



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Analisis de la escala salarial en contratos CAS en
Peru
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN DERECHO

Autores:

Esparza Rodriguez Victor Manuel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3703-1946>

Figuroa Vasquez Ivan David

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6630-2306>

Línea de Investigación:

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los desafíos globales

Sublínea de Investigación:

Derecho Público y Privado

Pimentel – Perú

2025

ANÁLISIS DE LA ESCALA SALARIAL EN CONTRATOS CAS EN PERÚ


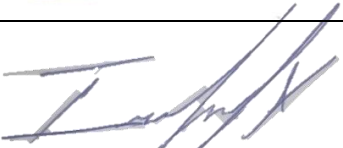
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la DECLARACIÓN JURADA, somos egresados del Programa de Estudios de derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

Analisis de la escala salarial en contratos CAS en Peru

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

En virtud de lo antes mencionado, firman:

ESPARZA RODRIGUEZ VICTOR MANUEL	DNI: 75530845	
FIGUEROA VASQUEZ IVAN DAVID	DNI: 74777798	

Pimentel, 22 de enero del 2025.




4% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 3%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Dedicatoria

Le dedico este trabajo a mi familia, especialmente a mis padres que me brindaron su apoyo incondicional ante cualquier circunstancia siendo mi soporte necesario para afrontar cualquier tipo de adversidad, a mi hermana por siempre acompañarme en cada etapa de mi vida y nunca dejarme solo siendo para mí un ejemplo de fortaleza. Finalmente, a mi pareja por ser mi compañía y darme el ánimo necesario para no rendirme y poder sobresalir con esfuerzo y constancia.

Iván David Figueroa Vásquez

A mi familia, principalmente a mis padres y hermanos los cuales son el motor de mi vida y fuente de inspiración para lograr cada uno de mis objetivos y darme siempre su apoyo incondicional ante cualquier dificultad.

Víctor Manuel Esparza Rodríguez

Agradecimientos

Expresamos nuestro agradecimiento principalmente a Dios por ser la guía y luz en nuestro camino, por brindarnos sabiduría en todo momento con la finalidad de alcanzar nuestros objetivos trazados para poder seguir forjando nuestros proyectos de vida.

A nuestros docentes universitarios, por inculcarnos en toda nuestra etapa académica los conocimientos necesarios y oportunos que a lo largo de estos años han sido determinantes para alcanzar y poder desarrollarnos como profesionales de éxito.

Iván y Víctor

Índice:

Dedicatoria.....	4
Agradecimientos	6
Índice de figuras.....	8
Resumen	9
Abstract.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática:	11
1.2. Formulación del problema:	21
1.3. Hipótesis:.....	21
1.4. Objetivos:	21
1.5. Teorías relacionadas al tema:	22
II. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	34
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	41
V. REFERENCIAS	45

Índice de figuras:

Figura 1.....	37
Figura 2.....	38
Figura 3.....	39
Figura 4.....	40

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo analizar cómo se encuentra regulada la escala salarial en los contratos CAS en el Perú. Para lograr los resultados de este estudio, se ejecutó un tipo de investigación documental, utilizando como técnica de recolección de datos el análisis documental y como instrumento el fichaje, por lo cual se ha logrado analizar la normativa y doctrina concerniente al Corpus Iuris referido a contratos CAS y escalas salariales, determinando como resultado que, la regulación de la escala salarial en contratos CAS no es admitida de acuerdo a lo previsto por el DL. N° 1057, pues no hay normatividad que obligue a entidades públicas con la finalidad de aprobar distintas escalas salariales, tampoco aprobar criterios o lineamientos para que el salario se fije dentro de los parámetros de la igualdad salarial. Por otro lado, cada aspecto establecido correspondiente a los objetivos presentados donde se llegó a concluir que, la regulación de la escala salarial concerniente al contrato CAS en el Perú, se configura de manera inexorable, restringiendo cualquier tipo de modificación salarial frente a los trabajadores bajo régimen CAS, de esa manera se advierte una desigualdad latente en relación a que otros regímenes laborales como el N° 728 la modificatoria en escala salarial en de forma inmediata, generando una discriminación en la valoración y clasificación de puestos respecto a su remuneración ya que en distintos casos se prevé una igualdad de funciones con distintos percibimientos salariales.

Palabras Clave: escala salarial, remuneración, CAS.

Abstract

The main objective of this research was to analyze how the salary scale is regulated in CAS contracts in Peru. To achieve the results of this study, a type of documentary research was carried out, using documentary analysis as a data collection technique and signing as an instrument, for which it has been possible to analyze the regulations and doctrine concerning the Corpus juris sample. referring to CAS contracts and salary scales, determining as a result that the regulation of the salary scale in CAS contracts is not admitted in accordance with the provisions of the DL. No. 1057, since there are no regulations that oblige public entities to approve different salary scales, nor to approve criteria or guidelines so that the salary is set within the parameters of equal pay. On the other hand, each established aspect corresponding to the objectives presented where it was concluded that the regulation of the salary scale concerning the CAS contract in Peru is configured in an inexorable manner, restricting any type of salary modification for workers under CAS regime, in this way a latent inequality is noticed in relation to the fact that other labor regimes such as No. 728 modify the salary scale immediately, generating discrimination in the evaluation and classification of positions with respect to their remuneration since in different cases Equality of functions with different salary levels is foreseen.

Keywords: salary scale, remuneration, CAS.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática:

La escala salarial frente al marco laboral constituye un componente sustancial para la debida valoración dentro de los puestos de trabajo ya que facilita la designación de los determinados niveles de remuneración, asimismo, el establecimiento de la escala salarial se consigna dentro de diferentes criterios de acuerdo a la normativa establecida por cada legislación, en ese sentido, en la legislación peruana se tiene conocimiento de los diferentes regímenes laborales los cuales presentan distintas políticas salariales de acuerdo a sus características presupuestadas por las normas correspondientes, no obstante, respecto a las complejidades emanadas en el régimen CAS, se denota diversas particularidades en su naturaleza jurídica donde la determinación de la propia escala salarial se entabla de manera diferenciada, misma que ha generado una desigualdad, en consecuencia, afectando a los trabajadores que se encuentran bajo este régimen, de ese modo, se genera incertidumbre en la regulación salarial que se tiene en cuenta para este tipo de régimen laboral evidenciando una problemática latente en la distintos salarial frente a otros regímenes laborales, sin embargo, esto se advierte en diferentes sistemas laborales respecto a la legislación comparada, pues la implementación y desarrollo correspondiente a las escalas salarias no guardan una congruencia uniformizada en sus criterios, sino todo lo contrario, ya que se establecen de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada país conforme a los fundamentos normativos planteados.

En la realidad problemática, **a nivel internacional**, la autora Gómez (2020) señaló que, el mercado gremial argentino se han combinado diferentes cambios que afectan su composición, naturaleza y las reglas para determinar los salarios. Estos cambios se produjeron junto con la evolución general respecto a la macroeconomía, caracterizada primero por una recuperación del nivel de actividad económica y, unos años más tarde, por el estancamiento y las luchas distributivas en el contexto de la inflación. Asimismo, hay que

considerar que la literatura sobre Argentina generalmente sigue un enfoque neoclásico, enfatizando los retornos a la educación como una fuente de dispersión salarial, aunque con matices entre ocupaciones y empleos.

Por otro lado, en la legislación uruguaya los arreglos institucionales para la fijación de salarios juegan un papel importante. En el largo plazo, los cambios en las tendencias de la evolución salarial relativa están directamente relacionados con el momento en que existen o no mecanismos de ajuste salarial. Durante la industrialización, la regulación estatal y el proteccionismo ayudaron a aumentar los salarios y reducir la desigualdad. Durante el período liberal posterior a la década de 1970, primero la represión sindical, seguida de la flexibilización del mercado de trabajo y la desregulación, llevaron a una ampliación de las brechas salariales, en dicho período no sólo se perdió el espacio para las negociaciones salariales tripartitas, sino que la disolución gradual de la industria secundaria y el aumento de la industria comerciante a servicios cambiaron las reglas del juego para los trabajadores, lo que llevó a una reducción de la coordinación sindical y a una pérdida de participación sindical. organización, teniendo dicho grupo el poder de negociación para fijar los salarios (Camou & Maubrigades, 2020).

En Cuba, las políticas para proteger a los empleados y sus familias se han sistematizado a partir del logro concerniente a la revolución del año 1959, aunque la retenciones económicas, comerciales y financieras de Estados Unidos exacerbó las dificultades inherentes al subdesarrollo económico, de manera que, se adopta políticas de empleo inclusivas que reconozcan a todo ciudadano el derecho de ejercer la producción, independientemente de su condición social, capacidad, nacionalidad, raza u orientación sexual. La organización de la escala salarial se basa en un grado único, agrupado por calificaciones establecidas, garantizando la equidad remunerativa según la complejidad del trabajo, en ese sentido, el progreso continuo de la fuerza laboral se advierte en razón a las políticas educativas, unida a la diversificación de actividades de servicio y productivas, que estimula una mayor especialización del trabajo y el consiguiente aumento de la complejidad

salarial de los grupos, ha sido la constante desde los años sesenta. Durante la revolución, sugirieron que la política salarial debería actualizarse en el futuro para abordar el principio de justicia distributiva (Fernández et al., 2021).

Así también, los autores Alvarado & Bencomo (2023) señalaron que, frente a la política venezolana el trabajo asalariado se ha visto profundamente afectado por la grave crisis económica estructural que el país ha sufrido durante más de una década, agravada por políticas laborales duraderas que han aplanado los salarios. Condiciones generales de trabajo, porque en realidad se trata de una equiparación precaria en un contexto económico desfavorable.

A nivel nacional, se tiene en cuenta que, los contratos de trabajo más comunes en el marco laboral público constituyen regímenes establecidos en la normativa, entre los cuales se puede advertir el Contrato de Servicios Administrativos o CAS, Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728, cada uno se diferencia en términos de salarios, beneficios e incentivos, y ofertas indeterminadas (indefinidas); duración o modo temporal (duración fija). A diferencia de las personas empleadas bajo los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728, las personas empleadas bajo el régimen CAS no tienen ciertos beneficios tales como oportunidades de carrera profesional, aumentos en los niveles salariales, gastos adicionales de educación, incentivos de productividad, compensación del tiempo de trabajo (CTS), prestaciones por fallecimiento y funeral, etc. Además, existen contratos con terceros que no brindan ningún beneficio ni incentivo laboral. (De la Cerna-Luna et al, 2024).

El autor Palomino (2021) describió que, para la unificación de los distintos sistemas laborales del país existen documentos vinculantes como declaraciones judiciales y el propio Tribunal Constitucional, los cuales demuestra que es difícil regular a los trabajadores del país cuando existen diferentes modelos contractuales y que el Estado peruano está en la necesidad de proteger cualquier tipo de vulneración laboral salvaguardando los derechos reconocidos internacionalmente en el trabajo, con el fin para acabar con la desigualdad

laboral entre la población, sin embargo, se declara constitucional el sistema CAS, el cual dentro de naturaleza jurídica transgrede algunos de los beneficios que disfrutaban otros sistemas según la normativa nacional vigente.

Por otro lado, el autor Díaz (2018) señaló que, la remuneración del sector público, también conocida como compensación, se ajusta a las normas salariales establecidas por el propio Estado, en particular las que determina el poder del estado ejecutivo por medio del MEF. Los aumentos salariales responden a la política estatal y están relacionados con el avance en el nivel de carrera del miembro del servicio, algún otro criterio objetivo, o la política estatal respecto de grupos como policías o maestros, más que con negociaciones individuales. Aunque desde hace un tiempo, también se adhieren a convenios colectivos, pero no a negociaciones individuales.

En el desarrollo específico del DL. 1057 o CAS, existen restricciones reglamentarias a la aplicación de nuevas escalas salariales que aprueben salarios más altos. Por lo tanto, se configura que en el apartado siete del DS. N° 075-2008-PCM establece que los cambios en la forma de prestación de servicios en los contratos de servicios administrativos no incluyen el importe remunerativo principalmente pactado, por lo cual impide una ejecución inmediata de nueva escala salarial a los trabajadores con contratos imperantes (Díaz, 2018).

Cabe resaltar que, en el ordenamiento peruano, el criterio regulatorio de las remuneraciones no es de forma definitiva, ya que se encuentran algunas conjeturas las que permiten a los empleadores públicos fijar a su discreción remuneraciones diferenciadas, por ejemplo, cuando la compensación de los trabajadores públicos se fija de acuerdo con el sistema CAS, en el caso que, la entidad no cuente con una escala salarial aprobada dentro de la organización. Sin embargo, lo anterior no niega el derecho constitucional del trabajador al derecho de igual remuneración por igual trabajo, independientemente del sistema laboral en el que se desempeñen (Boyer, 2019).

Es importante dilucidar que, existen diversos estándares de diferenciales salariales en el empleo público peruano que prevalecen sobre las actividades de igual valor, como el régimen laboral del trabajador, la entidad de servicios públicos, etc. Por lo que, debe existir un análisis conforme los estándares de diferencial salarial propuestos en el desarrollo, de consentimiento y ejecución de las escalas salariales presupuestadas en el aspecto público en el marco laboral peruano (Flores, 2018).

A nivel local, la escala salarial dentro de la región Lambayeque constituye una regulación compleja, debido a que, se tiene en cuenta diversos regímenes laborales mismos que configuran diversos preceptos legales de acuerdo a la remuneraciones pactadas, cabe precisar que, la región lambayecana no es ajena ante el alto índice de existencia del régimen CAS, de manera que, las instituciones optan contratar bajo este sistema, puesto que, no existe normas salariales específicas aparte de los topes salariales legales, por lo cual, la escala salarial frente a este régimen imposibilita una negociación colectiva en razón a la misma naturaleza jurídica de este régimen, mismo régimen que, para diversos legisladores configura un régimen perjudicial frente a otros regímenes laborales enmarcados en la legislación peruana.

En instituciones como la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, donde se encuentran la mayoría de los colaboradores bajo un régimen especial de contrato CAS, propicia la inestabilidad y el descontento al no poder disfrutar de los beneficios de una óptima escala salarial que el propio Estado debe garantizar a todos los colaboradores, porque, como lo muestran los artículos 4 y 5, numeral 1, del DL N° 1057, luego de la sentencia del TC, estas instituciones actualmente se encuentran protegidas mediante contratos temporales, ya sea por tiempo indefinido o por tiempo definido (por necesidad temporal, confiabilidad o sustitución)). Por ello, los empleados de GERESA perciben su situación laboral como precaria y sienten la necesidad de abordar estas cuestiones para cerrar la brecha de adecuación de recursos humanos en la actual modernización de la gestión (Toro, 2022).

Concerniente a los **antecedentes de estudio**, para el presente trabajo se han logrado advertir distintas investigaciones, mismas que se van a exponer de manera ordenada a continuación.

Se tiene en cuenta la investigación realizada por el autor Alvarado (2017), la cual tuvo como objetivo determinar si existen deficiencias legales en la aplicación del Sistema de Contratación Administrativa (CAS) que puedan generar discriminación laboral en la UNU (Universidad Nacional de Ucayali), utilizando un tipo de estudio de investigación descriptivo con técnica de recolección de datos, el cual se basa en una encuesta mediante el instrumento cuestionario aplicado a todos los trabajadores CAS en la Universidad Nacional de Ucayali.

Como resultado clave de la investigación descrita, se tiene en cuenta que, el Contrato de Sistema de Servicios Administrativos (CAS) no debe aplicarse en la UNU ya que vulnera los derechos laborales del personal de servicios administrativos que está sujeto al sistema. Además, este sistema laboral no debería aplicarse al personal administrativo, ya que afecta la calidad de los servicios prestados por la UNU.

Asimismo, los autores Aliaga y Vásquez (2019) realizaron una investigación encaminada para poder determinar cómo la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS) en el sector económico afecta los derechos laborales de los empleados del Juzgado Segundo de Paz - Chaclacayo, mediante una investigación de tipo cualitativa, empleando una técnica de recolección de datos con base en la entrevista utilizando como instrumento la guía de entrevista, la cual se aplicó a los trabajadores de la CSJ de sede Lima Este del 2° Juzgado de Paz Letrado de Chiclayo.

Como resultado de la investigación anterior se concluyó que, los contratos de servicios administrativos son mecanismos que obstaculizan el desarrollo económico de los trabajadores de la justicia dentro de la sociedad y dificultan la autorrealización profesional de las personas debido a la diferenciación de remuneraciones y/o beneficios sociales que existe dentro del sistema de justicia.

En relación a otro estudio, la autora Céspedes (2019) buscó como parte de su investigación, analizar cómo está regulado el derecho al reconocimiento del vínculo laboral en la regulación específica del contrato administrativo de servicio CAS en la CSJ de Lima Norte, a través de un tipo de investigación aplicada con técnicas de recolección de datos realizadas a partir de la entrevista, encuesta y análisis documental utilizando la guía de entrevista y cuestionado, aplicadas a servidores de la CSJ de sede Lima Norte.

Respecto de la investigación antes mencionada, se obtuvo como resultado que, el derecho al reconocimiento del vínculo laboral bajo la contratación de régimen CAS en la CSJ de Lima Norte resulta inválido, ello se corrobora con la aprobación del 78% de los trabajadores entrevistados bajo este régimen.

En otro extremo, en el análisis de su investigación el autor Cornejo (2020) tuvo por objetivo principal de conocer la evolución y alcance del CAS en las entidades públicas peruanas, efectuando un tipo de investigación descriptiva con una técnica de análisis documental utilizando como instrumento al método de fichaje, teniendo como población corpus iuris referido a contratos CAS.

En cuanto al estudio antes mencionado, el resultado es que se entiende que una de las desventajas del contrato de servicios administrativos es que vulnera la estabilidad laboral del empleado, considerando que luego de un contrato de trabajo continuo basado en este modelo, el empleado puede ser despedido si no se renueva el contrato de trabajo.

Asimismo, el autor Vizcardo (2021) en su trabajo de investigación se propuso determinar qué factores contribuyen a la desigualdad económica del personal de enfermería del Hospital Terciario Juliaca EsSalud 201 bajo el DL. N° 1057, mediante una especie de investigación básica con enfoque cualitativo, utilizando una recolección de datos técnicos a partir de una encuesta utilizando como instrumentos cuestionario, mismas que se aplicaron a los colaboradores bajo el régimen del DL. N° 1057, advirtiendo como resultado que, los diferentes sistemas laborales en el sector público, la falta de un presupuesto salarial estatal

y la provisión de puestos temporales son factores que contribuyen a las desigualdades económicas entre el personal del CAS en el Hospital Terciario de Juliaca.

De igual manera, el autor Chambi (2021) en relación a su investigación tuvo por objetivo principal determinar cómo se regula actualmente el régimen de trabajo del CAS, mediante un tipo de investigación básica, con una técnica de recolección de datos realizada en la entrevista mediante el instrumento de guía de entrevista aplicada a trabajadores en el régimen CAS que realizan actividades en la Gerencia Regional de y Promoción del Empleo en Arequipa.

Del párrafo anterior, respecto al estudio descrito se obtuvo como resultado que, los contratos de servicios administrativos en el servicio regional de empleo y promoción del empleo público violan el principio de desempeño y desempeño, toda vez que los empleados permanentes del CAS no fueron contratados como parte de un proceso de selección pública para un puesto permanente, sino que fueron contratados de manera automática. Además, no se llevó a cabo ninguna evaluación del mérito, la capacidad o la duración del servicio para determinar si el personal de la CAS recibiría contratos permanentes. No existe una política de remuneraciones ni una política de ascensos en el sistema de empleo CAS dentro de la empresa. No existe una política de formación para los empleados de CAS.

Por otro lado, los autores Castro y Torres (2022) realizaron una investigación encaminada a determinar cómo se desarrollará el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) entre los periodos 2013 y 2019 a la luz de la estabilidad laboral que promueve la Constitución Política del Perú, mediante un tipo de investigación básica con la realización de una técnica de recolección de datos realizada a partir de una entrevista mediante el instrumento guía de entrevista tipo Likert aplicado a trabajadores CAS.

Respecto al estudio presupuestado anteriormente, se concluyó que, los trabajadores en el Sistema de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no tienen acceso a la estabilidad

laboral, lo cual es diferente a lo establecido en la Carta Magna de la legislación peruana, lo cual, es necesario la defensa de la estabilidad laboral de los trabajadores.

Frente a la construcción de la investigación del autor Yanac (2022), se buscó establecer la naturaleza jurídica del CAS, a través de una especie de investigación transversal en un enfoque cualitativo con una técnica de recolección de datos realizada a partir de la encuesta utilizando el instrumento cuestionario y aplicada a trabajadores dentro del régimen CAS.

En esa misma línea, la antes mencionada investigación obtuvo como resultado que, la naturaleza jurídica del régimen CAS no es adecuada para las licitaciones de los solicitantes, ya que no cumple con los requisitos para realizar una licitación adecuada, como es el caso del régimen N° 728, que establece un cronograma más ordenado para el procedimiento. Con frecuencia existen convocatorias CAS sólo por la presentación del CV y la entrevista, por lo que es muy obvio que las ubicaciones están predeterminadas.

Además, la autora Piscoya (2022) en su trabajo, el cual tuvo por como objetivo estudiar la naturaleza jurídica de los contratos administrativos de servicios para determinar el alcance de su constitucionalidad, mediante un tipo de investigación básica – teórico, con una técnica de recolección de datos realizada en base a una encuesta mediante el instrumento de cuestionario aplicada a operadores jurídicos.

Frente al enfoque de investigación anteriormente señalado se ha tenido como resultado que, en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de servicios administrativos para determinar el alcance de su constitucionalidad, que tenía su origen en un contrato de carácter administrativo y temporal, la Corte Constitucional observó su naturaleza para obtener la condición de contrato de trabajo, estipulando que, el trabajador recibía más beneficios, pero los beneficios aún son muy limitados. De la misma manera, sería prudente abolir el sistema de contratación antes mencionado, logrando así la unificación laboral en el sector público, de lo contrario, mantener su efectividad, reconocer plenamente los derechos y beneficios

laborales y evitar mayores perjuicios a todos los funcionarios públicos que gozan de derechos constitucionales.

Por su parte, los autores Grandi y Chuquibala (2023) en su investigación tuvo por objetivo determinar el impacto de los niveles salariales de los contratos de servicios administrativos de 2021 para los ministerios del gobierno central peruano en la capacidad de pago de los trabajadores, a través de una especie de investigación básica, utilizando una técnica de recolección de datos realizado a partir de una entrevista utilizando la guía de entrevista, aplicada a especialistas en recursos humanos, tributarios y funcionarios especialistas en presupuesto en Recursos Humanos.

A partir de la investigación anteriormente descrita se logró como resultado de la investigación que, con base en la información obtenida a través de pruebas estadísticas, se concluye que la escala salarial del CAS afecta la capacidad de pago de los trabajadores de diversos ministerios y comisiones del gobierno nacional peruano en el año 2021.

En relación a la **justificación teórica**, la presente investigación radica en lograr analizar la escala salarial dentro de los parámetros establecidos en el régimen laboral CAS advirtiendo su naturaleza jurídica y características las cuales están sujetas a preceptos normativos que no otorgan beneficios al trabajador, de ese modo, esta investigación contribuirá un nuevo aporte académico al reconocer los fundamentos normativos que se utilizan para plantear y determinar la escala salarial dentro del régimen CAS permitiendo una síntesis de información debidamente motivada para el pertinente desarrollo de la configuración salarial en dicho régimen laboral peruano.

Asimismo, como **justificación práctica** nuestra investigación aportará un fundamento útil y conveniente para el debido esclarecimiento de la configuración normativa de la escala salarial en el régimen CAS, donde se ha identificado una transgresión dentro de la diferenciación remunerativa entre los trabajadores respecto a otros regímenes laborales, de

ese modo, nuestro trabajo trae consigo un efectivo planteamiento de cómo analizar y determinar la escala salarial bajo el régimen CAS.

En otro extremo, la **importancia** del presente estudio radica en vislumbrar la configuración normativa de la escala salarial en contratos CAS en la legislación peruana, misma que se previsto plagada de diferentes vacíos legales referente a su aplicación frente a la realidad de distintos trabajadores que se rigen bajo este tipo de régimen, en consecuencia, dicha investigación permite conocer los fundamentos normativas y criterios establecidos por la ley ante la designación remunerativa para los diferentes puestos de trabajo en el contrato CAS, en ese sentido, el desarrollo del presente estudio permitirá un adecuado conocimiento de los fundamentos normativos presupuestados para delimitar la escala salarial en contratos CAS.

1.2. Formulación del problema:

¿Cómo se encuentra regulada la escala salarial en contratos CAS en Perú?

1.3. Hipótesis:

La escala salarial en contratos Perú tiene vacíos legales y normativos los cuales afectan y generan graves perjuicios a los colaboradores sujetos a este régimen los cuales no tienen ningún tipo de beneficios advirtiendo una desigualdad laboral y remunerativa.

1.4. Objetivos:

General

Analizar cómo se encuentra regulada la escala salarial en los contratos CAS en el Perú.

Específicos

- Explicar los criterios de aplicación de escalas salariales.
- Analizar las características del contrato CAS.
- Identificar los problemas que trae consigo la diferencia de escalas salariales.

1.5. Teorías relacionadas al tema:

La contratación CAS es un tipo especial de contrato laboral que pertenece exclusivamente al Estado. Se rige por estas normas y no está sujeto a la Ley Orgánica de Profesiones Administrativas, tampoco al régimen de tipo privado no otro tipo de normatividad que regulen las profesiones especiales en materia administrativa, siendo que este tipo de contratación CAS tiene carácter de temporalidad (Congreso de la República, 2008).

El autor Aguinaga (2021) señaló que, el Sistema de régimen CAS constituido a partir del año 2008, con el DL N° 1057, dicho sistema de tipo especial se instauró por los siguientes fundamentos:

- a)** Discontinuación de la contratación de tipo no personales, donde hasta la instauración del régimen CAS era reconocido como una forma de régimen contractual en que el Estado contemplaba públicamente al personal de servicios por realizar actividades supeditadas y constantes sin estar asociadas a una institución, en ese sentido, trabajan sin herramientas de protección ni beneficios laborales previstos por el marco legal.
- b)** Se prohíbe a las agencias del sector público utilizar dichos contratos para cubrir puestos permanentes a través de instituciones servicios de tipo provisional o cooperativas de laboradores.
- c)** Impedir que el Poder Judicial proporcione consolidación a trabajadores en los regímenes de labores establecidos por los DL N° 276 y 728.

Asimismo, el autor Aguinaga (2021) hace alusión a la Ley N° 29849 la cual describe que, dicho sistema de trabajo terminará; no obstante, no se describe una fecha exacta para su culminación, se tiene en cuenta que, el primer artículo complementario del reglamento solo anunciaba la desaparición gradual del sistema CAS con la implantación del sistema de función pública a partir de 2013. Además de anunciar la cancelación de CAS, la normativa anterior también introdujo criterios de mejora, los cuales son los siguientes:

- a)** El salario no es inferior al nivel de vida mínimo.
- b)** Las vacaciones aumentaron a 30 días.
- c)** Derechos reconocidos en la normativa de seguridad y salud laboral.
- d)** Pausa laboral para refrigerio no configurando la jornada laboral.
- e)** Según disposiciones legales, existen bonificaciones en días festivos nacionales y Navidad.

Dichos criterios de mejora se suman a las instauradas por el D. N° 65-2021-PC, emitido con citación de sentencia de la Corte Constitucional dictada en el Exp. N° 002-2010-PI/TC, donde se integran los derechos de negociaciones colectivas y huelgas, no obstante, conforme a lo descrito, el régimen de contratación CAS sigue creando una problemática sustancial correspondiente a la inestabilidad del trabajo, independientemente del desempeño del trabajador. En relación al apartado N° 05 del DL. N° 1057, indica que el régimen CAS tiene una duración determinada y es permutable, aunado a ello, indica dicho artículo que la renovación está sujeta a la voluntad de la institución.

Aunado a ello, el autor Palomino (2021) describió que, el sistema CAS, establece un modelo de contrato especial de carácter administrativo y exclusivo del Estado, que vincula a entidades públicas con personas naturales que prestan servicios de manera subordinada.

Por su parte el autor Céspedes (2023) señaló que, el contrato de Servicios Administrativos - CAS, se configura como otra medida para emplear a personas sin relación laboral, pues si bien no es un contrato de lugar de servicio, sí es un contrato de administración

de servicios, pues a diferencia de los primeros, estos contratos otorgan mano de obra y derechos, contrariamente en la contratación de servicios personales, con lo cual se evita una contratación de forma irregular, cabe señalar que, dicho tipo de regulación CAS no se aplica frente a entidades privadas.

El objetivo del Contrato de Servicios Administrativos (CAS) es legislar las normas estudiadas y proponer garantizar determinadas normas para los funcionarios públicos. Lo que hay que subrayar ahora es que el objeto de la fórmula del contrato mencionado en la norma CAS se refiere en realidad al objeto del contrato de contenido legal antes mencionado. Como se mencionó anteriormente, el enfoque correcto es denotar que el objetivo del régimen CAS, es poder suplir las deficiencias de la regulación de los contratos de PNP, quienes trabajan en la administración pública y logran buscar el derecho igualitario de oportunidades y la profesionalidad (Céspedes, 2023).

El autor Santiago (2020) hizo mención que, mediante Decreto Legislativo N° 1057 de 29 de julio de 2008, las características fundamentales del contrato de régimen CAS se ha dividido en los siguientes aspectos:

- a)** La modalidad como característica constituye una configuración atípica que las entidades del Estado se deberán aplicar como variantes para lograr concretar la satisfacción de sus exigencias, ello quiere decir, un aspecto atípico pero asequible para lograr tener contratación a personal.
- b)** El carácter temporal depende del tiempo y puesto de trabajo específico, tiempo o puesto de trabajo en el que se contrató al trabajador, donde se deberá regir a la firma de otro contrato concerniente a la renovación con la finalidad de ejecutar una continuación de sus acciones por el nuevo periodo descrito por el nuevo vínculo contractual.
- c)** La exclusividad, como régimen especial bajo este régimen CAS, ya que se ha expresado normativamente que solamente organismos del Estado logren

contratar bajo dicho régimen, señalando así la exclusión para empresas y a las obras públicas.

Para el autor Castellanos (2019) explicó que, el régimen CAS tiene ciertos caracteres o peculiaridades que alegan, por tanto, tratarlos como instituciones especiales o específicas; no pueden cambiar ni modificar las posturas de las partes en el marco jurídico (administrativo o de terceros), son de carácter contractual, inclusive la impugnación judicial de estas formas contractuales no es competencia de la forma jurisdiccional de materia civil sino de la jurisdicción en materia administrativa contenciosa.

Aunado a ello, el contrato de régimen CAS es un modelo contractual de trabajo temporal especial único en el país, regido por el DL. N° 1057, pero a través de la antes descrita normativa N° 29849 se fue eliminando paulatinamente el DL. N° 1057 y se otorgaron una serie de normativas de trabajo a los colaboradores bajo dicho modelo contractual, no obstante, es un contrato temporal y por tanto inestable conforme a la Administración Nacional del Servicio Civil (Fabián, 2019).

El TC estableció que el CAS era un contrato de trabajo y por sus características debía regirse por la teoría laboral y no por la ley. Esto se evidencia con la introducción de una nueva fuente de poder dentro del CAS. En efecto, la sentencia establece la libertad asociativa y la huelga como derecho para las personas empleadas a través del CAS, reconociendo derechos que van más allá de los establecidos por la normatividad establecida. En este contexto, se dota a las personas por cuenta ajena de la posibilidad de negociación colectiva de derechos y beneficios o de mecanismos para disfrutar de estos derechos y beneficios, cuya regulación viene determinada por la voluntad de las partes (Acevedo & Ortiz, 2010).

De ese modo, los regímenes laborales especiales encuentran legitimidad en determinadas razones objetivas que hacen necesario un trato diferenciado, ya sea por las características del servicio, circunstancias del sector, etc. Por lo tanto, es necesario verificar

si esta razón especial que requiere una protección especial existe realmente antes de poder separarla completamente de las normas laborales generales (Acevedo & Ortiz, 2010).

Según el apartado 02 del DL N° 1057, el entorno de ejecución de la contratación administrativa de servicio es aplicable a cualquier entidad pública regida por el Decreto Legislativo N° 276 en base a las profesiones administrativas y a las remuneraciones que regulan las profesiones administrativas especiales, reglamentos y demás normas, además, para las instituciones estatales bajo régimen laboral para actividades privadas, excepto las empresas del Estado (Hanco y Alarcón, 2020).

En este sentido, dado que se ha mencionado que esta regla aplica para la contratación de personal temporal o trabajo de apoyo por parte de entidades públicas, creemos que no es necesaria la existencia de esta regla, toda vez que ya existen dos regímenes laborales que permiten la contratación de personas en dichas entidades, aunque sea temporalmente; de lo contrario, sistemas laborales como el CAS permiten la contratación, lo que permite la discriminación incluso entre trabajadores que desempeñan las mismas funciones (Hanco y Alarcón, 2020).

Aunado a ello el autor Ocas (2021) hizo una precisión donde señaló que, conforme lo descrito por la normativa orgánica del Poder Ejecutivo, el entorno de aplicación del régimen CAS, contempla a la totalidad de instituciones administrativas de del sector público, a saber, el poder ejecutivo, abarcando los organismos públicos y ministerios que se encuentran sujetas al Poder Judicial, gobierno regional y local, universidades estatales, y demás instituciones públicas cuyas labores se consideren sometidas a normativas comunes dentro del derecho en ámbito público, sin embargo, no se encuentran dentro del ámbito de aplicación los contratos en los que entidades de cooperación internacional financian directamente sus recursos propios, tampoco la prestación de servicios, consulta, asesoramiento o cualquier otra forma contractual o lugar para el servicio autónomo fuera de las instalaciones de la entidad contratante.

Por su parte el autor Arévalo (2020), hace alusión que, el DL N° 1057 establece que el régimen del CAS se aplicará en el ámbito público a todas las entidades estatales sujetas al Decreto N° 276, que regula las bases respecto a la carrera administrativa y los salarios en el sector de régimen público, asimismo, las entidades sujetas conforme a la contratación de régimen N° 728, actividades privadas especificadas en la orden, excepto las empresas estatales. Esto significa que tanto el régimen privado 728 como el régimen 276 pueden emplear personas según el modelo CAS, lo que discriminará a los trabajadores.

Cuando se prestan servicios, se espera que la compensación esté basada en el tiempo, el conocimiento y la productividad invertidos, por lo que el salario es siempre lo primero que se debe negociar al iniciar una relación laboral. La remuneración se refiere a la remuneración o remuneración proporcionada a una persona que presta servicios en un momento y lugar determinado. Este concepto de salario, también conocido como jornal, sueldo o salario, es un pago o nómina que proporciona un empleador a un trabajador para cubrir una vacante en la empresa, en ese sentido, el salario es la remuneración que recibe un trabajador por los servicios prestados y es la remuneración por el trabajo pactado entre el empleado y su empleador. (Tagre, 2023).

Asimismo, el autor Tagre (2023) describió que, es muy importante conocer la definición de salario ya que ayudará en el conocimiento y buen manejo del salario en la gestión de recursos humanos, por lo que, puede definirse como el conjunto de ventajas económicas y/o sociales brindadas a los trabajadores en compensación por los servicios prestados al empleador.

En esa misma línea también el autor Tagre (2023) señaló que, se entiende por remuneración, la compensación directa o indirecta que reciben los empleados de una organización por los servicios prestados. Para los autores, señalaron que la remuneración total de una persona consta de dos componentes: Compensación directa (generalmente de naturaleza monetaria) y compensación indirecta (relacionada con servicios o beneficios recibidos por el empleado).

Concerniente a las escalas salariales se entienden como una muestra de valor por el trabajo para cada puesto y la organización de la nómina, en ese sentido, la referida escala salarial puede ayudar enormemente a una organización a lograr tener un claro valor referentes a los puestos de trabajo y permitir un análisis hasta el nivel si el salario puede ser modificado (Ortiz, 2018).

Así también el autor Ortiz (2018) afirma que, la escala salarial simboliza una forma de valor relativo de distintas labores expresadas en la remuneración, dicha escala comúnmente se puede verificar en una tabla salarial, pero también se puede representar como un diagrama, facilitando la gestión de remuneraciones de la organización, para lograr una equidad remunerativa interna y la forma competitiva del mercado como resultado de coherencia salarial de forma externa.

Un cuadro salarial ayudará a gestionar correctamente los salarios, respetar el valor de cada ocupación de trabajo, poder fijar en qué magnitud se podrá incrementar el valor de del puesto laboral, con el fin de lograr conservar y proteger la política salarial y así desarrollar la equidad, atracción, retención y motivación del capital humano (Tagre, 2023).

Así también, el autor Diaz (2018), describió que, una escala salarial se puede definir como un diseño dentro de una entidad pública que vincula los puestos de trabajo a un determinado nivel salarial. Las escalas salariales son aprobadas principalmente por entidades públicas autorizadas a emplear a su personal a través del sistema de trabajo en el sector privado (DL. N° 728) o del sistema laboral CAS (DL. N° 1057), ya que estos sistemas no están sujetos a un salario único. sistema. De esta manera, cada entidad aprueba los grupos de carrera y los niveles salariales otorgados a los servidores de ese grupo, en función del presupuesto que tiene, y puede establecer límites salariales mínimos y máximos para cada grupo. En caso contrario, una única cuantía de indemnización.

Para el autor García (2017), la identificación de puestos es la recopilación de información necesaria para localizar puestos en una organización (área, departamento, ocupante, superior, etc.)

Así también el autor Fernández-Ríos (1995) explicó que, como su nombre indica, su finalidad es identificar perfectamente el puesto de trabajo que se describe, distinguiéndose de todos los demás puestos, generalmente incluye la siguiente información:

- Nombre del puesto.
- Departamento afiliado, departamento o fábrica.
- Nivel salarial.
- Categoría de trabajo.
- Estabilidad laboral.

El propósito de esto es la identificación y descripción pertinente de cada puesto laboral y su respectivo sector de trabajo, su contenido descrito no busca explicar en pocos argumentos la función que desempeña el propietario, porque para eso exactamente sirve el resto (Enguídanos, 2017).

El proceso de valoración de puestos implica organizar y categorizar los puestos de trabajo de una organización con base en un sistema predeterminado. La evaluación de puestos, por otro lado, es una práctica de gestión de Recursos Humanos que utiliza una metodología específica para determinar la importancia relativa de cada puesto dentro de la organización. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la evaluación de tareas puede definirse como un procedimiento que tiene como objetivo especificar y comparar los requisitos de desempeño de determinadas funciones en condiciones normales, sin considerar la capacidad o el desempeño individual. Los principales objetivos de la evaluación de puestos se relacionan principalmente con la clasificación profesional y de compensación, pero también se extienden a diversos procesos de gestión organizacional y de recursos humanos (Enguídanos, 2017).

La política de remuneraciones establecerá estándares de gestión, fijación y ajuste salarial que tengan en cuenta la meritocracia, es decir, el desempeño y otros factores objetivos, haciendo más equitativa la distribución y ajuste de las retribuciones para todo el personal de la organización (Rojas, 2020).

La política de remuneración es una herramienta que, bien estructurada y aplicada, puede convertirse en un soporte estratégico de una empresa, ya que tiene un impacto en las operaciones financieras de la misma, traduciéndose en un control sobre los costos salariales pagados mensuales. Por un lado, permite una mejor gestión salarial y, por otro, sensibiliza a los empleados sobre las directrices adoptadas por la organización en la asignación de salarios (Gualavisí, 2021).

Las escalas salariales son aprobadas principalmente por entidades públicas autorizadas a emplear a su personal a través del sistema laboral en el régimen establecido en el DL. N° 728 o en el CAS (DL. N° 1057), ya que estos sistemas no están sujetos a un salario único. sistema. De esta manera, cada entidad aprueba los grupos de carrera y los niveles salariales otorgados a los servidores de ese grupo, en función del presupuesto que tiene, y puede establecer límites salariales mínimos y máximos para cada grupo. En caso contrario, una única cuantía de indemnización (Flores, 2018).

Frente a la normativa establecida en relación a la escala remunerativa, se advierte el apartado número uno del precepto transitorio del D.S. N° TUO N° 304-2012-EF, por el que se regula la normativa del sistema de presupuesto del Estado, que establece que las escalas salariales son aprobadas por el Tribunal Supremo. Tribunal Popular según el departamento Propuesta del responsable, decreto aprobado por el MEF. Por lo tanto, las entidades públicas no podrán aprobar escalas salariales por medios administrativos internos (Flores, 2018).

Por otro lado, el autor Díaz (2018) hace mención que, los factores que deben ser considerados en la elaboración y posterior aprobación de cualquier escala salarial para empleo público incluyen: la responsabilidad y nivel del puesto, y el nivel académico y

experiencia requeridos para ocupar el cargo. Estos factores son consistentes con el derecho a igual salario por trabajo de igual valor, ya que permiten diferenciar la remuneración de los servidores públicos sobre la base de criterios objetivamente razonables. Cabe señalar también que las entidades públicas podrán establecer otros factores diferenciales salariales siempre que estén justificados.

Por su parte el autor Melgar (2023) describió que, actualmente el trabajador sujeto al régimen Legis. 276, 728 y 1057, existen múltiples desigualdades porque cada tipo de contrato tiene diferentes derechos, obligaciones, irregularidades, diferenciales de remuneración y por lo tanto no les es posible recibir hasta cinco veces el diferencial de salario y remuneración por realizar el mismo. funciones. Bienestar laboral, el solo hecho de pertenecer a un régimen laboral diferente crea un ambiente de insatisfacción y falta de voluntad para trabajar, justificando así la reforma y modernización del sector público, en el que las instituciones desarrollan dos formas de gestión y cumplen con los requisitos para orientar su transferencia LEY 30057.

Cabe resaltar que, la falta de regulación de las normas utilizadas para fijar las tarifas salariales en el sector público deja a la discreción de los empleadores públicos fijar los salarios para cada grupo ocupacional. Cuando un grupo ocupacional recibe una remuneración desproporcionada en comparación con otro grupo ocupacional, esto puede dar lugar a una remuneración aprobada que contraviene el derecho a la igualdad de remuneración. Para ello, es necesario que el país estandarice con mayor precisión los estándares de diferenciación salarial y formule grados salariales (Flores, 2018).

En términos de salario, aunque el bienestar social del trabajador de CAS es menor que el del trabajador 276 y el del trabajador 728, sin embargo, obtiene un mejor salario que el del trabajador 276, pero este salario nunca será mejor que el del trabajador 728 (Boyer, 2019).

Es importante dilucidar que, la estructura salarial del sistema CAS consta de salario y beneficios sociales. Los trabajadores empleados bajo el sistema CAS tienen derecho a una remuneración mensual que no será inferior al RMV (D. Leg. N.º 1057, 2008). La remuneración anterior está estipulada en el contrato. No existen normas que obliguen a las entidades públicas a aprobar tasas salariales en el sistema CAS, ni existen normas o lineamientos aprobados para que los salarios de los trabajadores del CAS se determinen de acuerdo con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor (Flores, 2018).

Por su parte el portal Informa (2020) encontraron desigualdades en el uso de las escalas salariales con respecto al régimen de contratación CAS pues en el régimen establecido en el DL. N.º 728 las escalas salariales se utilizan de forma inmediata, sin embargo, el sistema CAS resulta inconveniente porque de acuerdo a lo previsto en la normativa del D.S. N.º 075-2008-PCM, en su apartado número siete, hace mención a los cambios en la forma de prestación del servicio no incluyen cambios en funciones, cargos o en el monto de la remuneración originalmente pactada. Por lo tanto, esta norma no permite la aplicación inmediata de grados salariales a los trabajadores del CAS, lo que resulta en que los servidores tengan que competir para obtener nuevos grados salariales, resultando en este procedimiento irrazonable, etc., así también la normativa N.º 41-2012 SERVIR/GPGRH sobre el régimen CAS hace alusión que, dicho contrato no puede corregirse respecto de la remuneración inicialmente pactada, ya que lo único que se puede cambiar en el contrato son aspectos no fundamentales; no aspectos primarios, como la remuneración.

Al respecto, Servir concluyó en Informe Legal N.º 41-2012SERVIR/GPRH del 22 de junio de 2012 que el contrato de servicios administrativos no puede modificarse respecto de la remuneración inicialmente pactada, sino que sólo se pueden modificar aspectos fundamentales del contrato; que aspectos como la retribución: En este caso, la escala salarial aprobada no se aplica a los trabajadores con contratos existentes ya que tendrán que volver a competir por un nuevo contrato con retribución actualizada, no aplicar la nueva escala salarial de inmediato, estableciendo salarios más altos para los servidores con contratos

existentes, pero solo para los servidores contratados posteriormente, da como resultado una clara desigualdad salarial, ya que en este caso el factor de la fecha de contratación no justifica razonablemente la distinción anterior (Díaz, 2018).

II. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La metodología planteada se ha basado en un tipo de investigación básica, donde el autor Daen (2011) señala que este tipo de investigación aborda temas particulares con el fin de poder ampliar dicho tema en cada aspecto en particular creando a partir de ellas nuevos cuerpos argumentativos los cuales se interrelacionan para una debida sistematización de información.

Así también, por su profundidad fue de tipo descriptiva, donde el autor Daen (2011) señala que, mediante este tipo de investigación se pueden analizar los caracteres y propiedades dentro de un enfoque interpretativo que pueda sintetizar y profundizar el tema describiendo así las cualidades del fenómeno de investigación.

Igualmente, según su enfoque fue de tipo cualitativa donde según el autor Daen (2011) mediante este tipo de investigación detalla y explica de forma descriptiva los caracteres que abordan el fenómeno de estudio utilizando un método inductivo.

Asimismo, por su fuente de información esta investigación fue documental la cual según el autor Daen (2011) se apoya en diferentes documentos utilizando diversos métodos complementarios las cuales pueden ser bibliográficos, hemerográficos y archivistas, mismos que van a ejercer una búsqueda de distintos documentos dentro de los cuales se harán la revisión y sistematización de diferente información.

Cabe agregar que, por su temporalidad esta investigación fue longitudinal la cual según el autor Daen (2011) refiere que tiene el propósito de poder evaluar e inspeccionar cambios dentro de un mismo escenario de estudio, lo cual se puede aplicar esta investigación en diferentes oportunidades o momentos.

En control o no de variables la investigación presupuestada es no experimental, puesto que, como lo mencionan los autores Sousa et al. (2007) solamente se van a identificar los fenómenos dentro del contexto natural de la investigación, es decir, no va a alterar el objeto del propio estudio.

Respecto a la ocurrencia de los hechos es de tipo retrospectiva, puesto que, estudia identifica al caso dentro del escenario de estudio como lo menciona el autor Salinas (2012) el cual señala que va a identificar las características y causas dentro del periodo de tiempo para evaluar a dicho fenómeno de estudio.

Por otro lado, la presente investigación se ha basado en un escenario de estudio respecto al Corpus Iuris referido al contrato CAS y la escala salarial centrándose su atención dentro del debido análisis y revisión tanto de la doctrina como la normativa respecto a la escala salarial dentro de los contratos CAS en el Perú.

Frente a la naturaleza presupuestada de la investigación la técnica que resultó fundamental para poder alcanzar los objetivos planteados fue el análisis documental donde los autores Dulzaides & Molina (2004) precisan que, esta técnica considera un conjunto de instrumentos intelectuales orientados a poderse presentar y describir idóneamente la documentación unificada que facilita su debida estructura argumentativa.

En relación a lo anteriormente escrito, el instrumento de recolección de datos aplicados para la presente investigación fue el fichaje, para el análisis, descripción e interpretación de la información recabada en relación a la escala salarial en contratos CAS en el Perú.

El desarrollo de la procesamiento para la recolección de datos en esta investigación fue planteado en primer momento a una selección de categoría de estudio, realizándose posteriormente la formulación de la problemática la cual se ha centrado la presente investigación, realizando el planteamiento de los objetivos generales y específicos, posteriormente, se ejecutó la recolección de diversas fuentes de información en relación a los aspectos doctrinarios y jurídicos que abordan el marco teórico del presente trabajo, logrando analizar debidamente los aspectos relevantes que han constituido la construcción de los resultados y discusión para la consignación de las de conclusiones.

Frente a la recolección de información se aplicó instrumentos tecnológicos como la herramienta del programa Word SmartArt, mismo que permitió la debida sistematización de información mediante gráficos priorizando los aspectos referidos a cada objetivo presupuestados

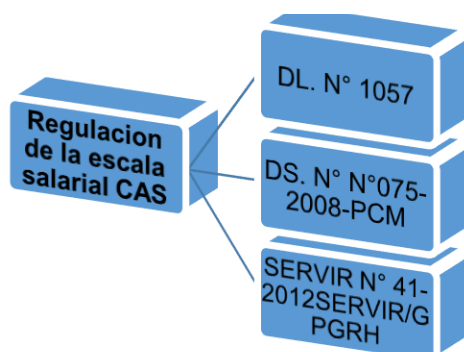
Es importante dilucidar que resultó esencial el cumplimiento obligatorio de los principios señalados por el Código de Ética de investigación de la USS, puesto que, comprenden la importancia de los procesos comprendidos en la investigación garantizando la veracidad de la información brindada y la forma válida de los resultados obtenidos amparando su debida ejecución en los principios éticos señalados en el informe de Belmont.

III. RESULTADOS

En la presente investigación concerniente al **objetivo general** el cual buscó analizar cómo se encuentra regulado la escala salarial en los contratos CAS en Perú, se ha obtenido como resultado diversos fundamentos de legisladores los cuales concretan una idea en común de acuerdo a lo previsto por la normativa de la legislación peruana, en ese sentido, se tiene como resultado que, la regulación de la escala salarial en contratos CAS no es admitida de acuerdo a lo previsto por el DL. N° 1057, pues no hay normatividad que obligue a entidades públicas con la finalidad de aprobar distintas escalas salariales, tampoco aprobar criterios o lineamientos para que el salario se fije dentro de los parámetros de la igualdad salarial, asimismo, el DS. N° 075-2008-PCM, describe la no incorporación o modificación de la remuneración pactada en primer momento en el contrato CAS, por su parte la normativa SERVIR N° 41-2012SERVIR/GPGRH señala que, tampoco este contrato puede ser rectificado en materia de remuneración que lo único que puede ser cambiado son aspectos fundamentales que no están pactados en el aspecto remunerativo, en consecuencia, ocasiona una desigualdad remunerativa clara frente a otros regímenes teniendo en cuenta una falta de regulación conforme a los criterios para la elaboración de dicha escala salarial generando remuneraciones contrarias al principio de la igualdad remunerativa.

Figura 1

Analizar cómo se encuentra regulado la escala salarial en los contratos CAS en Perú

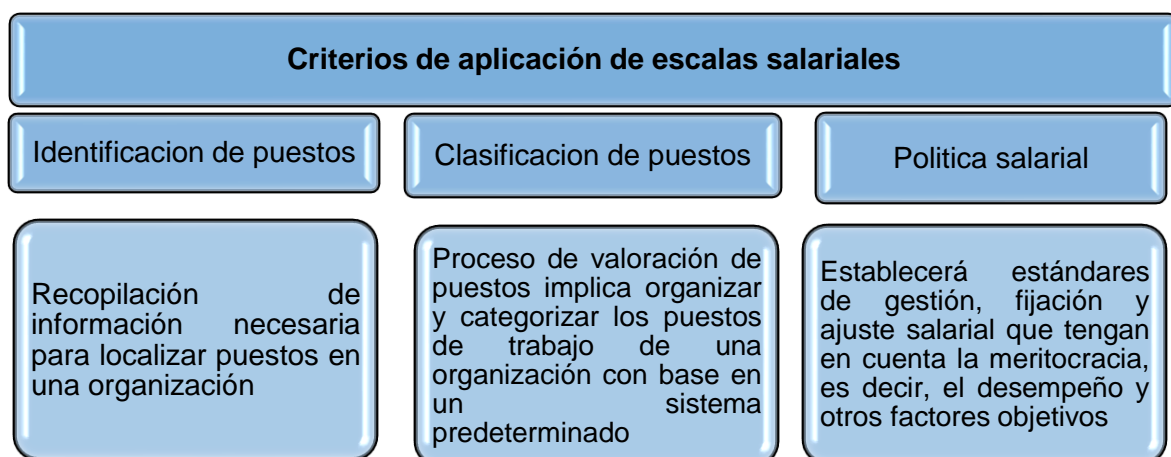


Nota: La figura tiene como fuente elaboración propia a partir de las siguientes fuentes de información: Aguinaga (2021), Céspedes (2023) y Flores (2018).

Frente al desarrollo del **objetivo específico** que señala explicar los criterios de aplicación de escalas salariales, se ha tenido como resultado diversas posiciones las cuales señala los criterios y dimensiones que se aplican dentro del campo laboral para la construcción de escalas salariales, de modo que, se tiene en cuenta la identificación de puestos las cuales van a recoger la información pertinente dentro del puesto de trabajo y en el área de organización que se desenvuelve cada trabajador teniéndose en cuenta su función ejercida para evidenciar el nivel retributivo de la actividad concordante a la que realiza, por otro lado, también se tiene en cuenta el desarrollo de la clasificación de puestos donde se prioriza la evaluación de las tareas definidas en la actividad ejercida por los trabajadores en la organización dando así una valorización de puestos lo cual afecta en la escala salarial, ya que la gestión de recursos se da acorde dentro de un sistema que pueda valorar la actividad que se realiza en el puesto de trabajo, asimismo, se tiene en cuenta el aspecto de la política salarial ya que es una herramienta estructurada la cual va acorde con la parte remunerativa y financiera dentro de la administración salarial donde el personal se va a reajustar dentro del margen de la asignación de la remuneraciones presentadas por la organización laboral.

Figura 2

Explicar los criterios de aplicación de escalas salariales

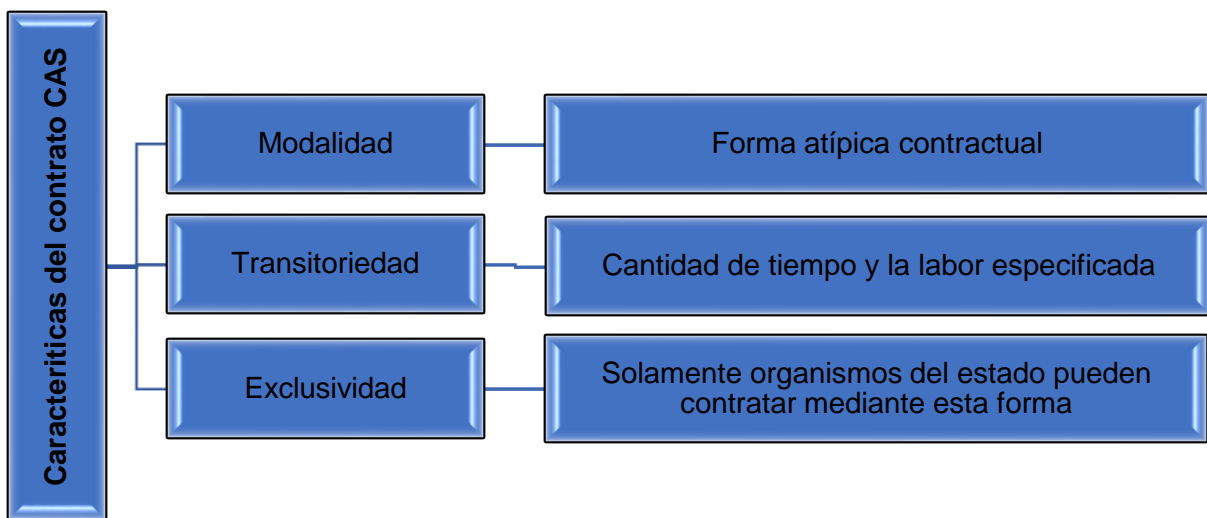


Nota: La figura tiene como fuente elaboración propia a partir de las siguientes fuentes de información: Flores (2018), Tagre (2023) y Toro (2022).

Concerniente al **objetivo específico** que establece analizar las características del contrato CAS, se han tenido en cuenta argumentos sólidos por parte de diferentes autores que señalan caracteres determinantes de este tipo de régimen CAS, sin embargo, se han consignado criterios fundamentales que engloban la naturaleza jurídica del contrato CAS, dividiéndose en tres aspectos donde se tiene que la primera característica de modalidad pues dicho contrato es una forma atípica contractual, otra característica es la transitoriedad fundamentada en la cantidad de tiempo y la labor especificada, como última característica se tiene a la exclusividad, teniendo en cuenta que los organismos del estado solamente pueden contratar mediante esta forma, excluyendo a las propias entidades empresariales estatales y a las obras públicas.

Figura 3

Analizar las características del contrato CAS

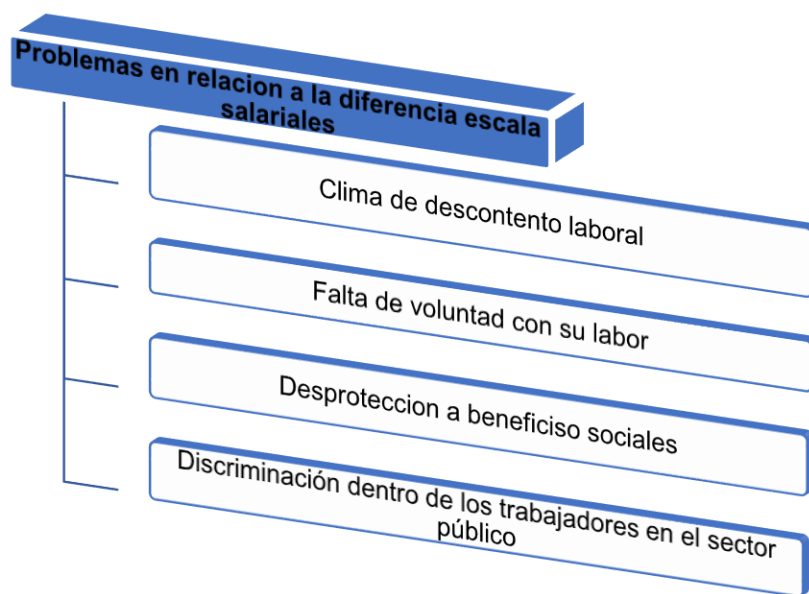


Nota: La figura tiene como fuente elaboración propia a partir de las siguientes fuentes de información: Vizcardo (2021), Arévalo (2020) y Castellanos (2019).

Finalmente en relación al último **objetivo específico** referente a identificar los problemas que trae consigo la diferencia escala salariales, muchos autores argumentan que dentro de la diversificación del regímenes laborales establecido en el Perú es complicado determinar escalas salariales que concreten una armonía con todos los trabajadores bajo los distintos regímenes, sin embargo, en el régimen CAS se ha encontrado distintas desigualdades y desfavorecimientos notables, en ese sentido, se ha previsto como resultado que la diferenciación salarial trae consigo un clima de descontento y falta de voluntad con su labor, pues no es dable que a pesar de la igualdad de funciones solamente por el hecho de ser otro régimen perciban una diferencia remunerativa, otro problema que trae es la discriminación dentro de los trabajadores en el sector público, puesto que, no se protege a los beneficios sociales contemplando así una situación de vulnerabilidad dentro de las personas que trabajan bajo el régimen CAS.

Figura 4

Identificar los problemas que trae consigo la diferencia escala salariales



Nota: La figura tiene como fuente elaboración propia a partir de las siguientes fuentes de información: Díaz (2018), Flores (2018) y Gómez (2020).

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

La realización de la investigación se centró en el análisis de la regulación de la escala salarial en contratos CAS en el Perú, teniendo en cuenta un desarrollo conforme los objetivos planteados, con el fin de enfocar los resultados destinados para coadyuvar al conocimiento pleno conforme a la aplicación de escalas salariales bajo el régimen CAS en la legislación peruana.

Hay distintas posturas respecto a la regulación salarial en el marco laboral peruano, sin embargo, se evidenció que, la escala salarial concerniente al contrato CAS se avoca plenamente a lo regido en la normativa establecida, siendo estos preceptos legales lo dispuesto por el DL. N° 1057, DS. N° 075-2008-PCM y el informe legal N° 41-2012 SERVIR/GPGRH, descrito por SERVIR, no obstante, lo establecido en estas normas constituyen una escala salarial inflexible respecto a la comparativa de otros regímenes salariales, en consecuencia de ello, para el autor Melgar (2023), existen desigualdades frente a los criterios de designación remunerativa en relación a los distintos regímenes laborales, siendo el contrato CAS el más perjudicado al transgredirse distintos derechos laborales violentando principalmente el derecho a una remuneración equitativa.

Cabe agregar que, se utilizan criterios determinantes tanto en la identificación de puestos la valorización y la política salarial que se ejerce dentro de la organización, por un lado, el autor Ortiz (2018), describe a la escala salarial como una forma de representación valorativa de acuerdo a cada puesto de trabajo en función al ordenamiento de la nómina remunerativa, frente a ello, el autor Diaz (2018) explica a la escala salarial como un diseño interno de cada entidad pública que relaciona y designa los niveles remunerativos por cada puesto, en otro extremo, el autor Tagre (2023) evidencia una definición suficiente conforme a la remuneración, pues señala que constituye el pago o retribución ofrecido a una parte en razón a la prestación de servicios.

En base analizar las características del contrato CAS, se llegó a observar que, hay distintos criterios de caracteres establecidos por la doctrina que estudia la naturaleza jurídica del contrato CAS, estas características son en distintos estudios confusas y repetitivas en fundamentos característicos de un contrato común, siendo ello erróneo pues el régimen CAS es una forma especial o atípica del contrato en su aplicación a la realidad laboral, de ese modo, el autor Santiago (2020) especificó tres aspectos demarcados que concretan la estructura jurídica del contrato CAS concerniente a su modalidad, transitoriedad y exclusividad.

Asimismo, acerca de identificar los problemas que trae consigo la diferencia escala salariales, se llegó a contemplar que, hay diversos fundamentos y motivos que justifican la presencia de diferencia salarial en el régimen laboral peruano, sin embargo, hay una serie de nociones que no justifican una discriminación salarial en los regímenes laborales, puesto que señalan que hay motivos normativos que determinan una efectiva aplicación de la escala salarial correspondiente, no obstante, el autor Arévalo (2020) manifestó que, los problemas dentro de dicha esfera problemática se tiene la presencia de clima de descontento y falta de voluntad con su labor, asimismo, el autor Flores (2018). describió la generación de una discriminación laboral en relación a los trabajadores bajo régimen cas y su transgresión de beneficios sociales que violenta al principio de igualdad en el trabajo.

Conclusiones

1. Conforme al objetivo general se concluye que, la regulación de la escala salarial concerniente al contrato CAS en el Perú, se configura de manera inexorable, restringiendo cualquier tipo de modificación salarial frente a los trabajadores bajo régimen CAS, de esa manera se advierte una desigualdad latente en relación a que otros regímenes laborales como el N° 728 la modificatoria en escala salarial en de forma inmediata, generando una discriminación en la valoración y clasificación e puestos respecto a su remuneración ya que en distintos casos se prevé una igualdad de funciones con distintos percibimientos salariales configurando una problemática severa en el derecho de igualdad y remuneración justa.
2. De acuerdo al primer objetivo específico se concluye que, es de suma importancia conocer el marco doctrinario referente a la escala salarial y la remuneración puesto que nos permite conocer su ámbito de aplicación y sus determinadas funciones respecto al marco laboral, siendo que, la escala salarial constituye un aspecto necesario para poder determinar un buen cumplimiento de criterios remunerativos ejecutados para cada puesto laboral en razón de cualquier entidad, de ese modo, conocer su empleabilidad en los regímenes laborales coadyuva al entendimiento de la regulación jurídica salarial empleada por cada legislación.
3. Respecto al segundo objetivo específico se concluye que, el contrato CAS contiene en su estructura características demarcadas correspondiente a su ejecución y aplicación en la realidad laboral en relación a los trabajadores bajo dicho régimen, dichas características guardan concordancia plena con la forma atípica de este tipo de contrato, advirtiendo parámetros recurrentes que contempla este tipo de régimen laboral y en consecuencia sus efectos jurídicos instaurados a partir de su valoración de cada identificación de puestos.

4. Finalmente en relación al tercer objetivo específico se concluyó que, la diferenciación salarial trae consigo distintos problemas que afectan al trabajador bajo régimen CAS quedando en un estado de vulnerabilidad al presenciar una desigualdad remunerativa frente a otro tipo de regímenes laborales, de ese modo, las consecuencias de la propia diferencia salarial constituye aspectos que repercuten gravemente a la estabilidad tanto personal como económica del trabajador, vulnerando sus derechos laboral velados por las distintas normativas estipuladas por los órganos establecidos en tanto la legislación nacional como internacional.

V. REFERENCIAS

- Acevedo Mercado, J., & Ortiz Pérez, A. (2010). Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el régimen de contratación administrativa de servicios. *IUS ET VERITAS*, 20(41), 220-233. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12121>
- Aguinaga Saavedra, J. E. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 1 (10), 5 –16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054422>
- Aliaga Sotelo, D. y Vásquez Mejía, O. (2019). *La aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS), en relación a los derechos laborales en los trabajadores del Segundo Juzgado Paz Letrado – Chacabuco, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1383/1/ALIAGA%20SOTEL O%20DEIVIS%20ALBERTO-VASQUEZ%20MEJIA%20OSCAR%20CRECENCIO.pdf>
- Alvarado, D, & Bencomo, T. (2023). El trabajo decente desde las condiciones salariales de los docentes universitarios del sector público en Venezuela. *Revista latinoamericana de derecho social*, (36), 3-32. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702023000100003&script=sci_arttext
- Arévalo Córdova, M. (2020). *“Restricción de beneficios sociales en el Decreto Legislativo N°1057- CAS a servidores públicos de la Corte Superior de Justicia, Piura-2020.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62364/Ar%C3%A9valo_CMP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Bardales Balarezo, J. (2017). *Deficiencias jurídicas en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la universidad nacional de Ucayali, periodo 2015* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional "Hermilio Valdizan- Huánuco]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/2786/TDr.D%2000032%20B24.pdf?sequence=1>
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil. Nociones fundamentales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170359>
- Camou, M., & Maubrigades, S. (2020). Evolución de salarios por calificación y desigualdad económica en Uruguay, 1918-2009. *Documentos de Trabajo On Line/FCS-PHES; 61*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/109976562/DT_UM-PHES_61-libre.pdf?1704301223=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvolucion_de_salarios_por_calificacion_y.pdf&Expires=1719462569&Signature=O3PvfjD1VdTP64SlmSA3rWkUBXjiNINAq9SCFS1ImRP9mINekltPMnsjtAhOxeX4Df6up3VcdyXYNe2MYsdNVxDVCAyuuo~VwMm1Jg-YR8YvVXJISAOWFhduT3zSm~iycgLRk7euQk1UaVXg-O8dDUQXKeHMC6eausqeezpL1NePhY0UQx4bcR9EHe5giJDjz-G-t~7yebH0Ub06mV-fTiJmc91xYxOBCrgHyGSgmLrGq~Au5z~HpUIT0ajBDSs4Hj82lzK8Y1hjUGuBeILCBKYcTrxlcdPL2IKI43VxWcyXJPm1c31xKfbgq~41-gGBGALwwAOFMeEE8ycA4A-A_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Castellanos Custodio, R. (2019). *La Coexistencia de Regímenes Laborales en las Entidades Públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los Servidores Públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque ESSALUD* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3373>

- Castro Aguilar, E. y Torres Olivares, S. (2022). *Contratación administrativa de servicios (CAS) y la estabilidad laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4779/T037_42088189_70213193_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Céspedes Camacho, M. M. (2023). La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4025-4044. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5629
- Chambi En, H. (2021). *Incidencia del contrato cas sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88931/Chambi_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de la República (2008). Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Lima: 2008. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/REGLAMENTO%20DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057_LALEY.pdf
- Cornejo Pezantes, J. (2020). *Evolución de los contratos administrativos de servicio en las entidades públicas peruanas* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3819/T061_081424_24_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daen, S. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga Boliviana*, 12, 621-624. http://revistasbolivianas.umsa.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
- De la Cerna-Luna, R., Fernandez-Guzman, D., Santayana-Calisaya, N. , Vélez de Villa Velarde, A. , Ylaquita-Chicata, F. , Casas, N. y Valladolid-Evaristo, C. (03 de junio de 2024). *Características, perfil de competencia y percepciones de la especialidad de fisiatras peruanos*. <https://www.researchgate.net/profile/Roger-De-La-Cerna->

[Luna/publication/381120799 Caracteristicas perfil de competencia y percepciones de la especialidad de fisiatras peruanos/links/665e2f57479366623a3dbc8d/Caracteristicas-perfil-de-competencia-y-percepciones-de-la-especialidad-de-fisiatras-peruanos.pdf](https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/665e2f57479366623a3dbc8d/Caracteristicas-perfil-de-competencia-y-percepciones-de-la-especialidad-de-fisiatras-peruanos.pdf)

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

Dulzaides, M., & Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lng=es&tlng=es.

Enguídanos, M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones* [Tesis de maestría, Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI]. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24010/1/TFM000746.pdf>

Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>

Fernández, N, Espinosa Rodríguez, V. y Vítores Espinosa, J. (2021). Salario y desarrollo empresarial socialista. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 2(5),3-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8921744>

Fernández-Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. <https://qc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Analisis-y-descripcion-puestos-de-trabajo.pdf>

- Flores Buendía, R. (2018). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público* [Tesis de segunda especialidad, Pontífice Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10146>
- Flores Buendía, R. (2018). *Los criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: El caso de la equiparación salarial en el Seguro Social de Salud – EsSalud* [Tesis de maestría, Pontífice Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19642/Flores_Buend%
c3%ada_Criterios_diferenciaci%c3%b3n_salarial1.pdf?sequence=1&isAllowed
=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19642/Flores_Buend%c3%ada_Criterios_diferenciaci%c3%b3n_salarial1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García Molina, S. (2017). *Análisis de puestos de trabajo y selección del personal* [Tesis de pregrado, Universidad Miguel Hernández de Elche]. [https://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%
%2C%20Sergio.pdf](https://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf)
- Gómez, M. C. (2020). Desigualdad salarial en Argentina: Una interpretación con base en calificaciones ocupacionales. *Estudios económicos*, 37(75), 27-49. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2525-
12952020000200002&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2525-12952020000200002&lng=es&tlng=es)
- Gonzalo Pareja, M. (2020). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPEDES%20
CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1)
- Grandi Chira, P. y Chuquibala Santillán, J. (2022). *Los contratos administrativos de servicios y su impacto tributario en los trabajadores de los ministerios del gobierno nacional del Perú, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/668283/Grandi_CP.pdf?sequence=17&isAllowed=y

Gualavisí Morán, F. (2021). *Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8110/1/T3534-MDTH-Gualavisi-Dise%C3%B1o.pdf>

Hanco Puma, F. y Alarcón Guzmán, R. (2020). *Análisis constitucional de la aplicación del Decreto Legislativo nro. 1057 en la contratación de personal obrero de la municipalidad provincial de Arequipa - periodo 2014 – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/78c1e509-c6f7-44f8-8f0b-e0655b8b92e5/download>

Informa, G. (29 de septiembre de 2020). Régimen CAS: ¿Por qué debe ser eliminado? 47 Enfoque Derecho | El Portal de Actualidad Jurídica de THEMIS.

<https://www.enfoquederecho.com/2020/09/28/regimen-cas-por-que-debe-sereliminado/>

Melgar Obregón, L. (2023). *Ley del servicio civil e igualdad de oportunidades de trabajadores D. LEGS. 276, 728 y 1057* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8498/TESIS-MELGAR%20OBREGON%20LADY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ocas Huaccha, J. (2021). *La Discriminación en el reconocimiento de derechos en la Contratación Administrativa de Servicios (CAS)*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4665>

- Ortiz Villafañe, D. (2018). *Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el Centro de Sistemas de Antioquia CENSA*. [Tesis Maestría, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología]. <https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/5f121eca-f101-4809-9708-25027afe08c9>
- Palomino Fernández, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista Derecho Público Económico*, 1(1). <https://doi.org/10.18259/dpe.2021008>
- Piscoya Campos, N. Y. (2022). *La modificación de la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios como afectación del sentido unificador respecto a las modalidades contractuales* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10421>
- Rojas Fernández, G. (2020). *Diseño e implementación de estructura y política salarial en una empresa familiar agroindustrial para mejorar la equidad salarial interna* [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8601/rojas_fgp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas, P. (2012). Metodología de la investigación científica. Mérida-Venezuela: Universidad de Los Andes, 1, 182. https://www.academia.edu/download/52205428/metodologia_investigacion.pdf
- Santiago Chillce, J. (2020). *Los factores que desnaturalizan el contrato administrativo de servicios* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3545/Jhon%20Santiago_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sousa, V., Driessnack, , & Mendes, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista latino-americana de enfermagem*, 15, 502-507.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es&for>

Tagre Gómez, M. (2023). “*compensación y la importancia de la escala salarial para mantener la equidad, atracción y retención del talento humano*” [Tesis de licenciatura, Universidad Galileo]. <http://hdl.handle.net/123456789/1319>

Toro Vásquez, J. (2022). El contrato administrativo de servicio y la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022 [Tesis de segunda especialidad, Pontífice Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111209/Toro_VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vizcardo Núñez, R. D. (2021). *Desigualdad económica del decreto legislativo N°1057 contrato administrativo de servicios (cas) en los trabajadores asistenciales de Essalud Juliaca*, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup].

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/2342/1/VIZCARDONUNEZRONNIE%20DAVID.pdf>

Yanac Polo, E. M. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82486/Yanac_PEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y