones negativas como la desmotivación y la cohesión institucional.

La Remuneración en el régimen laboral 728, aplicado a algunos trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, ofrece beneficios considerables, tales como la estabilidad laboral, la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, y vacaciones completas de 30 días. Los empleados bajo este régimen gozan de un mayor nivel de seguridad y mejores condiciones laborales, lo que contribuye a una mayor satisfacción y compromiso con su trabajo. Por otro lado, el régimen 1057, conocido como el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), presenta condiciones mucho menos favorables. Los trabajadores CAS no tienen estabilidad laboral, sus contratos son temporales y renovables, y sus beneficios son limitados. No reciben CTS, y las gratificaciones y vacaciones son proporcionalmente menores. Esta precariedad laboral crea incertidumbre y desmotivación entre los empleados, afectando negativamente su desempeño y su compromiso con la institución. La desigualdad en las remuneraciones y beneficios entre estos dos regímenes laborales en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho tiene varios efectos negativos. En primer lugar, genera un ambiente de trabajo dividido y resentido, donde los trabajadores CAS se sienten injustamente tratados en comparación con sus colegas del régimen 728. Esta sensación de inequidad puede llevar a una alta rotación de personal y a una disminución en la eficiencia operativa, ya que los empleados desmotivados tienden a ser menos productivos y más propensos a buscar oportunidades laborales fuera del Poder Judicial.

Además, esta desigualdad puede afectar la calidad del servicio judicial. Un personal desmotivado y preocupado por la precariedad de su empleo es menos probable que se comprometa plenamente con su trabajo, lo que puede llevar a retrasos en la administración de justicia y a una menor calidad en el servicio proporcionado a la ciudadanía. Esto es particularmente preocupante en una región como Ayacucho, donde el acceso a la justicia y la eficiencia judicial son cruciales para la estabilidad y el desarrollo social. En suma, la coexistencia de los regímenes laborales 728 y 1057 en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho crea una significativa brecha de desigualdad que tiene repercusiones negativas en la moral de los trabajadores y en la eficiencia del servicio judicial. Es esencial que se implementen reformas que armonicen las condiciones

laborales y aseguren una mayor equidad entre los empleados del Poder Judicial para mejorar la calidad de la justicia y la cohesión institucional en el contexto local.

*En la **Corte Superior de Justicia de Ayacucho*** entidad público institución encargada de administrar la justicia, tiene la competencia a nivel distrito fiscal de Ayacucho, los servidores y funcionarios se rigen bajo el régimen laboral DL. 728 y DL. 1057 (CAS) El Contrato Administrativo de Servicios y la determinación de las remuneraciones, es crucial por varias razones: Desigualdad Laboral, desigualdad Remunerativa, Eficiencia y Calidad del Servicio Judicial, la desmotivación, precariedad laboral conflictos laborales, falta de beneficio y entre otros. el mencionado régimen es materia del estudio en la presente investigación, es un régimen laboral utilizado por el sector público peruano. Fue creado con el propósito de contratar personal de manera temporal para satisfacer necesidades institucionales específicas, sin que ello implique una relación laboral permanente. Este régimen tiene características propias que lo diferencian de otros tipos de contratación pública, como DL. 728 el régimen laboral privado.

La presente investigación está orientada a **los trabajadores del régimen CAS**, tanto en áreas jurisdiccionales como administrativas, es de gran relevancia para comprender la dinámica laboral y los desafíos que enfrentan en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. Algunos aspectos a considerar al analizar a estos trabajadores son los siguientes:

Roles y Responsabilidades Diversos: Los trabajadores del régimen CAS desempeñan una variedad de roles y responsabilidades en la institución, al igual que un trabajador del régimen laboral 728, desde funciones jurisdiccionales como especialista, asistentes y auxiliares, hasta labores administrativas de apoyo. Es importante considerar la diversidad de funciones que desempeñan son las mismas en cualquier régimen laboral existente en la entidad pública y cómo estas contribuyen al funcionamiento de la Corte Superior de Justicia.

Condiciones Laborales: Es fundamental analizar las condiciones laborales de los trabajadores del régimen CAS, incluyendo aspectos como la inestabilidad laboral, la carga de trabajo, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos factores influyen en la insatisfacción y el mal estar de los empleados de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

Equidad Salarial: La equidad salarial entre los trabajadores del régimen CAS, independientemente de su área de trabajo, es un aspecto clave a considerar. Garantizar una remuneración justa y equitativa para todos los empleados es fundamental para promover la motivación y el compromiso laboral.

Formación y Capacitación: Evaluar las oportunidades de formación y capacitación para los trabajadores del régimen CAS es importante para su desarrollo profesional y su desempeño laboral. Identificar las necesidades de formación y brindar apoyo en este sentido puede mejorar la efectividad y eficiencia en el trabajo.

Comunicación y Participación: Analizar la comunicación interna y la participación de los trabajadores del régimen CAS en la toma de decisiones organizacionales es esencial para fortalecer la relación entre la institución y su personal. Una comunicación abierta y una participación activa pueden contribuir a un ambiente laboral más colaborativo y empoderado. En suma, estudiar a los trabajadores del régimen CAS en áreas jurisdiccionales y administrativas permite comprender su realidad laboral, identificar áreas de mejora y promover condiciones laborales justas y satisfactorias en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. El análisis de estos aspectos es fundamental para garantizar un ambiente laboral positivo y productivo para todos los empleados.

La determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho plantea un problema central que impacta directamente en la equidad salarial, la estabilidad laboral, la motivación, la satisfacción de los trabajadores. Algunos aspectos relevantes a considerar en este problema principal, así como en el clima organizacional de la institución. Abordar este problema es fundamental para promover condiciones laborales más justas, equitativas y satisfactorias en la institución.

Las **causas** de este problema sobre la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho pueden ser diversas y estar relacionadas con diferentes factores internos y externos. Algunas posibles causas que pueden contribuir a este problema son las siguientes:

Opacidad en los Criterios de Determinación: La falta de transparencia o de criterios claros y objetivos para establecer las remuneraciones en el régimen CAS puede generar confusiones y percepciones de injusticia entre los trabajadores.

Desigualdades Estructurales: Posibles desigualdades estructurales en el sistema de determinación de remuneraciones, tales como inconsistencias en la evaluación de cargas

laborales, diferencias en la asignación de responsabilidades o falta de equidad en la asignación de salarios.

Limitaciones Presupuestarias: Restricciones presupuestarias que pueden limitar la capacidad de la institución para ofrecer remuneraciones competitivas y equitativas, lo que puede resultar en salarios insuficientes para los trabajadores del régimen CAS.

Falta de Actualización y Revisión: La falta de actualización y revisión periódica de las políticas salariales y de remuneración en el régimen CAS puede llevar a situaciones en las que los salarios no reflejen adecuadamente las responsabilidades y el desempeño de los empleados.

Falta de Participación y Consulta: La ausencia de mecanismos efectivos de participación y consulta con los trabajadores en la determinación de las remuneraciones puede generar percepciones de falta de reconocimiento y valoración de su trabajo, lo que impacta en la satisfacción laboral.

Inequidad en la Evaluación de Desempeño: Posibles inequidades en la evaluación del desempeño y en la asignación de incrementos salariales, lo que puede resultar en diferencias salariales injustificadas entre los trabajadores del régimen CAS. Estas causas potenciales pueden contribuir a la problemática en la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. Identificar y abordar estas causas es fundamental para promover condiciones laborales más justas y equitativas en la institución.

Las consecuencias de la problemática en la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho pueden tener impactos significativos en los trabajadores, en el ambiente laboral y en el funcionamiento de la institución. Algunas posibles consecuencias de este problema son las siguientes:

Desmotivación y Falta de Compromiso: La inequidad salarial y la percepción de injusticia en la determinación de las remuneraciones pueden llevar a la desmotivación y la falta de compromiso por parte de los trabajadores del régimen CAS, lo que afecta su rendimiento laboral y su satisfacción en el trabajo.

Rotación de Personal: La falta de equidad salarial y la inestabilidad laboral derivada de las determinaciones de remuneraciones pueden provocar una alta rotación de personal en la institución, lo que impacta en la continuidad de los procesos y en la eficiencia organizacional.

Conflictos Internos: Las diferencias salariales injustificadas y la falta de transparencia en la determinación de las remuneraciones pueden generar conflictos internos entre los trabajadores, afectando la colaboración, el trabajo en equipo y el clima laboral en general.

Baja Satisfacción Laboral: Los efectos de una determinación de remuneraciones desequilibrada y poco equitativa pueden traducirse en una baja satisfacción laboral entre los empleados del régimen CAS, lo que incide directamente en su bienestar emocional y en su percepción de valoración en la institución.

Impacto en la Calidad del Servicio: La insatisfacción y la desmotivación de los trabajadores debido a problemas en la determinación de las remuneraciones pueden repercutir en la calidad del servicio ofrecido por la Corte Superior de Justicia, afectando la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios judiciales.

Percepción Externa: La falta de equidad salarial y los conflictos internos derivados de las determinaciones de remuneraciones pueden tener repercusiones externas, afectando la reputación y la percepción pública de la institución.

Estas consecuencias ponen de manifiesto la importancia de abordar de manera efectiva la problemática en la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, para garantizar condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias para todos los trabajadores.

1.1.1 Realidad (hechos empíricamente verificables)

Las protestas de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho reflejan una profunda insatisfacción con las remuneraciones y condiciones laborales. Estas manifestaciones son un signo claro de descontento y la necesidad urgente de abordar varios problemas fundamentales dentro del sistema judicial. Periódico La República (2023) informa: “En septiembre de 2023, trabajadores judiciales contratados bajo el régimen CAS acudieron a la puerta principal de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho para demandar cambios en sus condiciones laborales y salariales. Incluso se enfrentaron con la policía en un intento por tomar la sede de la corte”. asimismo, en el contexto nacional del mismo año Alerta Noticias (2023) informa: “Nosotros tenemos 14 mil trabajadores CAS a nivel nacional”, añadió. El representante solicitó al presidente del Poder Judicial, Javier Arévalo, entablar conversaciones para llegar a un acuerdo, caso contrario, la huelga nacional será indefinida”. manifestó el trabajador. las protestas vienes

desde los años 2016 año tras año, Las protestas de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho son un llamado de atención importante sobre la necesidad de mejorar las condiciones salariales y laborales. Abordar estas preocupaciones de manera efectiva no solo mejorará la moral y la productividad del personal, sino que también fortalecerá la reputación y la eficiencia del sistema judicial en la región.

1.1.2 Situación (situación problemática)

Las causas de este problema sobre la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho pueden ser diversas y estar relacionadas con diferentes factores internos y externos. Algunas posibles causas que pueden contribuir a este problema son las siguientes:

Opacidad en los Criterios de Determinación: La falta de transparencia o de criterios claros y objetivos para establecer las remuneraciones en el régimen CAS puede generar confusiones y percepciones de injusticia entre los trabajadores.

Desigualdades Estructurales: Posibles desigualdades estructurales en el sistema de determinación de remuneraciones, tales como inconsistencias en la evaluación de cargas laborales, diferencias en la asignación de responsabilidades o falta de equidad en la asignación de salarios.

Limitaciones Presupuestarias: Restricciones presupuestarias que pueden limitar la capacidad de la institución para ofrecer remuneraciones competitivas y equitativas, lo que puede resultar en salarios insuficientes para los trabajadores del régimen CAS.

Falta de Actualización y Revisión: La falta de actualización y revisión periódica de las políticas salariales y de remuneración en el régimen CAS puede llevar a situaciones en las que los salarios no reflejen adecuadamente las responsabilidades y el desempeño de los empleados.

Falta de Participación y Consulta: La ausencia de mecanismos efectivos de participación y consulta con los trabajadores en la determinación de las remuneraciones puede generar percepciones de falta de reconocimiento y valoración de su trabajo, lo que impacta en la satisfacción laboral.

Inequidad en la Evaluación de Desempeño: Posibles inequidades en la evaluación del desempeño y en la asignación de incrementos salariales, lo que puede resultar en diferencias salariales injustificadas entre los trabajadores del régimen CAS. Estas causas potenciales pueden contribuir a la problemática en la determinación de las

remuneraciones en el Régimen Laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. Identificar y abordar estas causas es fundamental para promover condiciones laborales más justas y equitativas en la institución.

Las consecuencias de la problemática en la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho pueden tener impactos significativos en los trabajadores, en el ambiente laboral y en el funcionamiento de la institución. Algunas posibles consecuencias de este problema son las siguientes:

Desmotivación y Falta de Compromiso: La inequidad salarial y la percepción de injusticia en la determinación de las remuneraciones pueden llevar a la desmotivación y la falta de compromiso por parte de los trabajadores del régimen CAS, lo que afecta su rendimiento laboral y su satisfacción en el trabajo.

Rotación de Personal: La falta de equidad salarial y la inestabilidad laboral derivada de las determinaciones de remuneraciones pueden provocar una alta rotación de personal en la institución, lo que impacta en la continuidad de los procesos y en la eficiencia organizacional.

Conflictos Internos: Las diferencias salariales injustificadas y la falta de transparencia en la determinación de las remuneraciones pueden generar conflictos internos entre los trabajadores, afectando la colaboración, el trabajo en equipo y el clima laboral en general.

Baja Satisfacción Laboral: Los efectos de una determinación de remuneraciones desequilibrada y poco equitativa pueden traducirse en una baja satisfacción laboral entre los empleados del régimen CAS, lo que incide directamente en su bienestar emocional y en su percepción de valoración en la institución.

Impacto en la Calidad del Servicio: La insatisfacción y la desmotivación de los trabajadores debido a problemas en la determinación de las remuneraciones pueden repercutir en la calidad del servicio ofrecido por la Corte Superior de Justicia, afectando la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios judiciales.

Percepción Externa: La falta de equidad salarial y los conflictos internos derivados de las determinaciones de remuneraciones pueden tener repercusiones externas, afectando la reputación y la percepción pública de la institución.

Estas consecuencias ponen de manifiesto la importancia de abordar de manera efectiva la problemática en la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, para garantizar condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias para todos los trabajadores.

1.1.3 Pronóstico (vacío del conocimiento).

En la presente investigación el estudio es la situación problemática en relación la determinación de las remuneraciones, con los trabajadores del régimen CAS y en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho se caracteriza por una serie de conductas que reflejan descontento y desconformidad, especialmente en lo que respecta a las remuneraciones y las condiciones laborales. Estas conductas pueden manifestarse a través de protestas, reclamos o muestras de insatisfacción por parte de los trabajadores, lo que pone de manifiesto la necesidad de abordar de manera urgente las preocupaciones relacionadas con la equidad salarial, la estabilidad laboral y la satisfacción en el trabajo. Es muy importante encontrar soluciones y alcances efectivas que promuevan un ambiente laboral justo, equitativo y satisfactorio para todos los empleados del régimen CAS en la institución.

Al abordar estas medidas y trabajar en conjunto con los trabajadores, la administración y otros actores involucrados, se puede avanzar hacia la construcción de un ambiente laboral más armonioso, equitativo y satisfactorio para todos en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

1.2.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica porque existe una urgencia y la vez la necesidad de entender, abordar las brechas y efectos negativos asociados con el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y la determinación de las remuneraciones, se ha convertido en una modalidad contractual ampliamente utilizada en el sector público peruano, incluyendo la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. Sin embargo, este régimen presenta características que generan desigualdades significativas en comparación con otros regímenes laborales, afectando tanto a los trabajadores como al desempeño institucional.

justificación teórica

La investigación se sustenta en la teoría del Derecho Laboral, específicamente en el derecho a la remuneración justa y adecuada, así como en el régimen laboral 1057 de los trabajadores con contrato de administración de servicios, también en la constitución política de 1993 La investigación se centra en identificar las posibles vulneraciones en la

remuneración de estos trabajadores, tomando en cuenta las normas legales que rigen el pago de gratificaciones y beneficios laborales.

Justificación Práctica

La investigación tiene una relevancia práctica debido a la creciente utilización de contratos de administración de servicios en el sector público, incluyendo el Poder Judicial. Esta práctica ha generado debates sobre la protección laboral de los trabajadores bajo este tipo de contratos. La investigación busca contribuir a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores con contrato de administración de servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, identificando y cuantificando las posibles vulneraciones en su remuneración.

Justificación Metodológica

La investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, con el objetivo de obtener datos numéricos que permitan identificar el porcentaje de vulneración en la remuneración de los trabajadores. Se utilizará un método descriptivo, mediante el cual se analizarán los datos recopilados para determinar la magnitud del problema.

Población de estudio: Trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

Muestra: Se determinará una muestra representativa de la población de estudio, considerando el tamaño de la población y el margen de error deseado.

Técnicas de recolección de datos: Se utilizarán técnicas como la revisión documental de contratos de trabajo, la aplicación de encuestas a los trabajadores y la consulta a expertos en derecho laboral.

Análisis de datos: Los datos recopilados se analizarán mediante técnicas estadísticas para determinar el porcentaje de vulneración en la remuneración de los trabajadores.

Se espera que la investigación permita identificar el porcentaje de vulneración en la remuneración de los trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, incluyendo las gratificaciones y los beneficios laborales. Los resultados de la investigación servirán como base para la formulación de recomendaciones que contribuyan a la mejora de las condiciones laborales de estos trabajadores.

1.2.5 Importancia de la investigación

la importancia de la investigación sobre el análisis descriptivo de la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho radica en su potencial para promover la equidad salarial, mejorar el bienestar de los empleados, optimizar la eficiencia organizacional, favorecer un clima laboral positivo y fortalecer las políticas laborales en la institución. Esta investigación busca generar impactos positivos y beneficiosos que contribuyan al desarrollo y bienestar de todos los involucrados en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, asimismo contrarrestar las posturas de desconformidad con las remuneraciones, las desmotivaciones laborales, el compromiso, los conflictos internos, entre otros aspectos.

1.2.6 Viabilidad de la investigación

La viabilidad de la investigación sobre el análisis descriptivo de la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho se fundamenta en varios aspectos que hacen factible su realización de manera exitosa. Algunos puntos clave que respaldan la viabilidad de esta investigación son los siguientes:

Acceso a la Información: La disponibilidad de datos y documentación relevante en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho facilita el acceso a la información necesaria para llevar a cabo el análisis descriptivo de la determinación de las remuneraciones, lo que favorece la viabilidad del estudio.

Colaboración Institucional: La disposición de la institución y de los trabajadores del régimen CAS para colaborar en la investigación es fundamental para garantizar la viabilidad del estudio, permitiendo la obtención de datos fiables y la participación activa de los involucrados.

Recursos y Tiempo Disponible: Contar con los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, y con el tiempo suficiente para realizar el análisis descriptivo de manera rigurosa y detallada es crucial para asegurar la viabilidad y la calidad de la investigación.

Metodología Adecuada: Utilizar una metodología apropiada y efectiva para el análisis descriptivo de la determinación de las remuneraciones, así como contar con el conocimiento y la capacitación necesarios para llevar a cabo el estudio, son aspectos que contribuyen a la viabilidad de la investigación.

La viabilidad de la investigación sobre el análisis descriptivo de la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS de la Corte Superior de Justicia de

Ayacucho se sustenta en el acceso a la información, la colaboración institucional, la disponibilidad de recursos, el uso de una metodología adecuada y la relevancia del tema, factores que favorecen el desarrollo exitoso de la investigación y la obtención de resultados significativos y útiles para la institución.

1.2.7 Beneficios y Aportes del estudio

La presente investigación beneficiará a diversos actores involucrados en la institución, así como a la propia organización. Algunos de los beneficiarios directos e indirectos de esta investigación son los siguientes:

Trabajadores del Régimen CAS: Los trabajadores del régimen CAS se beneficiarán al obtener una mayor comprensión y transparencia sobre la determinación de las remuneraciones, lo que les permitirá valorar su trabajo de manera justa y equitativa, promoviendo así su bienestar emocional y satisfacción laboral.

Funcionarios administrativos de la Corte Superior de Justicia y Poder Judicial del Perú: se beneficiará al contar con información detallada y análisis descriptivos sobre la determinación de las remuneraciones, lo que les permitirá identificar áreas de mejora, implementar cambios positivos y fortalecer las políticas laborales en beneficio de todos los trabajadores. Además, el estudio contribuirá a mejorar el clima organizacional en la Corte Superior de Justicia, promoviendo un ambiente laboral más colaborativo, armonioso y motivador, lo que beneficiará a todos los empleados y favorecerá la eficacia y eficiencia en el trabajo.

Asimismo, el aporte que busca es identificar soluciones y proponer acciones concretas que promuevan condiciones laborales más justas, equitativas y satisfactorias para los trabajadores del régimen laboral CAS. de la determinación de las remuneraciones de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, será significativo y beneficiará a diversos aspectos clave dentro de la institución. Algunos de los principales aportes que se esperan de esta investigación son los siguientes:

Mejora de la Equidad Salarial: La investigación contribuirá a promover la equidad salarial en la Corte Superior de Justicia, identificando posibles desigualdades en la determinación de las remuneraciones y proponiendo medidas para garantizar una compensación justa y equitativa para todos los trabajadores del régimen CAS.

Fortalecimiento del Clima Organizacional: El estudio permitirá identificar áreas de mejora en la determinación de las remuneraciones, lo que contribuirá a fortalecer el clima

organizacional en la institución, promoviendo un ambiente laboral más colaborativo, positivo y motivador para todos los empleados.

Optimización de Políticas Laborales: Los resultados de la investigación proporcionarán información valiosa para optimizar las políticas laborales en la Corte Superior de Justicia y poder Judicial del Perú, permitiendo implementar cambios positivos en la determinación de las remuneraciones y en las condiciones laborales de los trabajadores.

Bienestar y Satisfacción Laboral: Se espera que la investigación contribuya al bienestar y la satisfacción laboral de los empleados del régimen CAS, al reconocer su esfuerzo, valorar su contribución y promover condiciones laborales más justas y equitativas que favorezcan su motivación y compromiso en el trabajo.

Eficiencia y Productividad: Al promover la equidad salarial y el bienestar de los trabajadores, la investigación puede impactar positivamente en la eficiencia y productividad de la institución, mejorando el desempeño individual y colectivo de los empleados y fortaleciendo la gestión de recursos humanos. El aporte de la investigación sobre el análisis descriptivo de la determinación de las remuneraciones en el Régimen Laboral CAS de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho se traducirá en mejoras significativas en la equidad salarial, el clima organizacional, las políticas laborales, el bienestar de los empleados y la eficiencia institucional, generando impactos positivos y beneficiosos que contribuirán al desarrollo y bienestar de todos los involucrados en la institución.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema General.

- ¿Cuál es el porcentaje vulneratorio de remuneración de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024?

1.3.2. Problemas Secundarios

1.3.2.1 Problema Secundario 01.-

- ¿Cuál es el porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024?

1.3.2.2. Problema Secundario 02.-

- ¿Cuál son los beneficios laborales vulneratorios de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

- IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de remuneración de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos

1.4.2.1. Objetivo Específico 01.-

- IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2024

1.4.2.2. Objetivo Específico 02.-

- IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de beneficios laborales de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2024.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Referencial

Ricapa (2019) En la tesis denominada: Contrato Administrativo de Servicios - CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019. Para optar el título profesional de Abogado, en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, donde el investigador concluyó que: **1.** El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS vulnera significativamente el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019 ($0.05: \chi^2 = 82.0011 > \chi^2 = 12.5916$, y $0.01: \chi^2 = 82.0011 > \chi^2 = 16.8119$) **2.** Los derechos laborales del 80% de trabajadores contratados bajo el régimen de contrato administrativo de servicios CAS de la Municipalidad distrital de Yanacancha, en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano no es coherente con la constitución del Estado. No cuentan con estabilidad laboral toda vez que firman contratos trimestrales y hasta mensuales, y tampoco reciben el pago de sus derechos laborales como gratificación y escolaridad. **3.** El 38% de trabajadores contratados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS, consideran que los principios del Derecho al trabajo son significativamente discriminatorios.

Céspedes (Céspedes, 2019) en la investigación titulada: La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – Cas en la Corte Superior de Lima Norte – 2017, para optar el grado académico de Doctora en Derecho, de la Universidad Nacional Federico Villareal de Lima, quien arribó a las siguientes conclusiones: **1.** El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados. **2.** El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 75% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados, ya que no todos tienen la posibilidad de permanecer en el trabajo. **3.** El nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial

de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 79% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen. **4.** El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 78% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen. **5.** El pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 83% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados para este régimen. **6.** El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el 110 Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 77% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen. **7.** El nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 92% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen.

Farías (2022) en la tesis denominada: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022, para optar el título de abogado de la Universidad Nacional de Tumbes, quien arribó a las siguientes conclusiones: 1. El régimen laboral de todo servidor del Estado debe ser exclusivo y no plural, así como lo indica el artículo 40 de la Constitución Política del Estado. 2. Considerando el quebrantamiento del orden laboral en el que cae el Decreto Legislativo No 1057, se completa que dicho dispositivo fue dictar en función de las atribuciones comisionadas por el poder legislativo al Ejecutivo para una materia distinta a la laboral, como era modernizar el Estado en este objetivo con ocasión de la implementación del Tratado de libre Comercio con Estados Unidos, prueba por la cual resulta inconstitucional por esta otra causa. 3. No es nada legítimo afirmar, para postular confirmar la dación del Decreto Legislativo No 1057, que los cambios dentro del aparato del estado que para agilizar el Tratado de libre Comercio se efectuó una acción de desconocer los derechos laborales. 4. La percepción de la comunidad jurídica de Tumbes respecto al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios es negativa, ya que se denigra la dignidad de la persona, está en contra de los derechos laborales, es inconstitucional y además el Estado no cumple su rol de garante, menos sanciona. Esta negativa que se da en contra de este sector de trabajadores. 5. Respecto a la vulneración de los derechos laborales también está latente que el Estado no promueve condiciones

para el progreso social y económico de este sector de trabajadores. 6. Respecto a la regulación actual del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, la comunidad jurídica tiene una percepción negativa, ya que perjudica la estabilidad laboral de muchos servidores, logrando apreciar que la norma del 65 régimen CAS es inconstitucional, atentatoria por que contradice los principios de igualdad de oportunidades y sin discriminación 7. Respecto a la percepción de los abogados litigantes sobre la discriminación del trabajador CAS, estos mantienen una posición positiva ya que el Estado viene prolongando con sus normas el abuso, evidenciándose de las mejores condiciones, gozan de beneficios socio laborales y de seguridad social. Las normas laborales deben de ser respetuosas de los derechos fundamentales por igual. 8. La percepción de los abogados de Tumbes respecto a la contribución del Estado con una cultura de afectación de los derechos laborales es totalmente negativa ya que el Estado más allá de propiciar acciones que resten el incumplimiento de la defensa de la persona humana y ser el promotor del cumplimiento de los derechos fundamentales ha demostrado que con su accionar no contribuye al goce de éstos mantiene un poco interés de promover una cultura de respeto irrestricto de los derechos laborales constitucionales. 9. Se logró determinar que existe una relación positiva significativa entre la Percepción de la comunidad jurídica sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (V1) y la percepción de la comunidad jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales (V2), determinando que existe un $r=0,576$ y un $p\text{-valor}=0,000$ siendo este $\neg < 0.05$, aceptándose de esta manera la variable alternativa (H_a).

Huamán & Rojas (2021) en la investigación titulada: La Precariedad del Contrato Administrativo de Servicios y su Afectación a los Derechos Laborales. Para optar el título profesional de Abogado de la Universidad Peruana los Andes, quienes llegaron a las siguientes conclusiones: Los contratos administrativos de servicios vulneran el derecho de igualdad ante la ley, en el sentido que se trata de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se encuentran en iguales condiciones de trabajo. Existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo. 2. Se ha establecido que la precariedad del contrato administrativo de servicios (CAS) regulado en el Decreto Legislativo Nro. 1057 incide desfavorablemente en la estabilidad laboral del trabajador, ya que, según los resultados obtenidos, se evidencia que los trabajadores sujetos a este régimen son

constantemente renovados en sus contratos. 3. Se ha determinado que la precariedad del contrato administrativo de servicios (CAS) regulado en el Decreto Legislativo Nro. 1057 afecta significativamente al derecho a la igualdad del trabajador, ya que se evidencia de los resultados que en las entidades del Estado los trabajadores realizan muchas veces la misma labor, pero sujetos a diferentes regímenes laborales.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Definición y Conceptos Básicos

Salario: definición etimológicamente según (Rivera Muñoz, 2023) La palabra "salario" proviene del latín "salarium", que originalmente se refería a la "ración de sal" que recibían los soldados romanos como parte de su paga. La sal era un bien muy valioso en la antigüedad, y su distribución como parte del salario era un signo de reconocimiento y recompensa por el servicio prestado, (p. 135).

Por otro lado, "remuneración" deriva del latín "remunerare", que significa "compensar", "pagar" o "dar algo a cambio". Este término hace referencia a la idea de que el trabajador recibe un pago o una compensación por el trabajo realizado, lo que implica un intercambio entre el trabajo y el pago.

Rivera Muñoz (2023) considera: El salario es una contraprestación por el trabajo de los subordinados, el crédito del trabajador y las deudas del patrón nacidas en una relación recíproca, cuyo objeto es realizar el trabajo de los subordinados. También importante señalar que la remuneración es una acreencia del trabajador frente al empresario, convirtiéndose para este último en una deuda, (p.136).

2.2.1.1 Definición legal de remuneración

En el marco legal peruano, la remuneración se define como el total de lo que un trabajador recibe por sus servicios, ya sea en forma de dinero o en especie y que esté bajo su control y disposición. Esta definición está establecida en el artículo 6 del Decreto Supremo 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (TUO del DL 728).

TUO-DL. 728 (1997) Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

En términos sencillos, la remuneración comprende todo lo que el empleado recibe por su trabajo, ya sea en efectivo o en bienes, siempre y cuando pueda disponer de ello libremente. Es crucial entender que esta remuneración abarca todas las formas de compensación que un empleado recibe por sus servicios laborales, garantizando así una protección legal de sus derechos en el ámbito laboral.

2.2.1.2 Elementos que componen la remuneración

La remuneración se compone de diversos elementos que, en conjunto, representan la contraprestación que recibe un trabajador por sus servicios. Según (Rivera Muñoz, 2023) (p.141), identifica los siguientes elementos:

a). Remuneración Básica:

Sueldo o Salario: Es la cantidad fija que se paga al trabajador por su trabajo, generalmente calculado en base a un tiempo determinado mensual, semanal. sobre la dicha base se sirve como un base para otra remuneración.

Gratificaciones: Se trata de pagos adicionales que se realizan al trabajador por determinados periodos del año, como Navidad y Fiestas Patrias, y que se calculan en base a la remuneración básica

b). Remuneración Variable:

Comisiones: Se otorgan al trabajador por la consecución de objetivos o metas preestablecidas, generalmente relacionadas con ventas o producción.

Bonificaciones: Son pagos adicionales que se otorgan al trabajador por su desempeño excepcional o por alcanzar metas específicas.

Participación en Utilidades: Se refiere a la parte de las ganancias de la empresa que se reparte entre los trabajadores, generalmente como un porcentaje de las utilidades obtenidas.

c). Remuneraciones en especies:

Beneficios Sociales: Son prestaciones que se otorgan al trabajador para mejorar su calidad de vida, como seguro de salud, vivienda, transporte.

Otros Beneficios: Pueden incluir alimentación, vestuario, capacitación, etc., que se otorgan al trabajador como parte de su remuneración.

d). Remuneración legal:

Asignación Familiar: Se otorga al trabajador por cada hijo menor de 18 años o con discapacidad, y se calcula en base a un porcentaje de la remuneración básica.

Vacaciones: Se trata de un periodo de descanso remunerado que se otorga al trabajador por cada año de servicio, y se calcula en base a la remuneración básica.

CTS (Compensación por Tiempo de Servicios): Es un pago que se realiza al trabajador por cada año de servicio, y se calcula en base a la remuneración básica.

En suma, la remuneración es un concepto amplio que abarca diversas formas de pago y beneficios que recibe un trabajador por sus servicios. La composición de la remuneración puede variar según la empresa, el tipo de trabajo y la legislación laboral del país.

2.2.1.3. Tipos de Remuneración

La remuneración representa el pago que recibe un trabajador por sus servicios, y su estructura puede variar según distintos criterios. En este análisis, nos centraremos en los tipos de remuneración según su periodicidad de pago, una clasificación ampliamente utilizada en el ámbito laboral.

a). Remuneración Mensual:

Descripción: El pago se realiza una vez al mes, generalmente al final del mes o en una fecha específica establecida por la empresa. Ejemplos: La mayoría de los trabajadores asalariados reciben su pago de forma mensual. Ventajas: Permite al trabajador planificar sus gastos con mayor facilidad y tener una mayor estabilidad financiera. Desventajas: Puede generar un desfase entre el momento en que se realiza el trabajo y el momento en que se recibe el pago.

b). Remuneración Quincenal

Descripción: El pago se realiza dos veces al mes, generalmente en la quincena y al final del mes, ejemplos; Algunos trabajadores, como los empleados de empresas de servicios o de manufactura, pueden recibir su pago quincenalmente. Ventajas: Ofrece al trabajador una mayor liquidez, ya que recibe su pago con mayor frecuencia. Desventajas: Puede generar una mayor carga administrativa para la empresa, ya que requiere realizar dos pagos al mes.

c) Remuneración Diaria

Descripción; el pago se realiza por cada día trabajado, generalmente al final de la jornada laboral. Ejemplos: Trabajadores de la construcción, empleados de restaurantes, trabajadores de la industria textil, etc. Ventajas: Permite al trabajador recibir su pago de forma inmediata por el trabajo realizado. Desventajas: Puede generar una mayor carga administrativa para la empresa, ya que requiere realizar pagos diarios.

d). Remuneración Semanal:

Descripción: El pago se realiza una vez a la semana, generalmente al final de la semana laboral, ejemplos: Algunos trabajadores, como los empleados de empresas de

servicios o de manufactura, pueden recibir su pago semanalmente. Ventajas: Ofrece al trabajador una mayor liquidez, ya que recibe su pago con mayor frecuencia. Desventajas: Puede generar una mayor carga administrativa para la empresa, ya que requiere realizar pagos semanales.

e). Remuneración por Proyecto:

Descripción: El pago se realiza por la realización de un proyecto específico, generalmente una vez que el proyecto se ha completado, ejemplos: Trabajadores independientes, consultores, contratistas, etc. Ventajas: Permite al trabajador recibir un pago por la realización de un trabajo específico, sin tener que estar sujeto a un contrato de trabajo tradicional. Desventajas: Puede generar una mayor incertidumbre en cuanto a la frecuencia y cantidad de pago, ya que depende de la finalización del proyecto.

En suma, la elección del tipo de remuneración depende de diversos factores, como el tipo de trabajo, la industria, la legislación laboral del país y las preferencias de la empresa y del trabajador. Es importante tener en cuenta las ventajas y desventajas de cada tipo de remuneración para tomar la decisión más adecuada.

2.2.1.4 Unidad de cálculo de la remuneración y los beneficios laborales completar

Neves Mujica (2018) refiere: La unidad de cálculo de la remuneración en Perú se refiere a la base sobre la cual se calculan las diferentes componentes de la remuneración del trabajador, como el sueldo básico, las gratificaciones, la CTS, las vacaciones, la asignación familiar, veneficios laborales. En el Perú, la unidad de cálculo de la remuneración se basa en el tiempo de trabajo del empleado. Esto significa que la remuneración se calcula en función de las horas trabajadas o del tiempo que el trabajador está a disposición del empleado.

Elementos clave en la unidad de cálculo:

1 tiempo de trabajo: La ley peruana establece la jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. El tiempo de trabajo se puede medir en horas, días o meses, y se utiliza para determinar la cantidad de remuneración que se debe pagar al trabajador.

2 remuneración básica: Es la cantidad fija que se paga al trabajador por su trabajo, y se calcula en base al tiempo de trabajo. La remuneración básica es la base para calcular otros componentes de la remuneración, como las gratificaciones, la CTS, las vacaciones, etc.

3 control de asistencia: Para determinar el tiempo de trabajo y calcular la remuneración, las empresas deben llevar un control de asistencia del personal. Este control puede ser manual o electrónico, pero debe cumplir con las normas legales.

Ejemplo práctico: Un trabajador que trabaja 8 horas diarias de lunes a viernes, tiene una jornada laboral de 40 horas semanales. Su remuneración básica se calcula en base a estas 40 horas semanales, y se multiplica por el número de semanas trabajadas en el mes.

En suma, la unidad de cálculo de la remuneración en Perú se basa en el tiempo de trabajo del empleado, y se utiliza para determinar la cantidad de remuneración que se debe pagar al trabajador. Esta unidad de cálculo es fundamental para garantizar la precisión, la equidad y el cumplimiento legal en la remuneración de los trabajadores. Neves Mujica (2018).

2.2.2 Marco Legal de las Remuneraciones

2.2.2.1 El derecho constitucional a la remuneración

Congreso Constituyente (1993) establece: En el marco normativo constitucional peruano, el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) está relacionado principalmente con los siguientes artículos de la Constitución Política del Perú:

1. Artículo 22:

- ✓ **Contenido:** "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."
- ✓ **Relevancia:** Este artículo establece el derecho fundamental al trabajo y su importancia para el bienestar social y la realización personal, lo que se refleja en la necesidad de regulaciones justas para todos los tipos de empleo, incluido el régimen CAS.

2. Artículo 23:

- ✓ **Contenido:** "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al discapacitado que trabaja. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."

- ✓ **Relevancia:** Este artículo subraya la protección del Estado hacia los trabajadores y su dignidad, implicando que cualquier régimen laboral, como el CAS, debe respetar y proteger los derechos laborales fundamentales.

3. Artículo 24:

- ✓ **Contenido:** "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador."
- ✓ **Relevancia:** Establece el derecho a una remuneración justa y suficiente, lo cual es aplicable a los trabajadores bajo el régimen CAS, garantizando que sus compensaciones sean adecuadas.

4. Artículo 26:

- ✓ **Contenido:** "En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma."
- ✓ **Relevancia:** Este artículo establece principios esenciales que deben regir todas las relaciones laborales, incluyendo las de los trabajadores CAS, asegurando igualdad, irrenunciabilidad de derechos y protección ante interpretaciones legales dudosas.

5. Artículo 42:

- ✓ **Contenido:** "La ley regula el derecho de sindicación de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional."

- ✓ **Relevancia:** Aunque los trabajadores CAS tienen un régimen especial, este artículo asegura que los derechos de sindicación y organización pueden ser regulados y protegidos para los servidores públicos, incluyendo aquellos bajo el régimen CAS.

Estos artículos de la Constitución Política del Perú proporcionan el marco constitucional que garantiza los derechos laborales fundamentales y orienta la regulación de todos los regímenes laborales, incluyendo el Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

2.2.2.2 Legislación laboral general

La Constitución Política del Perú del 1979 consignaba un sistema único que homologaba las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado. Durante su vigencia, diríase que en teoría existía el sistema único; sin embargo, dicha norma no se plasmó realmente. Luego, con la entrada en vigencia de la Constitución de 1993, la norma homologatoria fue eliminada, lo que generó dispersión no solo en la legislación laboral, sino en la estructuración remunerativa.

Decreto Supremo N° 003-97-TR: La Piedra Angular de la Legislación Laboral Peruana publicado el 27 de marzo de 1997, es un hito fundamental en la legislación laboral peruana. Este decreto aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), consolidando y actualizando la normativa laboral vigente en ese momento. La legislación laboral peruana se encontraba dispersa en diversas normas, lo que dificultaba su aplicación y comprensión. El Decreto Supremo 003-97-TR buscaba unificar la legislación laboral en un solo texto, facilitando su acceso y aplicación.

Contenido del Texto Único Ordenado:

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (TUO del DL 728) se compone de siete títulos y 112 artículos, que abarcan los siguientes aspectos:

- ✓ *Contrato de trabajo:* Regula las diferentes modalidades de contratación, los requisitos para la celebración del contrato, los derechos y obligaciones de las partes, etc.
- ✓ *Remuneración:* Establece la remuneración mínima vital, los diferentes componentes de la remuneración, como el sueldo básico, las gratificaciones, la CTS, las vacaciones, etc.

- ✓ *Jornada laboral*: Regula la jornada laboral máxima, las horas extras, los descansos, los feriados, etc.
- ✓ *Seguridad y salud en el trabajo*: Establece las normas para la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores.
- ✓ *Relaciones colectivas de trabajo*: Regula la negociación colectiva, la huelga, el derecho de asociación sindical, etc.
- ✓ *Resolución de conflictos laborales*: Establece el procedimiento para la resolución de conflictos laborales, a través de la conciliación, el arbitraje o el proceso judicial.

a). **Aplicable a Entidades Públicas:**

El Decreto Supremo 003-97-TR, a pesar de **ser una norma orientada al sector privado, también es aplicable a las entidades públicas**, en lo que respecta a las normas generales sobre contratación, remuneración, jornada laboral, seguridad y salud en el trabajo, etc. Sin embargo, las entidades públicas están sujetas a la Ley del Servicio Civil, que establece un régimen laboral específico para los servidores públicos.

b). Actualizaciones y Modificaciones:

Desde su publicación en 1997, el Decreto Supremo 003-97-TR ha sido modificado en varias ocasiones, a través de decretos legislativos y decretos supremos, para actualizar la legislación laboral y adaptarla a las nuevas realidades del mercado laboral.

En suma, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, es **un hito fundamental en la legislación laboral peruana**. Este decreto consolidó y actualizó la normativa laboral, brindando mayor claridad y seguridad jurídica a las relaciones laborales. Aunque se enfoca principalmente en el sector privado, también es aplicable a las entidades públicas en lo que respecta a las normas generales sobre contratación, remuneración, jornada laboral, etc.

Cruzado (2011) refiere: El tema de las remuneraciones del sector público será desarrollado más adelante, en otro punto del informe; lo que sí es importante resumir en este momento es que *a partir de los noventa los servidores públicos empezaron a ser contratados bajo dos tipos de regímenes laborales distintos: el regulado por el Decreto Legislativo N.° 276 o por el Decreto Legislativo N.° 728*, (p. 3).

Luego, a propósito del Informe final de la Comisión Multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la Administración Pública Central, se aprueba un nuevo régimen laboral, regulado por el Decreto Legislativo N.° 1057, denominado Contratación Administrativa

de Servicios (CAS), que vendría a corregir un fenómeno que se empezó a desarrollar dentro del sector público a finales de los noventa con la contratación de servidores bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP), (p.3).

En conclusión, hasta la actualidad en el estado peruano tiene tres tipos de regímenes laborales en el sector público con sus respectivas remuneraciones diferenciados.

2.2.2.3 Legislación específica para el sector público

Por la naturaleza de existencia de tres regímenes laborales con distintas normativas cada régimen laboral a continuación mencionamos:

a) Decreto Legislativo 276 (DL 276): Ley de Bases de la Carrera Administrativa

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los servidores públicos que trabajan en las entidades públicas del Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Jurado Nacional de Elecciones, la Defensoría del Pueblo, entre otros.

- **Normas Específicas de Contratación:**

- ✓ **Ingreso a la Carrera Administrativa:** Se rige por un sistema de concurso público de méritos, donde se evalúan los conocimientos, habilidades y experiencia del postulante.
- ✓ **Modalidades de Contratación:** Se utiliza la modalidad de **contrato a plazo indeterminado**, con estabilidad laboral, y se establece un proceso de evaluación y ascenso basado en el mérito.
- ✓ **Requisitos para la Contratación:** Se exige un título profesional o técnico, experiencia laboral relacionada, y la aprobación del concurso público.
- ✓ **Exclusión de Contratación:** Se prohíbe la contratación de familiares directos de los funcionarios de la entidad.

b) Decreto Legislativo 728 (DL 728): Ley de Fomento del Empleo

Ámbito de Aplicación: Se aplica a la mayoría de los trabajadores del sector privado, pero también a las entidades públicas en lo que respecta a las normas generales de contratación.

- **Normas Específicas de Contratación:**

- ✓ **Modalidades de Contratación:** Establece diferentes modalidades de contratación, como el contrato a plazo fijo, el contrato a tiempo parcial, el contrato por obra o servicio, etc.
- ✓ **Requisitos para la Contratación:** Se exige la presentación de la cédula de identidad, el currículum vitae, y otros documentos según la modalidad de contratación.
- ✓ **Formalización del Contrato:** Se exige la formalización del contrato de trabajo por escrito, con la firma del empleador y el trabajador.
- ✓ **Régimen de Subordinación:** Se establece un régimen de subordinación, donde el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador.

c) Decreto Legislativo 1057 (DL 1057): Ley de Modernización de la Gestión

Pública

Ámbito de Aplicación: Se aplica a todas las entidades públicas del Estado.

Normas Específicas de Contratación:

- ✓ **Gestión del Talento Humano:** Promueve la gestión por competencias, la evaluación del desempeño, la capacitación y el desarrollo profesional de los servidores públicos.
- ✓ **Planificación Estratégica:** Fomenta la planificación estratégica en las entidades públicas, incluyendo la definición de objetivos, metas y estrategias para el logro de los mismos.
- ✓ **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Promueve la transparencia y la rendición de cuentas en las entidades públicas, a través de la publicación de información pública, la participación ciudadana y el control externo.
- ✓ **Contratación de Personal:** Se enfoca en la eficiencia y la eficacia en la contratación de personal, buscando perfiles que se ajusten a las necesidades de la entidad.

En suma, la legislación laboral peruana contempla diferentes normas específicas para la contratación de trabajadores en el sector público, según el régimen laboral al que pertenezcan. Es fundamental que las entidades públicas cumplan con estas normas para garantizar la transparencia, la equidad y la eficiencia en los procesos de contratación.

2.2.2.4 La determinación de las remuneraciones decreto Legislativo 1057

En el **régimen laboral CAS**, las remuneraciones son establecidas de acuerdo a normativas específicas. En el caso de Perú, la determinación de las remuneraciones en el régimen laboral CAS se rige por la Ley N° 1057, Ley de Regulación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

Según esta ley, (Decreto Legislativo 1057, 2008), las remuneraciones en el régimen CAS son fijadas de acuerdo a las condiciones del mercado laboral y a las características del puesto de trabajo. Además, se establece que las remuneraciones deben ser acordes con las funciones y responsabilidades del puesto, garantizando la equidad salarial y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo este régimen.

La determinación de las remuneraciones en el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en el sector público peruano ha sido objeto de análisis por diversos estudios y autores. A continuación, se presentan citas y resúmenes de algunos estudios relevantes sobre este tema:

1. Julio Gamero Requena:

Las remuneraciones en el régimen CAS están determinadas por la disponibilidad presupuestaria y la necesidad de flexibilidad en la gestión pública. Sin embargo, esto conlleva a diferencias salariales significativas en comparación con otros regímenes laborales del sector público, (Gamero Requena, 2014, p. 88). **Relevancia:** Gamero Requena destaca que las limitaciones presupuestarias y la necesidad de flexibilidad en la administración pública son factores clave en la determinación de las remuneraciones CAS, lo que a menudo resulta en disparidades salariales.

Rocío Villavicencio: El régimen CAS permite establecer remuneraciones basadas en criterios de mercado y necesidad de servicios específicos, lo que puede generar inequidades internas y desmotivación entre los trabajadores, (Villavicencio, 2015, p. 102). **Relevancia:** Villavicencio señala que, aunque la flexibilidad del régimen CAS puede ser beneficiosa desde una perspectiva administrativa, también puede llevar a problemas de equidad y motivación entre los empleados.

Carmen Roca: La falta de un marco normativo claro y uniforme para la determinación de las remuneraciones en el régimen CAS ha generado disparidades y percepciones de injusticia entre los trabajadores del sector público" (Roca, 2016, p. 75). **Relevancia:** Roca subraya la necesidad de un marco normativo más claro para evitar disparidades salariales y percepciones de injusticia entre los trabajadores CAS.

Luis Eduardo Gutiérrez: El régimen CAS se caracteriza por una estructura salarial que no siempre refleja adecuadamente la capacitación y experiencia de los trabajadores, lo que puede afectar negativamente la retención de talento en el sector público" (Gutiérrez, 2017, p. 134). **Relevancia:** Gutiérrez destaca la desconexión entre las remuneraciones y las cualificaciones de los trabajadores CAS, lo que puede impactar en la retención de talento.

Juan Carlos Cortés: La política remunerativa en el régimen CAS debe equilibrar la necesidad de atraer y retener talento con las restricciones presupuestarias y la equidad interna. Esto requiere un enfoque estratégico y una revisión constante de las escalas salariales" (Cortés, 2018, p. 156). **Relevancia:** Cortés enfatiza la importancia de un enfoque estratégico en la determinación de las remuneraciones CAS para lograr un equilibrio entre la atracción de talento y las limitaciones presupuestarias.

Ernesto León y Patricia Flores: Las diferencias salariales en el régimen CAS reflejan la falta de criterios uniformes y la discrecionalidad en la asignación de sueldos, lo que puede generar conflictos y descontento entre los empleados" (León y Flores, 2019, p. 190). **Relevancia:** León y Flores señalan que la falta de uniformidad y la discrecionalidad en la asignación de salarios en el régimen CAS pueden llevar a conflictos y descontento entre los trabajadores.

Estos autores y sus estudios proporcionan una visión amplia de los factores que influyen en la determinación de las remuneraciones en el régimen laboral CAS en el sector público peruano. Destacan desigualdad y también la flexibilidad administrativa, las limitaciones presupuestarias y la necesidad de criterios para evitar disparidades y desmotivación entre los trabajadores.

2.2.2.5 Jurisprudencia relevante

La jurisprudencia en Perú respecto a las remuneraciones ha establecido diversos criterios relevantes, especialmente en relación con el derecho a una remuneración justa y equitativa, la igualdad y no discriminación, y la compatibilidad de la percepción de pensiones y remuneraciones. Aquí te presento algunos ejemplos de jurisprudencia y sus fundamentos relevantes:

a) Derecho a una Remuneración Justa y Equitativa (TC)

Sentencia 167/2021 - TC (Exp. N° 00339-2018-AA): El Tribunal Constitucional (TC) reafirma el derecho a una remuneración justa y equitativa como un derecho fundamental, protegido por el amparo constitucional. **Fundamento 12:** La remuneración

es un derecho fundamental que, como tal, debe ser garantizado por el Estado, y en este caso, por el Poder Judicial.

b) Igualdad y No Discriminación en la Remuneración (TC)

Sentencia 670/2021 - TC (Exp. N° 01796-2020-PA/TC): El TC resalta la importancia del principio de igualdad y no discriminación en la remuneración, condenando la discriminación por género o cualquier otro factor. **Fundamento 25:** El principio de igualdad y no discriminación exige que todos los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa por el trabajo realizado, sin distinción de género, raza, religión, etc.

c). Percepción Simultánea de Pensión y Remuneración (TC)

Sentencia del TC (Exp. N° 00503-2021-AA): El TC analiza la posibilidad de percibir simultáneamente una pensión del Estado y una remuneración por otro trabajo. Se establece que, en general, no se puede percibir ambas, excepto en casos específicos como la función educativa. **Fundamento 17:** La percepción simultánea de una pensión del Estado y una remuneración por otro trabajo está prohibida, salvo en casos específicos donde existe una norma legal que lo permita.

d) Doctrina Jurisprudencial Vinculante de la Corte Suprema (Corte Suprema)

Doctrina Jurisprudencial Vinculante de la Corte Suprema en Materia Laboral: La Corte Suprema ha desarrollado una doctrina jurisprudencial vinculante en materia laboral, incluyendo aspectos relacionados con la remuneración. **Fundamento 1:** La doctrina jurisprudencial vinculante de la Corte Suprema establece criterios uniformes para la interpretación y aplicación de las normas laborales.

Estos son solo algunos ejemplos de jurisprudencia relevante en relación con las remuneraciones en Perú. Es importante destacar que la jurisprudencia es dinámica y se va actualizando constantemente. Para obtener información más precisa y actualizada, se recomienda consultar las fuentes oficiales del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

2.2.3 Factores que Influyen en las Remuneraciones

2.2.3.1 Factores Económicos

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2017) menciona que: La oferta y Demanda Laboral: La escasez de trabajadores calificados en ciertas áreas puede impulsar las remuneraciones hacia arriba.

Inflación: La inflación erosiona el poder adquisitivo de los salarios, lo que conlleva a demandas de aumentos salariales.

Crecimiento Económico: Un crecimiento económico sólido puede generar más empleos y mejores oportunidades salariales.

2.2.3.2 Factores Políticos

Así mismo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) manifiesta: El factor político también influye en las remuneraciones en Perú.

Las políticas gubernamentales, las leyes laborales y las decisiones de los organismos reguladores impactan directamente en las condiciones salariales. Por ejemplo, la Ley de Fomento del Empleo (DL 728) y la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) establecen el marco legal para las remuneraciones, incluyendo el salario mínimo vital, las gratificaciones, la CTS, las vacaciones, etc. Además, la estabilidad política y la confianza en el gobierno pueden afectar la inversión y el crecimiento económico, lo que a su vez impacta en la creación de empleos y las oportunidades salariales.

Las decisiones políticas (congresistas de distintas bancadas) también influyen en la negociación colectiva y la capacidad de los sindicatos para defender los intereses de los trabajadores. El factor político es un elemento crucial que influye en las remuneraciones en Perú. Las decisiones políticas y las leyes laborales impactan directamente en las condiciones salariales y en el poder adquisitivo de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024)

2.2.3.3 Factores demográficos y Sociales

(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024) Los factores demográficos y sociales juegan un papel crucial en la determinación de las remuneraciones en Perú, impactando tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, así como en las condiciones laborales.

a) Edad y Experiencia:

Mayor Experiencia, Mayor Remuneración: Generalmente, los trabajadores con mayor experiencia y antigüedad en un puesto tienden a recibir mejores remuneraciones. Esto se debe a la mayor productividad, conocimiento y habilidades que adquieren con el tiempo.

Diferencias Generacionales: Las nuevas generaciones de trabajadores, con mayor acceso a la educación y nuevas habilidades, pueden negociar mejores condiciones salariales, mientras que las generaciones más antiguas pueden enfrentar dificultades para adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

b) Nivel Educativo:

Educación como Factor de Diferenciación: El nivel educativo es un factor determinante en las oportunidades salariales. Los trabajadores con mayor nivel educativo, como estudios universitarios o técnicos especializados, suelen tener acceso a mejores empleos y mayores remuneraciones.

Brecha Educativa y Salarial: La brecha educativa y salarial persiste en Perú, con una mayor concentración de trabajadores con menor nivel educativo en trabajos con bajos salarios y menos oportunidades de desarrollo profesional.

c). Género:

Brecha Salarial de Género: A pesar de los avances en la legislación laboral, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad en Perú. Las mujeres, en promedio, reciben menos remuneración que los hombres por el mismo trabajo.

Factores que Contribuyen a la Brecha: La discriminación, la concentración de las mujeres en sectores con menores salarios, la falta de acceso a oportunidades de desarrollo profesional y la responsabilidad de los cuidados familiares son factores que contribuyen a la brecha salarial de género.

d). Ubicación Geográfica:

Remuneraciones Regionales: Las remuneraciones pueden variar significativamente según la ubicación geográfica. Las ciudades más grandes y desarrolladas, como Lima, suelen ofrecer mayores salarios debido a la mayor concentración de empresas, la mayor demanda de trabajadores calificados y el mayor costo de vida.

Desigualdad Regional: Las regiones menos desarrolladas del país suelen tener menores salarios y menos oportunidades laborales.

e). Cultura y Valores:

Influencia Cultural en las Remuneraciones: La cultura y los valores de una sociedad pueden influir en las expectativas salariales y en las condiciones laborales. Por ejemplo, en algunas culturas, la lealtad a la empresa y la estabilidad laboral son valores importantes, mientras que, en otras, la movilidad laboral y la búsqueda de mejores oportunidades salariales son prioridades.

En resumen, los factores demográficos y sociales tienen un impacto complejo y multidimensional en las remuneraciones en Perú. Es fundamental considerar estos factores para comprender las desigualdades salariales, promover políticas que reduzcan la brecha salarial de género y fomentar la equidad en el acceso a oportunidades laborales y de desarrollo profesional.

2.2.3.4 factores de Mercado Laboral

El mercado laboral peruano es un factor crucial que determina las remuneraciones, influenciando tanto la oferta como la demanda de trabajo. Aquí se analizan algunos aspectos clave:

a). Oferta y Demanda de Trabajo:

(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024) menciona: La escasez de Trabajadores Calificados: En sectores con alta demanda de trabajadores calificados, como la tecnología o la ingeniería, la escasez de profesionales puede impulsar las remuneraciones hacia arriba. Exceso de Oferta en Algunos sectores con alta competencia por puestos de trabajo, como el comercio o la construcción, la oferta abundante puede presionar las remuneraciones hacia abajo. Ejemplo: El sector tecnológico en Perú ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, lo que ha generado una alta demanda de profesionales en áreas como desarrollo de software, análisis de datos y ciberseguridad. Esta demanda ha impulsado las remuneraciones en este sector.

b). Informalidad Laboral:

Sector Informal y Salarios Bajos: El sector informal en Perú es considerable, y los trabajadores informales suelen recibir salarios más bajos y menos beneficios. La informalidad limita las oportunidades de negociación salarial y la protección laboral. Impacto en las Remuneraciones: La informalidad puede generar una presión a la baja en las remuneraciones del sector formal, ya que las empresas formales deben competir con las informales que ofrecen salarios más bajos.

c). Competencia entre Empresas:

Atraer y Retener Talento: Las empresas compiten por atraer y retener talento, lo que puede llevar a ofertas salariales más atractivas y paquetes de beneficios más completos. Ejemplo: Las empresas del sector financiero, por ejemplo, suelen ofrecer mejores remuneraciones y beneficios a sus empleados para atraer y retener profesionales altamente calificados.

d). Globalización y Tecnología:

Competencia Internacional: La globalización ha llevado a la competencia por el talento a nivel internacional, lo que puede afectar las remuneraciones en Perú. Las empresas pueden optar por contratar trabajadores extranjeros con mayor experiencia o habilidades específicas. Impacto de la Tecnología: La tecnología está transformando el mercado laboral, creando nuevas oportunidades y desafíos. La automatización de tareas

y la digitalización de procesos pueden generar cambios en la demanda de trabajo y en las habilidades que se requieren.

En resumen, el mercado laboral peruano es un factor dinámico que influye en las remuneraciones. La oferta y demanda de trabajo, la informalidad, la competencia entre empresas y la globalización son elementos que impactan en las condiciones salariales y en la capacidad de los trabajadores para negociar mejores condiciones laborales. Es importante considerar estos factores para comprender las tendencias salariales en el país y para promover políticas que aseguren remuneraciones justas y equitativas para todos los trabajadores.

2.2.4 Protección Legal de las Remuneraciones

La legislación peruana ofrece un conjunto de normas que protegen las remuneraciones de los trabajadores, asegurando su pago oportuno, íntegro y libre de embargos injustificados. Esta protección se basa en principios constitucionales y legales que buscan garantizar el bienestar económico del trabajador y su familia.

2.2.4.1 Principios Fundamentales

(Tribunal Constitucional, 2021) establece:

Principios Fundamentales: Derecho a una Remuneración Justa y Equitativa: La Constitución Política del Perú establece el derecho de todo trabajador a una remuneración justa y equitativa por el trabajo realizado.

Intangibilidad de la Remuneración: La remuneración del trabajador es considerada intangible, es decir, no puede ser embargada o retenida para el pago de deudas, salvo en casos específicos establecidos por ley.

Prioridad en el Pago: Las remuneraciones tienen prioridad en el pago frente a otras deudas, incluso en caso de quiebra de la empresa.

2.2.4.2 Normativa Legal

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024) establece lo siguiente:

Código de Trabajo: El Código de Trabajo establece las normas generales sobre la remuneración, incluyendo el salario mínimo, las gratificaciones, la CTS, las vacaciones, etc.

Ley de Fomento del Empleo (DL 728): Regula las modalidades de contratación, el pago de remuneraciones, las condiciones de trabajo y los beneficios sociales.

Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057): Regula la remuneración de los servidores públicos, estableciendo un escalafón salarial y un sistema de remuneración basado en la categoría y el nivel del servidor.

Ley de Protección al Trabajador (Ley N° 29245): Establece medidas de protección para los trabajadores, incluyendo la protección de la remuneración.

2.2.4.3 Mecanismos de Protección

Fiscalización Laboral: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se encarga de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, incluyendo el pago de las remuneraciones.

Reclamos Laborales: Los trabajadores pueden presentar reclamos ante las autoridades laborales si consideran que sus remuneraciones no se están pagando correctamente.

Jurisprudencia: El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema han desarrollado una jurisprudencia sobre la protección de las remuneraciones, estableciendo criterios para la interpretación y aplicación de las normas laborales.

2.2.4.4 Limitaciones y Desafíos

Informalidad Laboral: El sector informal en Perú es considerable, y los trabajadores informales suelen tener menos protección legal para sus remuneraciones.

Brecha Salarial de Género: La brecha salarial de género persiste en Perú, con las mujeres recibiendo menos remuneración que los hombres por el mismo trabajo.

Desigualdad Regional: Las remuneraciones pueden variar significativamente según la ubicación geográfica, con mayores salarios en las ciudades más grandes y desarrolladas.

En resumen, la protección legal de las remuneraciones en Perú es un derecho fundamental que busca garantizar el bienestar económico de los trabajadores. Sin embargo, la informalidad laboral, la brecha salarial de género y la desigualdad regional siguen siendo desafíos importantes que requieren atención y acciones para garantizar la equidad y la justicia en el mercado laboral.

2.2.5 Aspectos Específicos de las Remuneraciones en el Poder Judicial

2.2.5.1 Remuneraciones de los trabajadores con contrato de administración de servicios en el Poder Judicial

Los trabajadores con contrato de administración de servicios (CAS) en el Poder Judicial peruano se rigen por la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 075-2016-PCM), así como por las normas específicas del Poder Judicial. Estos contratos se caracterizan por ser a plazo determinado, con una duración máxima de un año fiscal, y se utilizan para cubrir necesidades temporales o específicas del Poder Judicial.

a). Legislación Específica:

Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) (2013): Esta ley establece el marco general para la contratación de personal en el sector público, incluyendo los contratos CAS. Define las categorías y niveles de los servidores públicos, así como los criterios para la determinación de las remuneraciones.

Reglamento de la Ley del Servicio Civil (Decreto Supremo N° 075-2016-PCM): Este reglamento desarrolla las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, incluyendo los requisitos para la contratación CAS, las modalidades de contratación y las condiciones laborales.

Normas Específicas del Poder Judicial: El Poder Judicial, a través de sus órganos de administración, establece normas específicas para la contratación CAS, incluyendo la definición de los perfiles de los trabajadores, los requisitos para la contratación y las condiciones laborales.

b). Categorías y Niveles:

Categorías: Los trabajadores CAS en el Poder Judicial se clasifican en diferentes categorías, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que desempeñan. Las categorías más comunes son:

Auxiliar: Para funciones de apoyo administrativo y operativo.

Técnico: Para funciones que requieren conocimientos técnicos especializados.

Profesional: Para funciones que requieren formación profesional y experiencia.

Niveles: Dentro de cada categoría, los trabajadores CAS se clasifican en diferentes niveles, según la complejidad de las funciones y la responsabilidad que asumen. Los niveles se establecen de acuerdo a un sistema de escalafón.

c). Remuneración:

Remuneración Básica: La remuneración básica de los trabajadores CAS se establece de acuerdo a la categoría y el nivel del trabajador, según el escalafón salarial definido por la Ley del Servicio Civil.

(Ley de Servicio Civil- N° 30057, 2013) menciona sobre Bonificaciones: Los trabajadores CAS pueden recibir bonificaciones por diferentes motivos, como: Bonificación por antigüedad: Se otorga a los trabajadores con mayor tiempo de servicio en el Poder Judicial. Bonificación por desempeño: Se otorga a los trabajadores que alcanzan un desempeño sobresaliente en sus funciones.

Otros Beneficios: Los trabajadores CAS pueden acceder a algunos beneficios, como:

Vacaciones: Los trabajadores CAS tienen derecho a vacaciones anuales pagadas.

Seguro de salud: En algunos casos, el Poder Judicial puede ofrecer un seguro de salud a los trabajadores CAS.

CTS: Los trabajadores CAS no tienen derecho a la CTS.

d). Diferencias con los Servidores Públicos:

Estabilidad Laboral: Los trabajadores CAS tienen un contrato a plazo determinado, mientras que los servidores públicos tienen un contrato a plazo indeterminado, con mayor estabilidad laboral.

Beneficios Sociales: Los trabajadores CAS no tienen acceso a todos los beneficios sociales que tienen los servidores públicos, como la CTS, el fondo de pensiones y el seguro de salud.

Oportunidades de Ascenso: Las oportunidades de ascenso para los trabajadores CAS son limitadas, ya que su contrato es a plazo determinado.

e). Desafíos:

Precariedad Laboral: Los contratos CAS se han utilizado para cubrir necesidades temporales, pero en algunos casos se han convertido en una forma de precarización laboral, con trabajadores que se encuentran en una situación de inestabilidad laboral y con menos **beneficios sociales**.

Igualdad Salarial: Es importante asegurar que los trabajadores CAS reciban una remuneración justa y equitativa, similar a la que reciben los servidores públicos por el mismo trabajo.

Transparencia y Control: Es necesario garantizar la transparencia en la contratación CAS y el control de las condiciones laborales de estos trabajadores.

Las remuneraciones de los trabajadores CAS en el Poder Judicial se rigen por la Ley del Servicio Civil y las normas específicas del Poder Judicial. Es importante asegurar que estos trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa, y que se les garantice un trato digno y unas condiciones laborales adecuadas. Además, es necesario abordar los desafíos de la precariedad laboral y la falta de estabilidad laboral que caracterizan a los contratos CAS.

2.2.5.2 Comparación de las remuneraciones en el Poder Judicial

La comparación de las remuneraciones, gratificaciones y beneficios laborales entre el régimen CAS y el régimen laboral 728 revela diferencias significativas, principalmente en la estabilidad laboral, los beneficios sociales y las oportunidades de ascenso. Es importante destacar que la legislación peruana está en constante evolución y se pueden producir cambios en el futuro.

Cuadro comparativo de DL. 1057 y DL. 728, existente en Poder Judicial

Aspecto	Régimen CAS (Decreto Legislativo 1057)	Régimen Laboral 728 (Sector Privado)
Remuneración Básica	Establecida por la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) y el Reglamento (Decreto Supremo N° 075-2016-PCM), según la categoría y nivel del trabajador.	Establecida por acuerdo entre el trabajador y el empleador, con un mínimo legal establecido por la ley.
Gratificaciones	Se pagan dos veces al año (julio y diciembre) según la Ley del Servicio Civil, con un monto equivalente a un mes de remuneración. (300 soles)	Se pagan dos veces al año (julio y diciembre) según la Ley 27735, con un monto equivalente a un mes de remuneración.
CTS (Compensación por Tiempo de Servicios)	No se aplica a los trabajadores CAS.	Se paga dos veces al año (mayo y noviembre) según la Ley 27735, con un monto equivalente a un mes de remuneración.
Vacaciones	Se pagan 30 días de vacaciones por año, según la Ley del Servicio Civil.	Se pagan 30 días de vacaciones por año, según la Ley 27735.
Seguro de Salud	En algunos casos, el Poder Judicial puede ofrecer un seguro de salud a los trabajadores CAS.	Se aplica la Ley de Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790) y la Ley de Aseguramiento Universal en Salud (Ley N° 30169).
Fondo de Pensiones	No se aplica a los trabajadores CAS.	Se aplica la Ley de Sistema Privado de Pensiones (Ley N° 25544).

Estabilidad Laboral	Contrato a plazo determinado, con una duración máxima de un año fiscal.	Contrato a plazo indeterminado, con mayor estabilidad laboral.
Oportunidades de Ascenso	Limitadas, debido a la naturaleza del contrato a plazo determinado.	Depende de la política de la empresa, con mayores oportunidades de ascenso.
Beneficios Adicionales	Pueden variar según la institución, incluyendo bonificaciones por antigüedad, desempeño o responsabilidad.	Pueden variar según la empresa, incluyendo participación en utilidades, seguro de vida, etc.

El presente cuadro presenta una comparación general de la remuneración efectiva en soles, basada en información disponible. Las remuneraciones específicas pueden variar según la categoría, nivel, tipo de trabajo específico y la empresa en el caso del régimen 728. asimismo es de acuerdo a la Ley del Servicio Civil, el Reglamento del Servicio Civil, el Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057 y las normas específicas de cada institución o empresa para obtener información precisa.

cuadro comparativo de remuneración

categoría	Nivel	Remuneración Efectiva (Soles) - Régimen CAS	Remuneración Efectiva (Soles) - Decreto Supremo N° 231-2023-EF (Régimen Laboral 728)																	
Auxiliar	01	S/ 1,300 - S/ 1,800	S/ 3.400																	
Auxiliar	02	S/ 1,600 - S/ 2,200																		
Técnico	01	S/ 1,800 - S/ 2,500	<table><tr><td>S/</td><td></td></tr><tr><td>T-6</td><td>5 800,00</td></tr><tr><td>T-5</td><td>5 000,00</td></tr><tr><td>T-4</td><td>4 400,00</td></tr></table>		S/		T-6	5 800,00	T-5	5 000,00	T-4	4 400,00								
S/																				
T-6	5 800,00																			
T-5	5 000,00																			
T-4	4 400,00																			
Técnico	02	S/ 2,200 - S/ 3,000																		
Profesional	01	S/ 2,500 - S/ 3,800	<table><tr><td>S/</td><td></td></tr><tr><td>P-6</td><td>10 500,00</td></tr><tr><td>P-5</td><td>9 500,00</td></tr><tr><td>P-4</td><td>8 500,00</td></tr><tr><td>P-3</td><td>7 500,00</td></tr></table>		S/		P-6	10 500,00	P-5	9 500,00	P-4	8 500,00	P-3	7 500,00						
S/																				
P-6	10 500,00																			
P-5	9 500,00																			
P-4	8 500,00																			
P-3	7 500,00																			
Directivos		No existe por su naturaleza	<table><tr><td>S/</td><td></td></tr><tr><td>D-8A</td><td>15 600,00</td></tr><tr><td>D-8B</td><td>15 200,00</td></tr><tr><td>D-7A</td><td>14 500,00</td></tr><tr><td>D-7B</td><td>14 000,00</td></tr><tr><td>D-7C</td><td>13 500,00</td></tr><tr><td>D-6</td><td>12 500,00</td></tr><tr><td>D-5</td><td>11 500,00</td></tr></table>		S/		D-8A	15 600,00	D-8B	15 200,00	D-7A	14 500,00	D-7B	14 000,00	D-7C	13 500,00	D-6	12 500,00	D-5	11 500,00
S/																				
D-8A	15 600,00																			
D-8B	15 200,00																			
D-7A	14 500,00																			
D-7B	14 000,00																			
D-7C	13 500,00																			
D-6	12 500,00																			
D-5	11 500,00																			

2.2.5.3 Equidad y justicia en las remuneraciones

La equidad y la justicia en las remuneraciones son conceptos fundamentales para un sistema laboral justo y sostenible. Implican que los trabajadores reciban una compensación justa por su trabajo, considerando factores como su experiencia, habilidades, responsabilidades y el valor que aportan a la empresa o institución. Analicemos estos conceptos desde diferentes fuentes:

Igualdad de Remuneración:

OIT. (2024) afirma que: ONU Mujeres: Afirma que la brecha salarial de género es un problema global que exige la responsabilidad de todos los actores, incluyendo empresas, gobiernos y sindicatos. Es fundamental trabajar para eliminar esta brecha y garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo.

Remuneración Justa:

Sindicato ASIT: Define la remuneración justa como un pago adecuado que permita cubrir las necesidades básicas de una persona y garantizar una vida digna. También implica una gobernanza adecuada que asegure la equidad en la distribución de los salarios, evitando la explotación laboral y promoviendo la igualdad de oportunidades.

Equidad Interna:

Abrir Empresa: Señala que la equidad interna salarial es un aspecto clave en la gestión de recursos humanos, que busca garantizar la justicia y la igualdad en la remuneración de los empleados. Es fundamental establecer una estructura salarial clara y objetiva, basada en criterios como la responsabilidad, las habilidades y la contribución individual.

Desigualdad y Justicia en México:

SciELO: Analiza la desigualdad salarial en México, considerando el enfoque teórico de bienestar social. Se indaga en la variación de la desigualdad salarial en función de distintos valores de juicio ético que se asignan en la distribución. Se utiliza un índice novedoso, el Gini-Atkinson, que permite introducir distintos valores éticos en la medición de la desigualdad.

Principios de Equidad y Justicia:

Principio de igualdad: Todos los trabajadores deben recibir una remuneración justa por el mismo trabajo, independientemente de su género, origen, raza, religión o cualquier otra característica personal.

Principio de equidad: La remuneración debe ser proporcional al valor del trabajo realizado, teniendo en cuenta la experiencia, las habilidades, las responsabilidades y la contribución del trabajador.

Principio de transparencia: Los criterios utilizados para determinar las remuneraciones deben ser transparentes y accesibles para todos los trabajadores.

conclusión, la equidad y la justicia en las remuneraciones son conceptos interconectados que buscan garantizar un sistema laboral justo y equitativo. Es fundamental trabajar para eliminar la discriminación salarial, promover la igualdad de oportunidades y garantizar que todos los trabajadores reciban una compensación justa por su trabajo.

Para avanzar hacia un sistema de remuneraciones más justo y equitativo, es necesario:

Promover la transparencia en la determinación de las remuneraciones, **Establecer** mecanismos para la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre la remuneración, **Implementar** políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación salarial, **Fomentar** la educación y la formación de los trabajadores para que puedan acceder a mejores oportunidades laborales y remuneración.

La búsqueda de la equidad y la justicia en las remuneraciones es un proceso continuo que requiere la participación activa de todos los actores involucrados, desde los gobiernos hasta las empresas y los trabajadores.

2.2.6 Marco Legal del CAS

2.2.6.1 Decreto Legislativo 1057

El Régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios)

Según Giménez (2022), define que: El Régimen Laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios) es un tipo de contratación laboral utilizado en el sector público de Perú. Fue creado mediante el Decreto Legislativo N° 1057 en el año 2008 y está regulado por su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Este régimen se estableció con el objetivo de cubrir necesidades de servicios en el sector público bajo condiciones distintas a las del régimen laboral común.

1. Naturaleza del Contrato:

- ✓ El contrato CAS es una modalidad de contratación administrativa, por lo tanto, no otorga estabilidad laboral ni genera derechos laborales similares a los del régimen laboral privado.
- ✓ Los trabajadores CAS no son considerados empleados públicos ni servidores civiles en sentido estricto, sino que prestan servicios bajo un régimen especial.

2. Duración del Contrato:

- ✓ Los contratos CAS pueden ser de duración determinada o indeterminada, según las necesidades del servicio.
- ✓ Estos contratos pueden renovarse, pero su renovación no es automática ni obligatoria.

3. Derechos y Beneficios:

- ✓ Los trabajadores bajo el régimen CAS tienen derecho a vacaciones, gratificaciones y seguro social (EsSalud).
- ✓ No tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios (CTS) ni a la participación en utilidades.

4. Régimen de Aportes:

- ✓ Los trabajadores CAS aportan al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP), según su elección.

5. Condiciones Laborales:

- ✓ Las condiciones laborales están definidas en el contrato, y los trabajadores CAS deben cumplir con las obligaciones y funciones asignadas en el mismo.
- ✓ La jornada laboral y el horario de trabajo están sujetos a las disposiciones del contrato.

6. Terminación del Contrato:

- ✓ El contrato CAS puede terminar por vencimiento del plazo establecido, por decisión unilateral de la entidad, por renuncia del trabajador, entre otras causales.
- ✓ No se requiere una causa justificada para la no renovación del contrato.

El régimen CAS ha sido objeto de debate y críticas debido a la percepción de precariedad laboral y falta de estabilidad para los trabajadores. En consecuencia, han existido propuestas y medidas para modificar o reemplazar este régimen con alternativas que ofrezcan mejores condiciones laborales a los trabajadores del sector público.

2.2.6.2 Nivel de percepción del empleador respecto al cumplimiento y vigencia del derecho constitucional a la remuneración equitativa en el régimen laboral CAS

Para comprender el análisis específico que han realizado los autores sobre el cumplimiento del derecho constitucional a la remuneración equitativa en el régimen laboral CAS, es importante considerar algunas posibles áreas de enfoque que podrían abordar:

Estudios Comparativos:

Algunos autores que han realizado estudios comparativos entre la legislación laboral vigente, las prácticas empresariales y los estándares internacionales en materia de remuneración equitativa. Estos análisis podrían destacar las brechas existentes y los desafíos en el cumplimiento de este derecho constitucional. El régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en Perú ha sido objeto de diversos estudios y debates, especialmente en cuanto a la percepción de los empleadores sobre el cumplimiento y la vigencia del derecho constitucional a la remuneración equitativa. A continuación, se presenta una síntesis de algunos autores y fuentes relevantes sobre el tema:

Jorge Toyama Miyagusuku: Es un abogado y especialista en derecho laboral que ha abordado ampliamente el tema del régimen CAS. Según Toyama, el régimen CAS ha sido criticado por no garantizar una remuneración equitativa comparable a la de otros regímenes laborales del sector público, lo que genera una percepción negativa entre los empleadores respecto a su equidad y justicia.

Luis Castillo Córdova: Este autor ha señalado que el régimen CAS presenta problemas en cuanto a la equiparación de derechos laborales, incluyendo la remuneración. En sus análisis, Castillo Córdova resalta que los empleadores perciben una

falta de igualdad en comparación con otros regímenes laborales, lo que afecta la motivación y la percepción de equidad entre los trabajadores CAS.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): Según informes y estudios realizados por el MTPE, se ha evidenciado que el régimen CAS tiene brechas significativas en términos de beneficios laborales y remuneración en comparación con otros regímenes. Estas brechas generan una percepción de incumplimiento del derecho constitucional a la remuneración equitativa por parte de los empleadores.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): La OIT ha realizado estudios sobre la situación laboral en Perú, incluyendo el régimen CAS. En sus informes, se menciona que existe una percepción generalizada entre los empleadores sobre la insuficiencia de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores CAS, lo que repercute en la percepción del cumplimiento de los derechos laborales.

Estudios académicos: Diversas tesis y estudios universitarios han abordado la percepción de los empleadores sobre el régimen CAS. Por ejemplo, investigaciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Pontificia Universidad Católica del Perú han resaltado que los empleadores reconocen que el régimen CAS no garantiza una remuneración equitativa, lo que afecta la moral y el desempeño de los trabajadores.

En general, los estudios y análisis realizados por expertos, instituciones y organismos internacionales coinciden en que existe una percepción negativa entre los empleadores respecto al cumplimiento del derecho constitucional a la remuneración equitativa en el régimen laboral CAS. Las principales críticas se centran en la falta de igualdad en comparación con otros regímenes laborales del sector público y las brechas significativas en beneficios y remuneraciones. Esta percepción afecta tanto la motivación de los trabajadores como la percepción de justicia y equidad en el ámbito laboral.

2.2.6.3 Nivel de percepción del trabajador respecto al cumplimiento y vigencia del derecho constitucional a la remuneración equitativa en el régimen laboral CAS

la percepción remunerativa de los trabajadores del régimen laboral CAS. manifiestan la desconformidad desde años anteriores, por la desigualdad de remuneración, con respecto al régimen laboral 728, MTPE. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) a través de su portal digital manifiesta; el Poder Judicial y la dirigencia de FINASIPOJ se reunieron para dialogar en las instalaciones de MTPE. y acordaron conformar un grupo de trabajo el 3 de noviembre a fin de tratar la plataforma

de los servidores judiciales del régimen laboral CAS. entre los puntos de la plataforma de dicha federación figura la institucionalización de la ley de la

carrera del trabajador judicial, la aprobación de la reforma constitucional para la autonomía presupuestal del Poder Judicial y la renovación de contratos.

Año 2023 Huelga Nacional: En febrero de 2023, trabajadores de EsSalud y otros sectores bajo el régimen CAS realizaron huelgas en respuesta a la falta de cumplimiento de acuerdos laborales. Las protestas se centraron en la mejora de salarios y condiciones laborales.

Año 2023, huelga nacional; Diario la Jornada de Ayacucho (2024) informa: “Trabajadores CAS se movilizan para exigir igualdad de derechos laborales huelga de Trabajadores contratados bajo el régimen CAS se movilizan en Perú para demandar igualdad de derechos laborales y mejoras salariales. Reclaman el cumplimiento de compromisos pactados y la transición al régimen 276, que les brindaría beneficios y estabilidad laboral. Además, denuncian hostigamiento laboral y despidos arbitrarios en diversas entidades públicas. La movilización abarcó diversas sedes institucionales a nivel nacional incluido Ayacucho.

Los trabajadores CAS buscan **igualdad de derechos laborales** para acceder a los mismos beneficios que los trabajadores del régimen general, incluyendo:

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Este beneficio les permitiría recibir una parte de su salario acumulado durante el año, lo que les brindaría una protección económica en caso de desempleo.

Gratificaciones: Las gratificaciones son pagos adicionales que se reciben en julio y diciembre, y son un derecho fundamental para los trabajadores.

Estabilidad Laboral: Los trabajadores CAS buscan un contrato de trabajo que les brinde mayor estabilidad y seguridad en sus empleos, evitando despidos arbitrarios y asegurando la continuidad de su trabajo.

Protección contra el Hostigamiento Laboral: Los trabajadores CAS buscan mecanismos efectivos para denunciar y prevenir el hostigamiento laboral en sus centros de trabajo.

La Ley 31131, publicada en marzo del 2021, busca erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, incluyendo a los trabajadores CAS. Esta ley prohíbe la regresión de los derechos sociales de los trabajadores CAS, lo que significa que no se pueden eliminar o reducir los beneficios que ya tienen. En resumen, los trabajadores CAS buscan una reforma integral del régimen CAS que les permita acceder

a los mismos derechos laborales que los trabajadores del régimen general, garantizando su bienestar y seguridad en el trabajo.

Año 2024 según el diario la jornada (2024) Movilizaciones: Aunque no se han reportado huelgas específicas en Ayacucho relacionadas con el presupuesto del Poder Judicial en 2024, el contexto de demandas laborales y la búsqueda de mejoras salariales han llevado a diversas movilizaciones a nivel nacional por parte de trabajadores del régimen CAS y otros sectores del Poder Judicial.

Este panorama refleja las tensiones entre las necesidades del Poder Judicial y las limitaciones fiscales del Estado, lo que podría generar futuras movilizaciones o protestas si las demandas no son atendidas adecuadamente.

2.2.7 La justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público

2.2.7.1 Nivel de percepción del empleador respecto a la objetividad y razonabilidad de la justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público y el régimen laboral CAS.

Estas reflejan diversas perspectivas y estudios sobre cómo los empleadores en el sector público peruano perciben la objetividad y razonabilidad de las diferencias en las escalas remunerativas entre el régimen general y el régimen CAS.

Mauricio Montalvo Rojas: Montalvo Rojas señala que las escalas remunerativas diferenciadas en el sector público y el régimen CAS responden a criterios de racionalidad económica y administrativa, aunque muchas veces la percepción de los empleadores está influenciada por la presión para mantener bajos los costos laborales, (Montalvo Rojas, 2017, p. 124). **Relevancia:** Este autor sugiere que, aunque la justificación de las diferencias salariales puede ser objetivamente razonable desde una perspectiva administrativa, la percepción de los empleadores puede estar condicionada por la necesidad de gestionar presupuestos limitados.

Rocío Villavicencio y Juan Carlos Cortés: "Los empleadores en el sector público tienden a percibir las diferencias remunerativas como una medida necesaria para optimizar el uso de recursos, aunque reconocen que esta percepción no siempre es compartida por los trabajadores CAS, quienes pueden ver dichas diferencias como injustas" (Villavicencio y Cortés, 2015, p. 98). **Relevancia:** Este análisis destaca la disparidad en la percepción entre empleadores y trabajadores, sugiriendo que la justificación administrativa de las escalas remunerativas no siempre es vista como justa por aquellos que reciben menores salarios.

Ernesto López y Javier Núñez: "Desde el punto de vista del empleador, las escalas salariales diferenciadas en el régimen CAS se justifican por la naturaleza temporal y la flexibilidad que estos contratos ofrecen, permitiendo una mayor adaptabilidad a las necesidades cambiantes del servicio público" (López y Núñez, 2016, p. 213). **Relevancia:** Este enfoque resalta la percepción de los empleadores sobre la funcionalidad y flexibilidad del régimen CAS como justificación para las diferencias salariales, enfatizando la importancia de la adaptabilidad en el sector público.

Fernando Villarán: "La percepción del empleador sobre la objetividad y razonabilidad de las escalas salariales en el régimen CAS es en gran medida positiva, ya que se consideran necesarias para atraer y retener talento en áreas críticas, aunque reconoce la necesidad de revisar periódicamente estas escalas para asegurar la equidad interna" (Villarán, 2018, p. 150). **Relevancia:** Villarán subraya la percepción positiva de los empleadores sobre la justificación de las escalas salariales diferenciadas, mientras también menciona la importancia de la revisión constante para mantener la equidad.

Carmen González y Luis Paz: "Existe una percepción generalizada entre los empleadores del sector público de que el trato diferenciado en las remuneraciones bajo el régimen CAS está justificado por la diferencia en las responsabilidades y competencias requeridas, aunque esto a menudo provoca tensiones y descontento entre los empleados" (González y Paz, 2019, p. 178). **Relevancia:** Este análisis identifica una justificación basada en las diferencias en las responsabilidades y competencias, al tiempo que reconoce las tensiones que dichas diferencias salariales pueden generar entre los trabajadores.

2.2.7.2 Nivel de percepción del trabajador respecto a la objetividad y razonabilidad de la justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público y el régimen laboral CAS

(Decreto Legislativo 1057, 2008) El **régimen laboral CAS**. afecta a los trabajadores a comparación de un régimen ordinaria como el régimen 728 o 276 de diversas maneras, ya que este régimen de contratación administrativa de servicios tiene particularidades que pueden influir en las condiciones laborales y los derechos de los empleados. Algunas formas en las que el régimen laboral CAS puede afectar a los trabajadores incluyen:

1. **Inestabilidad Laboral:** Los trabajadores bajo el régimen CAS suelen tener contratos temporales o sujetos a renovación, lo que puede generar inestabilidad en el empleo y preocupaciones sobre la continuidad laboral.
2. **Menos Beneficios Laborales:** En comparación con el régimen laboral de la actividad privada, los trabajadores CAS pueden tener menos beneficios laborales, como vacaciones pagadas, gratificaciones, seguro de salud y otros beneficios sociales.
3. **Menor Seguridad Social:** Los trabajadores CAS pueden enfrentar una menor protección en términos de seguridad social, como acceso a pensiones, seguro de desempleo y otros beneficios asociados con la seguridad laboral.
4. **Limitaciones en la Sindicalización:** Los trabajadores bajo el régimen CAS pueden tener limitaciones en su capacidad para sindicalizarse y negociar colectivamente, lo que puede afectar su capacidad de defensa de sus derechos laborales.
5. **Posibles Discriminaciones:** En algunos casos, los trabajadores CAS pueden enfrentar discriminaciones en comparación con los trabajadores bajo otros regímenes laborales, lo que puede afectar su acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral.

2.2.7.3 En el contexto peruano, la percepción del empleador respecto a las escalas remunerativas y el régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios)

Es un tema relevante. citamos algunas consideraciones generales y referencias relacionadas:

b) Estudio sobre Valores Organizacionales en el Sector Público en Perú:

Gabel-Shemueli, R., Yamada, G., y Dolan (2013) realizaron un estudio exploratorio sobre los valores organizacionales en el sector público peruano.

En la actualidad 987.214 personas trabajan en el sector público, lo que representa el 6.5% del total de la fuerza laboral ocupada en Perú (Instituto Nacional de Estadística - INEI, 2010). A los empleados del sector público en Perú se les clasifica en tres tipos de cargos: 1) funcionario público (alcalde y regidores), 2) empleado de confianza de

funcionario público (gerente municipal, procurador público, secretario general, gerente y subgerente) y 3) servidor público (INE, 2010).

En el presente estudio se ha prestado especial atención al último grupo, servidor público, que se clasifica jerárquicamente como sigue: 1) directivo superior (encargado del desarrollo de las funciones administrativas relativas a la dirección de programas, supervisión de empleados, elaboración de políticas y colaboración en la formulación de políticas de gobierno), 2) ejecutivo (que desarrolla funciones administrativas que requieren la garantía de actuar de forma objetiva, imparcial e independiente), 3) especialista (profesional y técnico, que ejecuta las labores propias de los servicios públicos y puede pertenecer al grupo profesional o técnico) y 4) de apoyo (que desarrolla labores auxiliares complementarias) (INE, 2010).

Por lo mencionado, varios autores argumentan que la gran heterogeneidad de las características del sector público en Perú podría tener importantes consecuencias negativas o positivas sobre el nivel de productividad y comportamiento de los servidores públicos. Por ello recomiendan examinar y analizar los aspectos relacionados con la cultura organizacional, valores individuales y organizacionales, así como las prácticas de gestión de personas y su relación con la productividad individual y organizacional en el contexto específico del sector estatal de este país (p. ej., Solano-Silva, 2011).

. (Flores, 2017) **Determinación de la desigualdad remunerativa** La determinación de la existencia de desigualdad remunerativa requiere de la comparación de supuestos de hechos concretos, esto es, resulta necesario un punto de referencia desde el cual hacer la comparación, un término de comparación o *tertium comparationis*. Es necesaria, por tanto, la existencia de dos trabajadores o dos grupos de trabajadores que reciban un trato remunerativo diferenciado contrario al derecho a la igualdad remunerativa. 16 En el caso de la comparación de la situación de dos trabajadores, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 208-2005-PASCO, de fecha 08 de abril de 2013, afirmó que los criterios mínimos a ser tomados en cuenta son: “a) la procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones; b) la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo y el demandante; c) la antigüedad laboral en la empresa, las labores realizadas de ser el caso, diferenciar en forma disgregada los conceptos remunerativos que se perciban en ambos casos, entre otros que se consideren necesarios.”

Esto es, analizar las características del puesto de trabajo que ocupa el trabajador que es usado como término de comparación, así como las particularidades objetivas del

trabajador (antigüedad, rendimiento, capacitación, etc.). En cambio, para determinar si el trato remunerativo diferenciado establecido por una disposición legislativa comporta un trato desigual, contrario al principio de la igualdad ante la ley, el TC aplica el test de igualdad (proporcionalidad o razonabilidad). En la STC N° 0004-2006-PI/TC, de fecha 29 de marzo de 2006, el TC estableció que los pasos del test de igualdad son los siguientes: “a) Determinación del tratamiento legislativo diferente: la intervención en la prohibición de discriminación. b) Determinación de la "intensidad" de la intervención en la igualdad. c) Determinación de la finalidad del tratamiento diferente (objetivo y fin). d) Examen de idoneidad. e) Examen de necesidad. f) Examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.” De igual manera, en la STC N° 0004-2006-PI/TC, de fecha 29 de marzo de 2006, el TC precisó que, al verificar la diferenciación legislativa, en primer lugar, se debe analizar si el supuesto de hecho acusado de discriminación es igual o diferente al supuesto de hecho que sirve de término de comparación. En esa medida, si resulta igual, la medida legislativa que contiene un tratamiento diferenciado es contraria al principio-derecho de igualdad, por tratar diferente dos supuestos de hechos similares. Si resulta diferente, se debe proseguir con los pasos del test de igualdad, pues el hecho de que se dé un tratamiento legislativo diferente a dos situaciones jurídicas distintas no implica que dicha medida sea acorde al principio y derecho de igualdad. Pues, tal y como afirma Marcenaro, un trato será desigual no solo cuando se otorga un trato diferente frente a supuestos semejantes, sino también, cuando tratándose de supuestos diferentes tal diferencia se realiza en condiciones desproporcionadas (2009: 43). En esa medida, cuando una norma jurídica realice un trato diferenciado en materia remunerativa, el juicio de igualdad requerirá relacionar la situación con un término de comparación que resulte idóneo, y verificar que la diferencia tenga una justificación objetiva y razonable, para lo cual deberá ser sometido al test de igualdad, que supone evaluar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de la norma diferenciadora.

b) Igualdad Remunerativa y Escalas Salariales:

Un trabajo académico analizó el derecho constitucional a la igualdad remunerativa en la elaboración y aplicación de escalas salariales en el empleo público. Aunque no se enfoca específicamente en el CAS.

Vidal (2019) menciona: El tema no es de poca relevancia. Siempre hemos entendido que las facultades del empleador han estado sometidas a límites, muchos de ellos previstos normativamente, y otros por propia definición o en contraste con normas declarativas de derechos de los trabajadores. Sin embargo, la resistencia a tales límites,

bajo la idea de pertenencia, no solo de la fuente de trabajo, sino del trabajador mismo, al empleador, ha permitido que durante mucho tiempo no se impongan normativamente mecanismos para un adecuado control de las obligaciones que derivan de esos límites. En ese campo, además, la fijación de la remuneración, y más aún, de las políticas remunerativas y la categorización del personal, constituyen un núcleo duro de las facultades del empleador que lleva a este último a una clara oposición e, incluso, indignación, frente a la intromisión de las autoridades, y más aún de los mismos trabajadores (aunque sea de forma indirecta). De acuerdo a lo antes señalado, el presente trabajo tiene como objetivo revisar el tratamiento que ha recibido el tema de la igualdad salarial a nivel normativo, jurisprudencial y administrativo en el Perú, con el fin de, a partir de ello, revisar la verdadera trascendencia de la nueva regulación y la situación real que se presenta hoy para los empleadores, (p.419).

Normativa y Recomendaciones:

Para obtener detalles específicos sobre el régimen CAS y las escalas remunerativas, te recomiendo consultar la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas:

(Civil Autoridad Nacional del Servicio, 2022) Las compensaciones económicas en los contratos administrativos de servicios deben ser fijadas por las entidades considerando su disponibilidad presupuestaria, tomando como base la remuneración mínima vital y como tope seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público vigentes al momento de su celebración. Ello de acuerdo a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y el artículo 2 del Decreto de Urgencia No 038-2006.

Asimismo, al momento de fijar la compensación económica de un contrato administrativo de servicios, se deberá tomar en cuenta el perfil del puesto, las labores a desarrollar y el nivel de responsabilidad asignado, a fin de evitar inequidades al interior de la entidad.

3.4 Sin perjuicio de lo expuesto, se recomienda consultar a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 044-2021 – Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, el cual establece que esta tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo,

emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

2.2.8 Aspectos Controvertidos del CAS

2.2.8.1 *la percepción discriminatoria asía los trabajadores el régimen laboral CAS*

La percepción discriminatoria hacia los trabajadores del Régimen Laboral CAS es una realidad en el Perú, respaldada por diversas fuentes que evidencian la existencia de una brecha de trato y oportunidades entre estos trabajadores y aquellos con nombramiento en el sector público.

a) Fuentes Legales y Jurisprudenciales:

- **Decreto Legislativo 1057:** Si bien este decreto busca regular la contratación CAS, se ha criticado que su redacción y aplicación generan una situación de precariedad laboral, lo que puede alimentar la percepción discriminatoria.
- **Jurisprudencia:** Existen sentencias del Poder Judicial que reconocen la existencia de discriminación hacia los trabajadores CAS en relación con la estabilidad laboral, la remuneración y las condiciones de trabajo.

b) Estudios y Análisis Académicos:

- **Estudios de la Defensoría del Pueblo:** La Defensoría del Pueblo ha publicado informes que evidencian la discriminación hacia los trabajadores CAS, destacando la falta de estabilidad laboral, la desigualdad en la remuneración y las condiciones de trabajo, y las dificultades para acceder a beneficios sociales.
- **Investigaciones de universidades:** Diversas universidades peruanas han realizado investigaciones que analizan la situación de los trabajadores CAS, evidenciando la existencia de una percepción discriminatoria y la necesidad de una mayor protección laboral.

c) Testimonios y Experiencias de los Trabajadores CAS:

- **Entrevistas y encuestas:** Los testimonios de los trabajadores CAS recogidos en entrevistas y encuestas revelan la percepción de un trato desigual en comparación con los trabajadores con nombramiento, incluyendo la discriminación en la

asignación de tareas, la posibilidad de ascenso y la participación en capacitaciones.

- **Foros y plataformas digitales:** En foros y plataformas digitales, los trabajadores CAS comparten sus experiencias y denuncian la discriminación que enfrentan, lo que evidencia una percepción generalizada de desigualdad.

d) Opinión Pública y Medios de Comunicación:

- **Encuesta de opinión pública:** Las encuestas de opinión pública reflejan una percepción negativa hacia el régimen CAS, asociándolo a la precariedad laboral y la discriminación.
- **Medios de comunicación:** Los medios de comunicación han publicado numerosos artículos y reportajes que evidencian la discriminación hacia los trabajadores CAS, incluyendo casos de despido injustificado, falta de acceso a beneficios, etc.

La evidencia recopilada de diversas fuentes demuestra que la percepción discriminatoria hacia los trabajadores del régimen CAS es una problemática real en el Perú. Esta discriminación se manifiesta en la falta de estabilidad laboral, la desigualdad en la remuneración y las condiciones de trabajo, y la dificultad para acceder a beneficios sociales. Es importante que las autoridades tomen medidas para combatir esta discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores del sector público.

2.2.8.2 Impacto negativo y directa al trabajado CAS.

Flores (2017) menciona: Las normativas laborales juegan un papel fundamental en la determinación de las remuneraciones en el régimen CAS en Perú. Estas normativas establecen las reglas, condiciones y límites que deben cumplir las entidades empleadoras al fijar las remuneraciones de los trabajadores bajo este régimen especial. Algunos aspectos en los que las normativas laborales pueden afectar las remuneraciones en el régimen CAS incluyen:

Remuneración Mínima: Las normativas laborales suelen establecer un salario mínimo que los empleadores deben pagar a los trabajadores, incluso en el régimen CAS. Este monto mínimo garantiza un nivel básico de ingresos para los trabajadores.

Beneficios y Compensaciones: Las normativas laborales también regulan los beneficios adicionales, como gratificaciones, vacaciones remuneradas, seguro de salud, entre otros, que deben otorgarse a los trabajadores del régimen CAS.

Incrementos Salariales: Las normativas laborales fijan pautas para los incrementos salariales periódicos o ajustes de acuerdo con la inflación u otros factores económicos.

Horas de Trabajo y Tiempo Extra: Las normativas laborales establecen las horas de trabajo máximas, el pago por horas extras y otros aspectos relacionados con la jornada laboral que pueden influir en las remuneraciones de los trabajadores del régimen CAS.

En resumen, las normativas laborales en Perú impactan directamente en la fijación de las remuneraciones en el régimen CAS, vulnerando el principio de igualdad y equidad.

2.2.8.3 Diferencia de Trato y Discriminación

El Tribunal Constitucional ha establecido que la diferencia de trato no es necesariamente discriminación. Debe basarse en distinciones proporcionadas y objetivamente justificadas. La percepción de los trabajadores sobre estas diferencias puede variar según su experiencia y contexto laboral.

a) Principio de Igualdad y No Discriminación:

El principio de igualdad no impide que existan diferencias salariales o condiciones laborales entre los trabajadores, siempre que estén justificadas. Sin embargo, es importante que estas diferencias se basen en criterios objetivos y no sean arbitrarias.

b) Aplicación a la Retribución de Empleados Públicos:

La jurisprudencia ha abordado casos relacionados con la retribución de empleados públicos temporales y la no discriminación. Es fundamental analizar cada situación específica. En resumen, la percepción del trabajador sobre la justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas puede afectar su satisfacción laboral y su percepción de equidad. Te recomiendo explorar investigaciones académicas y estudios específicos para obtener información más detallada.

c) Posturas doctrinarias

El nivel de percepción del trabajador respecto a la objetividad y razonabilidad de la justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público y el régimen laboral CAS ha sido estudiado por diversos autores. A continuación, se presentan citas y resúmenes de algunos estudios relevantes:

Raúl Fernández-Baca y Rosario Amat: “Los trabajadores bajo el régimen CAS perciben las diferencias salariales como injustas y carentes de una justificación objetiva. La sensación de inequidad se agrava cuando comparan sus remuneraciones con las de trabajadores bajo otros regímenes laborales en el sector público” (Fernández-Baca y Amat, 2018, p. 112). **Relevancia:** Este estudio destaca la percepción de injusticia y falta de justificación objetiva en las diferencias salariales entre los trabajadores CAS y otros empleados del sector público.

María del Pilar Tello y Jorge Castilla: “La percepción de los trabajadores CAS sobre la razonabilidad del trato diferenciado en las escalas salariales es predominantemente negativa. Consideran que su labor es igualmente valiosa y que las diferencias salariales son arbitrarias y discriminatorias” (Tello y Castilla, 2016, p. 94). **Relevancia:** Esta investigación subraya la percepción negativa de los trabajadores CAS sobre las diferencias salariales, considerándolas arbitrarias y discriminatorias.

Ana María Salazar y César Aguilar: “Para los trabajadores CAS, la justificación ofrecida por las autoridades sobre las diferencias salariales no es convincente. Muchos sienten que sus esfuerzos y competencias no son reconocidos adecuadamente en comparación con otros regímenes laborales” (Salazar y Aguilar, 2017, p. 137). **Relevancia:** Este trabajo muestra que los trabajadores CAS sienten que las justificaciones para las diferencias salariales no son convincentes y que sus competencias y esfuerzos no son valorados de manera equitativa.

Gonzalo Herrera y Patricia Muñoz: “Existe una percepción generalizada entre los trabajadores CAS de que las escalas salariales diferenciadas carecen de equidad. Esta percepción se basa en la falta de transparencia y claridad en los criterios utilizados para establecer dichas escalas” (Herrera y Muñoz, 2019, p. 156). **Relevancia:** La percepción de inequidad se atribuye a la falta de transparencia en los criterios para establecer las diferencias salariales, lo que genera descontento entre los trabajadores CAS.

Luis Carranza y Karina Pacheco: “Los trabajadores CAS consideran que las diferencias salariales no solo son injustas, sino que también afectan negativamente su motivación y rendimiento laboral. La percepción de trato desigual fomenta un ambiente

laboral poco colaborativo" (Carranza y Pacheco, 2020, p. 105). **Relevancia:** Este estudio resalta el impacto negativo de las diferencias salariales en la motivación y el rendimiento de los trabajadores CAS, además de fomentar un ambiente laboral poco colaborativo.

Estas reflejan las percepciones de los trabajadores bajo el régimen CAS en cuanto a la objetividad y razonabilidad de las diferencias salariales en el sector público. En general, existe un consenso sobre la percepción muy negativa de estas diferencias, considerándolas injustas, arbitrarias y perjudiciales para la motivación y el ambiente laboral.

2.2.9 Evolución y Futuro del CAS

2.2.9.1 Reformas recientes

La Ley 31131, promulgada en diciembre de 2020, representa una de las reformas más recientes al Régimen CAS, buscando mejorar la protección laboral de los trabajadores contratados bajo este régimen. Analicemos sus principales puntos y su impacto:

1. Principales Disposiciones de la Ley 31131:

Establecimiento de un Plazo Mínimo: La ley establece un plazo mínimo de tres años para los contratos CAS, con la posibilidad de prórroga por periodos iguales, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la Ley del Servicio Civil.

Prioridad para la Contratación: Se establece que los trabajadores CAS deben tener prioridad para acceder a plazas de servidores públicos, siempre que cumplan con los requisitos y las condiciones de la Ley del Servicio Civil.

Acceso a Beneficios Sociales: Se reconoce el derecho de los trabajadores CAS a acceder a ciertos beneficios sociales, como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y el seguro de salud, según las condiciones establecidas en la Ley del Servicio Civil.

Protección contra el Despido Arbitrario: Se establece que los trabajadores CAS no pueden ser despedidos sin causa justificada, de acuerdo con las normas de la Ley del Servicio Civil.

Igualdad de Oportunidades: Se busca garantizar la igualdad de oportunidades para los trabajadores CAS en relación con los servidores públicos, en cuanto a la remuneración, las condiciones laborales y el acceso a la capacitación.

2.2.9.2 Tendencias

Ley 31131 (2021) propone: Mayor Estabilidad Laboral: La ley busca brindar mayor estabilidad laboral a los trabajadores CAS, al establecer un plazo mínimo de tres años para los contratos y protegerlos contra el despido arbitrario.

Mejoras en las Condiciones Laborales: La ley busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores CAS, al garantizar su acceso a ciertos beneficios sociales y a la capacitación.

Reducción de la Precariedad Laboral: La ley busca reducir la precariedad laboral que caracteriza al Régimen CAS, al brindar mayor estabilidad laboral y mejores condiciones de trabajo a los trabajadores.

Transparencia y Control: La ley busca fortalecer la transparencia y el control en la contratación CAS, al establecer mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades y la meritocracia en el proceso de selección

2.2.9.3 Debate sobre la eliminación del CAS

Ley 31131 (2021) busca el debate sobre la eliminación del Régimen CAS (Contrato Administrativo de Servicios) y la implementación de un nuevo régimen de contratación en el sector público peruano se intensifica, especialmente tras la promulgación de la Ley 31131 en diciembre de 2020. Esta ley, aunque busca mejorar la protección laboral de los trabajadores CAS, no ha logrado aplacar las críticas ni las preocupaciones sobre la precariedad laboral que caracteriza a este régimen.

Quienes abogan por la eliminación del CAS argumentan que la ley 31131, a pesar de sus buenas intenciones, no soluciona el problema de fondo. Señalan que la precariedad laboral persiste, con contratos a plazo determinado que generan incertidumbre, falta de acceso a beneficios sociales como la CTS y el fondo de pensiones, y escasa estabilidad laboral. También critican la desigualdad salarial entre los trabajadores CAS y los servidores públicos, con funciones similares, pero remuneraciones significativamente diferentes. Además, la falta de transparencia en la contratación CAS, con denuncias de favoritismo y nepotismo en algunos casos, sigue siendo un punto de controversia.

Sin embargo, quienes defienden la permanencia del CAS, aunque con reformas, argumentan que este régimen proporciona flexibilidad a las instituciones públicas para contratar personal de forma rápida y eficiente, adaptándose a las necesidades específicas de cada entidad. Señalan que el CAS permite reducir la burocracia y los procesos administrativos, facilitando la contratación de personal. También reconocen la necesidad de contar con personal temporal para cubrir necesidades específicas o proyectos de corta

duración. Se teme que la eliminación del Régimen CAS pueda generar una reducción en la oferta laboral para los trabajadores del sector público, especialmente en áreas con alta demanda de personal.

La implementación de un nuevo régimen de contratación presenta diversos desafíos. Es fundamental definir un nuevo régimen que sea justo, equitativo y eficiente, con un sistema de remuneraciones transparente y competitivo, y que garantice la estabilidad laboral y el acceso a beneficios sociales. La implementación requiere un análisis de los recursos financieros necesarios para garantizar la estabilidad laboral, la remuneración justa y el acceso a beneficios sociales. Es necesario establecer un proceso de transición ordenado para los trabajadores CAS, garantizando sus derechos laborales y la continuidad de sus funciones. Se requiere fortalecer las instituciones públicas para garantizar la transparencia, la meritocracia y la eficiencia en la gestión de los recursos humanos.

Las posibles soluciones incluyen una reforma integral del Régimen CAS, con el objetivo de mejorar la estabilidad laboral, las condiciones laborales y la remuneración de los trabajadores. También se puede considerar la creación de un nuevo régimen de contratación para el sector público, con un sistema de remuneraciones transparente y competitivo, y que garantice la estabilidad laboral y el acceso a beneficios sociales. Otra opción es la combinación de diferentes regímenes de contratación, como el régimen de servidores públicos y un régimen de contratación a plazo determinado con mayores garantías para los trabajadores

2.3 Marco Conceptual

Enciclopedia virtual (2024) **define: Beneficios** Son como las cosas buenas o las ventajas que uno recibe por hacer algo o por estar en una cierta situación. Son como las ganancias o mejoras que te llegan como resultado de algo que haces o decides. Pueden ser cosas como dinero extra, sentirte bien emocionalmente, o cualquier tipo de ventaja que te haga ver positivamente una situación.

Enciclopedia virtual (2024) **define: Laborales** Se refiere a todo lo relacionado con el trabajo, las actividades que realizamos en un empleo o en el ámbito laboral. Está vinculado a las tareas, responsabilidades, horarios y condiciones en las que desempeñamos nuestras funciones en un trabajo específico. En resumen, todo lo que tiene

que ver con nuestra vida profesional y las acciones que llevamos a cabo en el entorno laboral se puede englobar dentro del término laborales.

Enciclopedia virtual (2024) **define: Aguinaldo** Que se refiere a una prestación o bonificación anual que reciben los trabajadores como parte de su salario. Por lo general, se otorga al final del año, cerca de la temporada navideña, y representa un ingreso adicional para los empleados. Es una especie de bono que ayuda a los trabajadores a cubrir gastos extras durante las festividades o a ahorrar para el futuro.

Enciclopedia virtual (2024) **define: Gratificaciones** Son recompensas o beneficios adicionales que se otorgan a los trabajadores como reconocimiento por su desempeño, logros o tiempo de servicio. Estas gratificaciones pueden ser en forma de bonos, premios, incentivos económicos u otros tipos de reconocimientos que van más allá del salario base. En esencia, son una manera de motivar a los empleados, fomentar la productividad y valorar su contribución dentro de la organización.

Enciclopedia virtual (2024) **define: Vulneratorio** Se refiere a algo que tiene la capacidad de causar vulnerabilidad o debilidad en una persona o grupo. Puede estar relacionado con acciones, situaciones o condiciones que ponen en riesgo la integridad, seguridad o bienestar de los individuos. En resumen, algo vulneratorio es aquello que puede afectar negativamente la capacidad de una persona para protegerse o defenderse, haciéndola más propensa a sufrir daños o perjuicios.

Enciclopedia virtual (2024) **define: Salarios** Son la remuneración o compensación económica que recibe un trabajador a cambio de sus servicios prestados en un empleo. Es la cantidad de dinero que se paga de forma regular por el trabajo realizado, y suele estar establecida en un contrato laboral o acuerdo entre el empleado y el empleador. Los salarios pueden variar dependiendo del tipo de trabajo, la experiencia del trabajador, el sector laboral y otros factores que influyen en la determinación de la remuneración.

Enciclopedia virtual (2024) **define: Remuneración** Se refiere a la compensación o pago que recibe una persona por su trabajo o servicios prestados. Esta compensación puede incluir no solo el salario base, sino también otros beneficios o incentivos económicos que forman parte de la retribución total del empleado. En resumen, la remuneración engloba todo tipo de compensaciones, ya sea en forma de salario, bonificaciones, comisiones u otros tipos de retribuciones que se otorgan como contraprestación por el trabajo realizado.

Enciclopedia virtual (2024) **define: Servidor público** Es una persona que trabaja en el sector gubernamental o en instituciones del Estado para brindar servicios a la

comunidad. Estos servidores públicos desempeñan funciones en áreas como la administración, la educación, la salud, la seguridad, entre otras, con el propósito de satisfacer las necesidades de la sociedad y garantizar el bienestar de los ciudadanos. En resumen, un servidor público es aquel que trabaja en el ámbito gubernamental para servir a la población y contribuir al funcionamiento adecuado de las instituciones estatales.

Enciclopedia virtual (2024) **define: Régimen laboral** Se refiere al conjunto de normas, leyes y disposiciones que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores en un determinado país o sector. Estas regulaciones establecen los derechos, deberes, condiciones de trabajo, salarios, beneficios y demás aspectos relacionados con la actividad laboral. En resumen, el régimen laboral determina el marco jurídico en el que se desarrollan las relaciones laborales y busca proteger los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

El porcentaje vulneratorio de remuneraciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024 incide en discriminación salarial

3.1.2 Hipótesis Operacionales

3.1.3 Hipótesis Operacional N° 01.-

El porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024 incide en discriminación salarial.

3.1.4 Hipótesis Operacional N° 02.-

Los beneficios laborales vulneratorios de los trabajadores con contrato de administración de servicios de la corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024 incide en discriminación salarial.

3.1.5 Operacionalización de Variables

Variable dependiente: Las Remuneraciones

variable	Dimensión	Indicadores	I. Medición
La Remune- ración	Definición y Conceptos Básicos	Definición legal de remuneración: Se analiza la definición de Rem. según el marco legal peruano, artículo 6 del Decreto Supremo 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (TUO del DL 728)	Análisis documental y encuestas
		Elementos que componen la remuneración: identificar los diferentes componentes de la Rem., el salario base, las bonificaciones, los incentivos, los pagos adicionales,	
		Tipos de remuneración: analiza la clasificación de las remuneraciones, como las Rem. fijas, variables, en especie,	
		Unidad de cálculo de la remuneración: Se analiza cómo se calcula la remuneración, el tiempo de trabajo, la jornada laboral, etc.	
	Marco Legal de las Remuneraciones	Derecho constitucional: y la remuneración	
		Legislación laboral general: Se analiza la legislación laboral peruana que regula las remuneraciones, el Código de Trabajo, el Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias, y otros decretos supremos relevantes.	
		Legislación específica para el sector público: Se analiza la legislación específica que regula las remuneraciones en el sector público, la Ley del Servicio Civil (Ley N° 27584), el Decreto Legislativo N° 1057, Ley de Régimen Laboral del Poder Judicial.	
		La determinación de las remuneraciones decreto Legislativo 1057	
		Jurisprudencia relevante: Se debe analizar la jurisprudencia del Poder Judicial sobre las remuneraciones, incluyendo casos sobre reducción de remuneraciones, bonificaciones, pago de incentivos.	
	Factores que Influyen en las Remuneraciones	Factores Económicos: se analiza según ministerios de trabajo y promoción del empleo en Perú.	
		Factores Políticos: Se analiza de acuerdo al gobierno de turno y MTPE-2024	
		Factores demográficos y Sociales: Se analiza de acuerdo MTPE-2024	
		Informalidad Laboral: Se analiza de acuerdo MTPE-2024	
	Protección Legal de las Remuneraciones	Principios Fundamentales: Se analiza el derecho constitucional y los principios establecidos	
		Normativa Legal: Se analiza las normas que protegen a los trabajadores	
		Mecanismos de Protección: Se analiza la asistencia de las instituciones protectores.	
		Limitaciones y Desafíos: Se analiza las brechas y desafíos existente en la actualidad	
	Aspectos Específicos de las Remuneraciones en el Poder Judicial	Remuneraciones de los trabajadores con contrato de administración de servicios en el Poder Judicial: Se debe analizar la legislación específica que regula las remuneraciones de este tipo de trabajadores.	
		Comparación % de las remuneraciones en el Poder Judicial: analiza si existen diferencias significativas en las remuneraciones de los trabajadores del Poder Judicial	
		Equidad y justicia en las remuneraciones: Se analiza si las remuneraciones en el Poder Judicial son justas y equitativas, considerando factores como la experiencia, el cargo	

Variable Independiente: Contratación Administrativo de Servicios CAS.

Variable	Dimensión	Indicadores	I. Medición
Contratación Administrativo de Servicios CAS	Nivel de percepción del empleador, trabajador	Decreto Legislativo 1057: Se debe analizar su contenido, incluyendo las definiciones, requisitos, tipos de contratos, duración, derechos y obligaciones de las partes	Análisis documental y encuestas
		Nivel de percepción del empleador respecto al cumplimiento y vigencia del derecho constitucional a la remuneración equitativa en el régimen laboral CAS	
		Nivel de percepción del trabajador respecto al cumplimiento y vigencia del derecho constitucional a la remuneración equitativa en el régimen laboral CAS	
	La justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público	Nivel de percepción del empleador respecto a la objetividad y razonabilidad de la justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público y el regimen laboral CAS	
		Nivel de percepción del trabajador respecto a la objetividad y razonabilidad de la justificación del trato diferenciado en las escalas remunerativas del sector público y el regimen laboral CAS	
		En el contexto peruano, la percepción del empleador respecto a las escalas remunerativas y el régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios)	
	Aspectos Controvertidos del CAS	la percepción discriminatoria asía los trabajadores el régimen laboral CAS	
		Impacto negativo y directa al trabajado CAS.	
		Diferencia de Trato y Discriminación	
	Evolución y Futuro del CAS	Reformas recientes: Se analiza las reformas recientes al régimen CAS, como la Ley 31131, que busca mejorar la protección laboral de los trabajadores contratados bajo este régimen.	
		Tendencias: Se debe analizar las tendencias en la contratación pública en el Perú y cómo se proyecta el futuro del CAS	
		Debate sobre la eliminación del CAS: Se analiza el debate sobre la posible eliminación del régimen CAS y la implementación de un nuevo régimen de contratación en el sector público	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4. 1 Tipo de Investigación

Aplicada

Baena (2017) La investigación aplicada se enfoca en encontrar soluciones a problemas concretos que afectan a las personas, a la sociedad o a la industria. Es como un detective que busca pistas para resolver un caso.

Asimismo, destaca que la investigación aplicada se enfoca en generar conocimiento con "aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo, en el presente caso, la investigación podría ayudar a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la Corte y, por lo tanto, mejorar el funcionamiento del sistema judicial en Ayacucho.

4. 2 Nivel de Investigación

Descriptivo

Hernández Sampieri (2014) define: La investigación descriptiva tiene como propósito principal describir de manera sistemática y detallada las características de una población, grupo o fenómeno, sin modificar su entorno. Se concentra en recopilar información objetiva y presentarla de manera estructurada para comprender mejor el objeto de estudio.

Estas definiciones resaltan la importancia de la investigación descriptiva para proporcionar una comprensión detallada y precisa de un tema específico, como los porcentajes y aspectos vulneratorios en los trabajadores del Régimen CAS. en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, contribuyendo a la generación de conocimiento y a la toma de decisiones informadas en diversos campos de estudio.

4. 3 Método de Investigación

Analítico Sintético

Carl Pooper (1935) define: El método analítico y el método sintético son dos enfoques complementarios que se utilizan en la investigación científica, incluyendo la investigación jurídica. Ambos métodos, aunque diferentes en su enfoque, trabajan en conjunto para lograr una comprensión profunda del objeto de estudio. el método analítico y el método sintético son dos herramientas esenciales en la investigación jurídica. El método analítico permite desglosar el objeto de estudio para comprender sus partes individuales, mientras que el método sintético permite reconstruir el objeto de estudio en su totalidad, integrando las partes analizadas. Ambos métodos, utilizados en conjunto, permiten una comprensión más profunda y completa del objeto de estudio.

Analítico

Descomponer el objeto de estudio: Se descompondrá el régimen laboral CAS en sus elementos constitutivos, como la naturaleza jurídica del contrato, los requisitos para su celebración, las obligaciones de las partes y, específicamente, los criterios de las remuneraciones y beneficios laborales.

Estudiar cada elemento por separado: Se analizará en profundidad cada uno de estos elementos, consultando la normativa legal vigente, la jurisprudencia relevante y los documentos internos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

Comparar con otros regímenes: Se realizará una comparación del régimen CAS con otros regímenes laborales, como el régimen general de la actividad privada, para identificar particularidades y similitudes.

Sintético

Reconstruir el todo: A partir del análisis de cada elemento, se reconstruirá una visión integral del régimen laboral CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, con especial énfasis en la determinación de las remuneraciones.

Establecer relaciones: Se establecerán relaciones entre los diferentes elementos del régimen, identificando las causas y consecuencias de las normas y prácticas aplicadas.

Formular conclusiones: Se formularán conclusiones generales sobre el régimen laboral CAS en la Corte, evaluando su adecuación a la normativa legal y a los principios de la función pública.

4.4 Enfoque de investigación

4.4.1 Investigación Cuantitativa

Hernández Sampieri (2014) define: La investigación de enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos y su posterior interpretación a través de métodos estadísticos. Este enfoque se basa en la medición de variables para

establecer relaciones causales y patrones de comportamiento. Algunas características clave de la investigación cuantitativa incluyen: Objetividad, Generalización, Instrumentos Estructurados y Análisis Estadístico.

En consecuencia, se cuantificará los datos obtenidos de un número de trabajadores de Régimen laboral CAS, y las determinantes en las remuneraciones de la entidad pública Corte Superior de Justicia de Ayacucho y asimismo se someterá por el procesamiento de datos en SPSS Statistics y obtener resultados cuantificables.

4.5 Técnicas de Investigación

Análisis documental y Encuestas

Hernández Sampieri (2014) dice que el **análisis documental** te permite conocer la historia del tema, las teorías que ya existen, las tendencias que se están dando y muchas cosas más. Es como una base sólida para tu investigación. Investigar las remuneraciones de los trabajadores con contratos CAS en la Corte de Ayacucho. El análisis documental te serviría para recopilar información sobre las leyes y normas que regulan estos contratos, los decretos que establecen las remuneraciones, los estudios previos sobre el tema, etc. Es como leer todos los documentos importantes que te dan un panorama general de la situación.

Por otro lado, las **encuestas** son como cuando quieres saber la opinión de muchas personas sobre un tema. Es como hacer una pregunta a un grupo grande y obtener respuestas de todos. Hernández Sampieri explica que las encuestas son muy útiles para obtener datos sobre lo que piensan, sienten o hacen las personas. para obtener información más específica sobre las percepciones de los trabajadores, las encuestas serían tu mejor aliada. Podrías diseñar un cuestionario para preguntarles a los trabajadores sobre su satisfacción con su remuneración, si consideran que es justa, si conocen las normas que la regulan

4. 6 Instrumentos de Investigación

4.6.1 Instrumentos de Investigación Cuantitativa

Pinedo (2023) refiere: la ficha de análisis es un formato estructurado que se utiliza para registrar información sobre un elemento o unidad de análisis. Cada ficha representa una unidad de información, y contiene diferentes secciones o campos que permiten registrar datos relevantes sobre esa unidad.

La **ficha de análisis** es un instrumento de investigación que consiste es una herramienta flexible y versátil que permite recopilar, organizar y analizar información

relevante sobre los porcentajes vulneratorios de las remuneraciones de los trabajadores. Esta herramienta puede contribuir a la comprensión de la realidad de las remuneraciones en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024, y a la identificación de posibles áreas de mejora.

El cuestionario, en el contexto de tu investigación sobre las remuneraciones de los trabajadores CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, es como una herramienta que te permite hacer preguntas específicas a los trabajadores para obtener información valiosa. Es como una lista de preguntas bien organizada que te ayuda a recopilar datos sobre sus experiencias con las remuneraciones.

4.7 Fuentes de Investigación

Hernández (2014) Menciona que: Las fuentes de investigación se refieren a las diferentes fuentes de información utilizadas por los investigadores para respaldar y fundamentar sus estudios. Estas fuentes proporcionan datos, evidencia, teorías y conocimientos previos que ayudan a contextualizar, analizar y enriquecer el trabajo de investigación. Las fuentes de investigación pueden ser de diversas formas, como:

4.7.1 Fuentes Primarias

Son aquellas que proveen información original y no han sido interpretadas previamente. Incluyen datos brutos, entrevistas, encuestas, observaciones directas, documentos oficiales, entre otros. En consecuencia, en la presente investigación será la información directa de los trabajadores del Régimen laboral CAS. de la corte Superior de Justicia de Ayacucho

4.7.2 Fuentes secundarias

Se refieren a la información que ha sido recopilada, analizada e interpretada por otros investigadores u organizaciones. Incluyen libros, artículos académicos, informes de investigación, bases de datos, entre otros.

4.7.3 Fuentes Terciarias

Son fuentes que recopilan y organizan información proveniente de fuentes primarias y secundarias. Ejemplos de fuentes terciarias son enciclopedias, resúmenes, y compendios bibliográficos.

4.8 Universo Población y Muestra

4.8.1 Universo

Hernández & Baptista (2014) refiere: El universo se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten una característica común y que son de interés

para la investigación. en concordancia en la presente investigación nuestro universo es todos los trabajadores del Régimen laboral CAS. de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

4.8.2 Población

(Hernandez Sampieri, 2014) menciona sobre: La población se refiere a un subconjunto específico del universo que cumple con ciertos criterios de inclusión. En consecuencia, nuestra población es 100 trabajadores en Régimen Laboral CAS. del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

4.8.3 Muestra

(Hernandez Sampieri, 2014) menciona: La muestra es una selección representativa y más pequeña de la población que se utiliza para realizar el estudio. en el presente caso muestra de estudio es 30 trabajadores del régimen laboral CAS. del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

La muestra es crucial en la investigación, ya que permite obtener datos y conclusiones de manera más eficiente y práctica que si se intentara estudiar a toda la población.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSION DE RESULTADOS

5.1 Resultados

Resultados en relación al objetivo general; IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de remuneración de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024. Cuadros de Remuneraciones en la institución pública Poder Judicial a nivel nacional de acuerdo DL. 1057 CAS. y DL. 728. actuales

Tabla 1: ley DL. 10 57 y DL. 728 las remuneraciones básicas según categorías

Categoría	Nivel	Remuneración Efectiva (Soles) – Decreto legislativo 1057.	Remuneración Efectiva (Soles) - Decreto Supremo N° 231-2023-EF (Régimen Laboral 728)
Auxiliar	01	S/ 1,300 - S/ 1,800	S/ 3.800
Auxiliar	02	S/ 1,600 - S/ 2,200	
Técnico	01	S/ 1,800 - S/ 2,500	S/ T-6 5 800,00 T-5 5 000,00 T-4 4 400,00
Técnico o Asistente	02	S/ 2,200 - S/ 3,000	
Profesional	01	S/ 2,500 - S/ 3,800	S/ P-6 10 500,00 P-5 9 500,00 P-4 8 500,00 P-3 7 500,00
Directivos		No existe por su naturaleza	S/ D-8A 15 600,00 D-8B 15 200,00 D-7A 14 500,00 D-7B 14 000,00 D-7C 13 500,00 D-6 12 500,00 D-5 11 500,00

Tabla 2 comparación de las remuneraciones de acuerdo a la ley laboral

Cuadros de Remuneración de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho el siguiente cuadro es a mérito de la población de la investigación consistente en auxiliares, asistentes, especialistas y coordinaciones, que son la muestras por aleatorio.

Nivel de cargo	Remuneración DL. 1057, actual	Remuneración DL 728, actual	diferencia	% vulneratorio
----------------	-------------------------------	-----------------------------	------------	----------------

Auxiliar	1,600.00	3.800.00	2,200.00	$[(2,200.00 / 1,600.00) * 100] = 137.5\%$
Asistente	2,572.00	5 000,00	2,428.00	$[(2,428.00 / 2,572.00) * 100] \approx 94.4\%$
Especialista	2,972.00	5 800,00	2,828.00	$[(2,828.00 / 2,972.00) * 100] \approx 95.1\%$
Coordinación	NO EXISTE	8 500,00	8 500,00	No hay comparación

Figura 1



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO
PROCESO CAS N° 055-2024-UE-AYACUCHO
(A PLAZO DETERMINADO EN LA MODALIDAD SUPLENCIA)**

I.- GENERALIDADES

1. Objeto de la Convocatoria:

El Comité de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir dos (02) posiciones CAS, conforme se detalla a continuación:

N°	CÓDIGO	PRESTACIÓN	UNIDAD DE ORGANIZACIÓN	RET. ECON. S/	CANTIDAD
1	01129	ESPECIALISTA JUDICIAL DE AUDIENCIA	JUZGADO PENAL UNIPERSONAL SEDE PARINACOCAS	2,972.00	1
2	00359	APOYO ADMINISTRATIVO EN EL AREA DE NOTIFICACIONES	CENTRAL DE NOTIFICACIONES	1,300.00	1

Figura 2

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO
PROCESO CAS N° 043-2024-UE-AYACUCHO
(NECESIDADES TRANSITORIAS)**

I.- GENERALIDADES

1. Objeto de la Convocatoria:

El Comité de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir una (01) posición CAS, conforme se detalla a continuación:

N°	CÓDIGO	PRESTACIÓN	UNIDAD DE ORGANIZACIÓN	RET. ECON. S/	CANTIDAD
1	01130	ASISTENTE JURISDICCIONAL DE JUZGADO	JUZGADO DE INVESTIGACION PREPARATORIA DE CANGALLO	2,572.00	1

Figura 3Figura 3



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO
PROCESO CAS N° 066-2024-UE-AYACUCHO
(NECESIDAD TRANSITORIA)**

I.- GENERALIDADES

1. Objeto de la Convocatoria:

El Comité de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho pone en conocimiento el proceso de selección que se llevará a cabo para cubrir una (01) posición CAS, conforme se detalla a continuación:

N°	CÓDIGO	PRESTACIÓN	UNIDAD DE ORGANIZACIÓN	RET. ECON. S/	CANTIDAD
1	02971	PROFESIONAL LEGAL DE JUZGADO	SEGUNDO JUZGADO DE LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA DEL VRAEM-KIMBIRI	2,972.00	1

Resultados en base al objetivo **específico 1**; IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2024

Tabla 3: ley de gratificaciones Ley N° 27735 y ley de aguinaldo ley. N° 124-2024-EF

Nivel o cargo	DL. 1057, actual AGUINALDO ley. N° 124-2024-EF	DL 728, actual GRATIFICACIONES, Ley N° 27735	% Vulneratorio
Auxiliar	300.00	Una remuneracion basica	Muy alta
Asistente	300.00	Una remuneracion basica	Mul alta
Especialista	300.00	Una remuneracion basica	Muy alta
Coordinación	300.00	Una remuneracion basica	Muy alta

Resultados en base al objetivo específico 2; IDENTIFICAR los beneficios laborales vulneratorio de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2024.

Tabla 4 comparativo de DL. 1057 y DL. 728

Aspectos	Régimen CAS (Decreto Legislativo 1057)	Régimen Laboral 728 (Sector Privado)
Remuneración Básica	Establecida por la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) y el Reglamento (Decreto Supremo N° 075-2016-PCM), según la categoría y nivel del trabajador.	Establecida por acuerdo entre el trabajador y el empleador, con un mínimo legal establecido por la ley.
Gratificaciones	remuneración. (300 soles) por concepto de AGUINALDO	Se pagan dos veces al año (julio y diciembre) según la Ley 27735, con un monto equivalente a un mes de remuneración.
CTS (Compensación por Tiempo de Servicios)	No se aplica a los trabajadores CAS.	Se paga dos veces al año (mayo y noviembre) según la Ley 27735, con un monto equivalente a un mes de remuneración.
Vacaciones	Se pagan 30 días de vacaciones por año, según la Ley del Servicio Civil.	Se pagan 30 días de vacaciones por año, según la Ley 27735.
Seguro de Salud	En algunos casos, el Poder Judicial puede ofrecer un seguro de salud a los trabajadores CAS.	Se aplica la Ley de Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790) y la Ley de Aseguramiento Universal en Salud (Ley N° 30169).
Fondo de Pensiones	Se aplica la Ley de Sistema Privado de Pensiones (Ley N° 25544).	Se aplica la Ley de Sistema Privado de Pensiones (Ley N° 25544).
Estabilidad Laboral	Contrato a plazo determinado, con una duración máxima de un año fiscal.	Contrato a plazo indeterminado, con mayor estabilidad laboral.
Oportunidades de Ascenso	Limitadas, debido a la naturaleza del contrato a plazo determinado.	Depende de la política de la empresa, con mayores oportunidades de ascenso.
Beneficios Adicionales	Pueden variar según la institución, incluyendo bonificaciones por antigüedad, desempeño o responsabilidad.	Pueden variar según la empresa, incluyendo participación en utilidades, seguro de vida, etc.

los beneficios laborales vulneratorios de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho son:

1. **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Este beneficio les permitiría recibir una parte de su salario acumulado durante el año, lo que les brindaría una protección económica en caso de desempleo.
2. **Gratificaciones:** Las gratificaciones son pagos adicionales que se reciben en julio y diciembre, y son un derecho fundamental para los trabajadores.

3. **Estabilidad Laboral:** Los trabajadores CAS buscan un contrato de trabajo que les brinde mayor estabilidad y seguridad en sus empleos, evitando despidos arbitrarios y asegurando la continuidad de su trabajo.
4. **escolaridad** es un apoyo económico que se otorga a los trabajadores para cubrir los gastos relacionados con la educación de sus hijos.
5. **Escalas Salariales** no existe una escala salarial todo lo contrario a comparación de los trabajadores del DL. 728
6. **Oportunidad de ascenso** los del DL. 1057 no pueden buscar la oportunidad ascenso por el motivo que no tiene estabilidad y por naturaleza del contrato.
7. **Protección contra el Hostigamiento Laboral:** Los trabajadores CAS buscan mecanismos efectivos para denunciar y prevenir el hostigamiento laboral en sus centros de trabajo.

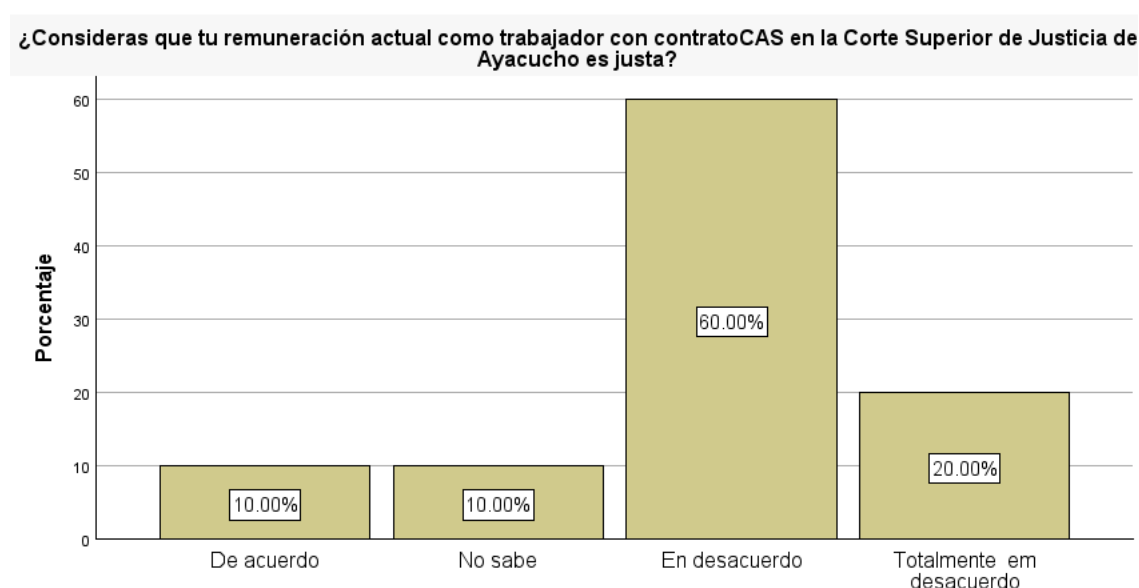
TÉCNICA DE ENCUESTA

Cuestionario aplicado a los trabajadores con contratación de servicios administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho de manera aleatoria con formación académica de bachilleres y profesionales de Derecho asimismo con cargos de Auxiliar, Asistente y Especialista. correspondiente a los objetivos de la investigación.

Tabla 5: Consideras que tu remuneración actual como trabajador con contrato CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es justa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	10.0	10.0	10.0
	No sabe	3	10.0	10.0	20.0
	En desacuerdo	18	60.0	60.0	80.0
	Totalmente en desacuerdo	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 4



La tabla muestra que una mayoría significativa de trabajadores CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho **no consideran justa su remuneración actual:**

60% de los encuestados están en desacuerdo con su remuneración.

20% están totalmente en desacuerdo.

Solo el 10% está de acuerdo con su remuneración.

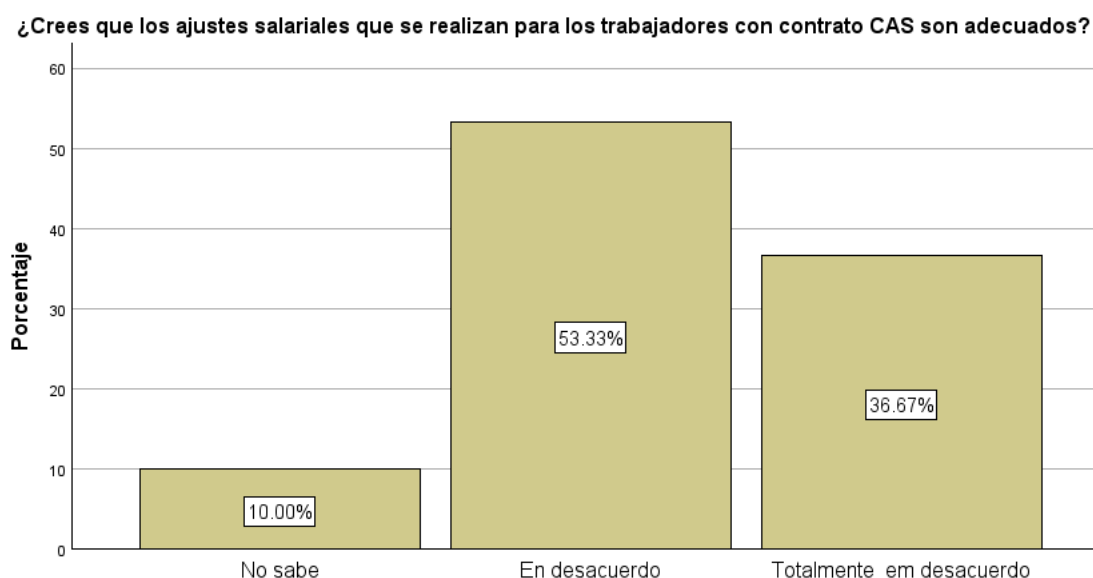
Es importante destacar que un **10% de los encuestados no sabe** si su remuneración es justa o no. Esto sugiere que puede haber falta de claridad o información sobre los salarios y las condiciones laborales.

Insatisfacción generalizada: La alta proporción de trabajadores que consideran su remuneración injusta podría indicar una preocupación generalizada sobre las condiciones laborales y la falta de reconocimiento por parte de la institución. Necesidad de revisión salarial: La tabla sugiere la necesidad de una revisión profunda de las políticas salariales para los trabajadores CAS, con el fin de lograr una remuneración justa y competitiva.

Tabla 6: Crees que los ajustes salariales que se realizan para los trabajadores con contrato CAS son adecuados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No sabe	3	10.0	10.0	10.0
En desacuerdo	16	53.3	53.3	63.3
Totalmente en desacuerdo	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 5



Según la tabla, la percepción de los ajustes salariales para los trabajadores con contrato CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho no es positiva:

El 36.7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con los ajustes salariales.

El 53.3% están en desacuerdo.

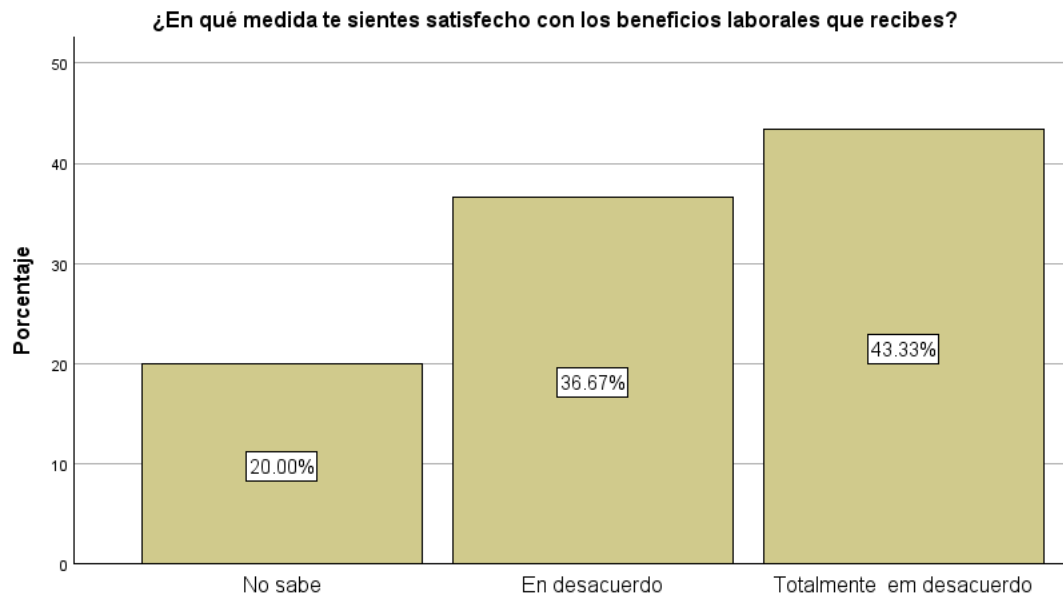
Un 10% no sabe si los ajustes salariales son adecuados.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores CAS no consideran que los ajustes salariales sean adecuados. La alta proporción de respuestas negativas indica un descontento generalizado con los ajustes salariales realizados para este tipo de contrato. Se recomendaría realizar una revisión exhaustiva de los procesos de ajuste salarial y considerar la retroalimentación de los trabajadores para mejorar la percepción y la equidad en los ajustes salariales.

Tabla 7: En qué medida te sientes satisfecho con los beneficios laborales que recibes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No sabe	6	20.0	20.0	20.0
	En desacuerdo	11	36.7	36.7	56.7
	Totalmente en desacuerdo	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 6



Según la tabla, la satisfacción con los beneficios laborales entre los trabajadores encuestados en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es baja:

El 43.3% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con los beneficios laborales que reciben.

El 36.7% están en desacuerdo.

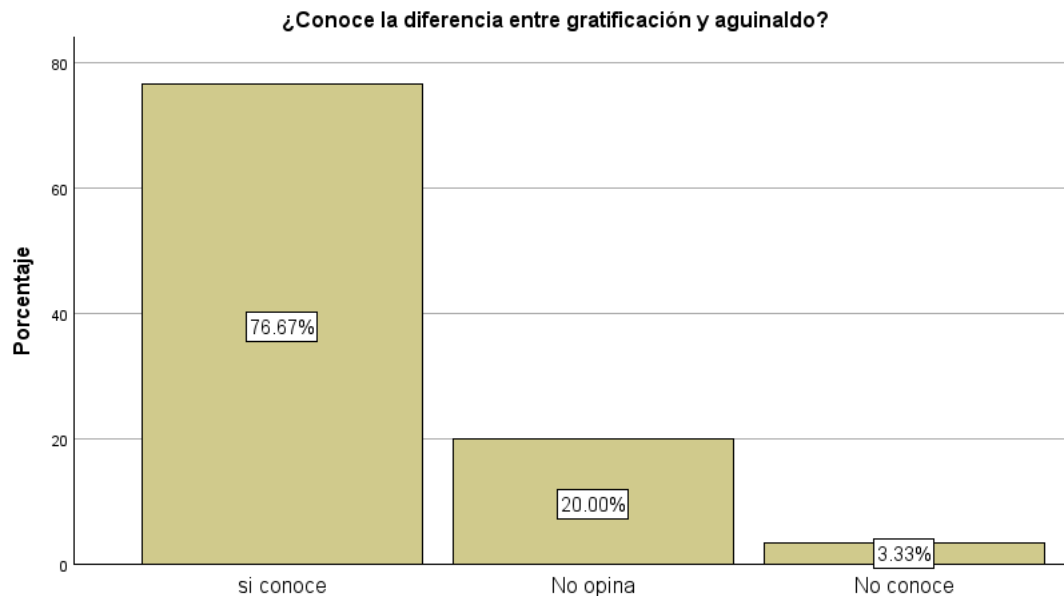
Un 20% no sabe si los beneficios laborales son satisfactorios.

Estos resultados sugieren que una gran parte de los trabajadores CAS no se sienten satisfechos con los beneficios laborales que reciben. Es importante considerar esta retroalimentación para mejorar la calidad de los beneficios ofrecidos y aumentar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

Tabla 8: Conoce la diferencia entre gratificación y aguinaldo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si conoce	23	76.7	76.7	76.7
	No opina	6	20.0	20.0	96.7
	No conoce	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 7



Según la tabla, la mayoría de los trabajadores encuestados en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho conocen la diferencia entre gratificación y aguinaldo:

El 76.7% de los encuestados afirman que conocen la diferencia entre estos conceptos.

Un 20% no ha expresado una opinión al respecto.

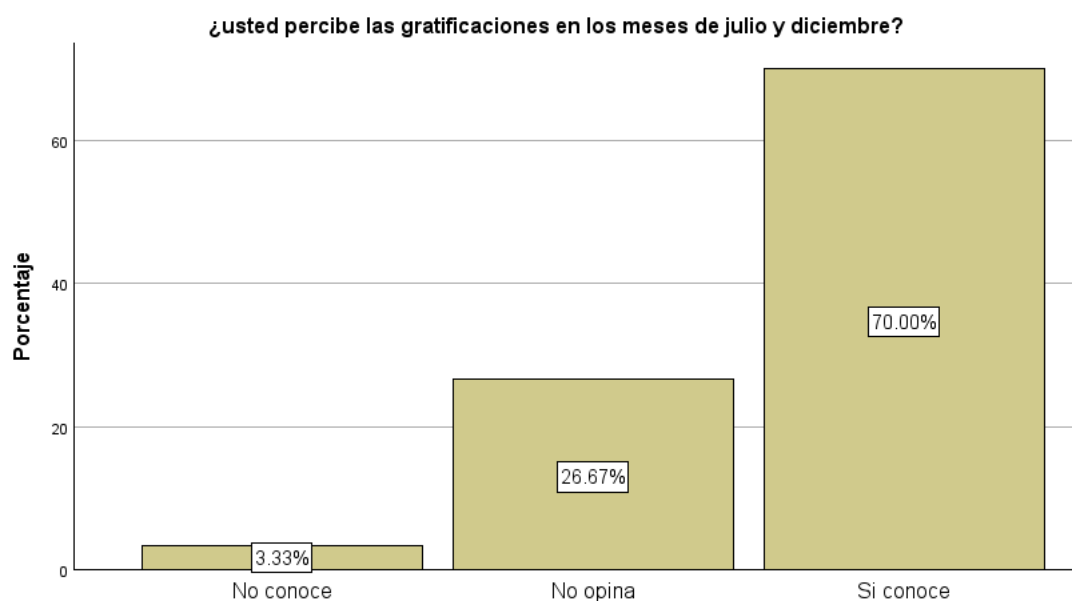
Solo un 3.3% de los encuestados indicaron que no conocen la diferencia entre gratificación y aguinaldo.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores CAS están familiarizados con la distinción entre gratificación y aguinaldo, lo que es positivo en términos de comprensión de sus derechos laborales y beneficios asociados.

Tabla 9: usted percibe las gratificaciones en los meses de julio y diciembre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si conoce	1	3.3	3.3	3.3
	No opina	8	26.7	26.7	30.0
	No conoce	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 8



Según la tabla, la gran mayoría de los trabajadores encuestados en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho indican que no conocen si perciben las gratificaciones en los meses de julio y diciembre:

El 70% de los encuestados respondieron que no conocen si perciben las gratificaciones en esos meses.

Un 26.7% optaron por no expresar una opinión al respecto.

Solo un 3.3% afirmaron conocer si perciben las gratificaciones en julio y diciembre.

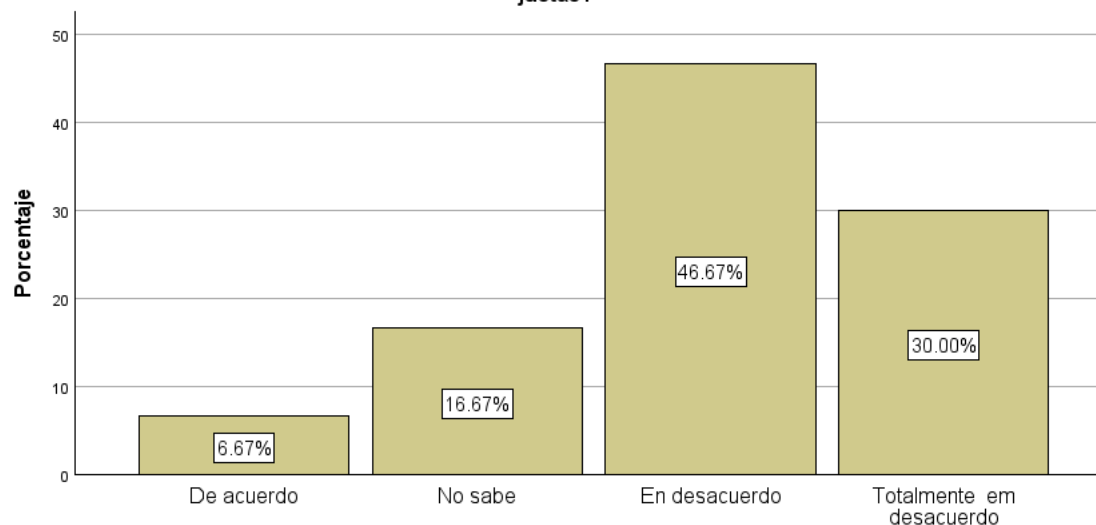
Estos resultados señalan una falta de claridad o información entre los trabajadores CAS sobre si reciben las gratificaciones en los meses mencionados, lo que podría indicar la necesidad de una comunicación más clara y transparente por parte de la institución.

Tabla 10: Crees que los aguinaldos que se pagan a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justas

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	De acuerdo	2	6.7	6.7	6.7
	No sabe	5	16.7	16.7	23.3
	En desacuerdo	14	46.7	46.7	70.0
	Totalmente desacuerdo	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 9

¿Crees que los aguinaldos que se pagan a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justas?



Según la tabla, la percepción sobre la justicia de los aguinaldos pagados a los trabajadores con contrato de administración de servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es mayoritariamente negativa:

El **46.7%** de los encuestados están en desacuerdo con la justicia de los aguinaldos pagados.

Un **30%** están totalmente en desacuerdo.

Un **16.7%** no saben si los aguinaldos son justos.

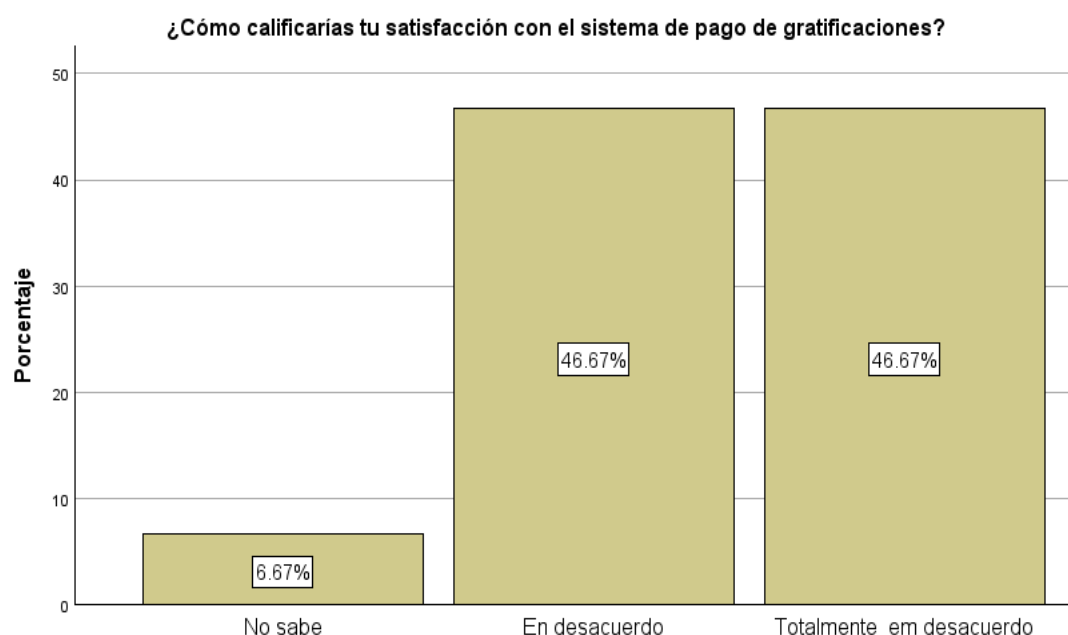
Solo un **6.7%** están de acuerdo con la justicia de los aguinaldos.

Estos resultados reflejan una insatisfacción generalizada entre los trabajadores con respecto a la equidad de los aguinaldos que reciben, lo que sugiere la necesidad de revisar y posiblemente ajustar las políticas de compensación para garantizar una remuneración justa y equitativa.

Tabla 11: Cómo calificarías tu satisfacción con el sistema de pago de gratificaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	No sabe	2	6.7	6.7	6.7
	En desacuerdo	14	46.7	46.7	53.3
	Totalmente desacuerdo	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 10



Según la Tabla 10, la satisfacción con el sistema de pago de gratificaciones entre los trabajadores con contrato de administración de servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es la siguiente:

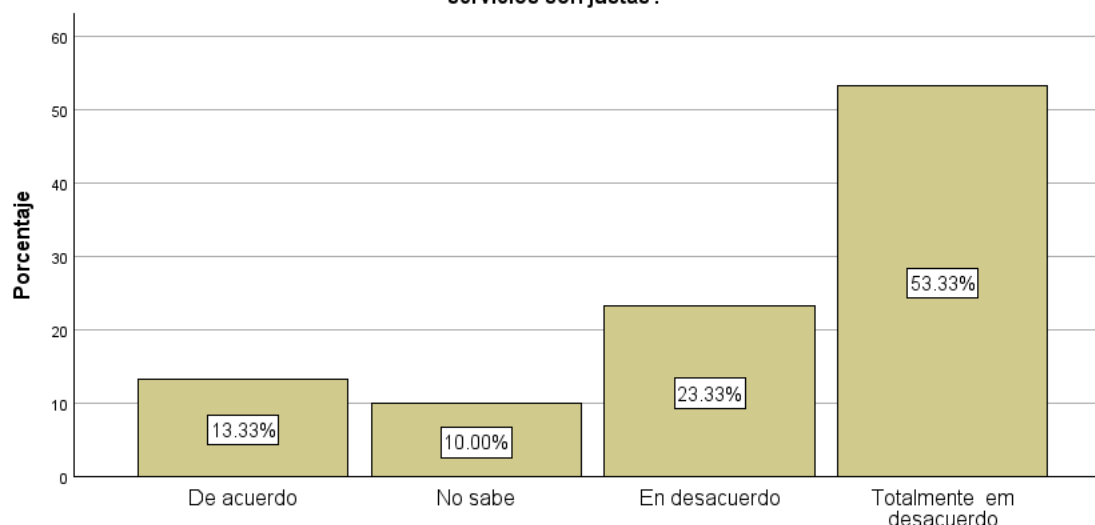
El 46.7% de los encuestados están en desacuerdo con el sistema de pago de gratificaciones. Otro 46.7% están totalmente en desacuerdo con el sistema de pago. Solo un 6.7% no saben cómo calificar su satisfacción con el sistema de pago de gratificaciones.

Tabla 12: Consideras que los beneficios laborales que se ofrecen a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	De acuerdo	4	13.3	13.3	13.3
	No sabe	3	10.0	10.0	23.3
	En desacuerdo	7	23.3	23.3	46.7
	Totalmente desacuerdo	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 11

Consideras que los beneficios laborales que se ofrecen a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justos?



Según la Tabla 11, la percepción sobre la equidad de los beneficios laborales ofrecidos a los trabajadores con contrato de administración de servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es la siguiente:

Solo el 13.3% de los encuestados están de acuerdo con la justicia de los beneficios laborales ofrecidos.

Un 10% no saben si los beneficios son justos.

El 23.3% están en desacuerdo con la equidad de los beneficios laborales.

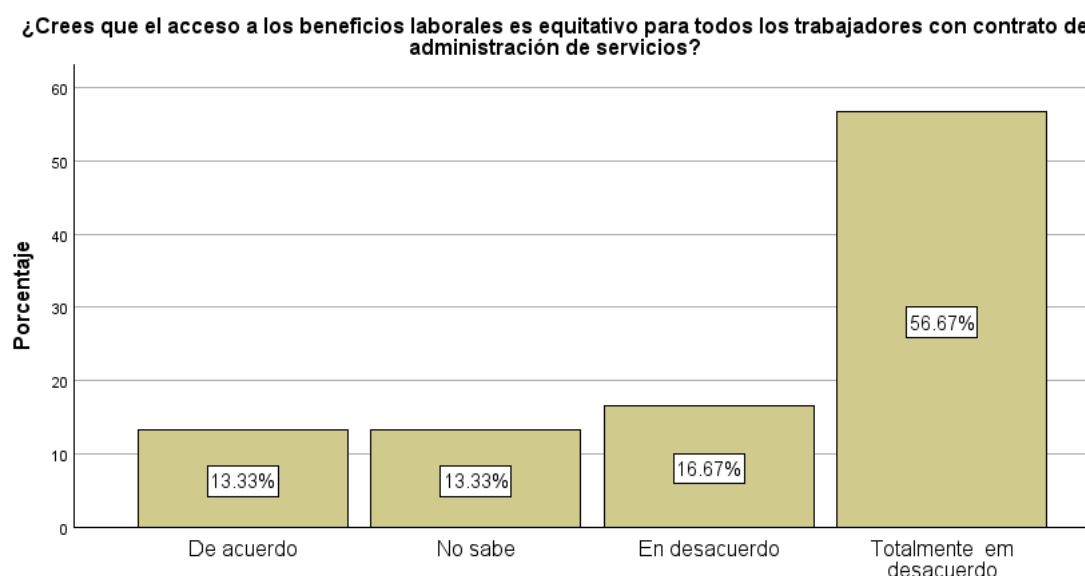
Un 53.3% están totalmente en desacuerdo con la justicia de los beneficios ofrecidos.

Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente negativa entre los trabajadores CAS en cuanto a la equidad de los beneficios laborales que reciben. Sería importante revisar y posiblemente mejorar los beneficios ofrecidos para aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Tabla 13: Crees que el acceso a los beneficios laborales es equitativo para todos los trabajadores con contrato de administración de servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	De acuerdo	4	13.3	13.3	13.3
	No sabe	4	13.3	13.3	26.7
	En desacuerdo	5	16.7	16.7	43.3
	Totalmente desacuerdo	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 12

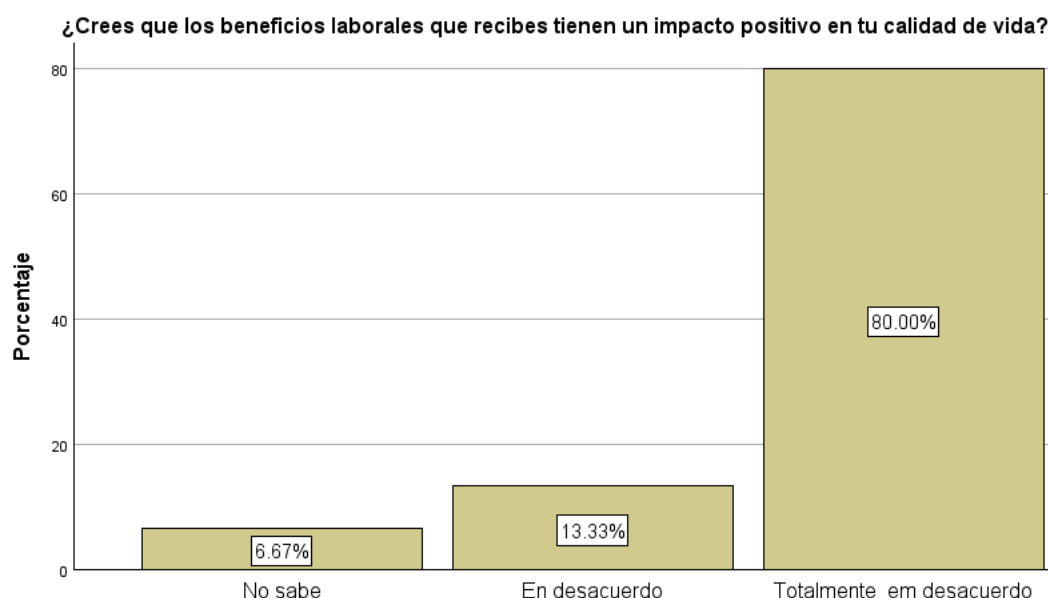


Según la Tabla 12, la percepción sobre la equidad en el acceso a los beneficios laborales para todos los trabajadores con contrato de administración de servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es la siguiente: Solo el 13.3% de los encuestados están de acuerdo con la equidad en el acceso a los beneficios laborales. Otro 13.3% indicaron no saber si el acceso es equitativo, El 16.7% están en desacuerdo con la equidad en el acceso a los beneficios laborales, La mayoría, un 56.7%, están totalmente en desacuerdo con la equidad en el acceso a los beneficios. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores CAS perciben que el acceso a los beneficios laborales no es equitativo para todos, lo que podría indicar la necesidad de revisar y mejorar la distribución y disponibilidad de los beneficios para garantizar igualdad de condiciones entre los empleados.

Tabla 14: Crees que los beneficios laborales que recibes tienen un impacto positivo en tu calidad de vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	No sabe	2	6.7	6.7	6.7
	En desacuerdo	4	13.3	13.3	20.0
	Totalmente desacuerdo	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 13



Según la Tabla 15, la percepción sobre si los beneficios laborales recibidos tienen un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores con contrato de administración de servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es la siguiente:

El 80% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con que los beneficios laborales tengan un impacto positivo en su calidad de vida.

Un 13.3% están en desacuerdo con este impacto positivo.

Solo un 6.7% indicaron no saber si los beneficios laborales tienen un impacto positivo en su calidad de vida.

Estos resultados reflejan una fuerte percepción negativa entre los trabajadores CAS en cuanto al impacto positivo de los beneficios laborales en su calidad de vida. Sería importante revisar y posiblemente mejorar los beneficios ofrecidos para incrementar su impacto positivo y mejorar la calidad de vida de los empleados.

5.2 Discusión de Resultados

Según el **objetivo general** es IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de las remuneraciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, los resultados obtenidos en la Tabla 2, se halló la diferencia y el porcentaje vulneratorio, de una auxiliar es **137.5%** con la diferencia de 2,200, Asistente un **94.4%** con una diferencia de 2,428.00, Especialista un **95.1%** con una diferencia de 2,828.00 (muy alto) es decir el porcentaje vulneratorio, además en relación con la pregunta 1; *¿Consideras que tu remuneración actual como trabajador con*

contrato CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es justa? correspondiente a la tabla 5 y figura 4, los resultados obtenidos fueron: 60% de los encuestados están en desacuerdo con su remuneración. 20% están totalmente en desacuerdo. Solo el 10% está de acuerdo con su remuneración. Es importante destacar que un 10% de los encuestados no sabe si su remuneración es justa o no. Esto sugiere que puede haber falta de claridad o información sobre los salarios y las condiciones laborales. en cuanto a la pregunta *¿Crees que los ajustes salariales que se realizan para los trabajadores con contrato CAS son adecuados?* que corresponde a la tabla 6 y figura 5 los resultados fueron: El 36.7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con los ajustes salariales. El 53.3% están en desacuerdo y Un 10% no sabe si los ajustes salariales son adecuados. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores CAS no consideran que los ajustes salariales sean adecuados, asimismo cuanto a la pregunta 3 *¿En qué medida te sientes satisfecho con los beneficios laborales que recibes?* que corresponde a la tabla 7 y figura 6 cuyo resultados fueron: El 43.3% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con los beneficios laborales que reciben., El 36.7% están en desacuerdo, Un 20% no sabe si los beneficios laborales son satisfactorios, Estos resultados sugieren que una gran parte de los trabajadores CAS no se sienten satisfechos con los beneficios laborales que reciben. Datos que son comparados con Céspedes (2019) en la investigación titulada: La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – Cas en la Corte Superior de Lima Norte – 2017 quien **concluyó** El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81% desaprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados. **con estos resultados se afirma** que el porcentaje vulneratorio es muy alto en lalación con los trabajadores de la corte superior de justicia de Ayacucho del régimen laboral con contratación administrativa de servicios, asimismo **Sentencia 167/2021 - TC (Exp. N° 00339-2018-AA):** El Tribunal Constitucional (TC) reafirma el derecho a una remuneración justa y equitativa como un derecho fundamental, protegido por el amparo constitucional. **Fundamento 12:** La remuneración es un derecho fundamental que, como tal, debe ser garantizado por el Estado, y en este caso, por el Poder Judicial.

Según el **objetivo específico 1** es IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, los resultados obtenidos en la tabla 3, se halló una vulneración muy alto por que los del régimen CAS. perciben el aguinaldo de acuerdo a la ley **ley. N° 124-2024-EF**, sien embargo las **gratificaciones** consiste un suelbásico de

acuerdo a la remuneración contractual de acuerdo a la Ley N° 27735, es decir los del Régimen laboral CAS. no perciben gratificaciones. asimismo de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados: con respecto a la pregunta 4 ***¿Conoce la diferencia entre gratificación y aguinaldo?*** correspondiente a la tabla 8 y figura 7, **los resultados fueron**; El 76.7% de los encuestados afirman que conocen la diferencia entre estos conceptos, Un 20% no ha expresado una opinión al respecto, Solo un 3.3% de los encuestados indicaron que no conocen la diferencia entre gratificación y aguinaldo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores CAS están familiarizados con la distinción entre gratificación y aguinaldo, lo que es positivo en términos de comprensión de sus derechos laborales y beneficios asociados. en cuanto a la pregunta 5 ***¿usted percibe las gratificaciones en los meses de julio y diciembre?*** que corresponde a la tabla 9 y figura 8, cuyo resultado fueron; El 70% de los encuestados respondieron que no conocen si perciben las gratificaciones en esos meses, Un 26.7% optaron por no expresar una opinión al respecto, Solo un 3.3% afirmaron conocer si perciben las gratificaciones en julio y diciembre. en cuanto a la pregunta 6 ***¿Crees que los aguinaldos que se pagan a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justos?*** correspondiente a la tabla 10 y figura 9 los resultados obtenidos fueron; El **46.7%** de los encuestados están en desacuerdo con la justicia de los aguinaldos pagados, Un **30%** están totalmente en desacuerdo, Un **16.7%** no saben si los aguinaldos son justos, Solo un **6.7%** están de acuerdo con la justicia de los aguinaldos. en cuanto a la pregunta 7, ***¿Cómo calificarías tu satisfacción con el sistema de pago de gratificaciones?*** que pertenecen a la tabla 11 y figura 10 los resultados fueron; El 46.7% de los encuestados están en desacuerdo con el sistema de pago de gratificaciones, Otro 46.7% están totalmente en desacuerdo con el sistema de pago, Solo un 6.7% no saben cómo calificar su satisfacción con el sistema de pago de gratificaciones. Datos que son comparados con **Huamán & Rojas (2021)** en la investigación titulada: La Precariedad del Contrato Administrativo de Servicios y su Afectación a los Derechos Laborales. quien concluyó; Los contratos administrativos de servicios vulneran el derecho de igualdad ante la ley, en el sentido que se trata de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se encuentran en iguales condiciones de trabajo. Existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo. Con esto resultados se **afirma que** existe el porcentaje vulneratorio de gratificaciones **muy alta** con los trabajadores del régimen laboral CAS. de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho haciendo una comparación de 300.00 soles, con un sueldo básico por concepto de gratificaciones. además, la **Sentencia 670/2021 - TC (Exp. N° 01796-2020-PA/TC)**: El TC resalta la importancia del principio de igualdad y no discriminación en la remuneración,

condenando la discriminación por género o cualquier otro factor. **Fundamento 25:** El principio de igualdad y no discriminación exige que todos los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa por el trabajo realizado, sin distinción de género, raza, religión, etc.

Según el **objetivo específico 2** es IDENTIFICAR Los beneficios laborales vulneratorio de los trabajadores con contrato de administración de servicios de la corte Superior de Justicia de Ayacucho, los resultados obtenidos en la tabla 4 se deduce los siguientes beneficios laborales vulneratorios: **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS, Gratificaciones, Estabilidad Laboral, escolaridad, Escalas Salariales, Oportunidad de asenso y Protección contra el Hostigamiento Laboral**, además en la encuesta aplicada a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho del régimen laboral CAS. con relación a la pregunta **8** *¿Consideras que los beneficios laborales que se ofrecen a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justas?* correspondiente a la tabla 12 figura 11, se obtuvieron el siguiente resultado; Solo el 13.3% de los encuestados están de acuerdo con la justicia de los beneficios laborales ofrecidos, Un 10% no saben si los beneficios son justos, El 23.3% están en desacuerdo con la equidad de los beneficios laborales y Un 53.3% están totalmente en desacuerdo con la justicia de los beneficios ofrecidos. Con respecto a la pregunta 9, *¿Crees que el acceso a los beneficios laborales es equitativo para todos los trabajadores con contrato de administración de servicios?* correspondiente a la tabla 13 y figura 12, los resultados obtenidos fueron; Solo el 13.3% de los encuestados están de acuerdo con la equidad en el acceso a los beneficios laborales, Otro 13.3% indicaron no saber si el acceso es equitativo, El 16.7% están en desacuerdo con la equidad en el acceso a los beneficios laborales y La mayoría, un 56.7%, están totalmente en desacuerdo con la equidad en el acceso a los beneficios. bajo esa relación con la pregunta; *¿Crees que los beneficios laborales que recibes tienen un impacto positivo en tu calidad de vida?* correspondiente a la tabla 14 y figura 13, los resultados obtenidos fueron: El 80% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con que los beneficios laborales tengan un impacto positivo en su calidad de vida, Un 13.3% están en desacuerdo con este impacto positivo y solo un 6.7% indicaron no saber si los beneficios laborales tienen un impacto positivo en su calidad de vida. datos que son comprados con lo encontrados por Ricapa (2019) En la tesis denominada: Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019, **quien concluyó:** Los derechos laborales del 80% de trabajadores contratados bajo el régimen de contrato administrativo de servicios CAS de la Municipalidad distrital de Yanacancha, en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano no es coherente con la constitución del Estado. No cuentan con estabilidad laboral toda vez que firman contratos trimestrales y hasta mensuales, y tampoco reciben el pago de sus derechos laborales como gratificación y escolaridad. Con estos resultados

Se afirma que; Los beneficios laborales vulneratorio de los trabajadores con contrato de administración de servicios de la corte Superior de Justicia de Ayacucho son muy altas consistentes en varios aspectos como son; **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS, Gratificaciones, Estabilidad Laboral, escolaridad, Escalas Salariales, Oportunidad de asenso y Protección contra el Hostigamiento Laboral**, además la Constitución Política (1993) establece: En el marco normativo constitucional peruano, el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) está relacionado el siguiente artículo de la Constitución Política del Perú: Artículo 24: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.” Relevancia: Establece el derecho a una remuneración justa y suficiente, lo cual es aplicable a los trabajadores bajo el régimen CAS, garantizando que sus compensaciones sean adecuadas.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General: El porcentaje vulneratorio de remuneraciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024 **incide en discriminación salarial**.

los resultados obtenidos en la Tabla 2, se halló la diferencia y el porcentaje vulneratorio, de una auxiliar es **137.5%** con la diferencia de 2,200, Asistente un **94.4%** con una diferencia de 2,428.00, Especialista un **95.1%** con una diferencia de 2,828.00 el porcentaje vulneratorio es (muy alto). la presente jurisprudencia vinculante del TC. establece, no a la discriminación en las remuneraciones

Sentencia 670/2021 - TC (Exp. N° 01796-2020-PA/TC): “El TC resalta la importancia del principio de igualdad y **no discriminación en la remuneración**, condenando la discriminación por género o cualquier otro factor. Fundamento 25: El principio de igualdad y no discriminación exige que todos los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa por el trabajo realizado, sin distinción de género, raza, religión, etc.” la presente jurisprudencia vinculante del TC. establece, no a la discriminación en las remuneraciones

Hipótesis E 1: El porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024 **incide en discriminación salarial**

Se halló una vulneración muy alto por que los del régimen CAS. perciben el **aguinaldo** de acuerdo a la ley **ley. N° 124-2024-EF**, sien embargo las **gratificaciones** consiste un suelbásico de acuerdo a la remuneracion contractual de acuerdo a la Ley N° 27735, es decir los del Regimen laboral CAS. no perciben gratificaciones, frente a estas diferencias es una incidencia a la discriminacion salarial.

Igualdad y No Discriminación en la Remuneración (TC)

Sentencia 670/2021 - TC (Exp. N° 01796-2020-PA/TC): El TC resalta la importancia del principio de igualdad y no discriminación en la remuneración, condenando la discriminación por género o cualquier otro factor. Fundamento 25: El principio de igualdad y no discriminación exige que todos los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa por el trabajo realizado, sin distinción de género, raza, religión, etc.

Hipótesis E 2: Los beneficios laborales vulneratorios de los trabajadores con contratación administrativa de servicios de la corte Superior de Justicia de Ayacucho, **incide en discriminación salarial**

Se halló en la tabla 4 los siguientes beneficios laborales que son vulnerados los trabajadores del DL. 1057,

1. **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Este beneficio les permitiría recibir una parte de su salario acumulado durante el año, lo que les brindaría una protección económica en caso de desempleo.
2. **Gratificaciones:** Las gratificaciones son pagos adicionales que se reciben en julio y diciembre, y son un derecho fundamental para los trabajadores.
3. **Estabilidad Laboral:** Los trabajadores CAS buscan un contrato de trabajo que les brinde mayor estabilidad y seguridad en sus empleos, evitando despidos arbitrarios y asegurando la continuidad de su trabajo.
4. **escolaridad** es un apoyo económico que se otorga a los trabajadores para cubrir los gastos relacionados con la educación de sus hijos.

5. **Escalas Salariales** no existe una escala salarial todo lo contrario a comparación de los trabajadores del DL. 728
6. **Oportunidad de ascenso** los del DL. 1057 no pueden buscar la oportunidad ascenso por el motivo que no tiene estabilidad y por naturaleza del contrato.
7. **Protección contra el Hostigamiento Laboral:** Los trabajadores CAS buscan mecanismos efectivos para denunciar y prevenir el hostigamiento laboral en sus centros de trabajo.

bajo estas diferencias de beneficios laborales incide en discriminación salarial y así mismo establece en la constitución política de (1993).

Artículo 24: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.”

Relevancia: Establece el derecho a una remuneración justa y suficiente, lo cual es aplicable a los trabajadores bajo el régimen CAS, garantizando que sus compensaciones sean adecuadas

VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. En el presente trabajo de investigación se Identificó **el porcentaje** vulneratorio de remuneración de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024, haciendo el análisis y síntesis de las normativas de los regímenes laborales existentes en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho como del DL. 1057 CAS. y DL 728, se halló por niveles y cargos, de acuerdo a la formación académica y cargo inicia con car de Auxiliar con una remuneración básica de 1, 600.00 a comparación de una remuneración básica del DL. es de 3,800.00 con una diferencia de $[(2,200.00 / 1,600.00) * 100] = 137.5\%$, Asistente siendo su remuneración básico 2,572 soles, a comparación con la remuneración básica de DL. 728 es 5,000.00 con una diferencia de $[2,428.00 / 2,572.00) * 100] \approx 94.4\%$, asimismo con relación a un Especialista o secretario DL. 1057 es 2,972.00 remuneración básica con una diferencia de 2,828.00 a comparación con la remuneración básica del DL. 728 es 5,000.00 el porcentaje vulneratorio de* 100] $\approx 95.1\%$, además también se vulnera el derecho al ascenso de cargos. es por ello los trabajadores de DL. 1057 el cargo máximo es hasta especialista o secretario, por la naturaleza del contrato CAS. esta en la condición de restringido con estos resultados se concluye el porcentaje vulneratorio es muy alta.

2. también se identificó el porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contratación administrativa de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. los trabajadores del DL. 1057 perciben los aguinaldos amparados por la ley N° 124-2024-EF que establece los servidores del mencionado Régimen laboral percibirán la suma de 300.00 soles en meses de julio y diciembre que son dos veces al año mas no son gratificaciones, sin embargo, DL 728, actual percibe las GRATIFICACIONES, establecidas en Ley N° 27735 que equivale a un sueldo o una remuneración integro del cargo contractual del momento, se concluye una **comparación de 300.00 soles con una remuneración básica** el porcentaje vulneratorio es muy alta.

3. Se identificó los beneficios laborales vulneratorios de los trabajadores con contratación administrativa de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho son: **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**: Este beneficio les permitiría recibir una parte de su salario acumulado durante el año, lo que les brindaría una protección

económica en caso de desempleo. consiste una remuneración Básica cada 6 meses, **Gratificaciones:** Las gratificaciones son pagos adicionales que se reciben en julio y diciembre, y son un derecho fundamental para los trabajadores, **Estabilidad Laboral:** Los trabajadores CAS buscan un contrato de trabajo que les brinde mayor estabilidad y seguridad en sus empleos, evitando despidos arbitrarios y asegurando la continuidad de su trabajo, **escolaridad** es un apoyo económico que se otorga a los trabajadores para cubrir los gastos relacionados con la educación de sus hijos, **Escalas Salariales** no existe una escala salarial todo lo contrario a comparación de los trabajadores del DL. 728, **Oportunidad de ascenso** los del DL. 1057 no pueden buscar la oportunidad ascenso por el motivo que no tiene estabilidad y por naturaleza del contrato, **Protección contra el Hostigamiento Laboral:** Los trabajadores CAS buscan mecanismos efectivos para denunciar y prevenir el hostigamiento laboral en sus centros de trabajo.

6.2 Recomendaciones

1. La investigación ha evidenciado una brecha significativa en la remuneración entre los trabajadores del régimen (DL. 1057), a través de la modificatoria de la mencionada ley, alinearla con la remuneración de los trabajadores del régimen general (DL. 728). Este proceso debe considerar la naturaleza de las funciones que desempeñan los trabajadores CAS, las responsabilidades que asumen y la formación académica que poseen, con el fin de establecer una escala salarial justa y equitativa que reconozca su valiosa contribución a la institución. Esta recomendación busca reducir la vulnerabilidad de los trabajadores CAS, mejorar sus condiciones laborales y garantizar un trato más justo y equitativo.

2. Implementar la modificatoria del DL. 1057 un mecanismo que garantice que los trabajadores CAS también reciban gratificaciones, equiparando su acceso a este beneficio con el de los trabajadores del régimen general (DL. 728). Se propone que los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, en coordinación con las autoridades competentes, revise la normativa vigente y explore la posibilidad de incorporar las gratificaciones como un beneficio obligatorio para los trabajadores CAS, tomando en cuenta la similitud de funciones y responsabilidades que desempeñan en comparación con los trabajadores del régimen general. Esta recomendación busca reducir la vulnerabilidad de los trabajadores CAS, mejorar sus condiciones laborales y garantizar un trato más justo y equitativo.

3. Implementar un plan de beneficios para los trabajadores CAS (DL. 1057) a través de una modificatoria del DL. 1057 que se acerque a los beneficios que reciben los trabajadores del régimen general (DL. 728), reconociendo que ambos grupos realizan funciones similares y contribuyen al buen funcionamiento de la institución. Este plan debe incluir la incorporación de beneficios como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las gratificaciones, la estabilidad laboral, la escolaridad, una escala salarial justa y mecanismos efectivos para prevenir y denunciar el hostigamiento laboral. Esta recomendación busca reducir la vulnerabilidad de los trabajadores CAS, mejorar sus condiciones laborales y garantizar un trato más justo y equitativo

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Acurio del Pino, S. (06 de 02 de 2023). *Google Academico* . Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/599/1/Delitos%20Inform%c3%a1ticos.%20generalidades.pdf
- AlertaNoticias, A. (22 de agosto de 2023). Poder Judicial: Trabajadores CAS realizan protesta para exigir mejoras salariales. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://canaln.pe/actualidad/poder-judicial-trabajadores-cas-realizan-protesta-exigir-mejoras-salariales-n465121>
- Argentina gob.ar, A. (01 de julio de 2024). *Marco Legal*. Obtenido de mi Argentina: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/salario>
- Baena Paz, G. (Tercera Edición 2017). *Metodología de la Investigación*. México : Grupo Editorial Patria .
- Baena, P. G. (2017). *Metodologia de Investigación*. Mexico: grupo editorial Patria - tercera edición.
- Canessa, M. M. (enero de 2022). *Estudio regional sobre las*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/wcms_835962%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/wcms_835962%20(1).pdf)
- Carl Pooper, P. C. (1935). *Unniversidad Autónoma de Estado de Hidalgo*. Obtenido de Edna Leticia Jiménez Garnica.
- Céspedes, C. M. (2019). *vulneración de Derechos laborales en el Régimen especial de contratacion Administrativa de Servicios - CAS. en la Corte Superio de Lima Norte*. Lima - Perú, Lima, Lima: Repositorio de la Univercidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Civil Autoridad Nacional del Servicio, S. (trece de enero de 2022). *LP. Pasion por el Derecho*. Obtenido de LP. Pasion por el Derecho: <https://lpderecho.pe/retribucion-economica-trabajadores-cas-remuneracion-minima-vital-unidades-ingreso-sector-publico-informe-000049-2022-servir-gpgsc/>
- Cobo Romaní , J. C. (04 de 02 de 2023). *Google Academico* . Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/40999/2636-8482-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Código Civil, P. (1984). *Codigo Civil de 1984*. Lima Perú: jurista editores.
- Constitución Política del Perú, p. I. (1993). *Constitucion Política de 1993*. Lima.

- constitución política de la república, C. (2024). *constitución política de Chile actualizado 2024*. Santiago de Chile. Obtenido de https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion.pdf
- Cruzado, M. E. (2011). *Regímenes laborales y remuneraciones en el Sector Público y sus propuestas de reforma*. Lima Perú: Jr. Huallaga N.º 364 - Lima 1. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/351_INFTEM35_reg%C3%ADmenes_laborales.pdf
- D.L - 728 TUO, D. L. (1997). *texto Unico ordenado de DL. 728*. Lima.
- Decreto Legislativo 1057, C. d. (2008). *Decreto Legislativo*. Lima.
- Decreto Supremo (DS) N° 311, p. (1 de julio de 2024). *infobae, Perú*. Obtenido de Perú últimas noticias: <https://www.infobae.com/peru/2023/01/19/aumento-de-sueldo-para-trabajadores-del-sector-publico-cual-es-el-monto-que-recibiran-y-desde-cuando/>
- Dr. Daniel Schteingart, A. (2022). *Dinámica salarial en los sectores Públicos*. Buenos Aires- Argentina: ministerios de desarrollo y productivo de Argentina. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/05/dinamica_salarial_en_lo_s_sectores_productivos_1.pdf
- Ellé Sesé, M. (2013). Reflexiones sobre la ciberdelincuencia y redes sociales digitales. *Revista de estudios jurídicos n° 13/2013 (Segunda Epoca)*. Universidad de Jaén (España), 1.
- Estrella, D. A. (2015). *la desigualdad salarial entre hombres y mujeres*. Santiago de Chile.: Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf
- Farías, P. J. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022*. Tumbes Peru: repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63815/TESIS%20-%20FARIAS%20PANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, B. R. (2017). *la desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*. Lima - Perú: repositorio de la Pontificia Universidad católica del Perú.
- G. ., (2022). *compendio laboral: legislación, jurisprudencia y casos prácticos*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Gabel-Shemuelia R. Yamada, G. y. (2013). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú. *Journal of Work and Organizational Psychology*, repositorio de la Universidad pacífico del Perú.

- Gutiérrez Francés, Á. (2000). *Investigación y enjuiciamiento de los delitos economicos* . Madrid : Editorial Colex .
- Gutierrez Frances, L. (1991). *Fraude, informático y estafa*. Madrid: ARTEGRAF.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metologia de la Investigación*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigacion*. México D.F: McGraw-Hill Interamericana- sexta edicion.
- Huamán & Rojas, A. F.-J. (2021). *la precariedad de contrato administrativo de servicios y su afectacion a los derechos labobrales*. Huancayo - Perú: repositorio de la Univercidad Peruana los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4156/TESIS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez Herrea, J. C. (2017). *Manual del Derecho Penal Informático*. Lima: Juristas Editores.
- Jornada, D. I. (13 de setiembre de 2024). *la Jornada*. Obtenido de dioario la Jornada: <https://www.youtube.com/watch?v=WAIKPmmx6nI>
- La República, d. s. (13 de setiembre de 2023). Ayacucho: trabajadores CAS del Poder Judicial protestan y terminan enfrentándose a la Policía. Ayacucho, Huamanga, Perú. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2023/09/13/ayacucho-trabajadores-cas-del-poder-judicial-protestan-y-terminan-enfrentandose-a-la-policia-lrsd-964483>
- Leiva Ñaña, C. E. (2021). *El Tráfico Ilícito de Drogas y la Trata de Personas en el Distrito Judicial de Junin*. Lima : Univesidad Nacional Federico Villareal.
- Ley 31131, d. I. (2021). Ley que establece disposiciones para erradicar la descriminacion en los regimen laborales del sector público. *Ley 31131*, 5.
- Ley de Servicio Civil- N° 30057. (2013). Normas Complementarias Servidor Público. En p. L.-C. República, *Ley de Servicio Civil*. Lima.
- Matue, F. J. (2009). *Los Contratos de Logistica* . Madrid : Maricial Pons .
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (. (01 de julio de 2024). *portal de transparencia y estandar*. Obtenido de portal de transparencia y estandar: https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=141
- MTPE, M. d. (31 de 10 de 2017). *MTPE, Ministerio del trabajo y promoción del empleo*. Obtenido de transparencia: <https://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/trabajadores-del-poder-judicial-suspendieron-huelga-nacional-indefinida/>
- Neves Mujica, J. (2018). *introducción al derecho del trabajo*. Obtenido de Jurispe: <https://juris.pe/blog/elementos-esenciales-de-la-relacion-laboral-prestacion-personal-subordinacion-remuneracion-bien-explicado/>

- OIT, O. i. (2024). *Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente*. Geneva - Suiza. Obtenido de <https://www.ilo.org/es>
- Pinedo Tuanama, L. P. (08 de 02 de 2023). *Uso de Mendeley y su influencia en el cumplimiento de criterios bibliográficos en la redacción de proyectos de investigación en los estudiantes de pregrado de la UNSMT*. Obtenido de Google Academico: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4372/1/2.%20Informe%20Tesis_Lloy%20Pool%20Pinedo%20Tuanama%20FISI%20%28PDF%29.pdf
- Pinedo, T. L. (08 de febrero de 2023). *uso de mendeley y su influencia en el cumplimiento de criterios bibliográficos en la redacción de proyectos de investigación en los estudiantes de de pregrado de UNSMT*. Obtenido de google académico: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4372/1/2.%20Informe%20Tesis_Lloy%20Pool%20Pinedo%20Tuanama%20FISI%20%28PDF%29.pdf
- PNP. (2021). *Anuario Estadístico Policial 2021*. Obtenido de <https://www.policia.gob.pe/estadisticopnp/documentos/anuario-2021/anuario-estadistico-policial-2021.pdf>
- Público, M. (2021). *Cyberdelincuencia en el Perú: pautas para una investigación fiscal y especializada*.
- Ricapa, A. J. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019*. Cerro de Pasco- Perú, Perú: repositorio de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf
- Rivera & Letelier, C. J.-G. (2015). *estimación de ingresos de causas al sistema judicial civil reformado*. Santiago de Chile.: sustentack -. Obtenido de <https://biblioteca.digital.gob.cl/server/api/core/bitstreams/edd9282b-56ee-4ff8-8df4-afaf7daf962a/content>
- Rivera Muñoz, A. (2023). *Derecho Salarial o Remuneratorio Peruano*. Lima - Perú: San Marcos S.A.C., editor.
- Rosas Yataco, J. (Enero 2013). *Tratado de Derecho Procesal Penal, Analisis y Desarrollo de las Instituciones del Nuevo Código Procesal Penal*. Lima : Pacifico Editores.
- Serie de Tratados Europeos n° 185 Convenio sobre la ciberdelincuencia* . (2021). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/english/cyb_pry_convenio.pdf
- Surfshark. (2021). *Cybercrime statistics*. Obtenido de <https://surfshark.com/research/data-breach-impact/statistics>

- Tribunal Constitucional, T. (1 de julio de 2021). *Sentencia de Tribunal Constitucional*. Obtenido de Pleno. Sentencia 670/2021: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/01796-2020-AA.pdf>
- Vidal, S. M. (2019). apuntes sobre la igualdad salarial y su tratamiento en el ordenamiento Peruano: alcances e implicancias para el empleador. *VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 419. Obtenido de <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-425-450.pdf>
- Villavicencio Terreros, F. (06 de 02 de 2023). *Googe Academico*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13630/14253>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
Problema principal ¿Cuál es el porcentaje vulneratorio de remuneración de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024? Problema específico 1 ¿Cuál es el porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024? 2 ¿Cuál es el porcentaje vulneratorio de beneficios laborales de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024?	Objetivo principal IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de remuneración de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024. Objetivo específico 1 IDENTIFICAR el porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2024 2 IDENTIFICAR los beneficios laborales vulneratorios de los trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2024.	Hipótesis General El porcentaje vulneratorio de remuneraciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024 incide en discriminación salarial. Hipótesis específica <u>1</u> el porcentaje vulneratorio de las gratificaciones de trabajadores con contrato de administración de servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024 incide en discriminación salarial. 2 los beneficios laborales vulneratorio de los trabajadores con contrato de administración de servicios de la corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024 incide en discriminación salarial.	Las remuneraciones de los trabajadores “Régimen Laboral Contrato Administrativo de Servicios.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: aplicada NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Análisis / síntesis DISEÑO DE INVESTIGACION No experimental / transversal TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Análisis documental y encuestas INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN: Fichas de análisis (cuadros comparativos) y cuestas. : Informes, Resultado de Encuestas. Inv. Cualitativa: Los trabajadores de régimen CAS. Muestra: 25% de la población

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE DERECHO



CUESTIONARIO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024

Nombre y apellidos.....

CARGO:..... Auxiliar ☐ Asistente ☐ Especialista ☐

FORMACIÓN

ACADÉMICA: Estudiante ☐ bachiller ☐ profesional ☐

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No sabe	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ITEM.S	1	2	3	4	5
1	¿Consideras que tu remuneración actual como trabajador con contrato CAS en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho es justa?					
2	¿Crees que los ajustes salariales que se realizan para los trabajadores con contrato CAS son adecuados?					
3	¿En qué medida te sientes satisfecho con los beneficios laborales que recibes?					
4	¿Conoce la diferencia entre gratificación y aguinaldo? ?					
5	¿usted percibe las gratificaciones en los meses de julio y diciembre?					
6	¿Crees que los aguinaldos que se pagan a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justas?					
7	¿Consideras que los beneficios laborales que se ofrecen a los trabajadores con contrato de administración de servicios son justas?					
8	¿Crees que el acceso a los beneficios laborales es equitativo para todos los trabajadores con contrato de administración de servicios?					
9	¿Cómo calificarías la calidad de los beneficios laborales que recibes?					
10	¿Crees que los beneficios laborales que recibes tienen un impacto positivo en tu calidad de vida?					

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE DERECHO



VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título de la Tesis: Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024.

EXPERTO:

AUTOR: Marcos Deza Gonzaga

N°		Definición	Muy Malo	Malo	regular	Bueno	Muy Bueno
1	Claridad y Precisión	¿Las preguntas son claras y fáciles de entender para el público objetivo?				X	
2		¿Las preguntas se formulan de manera precisa, evitando ambigüedades o términos confusos?					X
3	Pertinencia:	¿Las preguntas cubren todos los aspectos importantes del tema de investigación?				X	
4		¿Las preguntas están alineadas con el marco teórico de la investigación?				X	
5		¿Las preguntas miden realmente el concepto que se pretende medir?				X	
6	Validez de Concepto:	¿Las preguntas son consistentes con la teoría que sustenta el constructo?				X	
7		¿Las preguntas son libres de errores aleatorios que puedan afectar la confiabilidad?				X	
8	Fiabilidad:	¿Las preguntas son libres de errores sistemáticos que puedan afectar la fiabilidad?				X	
9	Sensibilidad:	¿Las preguntas son capaces de detectar diferencias sutiles en el constructo?				X	
10	Objetividad:	¿Las preguntas son aceptables para los participantes?				X	

Ayacucho 02 de noviembre de 2024

Eudocio Escalante Arroyo
JUEZ (T)
 2do. Juzgado Penal Unipersonal del Módulo
 Penal de Huamanga
 Corte Superior de Justicia de Ayacucho/P.J.



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Creada el 14 de junio de 1979

=====

**ACTA DE RECEPCIÓN DE EXAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA
TITULACIÓN DEL ASPIRANTE MARCOS DEZA GONZAGA**

En la ciudad de Ayacucho, siendo las dieciséis horas del día 13 de diciembre de 2024, se reunieron en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, los docentes: Óscar Galvan Oviedo (Presidente), Wilker Ruiz Vela, Ivan Chumbe Carrera, Walter Silva Medina y Marlene Leon Palacios (Miembros), integrantes del Jurado Examinador de la tesis del aspirante Marcos Deza Gonzaga, dando inicio a este acto académico el presidente del jurado quien designa a la docente Marlene León Palacios como Secretaria Docente. Seguidamente se da la lectura la resolución N° 408-2024-UNSCH-FDCP-D, de fecha 11 de diciembre de 2024, en su artículo primero de la parte resolutive expone la recepción del examen de sustentación de tesis y la conformación del jurado.

Continuando con el presente acto académico, dispone la lectura de los artículos 23 y 25 del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, que establece el procedimiento. Acto seguido, el presidente del jurado precisa que la sustentación de tesis tendría una duración no menor de 30 minutos ni mayor de una hora, dejando a criterios y consideraciones de los jurados, el tiempo de duración y las preguntas y/o objeciones que consideren pertinentes, En este acto el presidente del jurado autoriza al aspirante a iniciar la sustentación de la tesis denominada Los Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024.

Luego de la exposición, por parte del aspirante, se procedió a realizar las preguntas y/o objeciones que consideren pertinentes los jurados examinadores, de mayor a menor antigüedad los mismos que se refirieron al tema de la tesis.



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

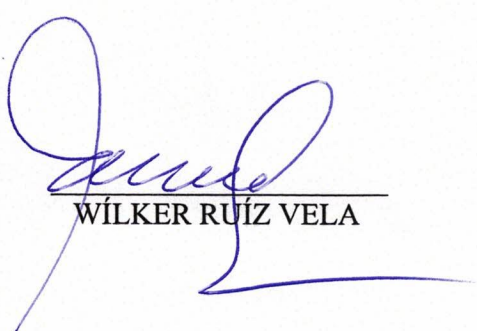
Creada el 14 de junio de 1979

=====

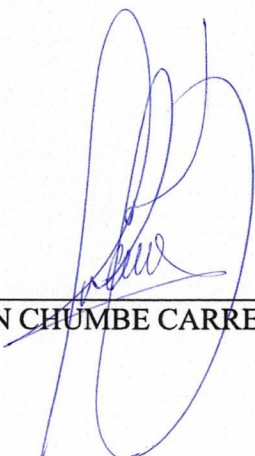
Concluido las preguntas del examen de sustentación de tesis, el presidente del Jurado invita al aspirante y al público presente a abandonar el auditorio para evaluar el resultado. Acto seguido, el jurado decide calificar con una nota de **13 (trece)**. Reabierto el acto académico el presidente del jurado informa al titulado que ha sido aprobado. Siendo las dieciocho y treinta minutos del mismo día, se da por concluida el presente acto académico. Firmando en señal de conformidad.



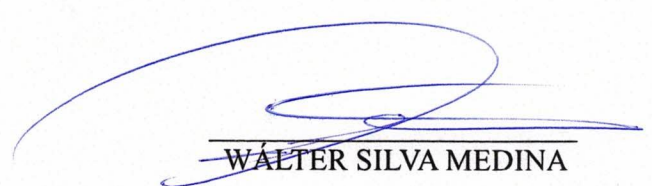
OSCAR GALVÁN OVIEDO
PRESIDENTE



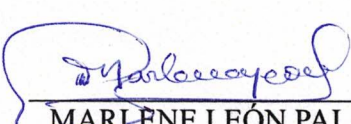
WILKER RUÍZ VELA



IVÁN CHUMBE CARRERA



WALTER SILVA MEDINA



MARLENE LEÓN PALACIOS



FACULTAD DE DERECHO Y
CC PP
EFP-DERECHO

Constancia de Originalidad de Trabajos de Investigación por Turnitin N° 05

El que suscribe, docente adscrito al Departamento Académico de Ciencias Jurídicas, de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, hace constar:

CONSTANCIA DE ORIGINLIDAD_ TURNITIN

Autor	Bach. Marcos Deza Gonzaga
Programa de Estudios	Pregado_ EFP_ Derecho
Grado académico que otorga	Título Profesional - Abogado
Título de Tesis	Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024
Identificador de la entrega	2555583207
Nivel de Similitud	21 %
Fecha	18 diciembre del año 2024

Por tanto, de conformidad con lo establecido por el Artículo 12 y siguientes del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación- UNSCH, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 039-2021-UNSCH- CU, se procede a otorgar la constancia de originalidad con depósito, al estar dentro del Límite Máximo Permisible (30%).

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines de ley.

Ayacucho, 18 diciembre del año 2024.

Atentamente,

Hugo Ipurre Maldonado
Docente DACJ

Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024

por Marcos Deza Gonzaga

Fecha de entrega: 18-dic-2024 04:00p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2555583207

Nombre del archivo: INFORME_-_BORRADOR-Las_Remuneraci_n_DEZA.pdf (1.23M)

Total de palabras: 33924

Total de caracteres: 196315

Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
6	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	cyberleninka.org Fuente de Internet	1 %
12	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
13	pdfcookie.com Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Mendoza, Diego Alberto Uribe. "El Patrimonio Fideicometido y la Persecutoriedad Laboral", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2024 Publicación	<1 %
17	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
18	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	librosderecho.online Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www2.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
24	abrir-empresa.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.bienvenidoacanada.com Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	inba.info Fuente de Internet	<1 %
29	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
30	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %

31	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	alertacontraelracismo.pe Fuente de Internet	<1 %
33	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
34	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
35	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
36	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
37	Acuna Gonzales, Jesus Duff. "Convencionalizacion de la Contratacion Administrativa de Servicios.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
38	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
39	www.pandape.com Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %

41	miguelyengle.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
42	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to UNILIBRE Trabajo del estudiante	<1 %
44	larepublica.pe Fuente de Internet	<1 %
45	canaln.pe Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
47	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	wb2server.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
50	Correa Zuniga, Cesar Luis. "La Factura Negociable y sus Limitaciones a la Libre Circulacion.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %

51 Grijalva Berrospi, Teodoro Filomeno.
"Factores que limitan la implementacion del
servicio civil meritocratico en el Ministerio de
Salud del Peru, periodo 2017-2018", Pontificia
Universidad Catolica del Peru - CENTRUM
Catolica (Peru), 2020
Publicación

<1 %

52 www.tdx.cat
Fuente de Internet

<1 %

53 www.definiciones-de.com
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo