



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de
servicios en el distrito de Piura, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Pretto Mejía, Guilliano Salvador (orcid.org/0000-0003-2473-8803)

ASESOR:

Mg. Fuentes Ruiz, José Wilmer (orcid.org/0000-0001-5876-6752)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral, flexibilidad laboral y reforma procesal laboral,
negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas
previsonales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, por todo.

AGRADECIMIENTO

A mi tía Carmen, por el apoyo incondicional

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	06
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Escenario de estudio	17
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6. Procedimiento.....	19
3.7. Rigor científico.....	19
3.8. Método de análisis de datos	19
3.9. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorías y subcategorías de estudio.....	11
Tabla 2: Participantes de la investigación.....	12
Tabla 3: Tabla de expertos que validaron el instrumento aplicado	13
Tabla 4: Respuestas de los participantes 1, 2 y 3 a las preguntas 2, 6 y 7	15
Tabla 5: Respuestas de los participantes 4, 5 y 6 a las preguntas 2, 6 y 7	17
Tabla 6: Respuestas de los participantes 1, 2 y 3 a las preguntas 3 y 8	19
Tabla 7: Respuestas de los participantes 4, 5 y 6 a las preguntas 3 y 8	20
Tabla 8: Respuestas de los participantes 1, 2 y 3 a las preguntas 4 y 5	21
Tabla 9: Respuestas de los participantes 4, 5 y 6 a las preguntas 4 y 5	22
Tabla 10: Respuestas de los participantes 1, 2 y 3 a las preguntas 1 y 8	23
Tabla 11: Respuestas de los participantes 4, 5 y 6 a las preguntas 1 y 8	25

RESUMEN

La presente investigación denominada “La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021”; tuvo como objetivo delinear la forma en que los servidores públicos sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios no disfrutaban los beneficios sociales que los trabajadores de otros regímenes administrativos a pesar de que realizan el mismo trabajo.

La metodología utilizada en la presente investigación es de enfoque cualitativo y de tipo básico, y el diseño en que se basó fue de teoría fundamentada. Utilizándose para la recolección de datos a la guía de entrevista y guía de análisis documental.

Las conclusiones a las que se arribaron en la presente investigación y conforme a la recolección de información de los participantes, puede decirse que realmente existe una discriminación remunerativa o diferencia de salarios en los trabajadores bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, respecto a los demás trabajadores de los diferentes regímenes. Dando como resultados, la validación de los supuestos planteados en la presente investigación.

Palabras clave: derechos laborales, modalidades laborales, administración pública.

ABSTRACT

The purpose of this research, entitled "Discrimination in remuneration in administrative service contracts in the district of Piura, 2021", was to delineate the way in which public servants subject to the administrative service contracting regime do not enjoy the social benefits that workers in other administrative regimes do, despite the fact that they perform the same work.

The methodology used in this research is of a qualitative and basic approach, and the design on which it was based was grounded theory. An interview guide and a documentary analysis guide were used for data collection.

The conclusions reached in this research and according to the collection of information from the participants, it can be said that there really exists a remunerative discrimination or difference in salaries for workers under the administrative service contracting modality, with respect to the other workers of the different regimes. As a result, the assumptions made in this research were validated.

Key words: labor rights, labor modalities, public administration.

I. INTRODUCCIÓN

Los regímenes laborales en el Perú están compuestos por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y 1057 (solo por nombrar los más importantes), existiendo aún brechas entre los trabajadores de unos y otros. A ello, en ese panorama, se emite la Ley N° 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público-.

Aunque, los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, vieron la oportunidad de obtener los derechos de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 (según les corresponda), pero vieron truncados sus anhelos por la sentencia N° 979/2021, recaída en el expediente N° 00013-2021-PI/TC.

La realidad de los trabajadores que laboran bajo la modalidad del régimen de contratación administrativa de servicios, hasta antes de la dación de la Ley N° 31131, era incierta, ya que tenían que firmar mensual o trimestralmente adendas y no tenían estabilidad laboral, pero con la dación de la mentada ley y posterior declaración de inconstitucionalidad, se convirtieron en trabajadores de régimen CAS de tiempo indeterminado.

Ante ello, sigue la existencia a la vulneración de igualdad remunerativa consagrada en el ordenamiento jurídico peruano como derechos de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades, reconocidos como principios rectores para cualquier relación jurídica dentro del estado. Aunque en la realidad, ello no se da en el régimen de contratación administrativa de servicios.

Habiéndose realizado la recopilación de información, se obtuvieron trabajos académicos que ya habían abordado la problemática de los contratos administrativos de servicios, los mismos que comenzaron desde el inicio de dicho régimen laboral, a falta de presupuesto para ordenar la planilla laboral de las entidades públicas.

Por ello, se promovió proceso de inconstitucionalidad contra el decreto legislativo que regula los contratos administrativos de servicios, siendo que un primer precedente fue la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-AI, donde el Tribunal constitucional decidió que no resulta inconstitucional dicho

régimen laboral, pues puede coexistir con los regímenes generales preexistentes, dado que tiene sus propias reglas, considerándolo como un subsistema de contratación especial e independiente.

Por ello, para no dejar un vacío normativo, por el supuesto que, si “se declarara su inconstitucionalidad”, se dejaría sin derechos a los trabajadores que se encontraban bajo dicho régimen en aquel momento, lo que acarrearía consecuencias peores si se mantuviera dicho régimen. Ante lo cual, se ha entrado en estos temas, tratados por los autores investigados, quienes los han plasmado en sus conclusiones.

Tratando el tema de tesis, constatando tanto conceptos como los aportes brindados por los entrevistados, se ha logrado establecer una concordancia lógica entre los problemas planteados y los resultados de la investigación, pudiendo aportar que, el presente trabajo consta del rigor científico necesario para su aprobación.

Los resultados a los se ha arribado, nos permite señalar que efectivamente con la vigencia de Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, se han vulnerado los derechos y principios laborales que priman en la prestación de servicios personales, en el marco de una igualdad remunerativa por el mismo trabajo realizado. Es el caso de la temporalidad de los contratos, a pesar de la continuidad de las relaciones laborales y el principio de la primacía de la realidad.

Planteamiento del Problema

El problema que surge en la presente investigación es exponer las condiciones que están dadas a los trabajadores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios, y si estas se condicen con las de otros regímenes aplicables al sector público, y develar la discriminación remunerativa existente entre ellos.

Así, la discriminación remunerativa debería estar prohibida en una legislación que tiene como base la constitución y los tratados internacionales, como el

convenio de la Organización Internacional de Trabajo N° 100, que habla que debe contrarrestar factores de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, aplicándose analógicamente a cualquier otra clase de discriminación remunerativa.

Así, el problema que se presenta en la contratación administrativa de servicios, en la índole de discriminación remunerativa, se da a nivel nacional, toda vez que el D.L. N° 1057 rige en todo el país, siendo Piura una de las ciudades con mayor población y con presencia de la mayoría de entidades públicas existentes, así como de sus propios gobiernos locales y distritales que realizan sus contrataciones muchas veces bajo esta modalidad laboral.

La existencia de la discriminación remunerativa, trae como consecuencia la vulneración de los derechos de los trabajadores, que deben recibir el mismo sueldo por el mismo trabajo que realizan otros trabajadores, sin hacer distinción si pertenecen a un régimen o a otro, o eso debería ser lo más ideal. Debiendo afirmar que la misma existe en la contratación administrativa de servicios.

Justificación de la investigación

Si bien es cierto, las diversas problemáticas que han existido a partir de la dación y entrada en vigencia del régimen de contratación administrativa de servicios se han tratado por diversos especialistas y tesis, el enfoque que se le da en la presente investigación es el de la discriminación remunerativa, en comparación con los regímenes dispuestos en los D.L. N° 728 y D.L. N° 276, la cual sigue vigente hasta ahora, en circunstancias de que las diversas modificaciones que ha sufrido el D.L. N° 1057 (que da vida al contrato administrativo de servicios) hace que ya no sea la norma primigenia y se haya otorgado mayores derechos a los que brindaba la misma.

Siendo ello así, al ser un tema aún vigente y con mucha controversia para muchos trabajadores del régimen público, debe abarcarse como una forma de vulneración a los derechos laborales, los cuales tienen una protección constitucional. De la misma manera, el Estado es el actor principal para evitar

esta clase de discriminación, con la propuesta principal de eliminar dicho régimen laboral.

Problemas

Problema general

- ¿Cómo podría considerarse el pago sesgado de beneficios sociales como existencia de discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?

Problemas específicos

- ¿Cómo podría el gobierno planificar una normativa para evitar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?
- ¿Qué derechos laborales vulnera la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?
- ¿De qué manera puede eliminarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?

Objetivos

Objetivo general

- Describir que la diferencia salarial entre los trabajadores CAS comparado con los de otros regímenes implica una discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.

Objetivos específicos

- Indagar los supuestos de como el gobierno puede planificar una normativa para evitar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.
- Describir la existencia de la vulneración de los derechos laborales en la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.
- Develar las maneras para eliminar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios

Supuestos

Supuesto general

- Considerar el no reconocimiento de beneficios sociales como existencia de discriminación remunerativa en contratos administrativos de servicios.

Supuestos específicos

- Explorar los supuestos en el que el gobierno puede planificar una normativa para evitar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.
- Comprender de qué manera se vulneran los derechos laborales en la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.
- Explorar la manera de eliminar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de la investigación tanto nacional y local se lograron encontrar los siguientes:

Antecedentes internacionales

En el escenario internacional, encontramos a Calderón y Suárez (2021), en su tesis “El contrato estatal de prestación de servicios y la configuración de nóminas paralelas en la administración pública”, concluyó que: El contrato de prestación de servicios nació con un fundamento excepcional para los servicios o eventos de funciones básicas con una entidad del Estado, pero a la larga se ha venido dando la vulneración progresiva y constante a los derechos de los trabajadores que prestan servicios bajo esta modalidad. Por ello, se deben sancionar a los funcionarios públicos que contratan de manera infundada bajo esta figura contractual, cuando debieran contratar por una modalidad que mantenga un vínculo laboral, ya que solo buscan evadir el pago de los beneficios, prestaciones y derechos sociales de los trabajadores y a la larga también se configurarían nóminas paralelas en la administración pública.

Tenemos también a Marianello (2019) con su tesis “Regulación de los contratos administrativos de suministro y prestación de servicio por la Dirección de Compras y Contratación Pública”, donde se concluyó que: Tanto en los contratos de suministro y de prestación de servicios, el Estado debe formar parte de los mismos, el primero para brindarle bienes muebles o productos que necesiten y en el segundo para que una persona (natural o jurídica) realice tareas personales o generales, para que así las entidades estatales pueden cumplir las funciones que le son encomendadas por mandato constitucional y legal. Por ello, al ser de similar función, se debería uniformar a fin de tener un cuerpo legal para la prestación de bienes y servicios a las entidades del Estado.

Del mismo modo, Castillo y Aparicio (2021) en su tesis “Alcance de los contratos de prestación de servicios en las entidades en Colombia”, concluyó que: El contrato de prestación de servicios se ha usado, para que el Estado

Colombiano no mantuviera un vínculo laboral directo con los trabajadores contratados bajo esta modalidad, a pesar de que los mismos ejerzan durante el periodo de trabajo funciones de autoridad o servidor público, por lo que puede deducirse que hay un encubrimiento en el verdadero carácter jurídico de esta modalidad contractual, a pesar de que la legislación le otorgue un carácter temporal y excepcional. Siendo que, actualmente dicha clase de contratación se viene utilizando indiscriminadamente en distintos entes estatales, y que los trabajadores son los más perjudicados al mantenerse en los mismos puestos de trabajos sin una mejoría salarial, sin que haya por parte del gobierno colombiano una propuesta a esta desigualdad.

De la misma forma, Valcárcel y Camacho (2019), en su tesis “La liquidación de contrato estatal de prestación de servicios en Colombia y el análisis del precedente jurisprudencial”, concluyó que: Si bien la liquidación de los contratos de prestación de servicios no es establecida como obligatoria dentro de la normativa legal, la Corte Constitucional de Colombia ha establecido y demarcado las maneras para realizarlo, toda vez que la liquidación de este tipo de contratos se encuentra investida como una institución jurídica, que da un espacio al análisis y evaluación a cada caso en especial, debiendo dar los derechos correspondientes a cada trabajador luego finiquitarlo.

Finalmente, Rojas (2022), en su trabajo de grado “Las órdenes de prestación de servicios en el sector público. Una vinculación laboral subyacente”, concluyó que: Hay la existencia de una vinculación de índole laboral en las contrataciones de prestaciones de servicios, pero en muchas entidades del territorio colombiano prefieren no crear empleo y contratan a terceras empresas como contratistas, y cuando se realizan las contrataciones en la modalidad de prestación de servicios, el pago de los salarios se retrasa meses, incluso años. Esto a pesar de que dentro de las muchas instituciones públicas existe la necesidad de contar con trabajadores a tiempo completo para resolver los problemas que reclama la ciudadanía día a día y brindar un eficiente servicio de carácter administrativo.

Antecedentes nacionales

En el escenario nacional, encontramos a Saucedo (2017), en su tesis denominada “La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú”, concluyó que: El régimen especial laboral de contratación administrativa de servicios, definido como una modalidad *sui generis* de contratación de personal en el sector público que menoscaba y menosprecia derechos constitucionales a favor de los trabajadores, produciéndose ello en el momento en que la entidad contratante pretende ignorar los contratos civiles firmados antes de la firma de este régimen especial. Aunado a ello, el uso sin conciencia y perentorio de esta modalidad de contratación, está generando de alguna manera una problemática laboral en los trabajadores, debido a que se encuentran bajo una norma de naturaleza temporal que no permite la seguridad ni la garantía de los trabajadores a su puesto de trabajo. Por eso, el Estado (a través de sus instituciones) es el principal garante de los derechos constitucionales, teniendo el deber y la obligación de velar por el ejercicio legítimo de los derechos de los ciudadanos y trabajadores dentro de un estado de derecho legítimo, esto no se demuestra al permitir que siga rigiendo la vigencia del régimen de contratación administrativa de servicios. Ya que, si bien es cierto la contratación administrativa de servicios es un régimen laboral que vulnera principios laborales (derecho a la igualdad de oportunidades e igualdad de remuneración), no debe hacerse una diferenciación entre trabajadores que realizaban el mismo trabajo, en desmedro a la estabilidad laboral.

Asu vez se halló la tesis de Santiago (2020) denominada “Los factores que desnaturalizan el contrato administrativo de servicios” estableció que: El Contrato Administrativo de Servicios, es una forma de contratación estatal especial y atípica, que surgió de forma intempestiva ante la necesidad del Estado de contratar personal de manera temporal para poder cumplir con los fines de las instituciones públicas. Pasando este por tres etapas de modificación, y a lo largo de los años se han incorporado beneficios para los trabajadores de este régimen *sui generis*. En la actualidad, beneficios que se han ido incorporando a lo largo de los años. Sí bien, con la Ley N° 29849 (Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto

Legislativo 1057 y otorga derechos laborales) se quiso establecer la eliminación progresiva del Contrato Administrativo de Servicios, no pudiendo lograrse ello, pero se consideró un avance en la lucha para el reconocimiento de derechos laborales. El Estado, si bien es cierto ha legitimado la contratación administrativa de servicios para sus entidades, estas no pueden encubrir o simular una situación laboral que pertenece a este, para vulnerar los derechos fundamentales de modo descarado.

De igual forma, se analizó la tesis de Urbano (2018), titulada: “El régimen de contratación administrativa de servicios”, obtuvo como conclusiones: El Contrato Administrativo de Servicios la utilizan todas las entidades de la administración pública, exceptuando a las empresas estatales, reconociendo a los servidores derechos laborales. Al ser notorio una relación laboral entre el Estado y el trabajador, este se considera de plazo determinado, empero, puede ser prorrogado o renovado por necesidad de servicio. A lo largo de este tiempo, a los servidores de este régimen se les ha otorgado distintos derechos, como afiliación al régimen contributivo de ESSALUD, afiliación al régimen de pensiones, descanso físico, derecho de sindicalización, permiso por lactancia materna, derecho a huelga, entre otros.

De la misma manera, encontramos a Acuña (2018), con su tesis: “Convencionalización de la contratación administrativa de servicios”, donde estableció que: El Bloque de Convencionalidad alberga los principios, garantías y derechos del hombre reconocidos por los organismos internacionales y las leyes peruanas y, en consecuencia, también alberga los Derechos Laborales. Por ello, todos los aspectos de índole laboral deben ceñirse a estas disposiciones supra o intra nacionales. Al no encontrarse el principio de Igualdad y de la Primacía de la realidad considerados en los contratos administrativos de servicios, se concluye que dicho régimen no se encuentra en una relación acorde con el Bloque de Convencionalidad, por lo que resulta ser inconvencional. Existen elementos configurativos, que sirven para reconocer que un sujeto de derechos sea considerado como trabajador o encubrir una relación laboral (por ejemplo, en uno de naturaleza civil). Ante ello, puede decirse que, en el contrato administrativo de servicios, se observa un

carácter vulneratorio que genera desigualdades y discriminación entre los trabajadores y servidores que desempeñan una misma labor, ya que se ha establecido, de manera indudable, el derecho fundamental la igualdad y la no discriminación (en cualquier ámbito). En el Perú existen diferencias jurisprudenciales entre lo dispuesto por el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial (a través de las Salas Superiores de la Corte Suprema) sobre los contratos administrativos de servicios. Ante ello, La Corte Interamericana de Derechos Humanos, debería estimar una demanda contra la ley que regula el contrato administrativo de servicios y bajo su atribución, establecer parámetros fundamentales para proteger el derecho a la igualdad y el principio de primacía de la realidad y a la vez uniformizar la jurisprudencia nacional.

También, se encontró a Ramos (2018), con su tesis “Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, contratos administrativos de servicios y pago de beneficios”, la cual concluyó que: Con la nueva ley (procesal) laboral, en mérito al principio de celeridad los juicios labores vienen acortando los plazos procesales, lo cual beneficia a las partes procesales, como al aparato judicial, a ello se le añade el principio de oralidad y concentración de actos procesales, los mismos que se realizan en el menor tiempo posible. Ante ello, los jueces laborales, de acuerdo a sus funciones y atribuciones, están en el deber de resolver los litigios sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionales, entre los que se anotan: los que constan en nuestra Carta Magna, referidos al principio protector regulado en el artículo 23°; el de irrenunciabilidad de derechos, previsto en el artículo 23° y 26° inciso 2; principio de continuidad, implícito en el artículo 27°; y de manera especial al principio de primacía de la realidad. Por ello, tanto las demandas que versen sobre contratación administrativa de servicios, tienen una mayor amplitud de ser resueltas con fundamentos acorde al moderno derecho laboral y las instituciones vigentes.

Continuando con la recopilación, tenemos a Flores (2017), con su tesis: “La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público”, que estableció: La igualdad, como principio y derecho, procura que el Estado y las personas jurídicas y naturales, brinden un trato igual a las

personas que se encuentran en una situación igual, y un trato desigual a aquéllos que se hallan en una situación distinta. Fundamentado ello en el respeto de la dignidad de la persona humana. Si el empleador, al otorgar una remuneración diferenciada a sus trabajadores y servidores, esta debe ser acreditada de forma objetiva y razonable, si ello no se diera, solo generaría arbitrariedad. Al tener un reconocimiento constitucional, tanto nacional e internacional, la igualdad remunerativa, se basa en un salario equitativo por el mismo trabajo realizado y debe ser respetado tanto por el gobierno como los entes privados. Si no se diera esta igualdad, existen la vía judicial y parlamentaria para cambiar esta situación. Sí bien es cierto, en el sector público, la obligación salarial que debe cumplir el estado se encuentra definida en escalas remunerativas, estas deben equipararse para todos los trabajadores, ya que ello genera discriminación y por ende una distinción salarial odiosa e injusta.

Asimismo, tenemos a Mendoza (2019), con su tesis “Los contratos administrativos de servicios – CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana”, estableció que: No se cuenta con un ordenamiento jurídico en materia de derechos laborales que sea acorde con la realidad y por sea justa, razonable, equitativa en función de los principios, derechos y deberes existentes en toda relación laboral. De igual forma, no existe un ente rector (ni judicial ni administrativo) que regule uniformemente criterios jurisprudenciales y administrativos. Con la Contratación Administrativa de Servicios, se ha agravado la situación laboral en el sector público, a razón de que perjudica los derechos de los trabajadores y atenta con los principios jurídicos laborales de nuestro sistema legal. Si bien es cierto, se han hecho distintas reformas legislativas los esfuerzos necesarios para respetar cabalmente los derechos de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios, estos no se han concretizado, por razones de deficiencias presupuestales y poco compromiso político. Debiendo modernizar y posteriormente concretizar, las reformas laborales necesarias a favor de los trabajadores.

De la misma forma, Falcón (2021), en su tesis “El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en los centros materno infantil del distrito de Villa El Salvador 2018 – 2019”, refirió que: Deslumbró que desde el inicio de la entrada en vigencia del régimen de la contratación administrativa de servicios ha existido una vulneración constante al principio de primacía de la realidad, al estar los trabajadores sujetos a este régimen por largos periodos sin haber mejorado sus beneficios sociales, debiendo ser incluidos a otros regímenes más beneficiosos. De igual forma, existe discriminación entre estos trabajadores y de los otros regímenes a pesar de realizar las mismas funciones y ser pasivos a las mismas sanciones.

También, Ricapata (2019), con su tesis “Contrato Administrativo de Servicios - CAS- y derecho al trabajo en la municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019” concluyó que: Los trabajadores de la comuna de Yanacancha, ven vulnerados significativamente sus derechos laborales al pertenecer al régimen de contratación administrativa de servicios, toda vez que dicho régimen tiene menos beneficios que los otros regímenes estatales, siendo lo primordial, el de no contar con estabilidad laboral al firmar contratos de manera mensual o trimestral, y que los mismos trabajadores consideran como un menoscabo al derecho al trabajo que deben poseer.

Igualmente, Rivera (2019), en su tesis titulada “La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios”, concluyó que: El contrato administrativo de servicios ha sido creado para vulnerar la estabilidad laboral del trabajador, al cesado sin causa justificada o motivada debidamente, toda vez que ha sido creado con un carácter temporal, pero que en la realidad esta se ve extendida por varios años. Por ello, el gobierno debe de dar una protección constitucional a la estabilidad en el trabajo, debiendo derogar dicha normativa.

Del mismo modo, López (2019) en su tesis “Análisis de la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el Tribunal Constitucional según la sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC” concluyó que: Existió una mejora de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a los contratos administrativos de servicios con la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, ya que reconoció beneficios y derechos no recogidos antes

en el D.L. N° 1057, y trata de dar protección contra el despido arbitrario. Precisando que dicho régimen afecta los principios jurídicos laborales de igualdad ante la ley, progresividad, estabilidad en el trabajo. Recomendando, de igual forma, la creación de un régimen único laboral para el sector público.

Por último, Piscoya (2022) en su tesis “La modificación de la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios como afectación del sentido unificador respecto a las modalidades contractuales”, concluye que: Se debe marcar un sentido que unifique las modalidades contractuales en el sector público, siendo que debe ser incluida en la Ley del Servicio Civil, ya que la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios tiene en su estructura un efecto que va en contra de la Constitución y de los derechos laborales, toda vez que tiene un menoscabo en los derechos de los trabajadores en comparación con las demás modalidades o regímenes contractuales. Siendo que esta bastedad de regímenes dificulta un correcto ordenamiento por parte de la administración pública, lo que a la larga perjudicará solamente a los trabajadores.

Aunado a la información que consta en los trabajos de investigación posteriormente nombrados, se tiene que el desarrollo del tema de la discriminación remunerativa, tiene que ligarse con el convenio sobre la igualdad de remuneración (C100) del año 1951, la cual versa sobre la igual salarial que debe existir entre hombres y mujeres, sin distinción en el sexo.

La misma que debe aplicarse de manera análoga cuando se trata del caso de los contratos administrativos de servicios, ya que existe una notoria discriminación no solo entre hombres y mujeres del régimen de contratación administrativa de servicios y los otros regímenes, sino también entre individuos del mismo sexo.

En el Perú, existen un aproximado de 24 regímenes laborales, siendo que los regímenes prescritos en los decretos legislativos 276 y 728 son las de carácter general, que rigen a la mayoría de servidores de las instituciones públicas, los cuales ahora se encuentran sujetos a la Ley del Servicio Civil. El contrato administrativo de servicio tiene un carácter especial.

Para Falcón (2021) Es especial, porque una de sus características es que solo rige para las entidades públicas, además que, en un primer momento solo se recurría a él para contratar por un plazo de tiempo determinado a profesionales, a fin de que cubran plazas por necesidad de las circunstancias laborales, pero luego, al notar que aún se necesitaba cubrir dichas plazas, los trabajadores permanecían en ella por varios años.

Esto desnaturalizó el carácter temporal de este régimen, lo cual alargó la discriminación existente de los trabajadores, que por varios años venían laborando bajo esta modalidad sin encontrar mejora salarial. Lo que los llevó a plantear demandas de inconstitucionalidad a la ley que rige esta modalidad, obteniendo en muchos casos derechos que antes no poseían.

A la fecha, los servidores y trabajadores que se rigen bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, reciben un salario menor a sus pares que tienen el mismo puesto laboral, pero que pertenecen a los regímenes 276 y 728. De la misma forma, no reciben compensación por tiempo de servicio. Ante ello, valga decir que si cuentan con aportes al Sistema de pensiones (sea AFP u ONP), tienen derecho a la cobertura del seguro social, y por lo dispuesto en la sentencia 979/2021, expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente signado con número 00013-2021-PI/TC, derogó los artículos del 1 al 5 de la Ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público-.

Pero, deja vigente la disposición única modificatoria de la citada ley, que modifica el artículo 5° de la misma, disponiendo que: "El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia". Así, la mayoría de trabajadores que se encontraron dentro de la vigencia de la norma, dejaron de firmar adendas de contrato, al volverse indefinidos los mismos.

Pero, a pesar de ello, prosigue la vulneración a obtener una misma remuneración por un mismo trabajo realizado, por el único hecho de ser trabajador bajo la modalidad administrativa de servicio. Esto, no es una causa justa para ello, más aún si la justicia en nuestro país debe respetar los

convenios y tratados internaciones (Organización de las Naciones Unidad, Organización de los Estados Americanos, Organización Internacional del Trabajo u otros) ha ratificado y firmado.

Palomino (2021) refirió que todo trabajador debe tener una estabilidad de índole laboral, toda vez que es un derecho que no debe verse imposibilitado de concretarse por cuestiones ajenas a temas disciplinarios que rigen la carrera pública administrativa, ya que, el trabajador tiene protección de carácter constitucional ante el despido arbitrario o injustificado, siendo que la dación de la Ley 31131 buscaba dar dicha estabilidad.

Igualmente, en ese sentido la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2021), inquirió que, si no sería mejor establecer un régimen único para los servidores y trabajadores del sector público, lo cual beneficiaría a los trabajadores de los distintos regímenes, y dichas disposiciones, debería regirse por la Ley del Servicio Civil, y la autoridad que hace respetar dicha norma.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La tesis está basada en un enfoque cualitativo, ya que contiene diversos estudios, conceptos y técnicas no cuantitativas, puesto que, son investigaciones dinámicas, dado que cambia el tipo de estudio.

Del mismo modo, la presente investigación es de tipo básica, debido a que se ha utilizado para el desarrollo del mismo libros, tesis y revistas indexadas. De igual modo, a decir de Marín (2008) “este tipo de estudio tiene las características de producir nuevas teorías o modificar las ya existentes y que puedan extender las teorías relacionadas a la filosofía o ciencia, pero sin comparar las mismas”. Por la que, se ha realizado la recolección de información de forma exitosa y se ha producido nuevo conocimiento.

Finalmente, el diseño de la investigación que se utilizará es la teoría fundamentada, que a decir de De la Espriella (2020) “es usada en la investigación cualitativa, buscando en documentos o textos formales, los conceptos que sean necesarios y acordes a las investigaciones, para posteriormente analizarlos, mediante procedimientos de amplia rigurosidad, comparándolos constantemente”. Por ello, a través de los hallazgos informativos, se extraerán los conceptos más importantes y se cumplirá el objetivo de la presente investigación.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Como categorías y subcategorías de estudio se han identificado las que se exponen en la tabla 1:

Tabla 1: Categorías y subcategorías de estudio.

Categorías	Subcategorías
Discriminación remunerativa	Derechos laborales
	Beneficios sociales

	Derecho a la igualdad
	Normativa laboral
	Régimen laboral
Contratos administrativos de servicios	Sector público
	Criterio jurisprudencial laboral
	Mecanismos de protección laboral

Fuente: Elaboración propia, 2022.

La matriz de categorización apriorística se presenta en el anexo 1.

3.3. Escenario de estudio

El contexto concreto comprende las instituciones jurídicas que se originan en el derecho laboral y la normativa peruana aplicable. Sin embargo, el trabajo se ejecutó en el distrito de Piura. La recolección de los datos de los entrevistados tiene experiencia sobre materia laboral, se buscó dentro del distrito abogados con dicha experiencia.

3.4. Participantes

Como participantes se considerarán a 6 abogados con conocimiento en materia laboral y constitucional, todos ellos conocedores de la materia que se viene investigando, con más de 5 años experiencia profesional y una distinguida trayectoria en el distrito de Piura y otros distritos de la región.

Tabla 2: Participantes de la investigación

Nombre y apellidos	Título / grado	Lugar de trabajo	Cargo
Mercedes			
Leonor Vargas	Abogada	Estudio Jurídico	Socio fundador
Manyari			
Armando Inga	Abogado	Estudio jurídico	Socio fundador
Castillo			

Luis Martín Correa Castillos	Abogado	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Responsable de gestión de multas
Alan Felix Riofrío Gonzáles	Abogado	Universidad Nacional de Piura	Asesor externo
Juan Aldana Quiroga	Abogado	Municipalidad Distrital de La Arena	Gerente de Asesoría Jurídica
Tatiana Priscila Juárez Noriega	Abogada	Centro de Conciliación extrajudicial Vectigali	Abogada - Conciliadora

Fuente: elaboración propia, 2022.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica realizada en la presente investigación es la entrevista, que se utiliza en investigaciones de enfoque cualitativo y recolección de datos, ya que a las interrogantes que desarrolla el investigador son resueltas por los entrevistados en base a su conocimiento, experiencia y pericia. Aplicando la guía de entrevista, la cual tiene interrogantes que resolverán los participantes de manera libre, concisa y objetiva.

Tabla 3: Tabla de expertos que validaron el instrumento aplicado

Nombre y apellidos	Grado	porcentaje
Abg. Elvis Marlon Guidino Valderrana	Mg. en Docencia Universitaria	80%
Abg. Marco Antonio Iyo Valdivia	Mg. en Derecho	90%
Lic. Luis Ignacio Gutiérrez Albán	Dr. en Ciencias de la Educación	82%

Fuente: elaboración propia, 2022.

3.6. Procedimiento

El procedimiento a realizado consistió en analizar y aplicar los métodos mencionados de los datos obtenidos, analizando los mismos y dando las conclusiones pertinentes con el rigor científico necesario. Respetando, el orden de creación de los instrumentos, su posterior validación y finalmente su aplicación a los participantes.

3.7. Rigor científico

Al ser la presente investigación de enfoque cualitativo, el rigor científico está compuesto por el compromiso del investigador en la obtención de la información plasmada, la cual debe considerarse veraz y provenir de fuentes bibliográficas confiables. Por ello, el investigador analizó y estudió con severidad información que utilizará, a fin de obtener las mejores referencias, marco teórico y conclusiones que den forma a su investigación.

3.8. Método de análisis de datos

Los métodos aplicados fueron: el sistemático, ya que al elaborar las entrevistas, y al ser resueltas por los expertos (participantes), se analizará la información recabada por medio del empleo de los diferentes instrumentos de investigación; hermenéutico, debido a que, se reforzará las distintas posturas de los expertos (participantes) con el objetivo mejorar el proyecto; analítico, por lo que los expertos por medio de sus conocimientos normativos y jurídicos, determinaran cierta temática e información sobre la discriminación remunerativa y los contratos administrativos de servicios; comparativo, ya que desde los puntos de vista e información dada por los participantes, se hallarán posturas semejantes y opuestas, que darán luz a las conclusiones de la investigación; Inductivo, porque se iniciará con el desarrollo teórico de las categorías, complementado por el juicio crítico de los expertos sobre ciertos mecanismos de análisis y absorción de la información y; sintético, toda la información recopilada por medio de los instrumentos aplicados pasará por un filtro que obtendrá lo más importante.

3.9. Aspectos éticos

Con el fin de realizar un trabajo de investigación que cumpla con los estándares mínimos requeridos de científicidad y ética, se utilizó el consentimiento informado de los participantes (expertos), quienes llenaran la guía de entrevista, igualmente se respetará la confidencialidad de los mismos. Se respetó, de igual manera, los derechos de autor y propiedad intelectual, pues todo el material bibliográfico utilizado en el contenido de la investigación está citado, para ello se utiliza el manual APA séptima edición. Finalmente, se cumplió con la guía de productos observables otorgada por la casa de estudios.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan los resultados conseguidos en las entrevistas realizadas, realizando una comparación con los objetivos planteados y los aportes recopilados por los entrevistados. Participaron del desarrollo de la guía de entrevista la abogada Mercedes Leonor Vargas Manyari, es la participante 1; el abogado Armando Inga Castillo, es el participante 2; el abogado Luis Martín Correa Castillo, es el participante 3; el abogado Alan Felix Riofrío Gonzáles, es el participante 4, el abogado Juan Aldana Quiroga, es el participante 5 y la abogada Tatiana Priscila Juárez Noriega, es la participante 6.

Con relación al objetivo específico 1: Indagar los supuestos de cómo el gobierno puede planificar una normativa para evitar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios. Esta se relaciona con las preguntas 2, 6 y 7 de la guía de entrevista.

Tabla 4: Respuestas de los participantes 1, 2 y 3 a las preguntas 2, 6 y 7.

Participantes Preguntas	Mercedes Leonor Vargas Manyari	Armando Inga Castillo	Luis Martín Correa Castillo
Interrogante número 2, según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios- a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?	La participante 1, contestó que: “El legislador debe conceder los mismos beneficios de los trabajadores de los regímenes 728 y 276, lo que a la larga traería la desnaturalización del decreto legislativo 1057 y por ende su posterior derogación. Ello, ya que, al realizar el otorgamiento de los beneficios no reconocidos, se perdería la manera de ser de dicha norma. De igual modo, pienso que pueda darse paulatinamente el cambio”.	El participante 2, refirió que: “El legislador debe incorporar al D. Leg. 1057 los mismos derechos remunerativos que comprende la Legislación Laboral de la Actividad Privada”.	El participante 3, apuntó que: “La adecuación del régimen CAS a otros regímenes laborales (ya sea del Decreto Legislativo N° 276 o 728) con la finalidad que los trabajadores gocen de todos los beneficios sociales depende básicamente de la voluntad política de los legisladores y el gasto público que le demandaría al Estado dicha incorporación; por lo tanto puede que el Legislador tenga esa voluntad de querer cambiar la situación laboral de los trabajadores CAS; sin embargo, encontrará siempre la enorme barrera del gasto público que especialistas estiman se incrementaría en S/ 4,200 millones

			anuales. En ese sentido, deberían existir acuerdos políticos-económicos que permitan la asignación de recursos progresivos para su reincorporación”.
Duda número 6, desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?	La participante 1, contestó que: “El problema presupuestario siempre existirá, ya que el estado es un mal administrador del dinero, así como mal pagador. Debe jerarquizar los gastos de las remuneraciones y crear una política de austeridad, ya que muchas veces el dinero se gasta en cosas innecesarias y de ahí podría otorgarse el pago de beneficios que tanto se solicita a los trabajadores del régimen CAS”.	El participante 2, refirió que: “No es la falta de presupuesto lo que limita, sino que la legislación del régimen CAS no contempla muchos beneficios sociales”.	El participante 3, apuntó que: “La distribución inequitativa del presupuesto público y sobre todo la falta de voluntad política por cambiar esta situación es lo que realmente limita el verdadero cambio, mientras que estas dos aristas de la reforma laboral no se alineen a los intereses de los trabajadores, poco o nada se habrá avanzado”.
Pregunta número 7, en su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?	La participante 1, contestó que: “Deberá hacerlo de manera escalonada, otorgando primero a los trabajadores con más tiempo de servicio, y así sucesivamente. Deberá eliminar el régimen CAS, y considero que se debe crear un régimen único de trabajadores en el sector público, los cuales tengan todos los mismos beneficios por igual”.	El participante 2, refirió que: “La planificación se realiza a través de SERVIR”.	El participante 3, apuntó que: “El Estado debe partir por combatir el caos del trabajo público generado por los diversos regímenes que subsisten en la actualidad (recordemos tan sólo que la Ley SERVIR lleva más de 8 años de promulgada y no ha sido implementada en su totalidad), y desde allí implementar el mecanismo adecuado que permita el goce de todos los beneficios laborales a los trabajadores CAS”.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tabla 5: Respuestas de los participantes 4, 5 y 6 a las preguntas 2, 6 y 7.

Participante Preguntas	Alan Felix Riofrío Gonzáles	Juan Aldana Quiroga	Tatiana Priscila Juárez Noriega
Interrogante número 2, según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo	El participante 4, señaló que: “Considero que las Entidades del Estado en muchas ocasiones han despedido a sus	El participante 5, afirmó que: “Debería retomarse el espíritu de la Ley 31131, cuya inconstitucionalidad de algunos de sus	La participante 6, dijo que: “El legislador debe, a mi parecer, ya no adecuar la norma que regula los contratos

<p>que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios- a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?</p>	<p>trabajadores sin ninguna justificación razonablemente valida, a pesar que han tenido continuidad laboral, esto se ve mayormente reflejado cuando se generan cambios de gobierno ya sean regionales o locales, con el fin de cumplir con los mal llamados devolver favores políticos, y terminan contratando a personal de su confianza adecuando los perfiles para dichos puestos a esas personas, poniendo trabas para el cobro de sus beneficios sociales o incluso pagándoles solo cuando existe un mandado judicial y esto en montos mínimos a un largo plazo que solo genera un estrés lamentable en los ex trabajadores y que muchos de ellos tengan que recurrir a la vía judicial para su reincorporación mediante las muy conocidas Medidas cautelares, y cuando obtienen una medida cautelar favorable son víctimas de acosos laborales, además los trabajadores DL 1057 y los trabajadores estables, a pesar que realizan las mismas funciones no tienen los mismos beneficios sociales, es justamente en ese sentido bajo la teoría del principio de igualdad y no discriminación que debe darse dichas modificaciones legislativas”.</p>	<p>artículos fue declarada por el Tribunal Constitucional; debiendo para tal efecto, el Ejecutivo, reformularlo mediante una iniciativa legislativa que planificadamente busque reconocer plenamente los derechos de los servidores de este régimen, entre otros, la continuidad laboral y una remuneración acorde con sus labores; ésta es una tarea que debe ser complementada con el impulso, por parte del Poder Ejecutivo, de la implementación integral de la Ley Servir y la incorporación progresiva de los servidores CAS a éste régimen”.</p>	<p>administrativos de servicios, debe derogarla y crear una sola. Debido a que es una norma a todas luces discriminatorias de derechos laborales. Y si dependiera que debe variarse algo, eso es uniformizar los salarios y beneficios sociales”.</p>
<p>Duda número 6, desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?</p>	<p>El participante 4, señaló que: “Considero que la falta de presupuesto es un problema de gestión, y como tal genera problemas para cumplir con los beneficios sociales y que se paguen los mismos en un corto</p>	<p>El participante 5, afirmó que: “Los problemas presupuestarios son siempre un denominador común en el funcionamiento de las entidades públicas como ministerios, gobiernos regionales o municipalidades, sin</p>	<p>La participante 6, dijo que: “El Estado, despilfarra el presupuesto en cosas inútiles, y en situaciones o circunstancias en que verdad debería gastar, prefiere ahorrar. La existencia de la corrupción hace que</p>

	plazo y no tener que recurrir a pagos periódicos en montos irrisorios”.	embargo, así ellos no existieran, siempre van a existir limitaciones al momento del reconocimiento de los derechos de los trabajadores del régimen CAS, precisamente por la existencia de una normatividad restrictiva que no les faculta a su reconocimiento, originando muchas veces que éstos servidores deban acudir al Poder Judicial en procura de la satisfacción de sus requerimientos, con el consecuente desmedro económico y emocional que eso implica”.	exista un déficit presupuestario. Por ello, si bien es cierto la falta de presupuesto es un problema para uniformizar los salarios de los trabajadores, otro problema es que dicho presupuesto se escapa en actos de corrupción, por ende, primero debe acabar con la corrupción y solucionar el problema presupuestario”.
Pregunta número 7, en su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?	El participante 4, señaló que: “Debería adecuarlos todos al régimen de la ley servir”.	El participante 5, afirmó que: “Del modo en que se ha previsto ya hace mucho tiempo, es decir que se implementen medidas que deben ser promovidas por parte del ejecutivo, a través del impulso de la implementación de la Ley SERVIR y la incorporación progresiva de los servidores CAS a dicho régimen”.	La participante 6, dijo que: “Debe hacerlo garantizando, en primer lugar, la vigencia de los derechos de los trabajadores y el tiempo de servicio de los mismos, los cuales deben continuar cuando hagan el cambio de régimen. Posteriormente, establecer un presupuesto fijo a fin de que no se vean afectados los trabajadores por déficit presupuestario”.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Análisis:

El objetivo específico 1, busca conocer si con la dación de una norma se puede evitar la discriminación remunerativa, para lo cual se plantearon las preguntas 2, 6 y 7 de la guía de entrevista, los cuales versan directamente sobre el contenido legal de los contratos administrativos de servicios. Los participantes llegaron a criticar la misma, manifestando que urge modificarlo a fin de equipararla con otros regímenes que tienen una mejora tanto salarial como de beneficios sociales. Por ello, dichas modificaciones tienen que hacerse de forma paulatina y escalonada, coincidiendo que el Estado debe de aumentar el pliego presupuestario para poder cumplir con dichos fines.

Del mismo modo, la participante 6, refiere que la corrupción es uno de los factores que no haya un espíritu político a fin de mejorar las condiciones de los trabajadores es el nivel de corrupción existente en el gobierno. Los participantes 2, 4 y 5, coinciden que la Ley Servir es la que debe regir el régimen de contratación administrativa de servicios y los otros regímenes laborales del sector público.

Respecto del objetivo específico 2: Describir la existencia de la vulneración de los derechos laborales en la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios. Determinar la existencia de la vulneración de los derechos laborales en la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios. Este se concretiza con las preguntas 3 y 8 de la guía de entrevista.

Tabla 6: Respuestas de los participantes 1, 2 y 3 a las preguntas 3 y 8.

Participante Preguntas	Mercedes Leonor Vargas Manyari	Armando Inga Castillo	Luis Martín Correa Castillo
Pregunta 3, desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?	La participante 1, contestó que: “Los jueces deben actuar según los fundamentos de hecho y de derecho en cada caso particular, realizando un análisis lógico jurídico en base a los principios que rigen el derecho laboral, tanto para los trabajadores del sector público o sector privado. Por lo que, deben otorgar los beneficios que por ley le corresponde a los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios”.	El participante 2, refirió que: “Los jueces laborales deben ceñirse a la legislación vigente”.	El participante 3, apuntó que: “El juez laboral debe actuar conforme a los principios rectores del proceso laboral en especial los de celeridad y veracidad; lo cual no quiere decir que el resto de principios no sean importantes, si bien es cierto no tiene la misma jerarquía jurídica, algunos fundamentan la coexistencia de una relación laboral, para más adelante hacerlos cumplir en los juzgados o entes administrativos correspondientes. Eso hace que, en el caso de la contratación administrativa de servicios, los jueces deben actuar con sujeción a la realidad laboral y en plena observación de la jurisprudencia más beneficiosa para el trabajador”.
Interrogante número 8, según su criterio, ¿De	La participante 1, contestó que: “El	El participante 2, refirió que: “El régimen CAS	El participante 3, apuntó que:

qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?	Estado firmó el convenio 100 de la OIT, la cual trata de eliminar la desigualdad remunerativa, este tratado tiene carácter de obligatorio, aún así, los gobernantes no hacen lo necesario para paliar la desigualdad laboral en el país, más aún en el sector público”.	sí incumple lo dispuesto por la OIT en materia de igualdad de remuneraciones”.	“Definitivamente la discriminación remunerativa en los contratos CAS nos aleja aún más del Principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración más aún si es el propio Estado el que vulnera este principio”.
---	---	--	---

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tabla 7: respuestas de los participantes 4, 5 y 6 a las preguntas 3 y 8.

Participante	Alan Felix Riofrío Gonzáles	Juan Aldana Quiroga	Tatiana Priscila Juárez Noriega
Preguntas			
Pregunta 3, desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?	El participante 4, señaló que: “Considero que los jueces laborales deben tener un sentido común de proporcionalidad, igualdad y razonabilidad acorde a la realidad de cada trabajador, ello al momento de emitir sus sentencias laborales”.	El participante 5, afirmó que: “Durante la fugaz e infausta vigencia de los DU 014-200 y 016 - 2020, que recortaban groseramente derechos constitucionales de los trabajadores del sector público, muchos jueces, invocando el control difuso, inobservaron sus alcances y fallaron favorablemente a los trabajadores, actuaciones jurisdiccionales como estas pueden ser replicadas; sin embargo, a efectos de no depender de los criterios, no siempre uniformes de los jueces, conviene legislar convenientemente”.	La participante 6, dijo que: “Los derechos laborales deben ser siempre reconocidos en sede judicial, siempre que sean vulnerados, en el caso de los trabajadores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, hay casos en que se les simula como locador, siendo que realizan labores de trabajador institucional, ya que cumplen un horario y están subordinados a un jefe. En estos casos, y otros, los jueces deben actuar salvaguardando los derechos del trabajador”.
Interrogante número 8, según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?	El participante 4, señaló que: “Todos somos iguales por designio natural, en ese sentido debería existir un trato de igualdad acorde a las actividades y funciones que realice cada trabajador, por lo que las remuneraciones deberían determinadas en proporción a ello y no ir en contra de la misma, mientras no se	El participante 5, afirmó que: “El hecho que exista un régimen laboral que contemple la limitación de los derechos laborales de los servidores que pertenezcan a ella y que, como consecuencia de ello, la administración pública y aún los operadores de justicia, se vean impedidos de reconocerles en toda	La participante 6, dijo que: “La discriminación, en primer lugar, no está permitida en ningún sentido, menos aún en temas laborales. La Organización Internacional del Trabajo, hace garantizar el cumplimiento de todos sus convenios a los estados firmantes, por ello, si el Perú ha

	modifique y adecuen todos los regímenes laborales en uno solo, seguirá existiendo discriminación laboral”.	su dimensión sus derechos constitucionales, representa por si misma una clara contravención a los presupuestos constitucionales y más aun a los principios que postula la OIT, cuyo reconocimiento por nuestro país le otorga jerarquía constitucional”.	ratificado dicho convenio sobre igualdad a la remuneración, debe cumplir lo mismo, para no alejarnos de sus disposiciones. En conclusión, la vigencia de la contratación administrativa de servicios, hace que se concrete ese alejamiento”.
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Análisis

El objetivo número 2, relacionadas con las preguntas 3 y 8 de la guía de entrevista, busca conocer cómo debería ser la actuación judicial en los procesos que ventilen casos de trabajadores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios y si este régimen incumple lo dispuesto en la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en el Convenio 100, referente a la no discriminación salarial entre hombres y mujeres. Respecto a lo primero, los participantes dijeron que es importante que los jueces se ciñen a la legalidad y a los principios generales del derecho laboral para resolver los casos que deriven de los mismos, teniendo en consideración que en los procesos laborales prima el principio de primacía de la realidad. Con respecto a si dispuesto por la OIT no era observado por las autoridades peruanas, a pesar de haber firmado el convenio 100, pudo entreverse que efectivamente hay una inobservancia a dicho convenio en naturaleza de los contratos administrativos de servicios que rigen en el Perú.

Con respecto al objetivo específico 3: Develar las maneras para eliminar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios. Esta se relaciona con las preguntas 4 y 5 de la guía de entrevista.

Tabla 8: respuestas de los participantes 1, 2 y 3 a las preguntas 4 y 5.

Participante	Mercedes Leonor Vargas Manyari	Armando Inga Castillo	Luis Martín Correa Castillo
Preguntas			
Pregunta 4, en su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del tribunal constitucional que	La participante 1, contestó que: “Fue un retroceso a los derechos de los	El participante 2, refirió que: “Los trabajadores fueron afectados en la medida que no han	El participante 3, apuntó que: “Es necesario aclarar que el TC no declaró

<p>declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?</p>	<p>trabajadores, tanto que luego de mucho batallar legalmente en el congreso y en el ejecutivo, se acercaron al otorgamiento de los beneficios que le han sido negados por varios años. El Tribunal Constitucional, de esta forma, afectó gravemente los derechos de los trabajadores de dicho régimen”.</p>	<p>podido acceder a muchos beneficios laborales”.</p>	<p>inconstitucional todos los argumentos de la Ley 31131; sino que declaró su inconstitucionalidad parcial. Es así que esta sentencia nos afectó moramente, dejándonos un sin sabor, un pesar o disgusto pues solo se accedió a la modificación de la duración de los Contratos CAS los que ahora son de carácter indefinido”.</p>
<p>Interrogante número 5, de acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales-?</p>	<p>La participante 1, contestó que: “Tengo conocimiento, por los artículos que he leído, se ha creado un problema con los trabajadores del régimen CAS y de los demás regímenes. Considero que los trabajadores deberían ingresar a un régimen único del sector público y así palear las diferencias existentes, lo que acarrearía un trato más justo para los trabajadores del Estado”.</p>	<p>El participante 2, refirió que: “La inconstitucionalidad de la Ley 31131, según el TC, afectaba la meritocracia y la complicaba la estabilidad económica del Estado”.</p>	<p>El participante 3, apuntó que: “En mi opinión, el fallo del TC no resolvió el problema principal de los CAS y nos devuelve a la misma situación anterior sin iniciativas o voluntad política para revisar el proceso de reforma laboral de los trabajadores públicos”.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tabla 9: respuestas de los participantes 4, 5 y 6 a las preguntas 4 y 5.

Participante	Alan Felix Riofrío Gonzáles	Juan Aldana Quiroga	Tatiana Priscila Juárez Noriega
<p>Preguntas</p> <p>Pregunta 4, en su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?</p>	<p>El participante 4, señaló que: “Considero que mediante la Ley 31131 se estaba avanzando en contrarrestar la discriminación laboral en los CAS, sin embargo, con la declaratoria de Inconstitucionalidad de dicha Ley, nuevamente genera inestabilidad laboral a dichos trabajadores que llevan años en el sector público y realizando las mismas funciones lo que les permite ser</p>	<p>El participante 5, afirmó que: “Afectó al espíritu de la norma en el extremo que ésta buscaba la continuidad laboral de los servidores CAS, que al momento de la dación de la ley se encontraban laborando como tal, misma que obtendrían luego de transcurridos dos años de su vigencia; se sabe que actualmente, por la naturaleza de su contrato, viven en incertidumbre, toda vez</p>	<p>La participante 6, dijo que: “El Tribunal Constitucional debió declarar infundada la demanda, y por ende, mantener la vigencia de la Ley 31131. Mucho se ha tratado de eliminar el régimen de contratación administrativa de servicios, y esta era la oportunidad para hacerlo, hay que tener en cuenta que los trabajadores bajo esta modalidad dan un gran aporte a cumplir con los deberes y funciones de</p>

	más eficientes por la experiencia que han generado”.	que su contrato tiene inicio y tiene fin”.	las instituciones públicas, por ello no deben ser discriminados de ninguna forma”.
Interrogante número 5, de acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales-?	El participante 4, señaló que: “El problema persiste en el sector público, y es que la existencia de distintos regímenes laborales, mantiene también condiciones laborales distintas que de una u otra forma son actos discriminatorios laborales, pero que por su condición o régimen laboral tiene el trabajador que aceptar, en ese sentido debería uniformizarse el régimen laboral para que exista verdaderamente igualdad laboral”.	El participante 5, afirmó que: “Me parece que la inconstitucionalidad de la ley, se basó más en un fundamentó de forma que de fondo, toda vez que se basó en el entendido que el Poder Legislativo no tiene la facultad de legislar sobre normas que importen obligaciones pecuniarias al estado; sin embargo, urge que se adopten medidas en este sector laboral, por parte del Poder Ejecutivo”.	La participante 6, dijo que: “Es una sentencia que se ha basado en cuestiones presupuestales, y cuestiones ventiladas anteriormente por el Supremo Colegiado, no creo que se haya basado en la realidad que viven los trabajadores que se encuentran en dicha modalidad”.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Análisis

El objetivo específico 3, relacionada con las preguntas 4 y 5 de la guía de entrevista, se buscó conocer si la última sentencia emitida por el Tribunal Constitucional que declaró inconstitucional la Ley 31131, fue atinada o por el contrario perjudicial para los trabajadores beneficiarios por esa ley, los participantes mencionaron que fue un retroceso en cuanto a los derechos de los trabajadores sometidos al régimen de contratación administrativa de servicios, quienes lograban acceder a los beneficios que le fueron negados durante tiempo, a pesar de ser indispensable en la función pública y realizar las mismas labores que los trabajadores y servidores sujetos a otros regímenes laborales del sector público.

Sobre el objetivo general: Describir que la diferencia salarial entre los trabajadores CAS comparado con los de otros regímenes implica una discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios, esta guarda relación con las preguntas 1 y 8 de la guía de entrevista.

Tabla 10: respuestas de los participantes 1, 2 y 3 a las preguntas 1 y 8.

Participante Preguntas	Mercedes Leonor Vargas Manyari	Armando Inga Castillo	Luis Martín Correa Castillo
pregunta número 1, desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?	La participante 1, contestó que: “Se presenta concretamente, en que al realizar las mismas actividades dos personas, pero que pertenecen a distintos regímenes laborales (siendo uno de ellos el de contratación administrativa de servicios) no reciben los mismos beneficios laborales, ya sean aguinaldos, compensación por tiempo de servicio y hasta en el monto de remuneración mensual”.	El participante 2, refirió que: “Se presenta con la fijación de remuneraciones que no guardan relación con el alza del costo de vida que ha aumentado en los últimos tiempos”.	El participante 3, apuntó que: “La discriminación remunerativa en los Contratos Administrativos de Servicios puede presentarse por diferentes aspectos como son: La categoría profesional, en razón del sexo, edad, nivel de estudios, rama o especialidad y espacio geográfico”.
Interrogante número 8, según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?	La participante 1, contestó que: “El Estado firmó el convenio 100 de la OIT, la cual trata de eliminar la desigualdad remunerativa, este tratado tiene carácter de obligatorio, aún así, los gobernantes no hacen lo necesario para palear la desigualdad laboral en el país, más aún en el sector público”.	El participante 2, refirió que: “El régimen CAS sí incumple lo dispuesto por la OIT en materia de igualdad de remuneraciones”.	El participante 3, apuntó que: “Definitivamente la discriminación remunerativa en los contratos CAS nos aleja aún más del Principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración más aún si es el propio Estado el que vulnera este principio”.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tabla 11: respuestas de los participantes 4, 5 y 6 a las preguntas 1 y 8.

Participante Preguntas	Alan Felix Riofrío Gonzáles	Juan Aldana Quiroga	Tatiana Priscila Juárez Noriega
pregunta número 1, desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?	El participante 4, señaló que; “El actuar o conducta del empleador refleja una forma discriminatoria remunerativa cuando designa las mismas actividades y/o funciones para dos o más personas contratadas bajo esa	El participante 5, afirmó que: “En el sentido que existe una norma, el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias, que	La participante 6, dijo que: “Es cierto que la contratación administrativa de servicios ha ido avanzando a lo largo de su vigencia, pero aún hoy el problema es la diferencia salarial que existe entre los trabajadores de este

	<p>modalidad, pero por contar con un título adicional o especialización uno de ellos percibe más remuneración que los demás, aquí el acto discriminatorio es claramente observado, ya que se entendería que si realizan las mismas funciones deberían tener el mismo monto remunerativo, dado que el título adicional o especialidad que los diferencia, no resulta razonablemente suficiente para dicha desigualdad remunerativa dado que cumplen las mismas funciones o similares e incluso en muchas veces termina siendo más eficiente la labor del que tiene menos remuneración”.</p>	<p>expresamente recorta ciertos derechos laborales ya reconocidos a otros regímenes, bajo el pretexto de tratarse de un servicio de contratación administrativa de servicios, de naturaleza temporal. Asimismo, se advierte que en la práctica no hay una uniformidad de criterios para fijar las remuneraciones del personal CAS, inclusive dentro de una misma institución, y más aún en comparación con otras de similar denominación, es decir, que incluso dentro de una misma entidad se advierte la existencia de CAS que por similares labores reciben diferente remuneración”.</p>	<p>régimen y lo de los otros regímenes. Por ello, se presenta cuando dos individuos que hacen las mismas labores, uno recibe un sueldo menor por distinción del régimen en que se encuentra”.</p>
<p>Interrogante número 8, según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?</p>	<p>El participante 4, señaló que: “Todos somos iguales por designio natural, en ese sentido debería existir un trato de igualdad acorde a las actividades y funciones que realice cada trabajador, por lo que las remuneraciones deberían determinadas en proporción a ello y no ir en contra de la misma, mientras no se modifique y adecuen todos los regímenes laborales en uno solo, seguirá existiendo discriminación laboral”.</p>	<p>El participante 5, afirmó que: “El hecho que exista un régimen laboral que contemple la limitación de los derechos laborales de los servidores que pertenezcan a ella y que, como consecuencia de ello, la administración pública y aún los operadores de justicia, se vean impedidos de reconocerles en toda su dimensión sus derechos constitucionales, representa por si misma una clara contravención a los presupuestos constitucionales y más aun a los principios que postula la OIT, cuyo reconocimiento por nuestro país le otorga jerarquía constitucional”.</p>	<p>La participante 6, dijo que: “La discriminación, en primer lugar, no está permitida en ningún sentido, menos aún en temas laborales. La Organización Internacional del Trabajo, hace garantizar el cumplimiento de todos sus convenios a los estados firmantes, por ello, si el Perú ha ratificado dicho convenio sobre igualdad a la remuneración, debe cumplir lo mismo, para no alejarnos de sus disposiciones. En conclusión, la vigencia de la contratación administrativa de servicios, hace que se concrete ese alejamiento”.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Análisis

El objetivo general, que busca establecer la existencia de una discriminación remunerativa ante la diferencia salarial de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios, comparado con los de otros regímenes, se relaciona con la pregunta 1 y 8 de la guía de entrevista, toda vez que se da una vulneración a lo mencionado anteriormente con respecto al convenio 100 de la OIT en la dación y vigencia de los contratos administrativos de servicios y aún más puede constatarse la discriminación remunerativa existente al corroborarse una diferencia salarial entre los trabajadores sujetos al régimen CAS y los demás existentes en el sector público, situación que a todas luces vulnera el principio de igualdad entre los trabajadores.

DISCUSIÓN

Ha podido observarse que en Colombia los contratos de prestación de servicios se condicen con los contratos administrativos de servicios, cuales son usados para diferenciar los contratos laborales de los contratos supuestamente laborales de carácter temporal, pero que en los hechos son utilizados de manera frecuente para menoscabar los derechos de los trabajadores.

En el Perú, el tema ha sido tratado por varios tesisistas, sin considerar que actualmente el contrato administrativo de servicios tiene un carácter indeterminado, pero que está pendiente equiparar los salarios con los trabajadores sujetos al régimen 728 o 276, los cuales no tiene un salario mayor en comparación de dicho régimen, a pesar de realizar las mismas labores y funciones.

Por ello, los investigadores que han venido estudiando el caso, refieren que el contrato administrativo de servicios está vulnerando el derecho a la igualdad laboral, al percibir un salario inferior al que perciben los trabajadores sujetos a los regímenes de los decretos legislativos 728 o 276, siendo que deberían darse soluciones a fin de que esta vulneración no siga existiendo.

Y como se ha observado, tanto Acuña (2018), Falcón (2021), López (2019) y Mendoza (2019), cuyos trabajos de investigación han servido como base en la

presente tesis, el Estado Peruano sabe que la contratación administrativa de servicios lesiona los derechos de los trabajadores sujetos a esto, pero la excusa de que no hay suficiente dinero en las arcas nacionales para poder regularizar o promover a los mismos a otros regímenes es lo que siempre se ha venido dando.

A pesar de ello, se han realizado procesos constitucionales ante el Tribunal Constitucional, el cual ha otorgado algunos beneficios laborales a lo largo del tiempo a los trabajadores del régimen CAS. A pesar de ello, y como se ha planteado en la presente investigación, la discriminación remunerativa aún es vigente, ya que dos trabajadores que realizan el mismo trabajo deberían de percibir el mismo salario, lo que no se da si uno de ellos pertenece al régimen de contratación administrativa de servicios, siendo esto una cuestión pendiente de resolver por el Gobierno Peruano.

V. CONCLUSIONES

- La discriminación remunerativa, también se da cuando se sesgan los beneficios sociales a los trabajadores, es decir, a pesar de realizar la misma labor, con el mismo cargo y en la misma institución, uno recibe un menor monto al respecto. Ello se ha demostrado tanto en las entrevistas realizadas y las fuentes en las que se ha basado el presente estudio.
- El estado como parte firmante del convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, debe velar por cumplir la igualdad remunerativa, no solo en los trabajadores del sector privado, sino todas las instituciones públicas. Ante ello, debe planificar a largo plazo un pliego presupuestario para que sea posible cumplir con igualar el régimen remunerativo de los trabajadores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios a los otros regímenes de carácter general, ello a base de nuevas disposiciones legales que podrán ir dándose correlativamente.
- Pudo observarse de las entrevistas realizadas que, efectivamente existe una vulneración a los derechos laborales al existir una diferencia remunerativa entre trabajadores sujetos al régimen CAS y otros vigentes en la administración pública, lo que vulnera lo dispuesto en la constitución de que todas las personas son iguales ante la ley, y que a igual trabajo corresponde igual remuneración.
- Los participantes, han concluido que la única forma de eliminar la discriminación remunerativa, es a través de la nivelar las escalas salariales y yo propondría crear un régimen único laboral para el sector pública, a fin de que todos los trabajadores tengan los mismos derechos.

VI. RECOMENDACIONES

- Buscar la manera de que, paulatinamente, el estado pueda trasladar a los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios a los regímenes 728 o 276, según corresponda, y así poder nivelar el pago de beneficios sociales. Pero para ello debe planificar un presupuesto anual, a fin de que pueda darse el incremento en el sector público.
- El Estado Peruano, debe ampliar el pliego presupuestario para el pago de los trabajadores, buscando eliminar las barreras burocráticas para ello. Siendo la única solución eliminar el régimen administrativo de servicios para que esto pueda darse.
- Los legisladores deben eliminar el régimen administrativo de servicios, ya que vulnera el derecho de los trabajadores a una igual remuneración por igual trabajo, del mismo modo, debe valorarse la labor que realizan los mismos en la administración pública.
- Debe buscarse la manera de equilibrar la desigualdad salarial entre los dos regímenes laborales generales vigentes y el de contratación administrativa de servicios, para poder ponderar los derechos de los trabajadores de este último régimen, y ello solo puede darse a través de establecer un régimen único laboral para el sector público y eliminar la contratación administrativa de servicios.

REFERENCIAS

- Acuña Gonzales, J. D. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios*. [Tesis de posgrado, Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12747>
- Castillo Toro, D.M. y Aparicio Zambrano F. L. (2021). *Alcance de los contratos de prestación de servicios en las entidades públicas en Colombia*. [Tesis de grado para maestro en la maestría de derecho administrativo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Libre de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Libre de Colombia. <https://hdl.handle.net/10901/22503>
- Calderón Díaz, M. L. y Suárez Ríos M. P. (2021). *El contrato estatal de prestación de servicios y la configuración de nóminas paralelas en la administración*. [Tesis de grado para maestro en la maestría de derecho administrativo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Libre de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Libre de Colombia. <https://hdl.handle.net/10901/20159>
- Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (30 de diciembre de 2021). *Inconstitucionalidad de la Ley que elimina el régimen CAS: ¿Qué implica el servicio civil meritocrático?*. <https://acortar.link/GA3fDy>
- Falcón Elías, J. V. (2021). *El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en los centros materno infantil del Distrito de Villa El Salvador 2018 – 2019*. [Tesis para optar el título de abogada en la Universidad Autónoma del Perú] Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1198>
- Flores Buendía, R. P. (2017). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*. [Trabajo académico para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad

social]. Repositorio institucional PUCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/10146>

López Ayala, C. A. (2019). *Análisis de la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el Tribunal Constitucional según la sentencia exp n° 00002-2010-PI/TC*. [Tesis para optar el título de abogado en la Universidad Nacional de Piura] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Piura.
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1908>

Marianello Batalla, F. (2019). *Regulación de los contratos administrativos de suministro y prestación de servicio por la Dirección de Compras y Contratación Pública*. [Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile]. Repositorio académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180117>

Mendoza Ancco, H. (2019). *Los contratos administrativos de servicios – CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana*. [Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho en la Universidad Nacional del Altiplano] Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11009>

Núñez Untiveros, J. E. (2021). *Análisis de las consecuencias que generan los contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020*. [Tesis de posgrado, Programa académico de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77164>

Palomino Fernández, N. D. (enero – diciembre 2021). *Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública*. Revista de Derecho Público Económico de la Universidad Continental. DOI: <http://dx.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 para optar el título de abogada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/10421>

Ramos Quispe, X. R. (2018). *Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, contratos administrativos de servicios y pago de beneficios*. [Tesis para obtener segunda especialización en derecho laboral y gestión legal de recursos humanos]. Repositorio de tesis de la Universidad Católica Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7255>

Ricapa Atencio, J. N. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019*. [Tesis para optar el título de abogado en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2442>

Rivera Cotos, J. G. (2019). *La estabilidad en el contrato administrativo de servicios*. [Tesis para optar el título de abogada en la Universidad Nacional de Piura] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1605>

Rojas Bautista, M. (2022). *Las órdenes de prestación de servicios en el sector público. Una vinculación laboral subyacente*. [Trabajo de grado, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Libre de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Libre de Colombia. <https://hdl.handle.net/10901/22911>

Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS* [Tesis de doctorado en la Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de tesis de la Universidad San Martín de Porres. http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf

Santiago Chillcce, J. N. (2020). *Los factores que desnaturalizan el contrato administrativo de servicios*. [Tesis de pregrado, Facultad de Derecho y

Ciencias Humanas, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/3545>

Saucedo Villar, L. A. (2017). *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. [Tesis de pregrado, Facultad de Derecho, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15329>

Supiot, A. (2008). *Derecho del trabajo*. Editorial Heliasta.

Urbano Castillo, R. J. (2018). *El régimen de contratación administrativa de servicios*. [Tesis de pregrado, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad San Pedro]. Repositorio institucional USP. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12675>

Toyama, J. (2009). *Derechos laborales ante empleados ideológicos*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Gaceta Jurídica S.A.

Varcárcel Nova, L.A. y Camacho Gónzales E. (2019). *La liquidación de contrato estatal de prestación de servicios en Colombia y el análisis del precedente jurisprudencial*. [Tesis de grado para maestro en la maestría de derecho administrativo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Libre de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Libre de Colombia. <https://hdl.handle.net/10901/15459>

ANEXOS

Anexo 1

Título: “La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	MÉTODO
¿Cómo podría considerarse el pago sesgado de beneficios sociales como existencia de discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?	Describir que la diferencia salarial entre los trabajadores CAS comparado con los de otros regímenes implica una discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.	Considerar el no reconocimiento de beneficios sociales como existencia de discriminación remunerativa en contratos administrativos de servicios.	Discriminación remunerativa	Derechos laborales	Enfoque: cualitativo
				Beneficios sociales	Método: Descriptivo
				Derecho a la igualdad	Nivel o Alcance: Regional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Supuestos específicos		Normativa laboral	Diseño: Básico
¿Cómo podría el gobierno planificar una normativa para evitar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?	Indagar los supuestos de como el gobierno puede planificar una normativa para evitar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.	Explorar los supuestos en el que el gobierno puede planificar una normativa para evitar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.	Contratos administrativos de servicios	Régimen laboral	Técnica: Entrevista
				Sector público	Instrumento: Guía de entrevista
¿Qué derechos laborales vulnera la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?	Describir la existencia de la vulneración de los derechos laborales en la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.	Comprender de qué manera se vulneran los derechos laborales en la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.	Contratos administrativos de servicios	Plazo determinado de los contratos	Población: abogados de la ciudad de Piura
					Muestra: 6
¿De qué manera puede eliminarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?	Develar las maneras para eliminar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.	Explorar la manera de eliminar la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios.		Mecanismos de protección judicial	Tipo de muestra: Aleatoria

ANEXO N° 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

El instrumento motivo de evaluación es una guía de entrevista que se utilizará en la investigación, titulada “La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021”, del autor Br. en Derecho Guilliano Salvador Pretto Mejía, dirigida a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje adecuado.					
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					
10.- PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Validado con el porcentaje de%, que equivale a, por el

Piura, de abril de 2022.

Firma del experto informante

DNI:

Email:

Celular:

ANEXO N° 2


VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

El instrumento motivo de evaluación es una guía de entrevista que se utilizará en la investigación, titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», del autor, Br. en Derecho Guilliano Salvador Pretto Mejía, dirigida a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje adecuado.				80%	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				80%	
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				80%	
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80%	
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80%	
10.- PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					800%	

Validado con el porcentaje de 80%, que equivale a Muy Buena, por el Mg. Elvis Guidino Valderrama.

Piura, 07 de abril de 2022.



Mgtr. Abog. Elvis Guidino Valderrama
DOCENTE TUTOR INVESTIGADOR
ABOGADO
R.E.G. 2427

Firma del experto informante
DNI:02709946
Email: elvisguidinovalderrama39@hotmail.com
Celular: 943799689

ANEXO N° 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

El instrumento motivo de evaluación es una guía de entrevista que se utilizará en la investigación, titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», del autor Br. en Derecho Guilliano Salvador Pretto Mejía, dirigida a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje adecuado.					90%
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					90%
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90%
10.- PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						900%

Validado con el porcentaje de 90%, que equivale a Excelente, por el Dr. Marco Antonio Iyo Valdivia.

Piura, 08 de abril de 2022.


Marco Iyo Valdivia
 DOCTOR EN DERECHO
 ABOGADO
 CALL 1126

Firma del experto informante
 DNI: 14089736
 Email: marcoiyo@yahoo.es
 Celular: 968449940

ANEXO N° 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

El instrumento motivo de evaluación es una guía de entrevista que se utilizará en la investigación, titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», del autor Br. en Derecho Guilliano Salvador Pretto Mejía, dirigida a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje adecuado.				80%	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					90%
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80%	
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80%	
10.- PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					640%	180%

Validado con el porcentaje de 82%, que equivale a Excelente, por el Dr. Luis Ignacio Gutierrez Albán.

Piura, 08 de abril de 2022.


 Firma del experto informante
 DNI: 62105146
 Email: luisignalban@hotmail.com
 Celular: 968189703

Anexo N° 3

Guía de entrevista

(Dirigido a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional)

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Cargo que ocupa:

Años de experiencia:

Fecha:

Lugar:

El presente proyecto de tesis **“La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021”** busca conocer la apreciación de especialistas en derecho laboral y constitucional en este tema, por lo que solicito su colaboración en responder las presentes preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?
2. Según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios- a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS.
3. Desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?
4. En su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?
5. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales-?
6. Desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?
7. En su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?
8. Según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?

Anexo N° 3

Guía de entrevista

(Dirigido a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional)

Nombre y apellidos: Armando Inga Castillo.

Puesto de trabajo: Abogado litigante.

Cargo que ocupa: Director de Estudio Jurídico.

Años de experiencia: 28

Fecha: 06 de abril del 2022.

Lugar: Piura.

El presente proyecto de tesis «**La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021**» busca conocer la apreciación de especialistas en derecho laboral y constitucional en este tema, por lo que solicito su colaboración en responder las presentes preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?
Se presenta con la fijación de remuneraciones que no guardan relación con el alza del costo de vida que ha aumentado en los últimos tiempos.
2. Según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios- a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS.
El legislador debe incorporar al D. Leg. 1057 los mismos derechos remunerativos que comprende la Legislación Laboral de la Actividad Privada
3. Desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?
Los jueces laborales deben ceñirse a la legislación vigente.
4. En su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?
Los trabajadores fueron afectados en la medida que no han podido acceder a muchos beneficios laborales.
5. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales-?
La inconstitucionalidad de la Ley 31131, según el TC, afectaba la meritocracia y la complicaba la estabilidad económica del Estado.
6. Desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?

No es la falta de presupuesto lo que limita, sino que la legislación del régimen CAS no contempla muchos beneficios sociales.

7. En su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?

La planificación se realiza a través de SERVIR.


8. Según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?

El régimen CAS sí incumple lo dispuesto por la OIT en materia de igualdad de remuneraciones.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Armando Inga Castillo, identificado con DNI 16576736, abogado con registro del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque N° 1256, autorizo y doy mi consentimiento del uso de mis datos personales en la presente tesis titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», realizada por el Br. en derecho Guilliano Salvador Pretto Mejía.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Piura, a los 06 días del mes de abril, año 2022.



Ármando Inga Castillo

DNI 16576736

Anexo N° 3

Guía de entrevista

(Dirigido a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional)

Nombre y apellidos: Luis Martín Correa Castillo

Puesto de trabajo: Intendencia Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL- de Piura

Cargo que ocupa: Responsable de Gestión de Multas

Años de experiencia: 28

Fecha: 06 de abril de 2022

Lugar: Piura

El presente proyecto de tesis «**La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021**» busca conocer la apreciación de especialistas en derecho laboral y constitucional en este tema, por lo que solicito su colaboración en responder las presentes preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?

La discriminación remunerativa en los Contratos Administrativos de Servicios puede presentarse por diferentes aspectos como son: La categoría profesional, en razón del sexo, edad, nivel de estudios, rama o especialidad y espacio geográfico.

2. Según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios- a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS.

La adecuación del régimen CAS a otros regímenes laborales (ya sea del Decreto Legislativo N° 276 o 278) con la finalidad que los trabajadores gocen de todos los beneficios sociales depende básicamente de la voluntad política de los legisladores y el gasto público que le demandaría al Estado dicha incorporación; por lo tanto puede que el Legislador tenga esa voluntad de querer cambiar la situación laboral de los trabajadores CAS; sin embargo, encontrará siempre la enorme barrera del gasto público que especialistas estiman se incrementaría en S/ 4,200 millones anuales. En ese sentido, deberían existir acuerdos políticos-económicos que permitan la asignación de recursos progresivos para su reincorporación.

3. Desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?

El juez laboral debe actuar conforme a los principios rectores del proceso laboral en especial los de celeridad y veracidad; lo cual no quiere decir que el resto de principios no sean importantes, si bien es cierto no tiene la misma jerarquía jurídica, algunos

fundamentan la coexistencia de una relación laboral, para más adelante hacerlos cumplir en los juzgados o entes administrativos correspondientes. Eso hace que, en el caso de la contratación administrativa de servicios, los jueces deben actuar con sujeción a la realidad laboral y en plena observación de la jurisprudencia más beneficiosa para el trabajador.

4. En su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?

Es necesario aclarar que el TC no declaró inconstitucional todos los argumentos de la Ley 31131; sino que declaró su inconstitucionalidad parcial. Es así que esta sentencia nos afectó moramente, dejándonos un sin sabor, un pesar o disgusto pues solo se accedió a la modificación de la duración de los Contratos CAS los que ahora son de carácter indefinido.

5. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales-?

En mi opinión, el fallo del TC no resolvió el problema principal de los CAS y nos devuelve a la misma situación anterior sin iniciativas o voluntad política para revisar el proceso de reforma laboral de los trabajadores públicos.

6. Desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?

La distribución inequitativa del presupuesto público y sobretodo la falta de voluntad política por cambiar esta situación es lo que realmente limita el verdadero cambio, mientras que estas dos aristas de la reforma laboral no se alineen a los intereses de los trabajadores, poco o nada se habrá avanzado.

7. En su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?

El Estado debe partir por combatir el caos del trabajo público generado por los diversos regímenes que subsisten en la actualidad (recordemos tan sólo que la Ley SERVIR lleva más de 8 años de promulgada y no ha sido implementada en su totalidad), y desde allí implementar el mecanismo adecuado que permita el goce de todos los beneficios laborales a los trabajadores CAS.

8. Según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?

Definitivamente la discriminación remunerativa en los contratos CAS nos aleja aún más del Principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración más aún si es el propio Estado el que vulnera este principio.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Luis Martín Correa Castillo, identificado con DNI 42943557, abogado con registro del Ilustre Colegio de abogados de Piura N° 2684, autorizo y doy mi consentimiento del uso de mis datos personales en la presente tesis titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», realizada por el Br. en Derecho Guilliano Salvador Pretto Mejía.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Piura, a los 06 días del mes de abril, año 2022.



Luis Martín Correa Castillo
DNI 42943557

Anexo N° 3

Guía de entrevista

(Dirigido a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional)

Nombre y apellidos: Mercedes Leonor Vargas Manyari

Lugar de trabajo: Estudio Jurídico

Cargo que ocupa: Abogada

Años de experiencia: 28

Fecha: 06 de abril de 2022

Lugar: Piura

El presente proyecto de tesis «**La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021**» busca conocer la apreciación de especialistas en derecho laboral y constitucional en este tema, por lo que solicito su colaboración en responder las presentes preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?

Se presenta concretamente, en que al realizar las mismas actividades dos personas, pero que pertenecen a distintos regímenes laborales (siendo uno de ellos el de contratación administrativa de servicios) no reciben los mismos beneficios laborales, ya sean aguinaldos, compensación por tiempo de servicio y hasta en el monto de remuneración mensual.

2. Según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios- a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS.

El legislador debe conceder los mismos beneficios de los trabajadores de los regímenes 728 y 276, lo que a la larga traería la desnaturalización del decreto legislativo 1057 y por ende su posterior derogación. Ello, ya que al realizar el otorgamiento de los beneficios no reconocidos, se perdería la manera de ser de dicha norma. De igual modo, pienso de que pueda darse paulatinamente el cambio.

3. Desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?

Los jueces deben actuar según los fundamentos de hecho y de derecho en cada caso particular, realizando un análisis lógico jurídico en base a los principios que rigen el derecho laboral, tanto para los trabajadores del sector público o sector privado. Por lo que, deben otorgar los beneficios que por ley le corresponde a los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios.

4. En su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?

Fue un retroceso a los derechos de los trabajadores, tanto que luego de mucho batallar legalmente en el congreso y en el ejecutivo, se acercaron al otorgamiento de los beneficios que le han sido negados por varios años. El Tribunal Constitucional, de esta forma, afectó gravemente los derechos de los trabajadores de dicho régimen.

5. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales-?

Tengo conocimiento, por los artículos que he leído, se ha creado un problema con los trabajadores del régimen CAS y de los demás regímenes. Considero que los trabajadores deberían ingresar a un régimen único del sector público y así palear las diferencias existentes, lo que acarrearía un trato más justo para los trabajadores del Estado.

6. Desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?

El problema presupuestario siempre existirá, ya que el estado es un mal administrador del dinero, así como mal pagador. Debe jerarquizar los gastos de las remuneraciones y crear una política de austeridad, ya que muchas veces el dinero se gasta en cosas innecesarias y de ahí podría otorgarse el pago de beneficios que tanto se solicita a los trabajadores del régimen CAS.

7. En su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?

Deberá hacerlo de manera escalonada, otorgando primero a los trabajadores con más tiempo de servicio, y así sucesivamente. Deberá eliminar el régimen CAS, y considero que se debe crear un régimen único de trabajadores en el sector público, los cuales tengan todos los mismos beneficios por igual.

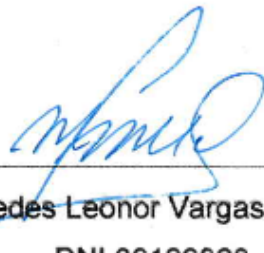
8. Según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?

El Estado firmó el convenio 100 de la OIT, la cual trata de eliminar la desigualdad remunerativa, este tratado tiene carácter de obligatorio, aún así, los gobernantes no hacen lo necesario para palear la desigualdad laborar en el país, más aún en el sector público.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Mercedes Leonor Vargas Manyari, identificado con DNI 06126828, abogada con registro del Colegio de abogados de Lima N° 20024, autorizo y doy mi consentimiento del uso de mis datos personales en la presente tesis titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», realizada por el Br. En derecho Guilliano Salvador Pretto Mejía.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Piura, a los 06 días del mes de abril, año 2022.



Mercedes Leonor Vargas Manyari

DNI 06126828

Anexo N° 3

Guía de entrevista

(Dirigido a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional)

Nombre y apellidos: ALAN FELIX RIOFRIO GONZALES

Lugar de trabajo: Universidad Nacional de Piura

Cargo que ocupa: Asesor externo

Años de experiencia: 5

Fecha: 07 de abril de 2022

Lugar: Piura

El presente proyecto de tesis «**La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021**» busca conocer la apreciación de especialistas en derecho laboral y constitucional en este tema, por lo que solicito su colaboración en responder las presentes preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?

El actuar o conducta del empleador refleja una forma discriminatoria remunerativa cuando designa las mismas actividades y/o funciones para dos o más personas contratadas bajo esa modalidad, pero por contar con un título adicional o especialización uno de ellos percibe más remuneración que los demás, aquí el acto discriminatorio es claramente observado, ya que se entendería que si realizan las mismas funciones deberían tener el mismo monto remunerativo, dado que el título adicional o especialidad que los diferencia, no resulta razonablemente suficiente para dicha desigualdad remunerativa dado que cumplen las mismas funciones o similares e incluso en muchas veces termina siendo más eficiente la labor del que tiene menos remuneración.

2. Según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS.

Considero que las Entidades del Estado en muchas ocasiones han despedido a sus trabajadores sin ninguna justificación razonablemente valida, a pesar que han tenido continuidad laboral, esto se ve mayormente reflejado cuando se generan cambios de gobierno ya sean regionales o locales, con el fin de cumplir con los mal llamados devolver favores políticos, y terminan contratando a personal de su confianza adecuando los perfiles para dichos puestos a esas personas, poniendo trabas para el cobro de sus beneficios sociales o incluso pagándoles solo cuando existe un mandado judicial y esto en montos mínimos a un largo plazo que solo genera un estrés lamentable en los ex trabajadores y que muchos de ellos tengan que recurrir a la vía judicial para su reincorporación mediante las muy conocidas Medidas cautelares, y cuando obtienen una medida cautelar favorable son víctimas de acosos laborales, además los trabajadores DL 1057 y los trabajadores estables, a pesar que realizan las mismas funciones no tienen los mismos beneficios sociales, es justamente en ese sentido bajo

la teoría del principio de igualdad y no discriminación que debe darse dichas modificaciones legislativas.

3. Desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?

Considero que los jueces laborales deben tener un sentido común de proporcionalidad, igualdad y razonabilidad acorde a la realidad de cada trabajador, ello al momento de emitir sus sentencias laborales.

4. En su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?

Considero que mediante la Ley 31131 se estaba avanzando en contrarrestar la discriminación laboral en los CAS, sin embargo con la declaratoria de Inconstitucionalidad de dicha Ley, nuevamente genera inestabilidad laboral a dichos trabajadores que llevan años en el sector público y realizando las mismas funciones lo que les permite ser más eficientes por la experiencia que han generado.

5. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales-?

El problema persiste en el sector público, y es que la existencia de distintos regímenes laborales, mantiene también condiciones laborales distintas que de una u otra forma son actos discriminatorios laborales, pero que por su condición o régimen laboral tiene el trabajador que aceptar, en ese sentido debería uniformizarse el régimen laboral para que exista verdaderamente igualdad laboral.

6. Desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?

Considero que la falta de presupuesto es un problema de gestión, y como tal genera problemas para cumplir con los beneficios sociales y que se paguen los mismos en un corto plazo y no tener que recurrir a pagos periódicos en montos irrisorios.

7. En su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?

Debería adecuarlos todos al régimen de la ley servir.

8. Según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?

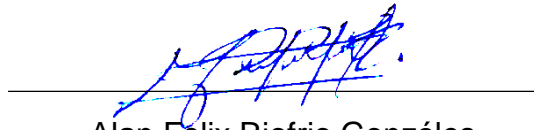
Todos somos iguales por designio natural, en ese sentido debería existir un trato de igualdad acorde a las actividades y funciones que realice cada trabajador, por lo que las remuneraciones deberían determinadas en proporción a ello y no ir en contra de la

misma, mientras no se modifique y adecuen todos los regímenes laborales en uno solo, seguirá existiendo discriminación laboral.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Alan Felix Riofrio Gonzáles, identificado con DNI N° 43632419, abogado con registro del Ilustre Colegio de Abogados de Piura N° 4390, autorizo y doy mi consentimiento del uso de mis datos personales en la presente tesis titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», realizada por el Br. En derecho Guilliano Salvador Pretto Mejía.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Piura, a los 07 días del mes de abril, año 2022.



Alan Felix Riofrio Gonzáles

DNI N° 43632419

Anexo N° 3

Guía de entrevista

(Dirigido a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional)

Nombre y apellidos: Juan Aldana Quiroga

Puesto de trabajo: Municipalidad Distrital de La Arena

Cargo que ocupa: Gerente de Asesoría Jurídica

Años de experiencia: 14

Fecha: 08 de Abril de 2022

Lugar: Piura

El presente proyecto de tesis «**La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021**» busca conocer la apreciación de especialistas en derecho laboral y constitucional en este tema, por lo que solicito su colaboración en responder las presentes preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?

En el sentido que existe una norma, el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias, que expresamente recorta ciertos derechos laborales ya reconocidos a otros regímenes, bajo el pretexto de tratarse de un servicio de contratación administrativa de servicios, de naturaleza temporal. Asimismo, se advierte que en la práctica no hay una uniformidad de criterios para fijar las remuneraciones del personal CAS, inclusive dentro de una misma institución, y más aún en comparación con otras de similar denominación, es decir, que incluso dentro de una misma entidad se advierte la existencia de CAS que por similares labores reciben diferente remuneración.

2. Según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios- a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS.

Debería retomarse el espíritu de la Ley 31131, cuya inconstitucionalidad de algunos de sus artículos fue declarada por el Tribunal Constitucional; debiendo para tal efecto, el Ejecutivo, reformularlo mediante una iniciativa legislativa que planificadamente busque reconocer plenamente los derechos de los servidores de este régimen, entre otros, la continuidad laboral y una remuneración acorde con sus labores; ésta es una tarea que debe ser complementada con el impulso, por parte del Poder Ejecutivo, de la implementación integral de la Ley Servir y la incorporación progresiva de los servidores CAS a éste régimen.

3. Desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?.

Durante la fugaz e infausta vigencia de los DU 014-200 y 016 -2020, que recortaban groseramente derechos constitucionales de los trabajadores del sector público, muchos jueces, invocando el control difuso, inobservaron sus alcances y fallaron favorablemente a los trabajadores, actuaciones jurisdiccionales como estas pueden ser replicadas; sin embargo, a efectos de no depender de los criterios, no siempre uniformes de los jueces, conviene legislar convenientemente.

4. En su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del Tribunal Constitucional que declaró inconstitucional la Ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?

Afectó al espíritu de la norma en el extremo que ésta buscaba la continuidad laboral de los servidores CAS, que al momento de la dación de la ley se encontraban laborando como tal, misma que obtendrían luego de transcurridos dos años de su vigencia; se sabe que actualmente, por la naturaleza de su contrato, viven en incertidumbre, toda vez que su contrato tiene inicio y tiene fin.

5. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales?

Me parece que la inconstitucionalidad de la ley, se basó más en un fundamentó de forma que de fondo, toda vez que se basó en el entendido que el Poder Legislativo no tiene la facultad de legislar sobre normas que importen obligaciones pecuniarias al estado; sin embargo, urge que se adopten medidas en este sector laboral, por parte del Poder Ejecutivo.

6. Desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?.

Los problemas presupuestarios son siempre un denominador común en el funcionamiento de las entidades públicas como ministerios, gobiernos regionales o municipalidades, sin embargo, así ellos no existieran, siempre van a existir limitaciones al momento del reconocimiento de los derechos de los trabajadores del régimen CAS, precisamente por la existencia de una normatividad restrictiva que no les faculta a su reconocimiento, originando muchas veces que éstos servidores deban acudir al Poder Judicial en procura de la satisfacción de sus requerimientos, con el consecuente desmedro económico y emocional que eso implica.

7. En su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?

Del modo en que se ha previsto ya hace mucho tiempo, es decir que se implementen medidas que deben ser promovidas por parte del ejecutivo, a través del impulso de la implementación de la Ley SERVIR y la incorporación progresiva de los servidores CAS a dicho régimen.

8. Según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?

El hecho que exista un régimen laboral que contemple la limitación de los derechos laborales de los servidores que pertenezcan a ella y que, como consecuencia de ello, la administración pública y aún los operadores de justicia, se vean impedidos de reconocerles en toda su dimensión sus derechos constitucionales, representa por si misma una clara contravención a los presupuestos constitucionales y más aun a los principios que postula la OIT, cuyo reconocimiento por nuestro país le otorga jerarquía constitucional.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Juan Aldana Quiroga, identificado con DNI 44087701, abogado con registro del Ilustre Colegio de Abogados de Piura N° 1589, autorizo y doy mi consentimiento del uso de mis datos personales en la presente tesis titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», realizada por el Br. En derecho Guillianio Salvador Pretto Mejía.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Piura, a los 06 días del mes de abril, año 2022.

A handwritten signature in blue ink is written over a blue official stamp. The stamp contains the text "Juan Aldana Quiroga", "ABOGADO", and "ICAP 1589" along with a small star icon.

Juan Aldana Quiroga

DNI 4408770

Anexo N° 3

Guía de entrevista

(Dirigido a abogados con experiencia en derecho laboral o constitucional)

Nombre y apellidos: Tatiana Priscila Juárez Noriega

Lugar de trabajo: Centro de Conciliación Vectigali

Cargo que ocupa: Abogada – Conciliadora

Años de experiencia: 6

Fecha: 13 de abril de 2022

Lugar: Piura

El presente proyecto de tesis «**La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021**» busca conocer la apreciación de especialistas en derecho laboral y constitucional en este tema, por lo que solicito su colaboración en responder las presentes preguntas:

1. Desde su perspectiva, ¿cómo puede presentarse la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios?

Es cierto que la contratación administrativa de servicios ha ido avanzando a lo largo de su vigencia, pero aún hoy el problema es la diferencia salarial que existe entre los trabajadores de este régimen y lo de los otros regímenes. Por ello, se presenta cuando dos individuos que hacen las mismas labores, uno recibe un sueldo menor por distinción del régimen en que se encuentra.

2. Según su opinión, ¿cómo debe el legislador adecuar el decreto legislativo 1057 -Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios- a fin de brindar todos los beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS.

El legislador debe, a mi parecer, ya no adecuar la norma que regula los contratos administrativos de servicios, debe derogarla y crear una sola. Debido a que es una norma a todas luces discriminatorias de derechos laborales. Y si dependiera que debe variarse algo, eso es uniformizar los salarios y beneficios sociales.

3. Desde su experiencia, ¿Cómo cree usted que deben actuar los jueces laborales en procesos judiciales de reconocimiento de derechos laborales de trabajadores bajo el régimen CAS?

Los derechos laborales deben ser siempre reconocidos en sede judicial, siempre que sean vulnerados, en el caso de los trabajadores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, hay casos en que se les simula como locador, siendo que realizan labores de trabajador institucional, ya que cumplen un horario y están subordinados a un jefe. En estos casos, y otros, los jueces deben actuar salvaguardando los derechos del trabajador.

4. En su opinión, ¿Cómo afectó la sentencia del tribunal constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales- a los trabajadores del régimen CAS?

El Tribunal Constitucional debió declarar infundada la demanda, y por ende, mantener la vigencia de la Ley 31131. Mucho se ha tratado de eliminar el régimen de contratación administrativa de servicios, y esta era la oportunidad para hacerlo, hay que tener en cuenta que los trabajadores bajo esta modalidad dan un gran aporte a cumplir con los deberes y funciones de las instituciones públicas, por ello no deben ser discriminados de ninguna forma.

5. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opinión tiene de la sentencia del Tribunal Constitucional que declaró inconstitucional la ley 31131 -Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales-?

Es una sentencia que se ha basado en cuestiones presupuestales, y cuestiones ventiladas anteriormente por el Supremo Colegiado, no creo que se haya basado en la realidad que viven los trabajadores que se encuentran en dicha modalidad.

6. Desde su óptica, ¿Cómo la falta de presupuesto en las instituciones públicas limita que se otorguen beneficios sociales a los trabajadores del régimen CAS?

El Estado, despilfarra el presupuesto en cosas inútiles, y en situaciones o circunstancias en que verdad debería gastar, prefiere ahorrar. La existencia de la corrupción hace que exista un déficit presupuestario. Por ello, si bien es cierto la falta de presupuesto es un problema para uniformizar los salarios de los trabajadores, otro problema es que dicho presupuesto se escapa en actos de corrupción, por ende, primero debe acabar con la corrupción y solucionar el problema presupuestario.

7. En su opinión, ¿Cómo el estado debería planificar el cambio de régimen de los trabajadores CAS al otorgamiento de los beneficios sociales?

Debe hacerlo garantizando, en primer lugar, la vigencia de los derechos de los trabajadores y el tiempo de servicio de los mismos, los cuales deben continuar cuando hagan el cambio de régimen. Posteriormente, establecer un presupuesto fijo a fin de que no se vean afectados los trabajadores por déficit presupuestario.

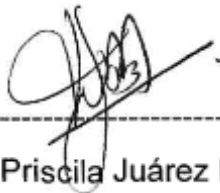
8. Según su criterio, ¿De qué forma la discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios nos alejan de lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad a la remuneración?

La discriminación, en primer lugar, no está permitida en ningún sentido, menos aún en temas laborales. La Organización Internacional del Trabajo, hace garantizar el cumplimiento de todos sus convenios a los estados firmantes, por ello, si el Perú ha ratificado dicho convenio sobre igualdad a la remuneración, debe cumplir lo mismo, para no alejarnos de sus disposiciones. En conclusión, la vigencia de la contratación administrativa de servicios, hace que se concrete ese alejamiento.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Tatiana Priscila Juárez Noriega, identificada con DNI N° 45614768, abogada con registro del Ilustre Colegio de Abogados de Piura N° 4025, autorizo y doy mi consentimiento del uso de mis datos personales en la presente tesis titulada «La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021», realizada por el Br. en derecho Guillianio Salvador Pretto Mejía.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Piura, a los 09 días del mes de abril, año 2022.



Tatiana Priscila Juárez Noriega

DNI N° 45614768



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021", cuyo autor es PRETTO MEJIA GUILLIANO SALVADOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 13 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER DNI: 09963483 ORCID: 0000-0001-5876-6752	Firmado electrónicamente por: JWFUENTES2 el 17- 10-2022 14:36:38

Código documento Trilce: TRI - 0428598