



Proyecto de Ley N° 5213/2022-CR

Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



**PROYECTO DE LEY DE INCORPORA AL
REGIMEN LABORAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD
Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A LOS
OBREROS MUNICIPALES QUE SE
ENCUENTRAN BAJO EL REGIMEN DEL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO
(CAS)**

El Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

I. PROYECTO DE LEY

**LEY DE INCORPORA AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
LABORAL, A LOS OBREROS MUNICIPALES QUE SE ENCUESTRAN BAJO
EL REGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS)**

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

El objeto de la presente ley es incorporar a los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades que se encuentran laborando bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de manera gradual y progresiva de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y en el orden de prelación del tiempo de servicio en el plazo de 02 años.



Artículo 2°. – Alcance

La presente ley es de alcance a los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades que se encuentran bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS).

Artículo 3°. – Requisitos

Los requisitos para incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral a los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades contratados bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) deben ser los siguientes:

- a. Haber ingresado a las municipalidades mediante proceso de selección por concurso publico de méritos.
- b. A la fecha de promulgación de la presente ley, encontrarse laborando bajo la modalidad del contrato administrativo de servicios (CAS) a plazo indeterminado.

Artículo 4°. – Incorporación progresiva

Las municipalidades distritales y provinciales tienen un plazo no mayor de 18 meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, para incorporar de manera progresiva bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, a los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades contratados bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) con contrato a plazo indeterminado y que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 3 de la presente ley.

Artículo 5°. – Responsable del proceso

Los responsables de la implementación del proceso son los alcaldes distritales y provinciales quienes delegan dicha función al responsable de la oficina de recursos humanos o la oficina que haga sus veces. Dichas funciones serán establecidas en el reglamento de la presente ley.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Artículo 6°. – Reglamentación

La reglamentación y demás normas complementarias para la adecuada implementación de la presente ley, es elaborada por el Poder Ejecutivo, en el plazo máximo de noventa (90) días calendario siguientes a la promulgación de la presente ley.

Artículo 7°. – Ejecución

Vencido el plazo señalado en el artículo 6 de la presente ley, las municipalidades distritales y provinciales tienen un plazo de ciento veinte (120) días calendario para iniciar las acciones necesarias para las incorporaciones conforme a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, mayo de 2023

EDGARD REYMUNDO MERCADO
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú

Juan C. Maci Celis

Alvar R.

EDGARD REYMUNDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Madaleno Cerón

ROBERTO HELBERT SANCHEZ PALOMINO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ISABEL CORTÉZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Guillermo Benavides

RUTH LUQUE IBARRA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

SIGRID BAZÁN NARRO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **2** de **junio** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **5213/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y**
- 2. DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO.**

.....
JAVIER ÁNGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY

El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (en adelante, CAS), regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 fue promulgado el 28 de junio de 2008, luego de que el Congreso otorgara facultades legislativas sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos.

Dentro de este marco, en pro del "fortalecimiento institucional y a la modernización del Estado", se creó el régimen especial CAS en reemplazo de los contratos denominados "Servicios No Personales – SNP", situación laboral que no conllevaba al reconocimiento de derechos fundamentales de los trabajadores contratados bajo ese tipo de contratos, y que tampoco era garantía de un ingreso al empleo público mediante un proceso de concurso de igual característica.

Este contexto fue el caldo de cultivo propicio para la creación de un régimen especial, además del Régimen N.º 276, que regulara las relaciones laborales de otro sector de trabajadores. Es así que, en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N.º 1057 se señala lo siguiente:

"Esta situación de tensión entre el reconocimiento de derechos fundamentales y la garantía de contar con trabajadores públicos competentes, por un lado, y el derecho de todo ciudadano a postular a un puesto público en igualdad de condiciones, por el otro, obliga a proponer una fórmula normativa especial que equilibre las protecciones e inicie un proceso de reordenamiento que se vincule con las normas de desarrollo del servicio civil"

De este modo, el origen del régimen CAS tuvo un origen tanto excepcional, ante una situación de desregulación en las contrataciones estatales, como temporal, puesto que significaba solo un primer eslabón para el ordenamiento en los contratos en el sistema público. Continuando con la Exposición de Motivos de dicha norma, esta reconoce este escenario precisando lo siguiente:

"Mediante Ley N.º 29157, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de dictar decretos legislativos. Dentro de la enumeración de las materias comprendidas en esta delegación se encuentra la modernización del Estado (inciso b, numeral 2.1 del artículo 2º). La modernización del Estado tiene que **incluir, por necesidad, la del régimen laboral de sus funcionarios y servidores. Esta norma constituye, por tanto, un primer paso para la regulación de una situación anómala y, por tal razón, también un primer paso para la modernización de la administración pública.**"

(Las negritas son nuestras)



Así, se evidencia la temporalidad jurídica que trajo consigo el régimen CAS en nuestro marco normativo. No obstante, ello, tras más de dos lustros en la implementación de este marco "temporal", se ha evidenciado, como se detallará más adelante, que incluso este régimen ha conllevado a situaciones que colisionan con el marco constitucional de derecho.

Como se ha visto con anterioridad, el régimen CAS fue un régimen de transición que respondía al otorgamiento de derechos hacia el sector de trabajadores que habían sido contratados bajo los contratos SNP, así como obedecía también a la garantía que se quería obtener desde el Estado en la realización de concursos públicos para la previa contratación del personal; sin embargo, ello a largo plazo no ha sido cumplido de manera plena puesto que, no ha significado una cobertura de derechos laborales a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Ante tal situación, se tuvo como respuesta por parte del Poder Legislativo, el Congreso de la República emitió la Ley N° 31131 "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público". No obstante, fue declarada parcialmente inconstitucional por parte del Tribunal Constitucional debido, principalmente porque el Congreso habría incumplido el principio de que este poder del Estado no debía tener "iniciativa de gasto"; pese a ello, la sentencia recaída en el EXP. N° 00013-2021-PI/TC, disponiendo la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley 31131, mantiene sus efectos en cuanto a lo demás de su contenido, como se apreciará en los siguientes párrafos de la presente Exposición de Motivos.

Por otro lado, existe un antecedente del pase progresivo de los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, en el sector público. Lo encontramos en la Ley N.° 30555, "Ley que incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios" publicada el 26 de Abril del 2017 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-2017 publicado el 26 de Julio del 2017.

Con estos antecedentes históricos y casuística normativa en el empleo público, procederemos a detallar la situación de los trabajadores obreros municipales contratados bajo el Régimen CAS en las Municipalidades de Lima.



SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Al respecto, se tiene a bien mencionar que, a nivel internacional, existen diversos instrumentos normativos que garantizan los derechos laborales en los cuales el Perú se encuentra como Estado miembro en su ratificación de cada uno de ellos.

En esa línea, es pertinente traer a colación que, el PERÚ forma parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en el marco de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 1966, y ratificado por nuestro país. En este Pacto, se señala en el numeral 1 del artículo 6º, lo que se cita a continuación:

*"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un **trabajo** libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".*

Ahora bien, a nivel nacional, nuestra Constitución Política del Perú de 1993, reconoce en sus artículos 1 el derecho a la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en su artículo 2 el derecho a la igualdad ante la ley, el artículo 23 sobre que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, y el artículo 254, sobre la remuneración equitativa y suficiente, que procure para el trabajador y su familia su bienestar.

Respecto al derecho a la igualdad, según lo previsto en el inciso 2 del artículo 2º ya citado, el Tribunal Constitucional ha establecido sentencias que disponen su contenido. Así, mediante Exp. N.º 018-2003-AI/TC, el referido órgano constitucional estableció lo siguiente:

2. [...] [La] igualdad es un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. Por consiguiente, **supone la afirmación a priori y apodíctica de la homologación entre todos los seres humanos**, por la identidad de naturaleza que el derecho estatal se limita a reconocer y garantizar. [...]

Mediante Exp. N.º 649-2002-AA/TC, y en la misma línea argumental, el Tribunal Constitucional ha resaltado posteriormente, respecto al derecho de condiciones de trabajo equitativas y de promoción, en su fundamento 7, que el estado peruano reconocerá que todas las personas gocen de condiciones equitativas



de trabajo que le aseguren igualdad de oportunidades. Así también, en su fundamento 8, respecto al derecho a la promoción en el empleo en igualdad de condiciones.

De este modo, el Tribunal Constitucional no solo ha dado el parámetro de garantía del derecho a la igualdad, sino que también lo ha asociado indisociablemente con el derecho de la promoción en el empleo, que va de la mano con el derecho de estabilidad, el derecho de gozar de igualdad de condiciones.

En este sentido, se puede colegir el carácter fundamental que ostenta el derecho al trabajo, del cual no solo se debe propender a una igualdad de oportunidades, sino que también debe prevalecer el derecho a una remuneración equitativa, justa y suficiente en favor de todos los trabajadores.

DE LOS RÉGIMENES LABORALES GENERALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Cabe señalar que, en nuestro país actualmente coexisten varios regímenes en el sector público, ahora nos ceñimos principalmente en **tres (3) regímenes laborales generales** en dicho sector, conforme al siguiente detalle:

- La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Legislativo N° 276, publicado el 24 de marzo de 1984.
- El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997, Régimen Laboral de la actividad privada.
- La Contratación Administrativa de Servicios, aprobada por Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 28 de junio de 2008, modificada por Ley N° 29849 y la Ley N° 31131.

Es por lo indicado que, a través de la presentación del siguiente cuadro comparativo se procederá a especificar los beneficios laborales remunerativos implícitos de cada régimen, acorde a lo que sigue:

DECRETO LEGISLATIVO N° 276	DECRETO LEGISLATIVO N° 728	DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CAS)
-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------



- Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios. - Aguinaldos que se otorgan en fiestas patrias y navidad. - Compensación por tiempo de servicios – CTS. - La remuneración se fija de acuerdo con el nivel alcanzado. - Bonificaciones (personal, familiar y diferencial).	- Gratificaciones que se otorgan en fiestas patrias y navidad. - Compensación por tiempo de servicios – CTS. - Vacaciones remuneradas de treinta (30) días. - Bonificación extraordinaria. - Asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.	- Vacaciones remuneradas de treinta (30) días. - Aguinaldo por fiestas patrias y navidad por el monto de S/. 300.00.
---	--	--

Tal como se puede advertir, de la comparación realizada sobre los tres (3) regímenes laborales generales que coexisten en el sector público, resulta innegable y evidente que el régimen laboral CAS es desde todo punto de vista el régimen más discriminatorio y desfavorable para los trabajadores del Estado, existiendo una abierta desigualdad que genera el régimen CAS cuando frente a una misma labor realizada por dos servidores públicos, uno perteneciente al Decreto Legislativo N.º 276 o al Decreto Legislativo N.º 728, frente al CAS, el Estado Peruano les retribuirá de forma disímil, esto es, a uno le reconocerá, por ejemplo, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y bonificaciones, mientras que al otro (servidor CAS) no lo hará.

A tenor de lo expuesto, se tiene a bien señalar que conforme lo describen los artículos 2º y 23º de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; sin embargo, el régimen CAS, tal y como se ha apreciado en el cuadro presentado, se le vulnera abiertamente estos derechos, toda vez que los servidores CAS no cuentan con los mismos beneficios laborales que los servidores de la 276 o 728, coexistiendo un tratamiento totalmente discriminatorio hacia el servidor CAS, lo que en definitiva no solo afecta a su economía personal o familiar, sino también a su dignidad como trabajador, ya que esta falta de reconocimiento de beneficios laborales genera una desmotivación personal, profesional y laboral.



DEL RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS OBREROS MUNICIPALES

Con la dación de la Ley 27972, en su artículo 37, describe régimen laboral de los obreros municipales que prestan servicios e las municipalidades provinciales y distritales, y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficio inherentes a ese régimen.

A pesar de ello, los gobiernos locales han venido haciendo aso omiso a la normativa, y ha venido contratando obreros municipales bajo el régimen laboral previsto en el Decreto Legislativo 1057, contratación administrativa de servicios – CAS. De forma indiscriminada, e incluso en gran porcentaje bajo contratos de locación de servicios.

En virtud de ello, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la **Corte Suprema de Justicia de la República (CS)**, en la Casación Laboral 7945-2014, Cusco (29-10-2016), estableció como doctrina jurisprudencial que los obreros municipales, conforme al artículo 37 de la Ley 27972, se encuentran sujetos al régimen laboral privado, por lo que, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios.

Además, cabe considerar que la **Corte Suprema de Justicia de la República** ha venido reafirmando su postura respecto al régimen laboral de los obreros municipales. Esto se aprecia en la Casación 31332-2019, Arequipa (16-6-2021), en la que se discute la validez de los CAS de un trabajador obrero municipal, y el Colegiado Supremo concluye que, conforme a la Casación Laboral 7945-2014, Cusco y al carácter tuitivo del derecho laboral, el régimen laboral aplicable a los obreros municipales es exclusivamente el privado.¹

Es oportuno también señalar que el Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en los exp. 025-0213-PI-TC, 03-2014-PI-TC y 017-2014-PI-TC, ha establecido en sus argumentos 71, que los obreros municipales de los gobiernos regionales y gobierno locales, no realizan una "carrera Administrativa". Por lo que se precisa que no toda persona que se vincula a la administración pública, se encuentra en la carrera administrativa, por tal, resulta errado sentar que los obreros municipales son parte del régimen laboral del decreto Legislativo 276.

Por otro lado, también se cuenta con la ley N° 30889, precisa que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, **por tanto se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de**

¹<https://lpderecho.pe/regimen-laboral-obreros-municipales-tribunal-constitucional-vs-corte-suprema/#:~:text=El%20r%C3%A9gimen%20laboral%20de%20los%20obraros%20municipales%20es%20exclusivamente%20el,precaria%20contrataci%C3%B3n%20administrativa%20de%20servicios>.



Productividad y Competitividad Laboral, marco normativo que se encuentra vigente y es parte del stock regulatorio en materia laboral.

La Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades" en su artículo 37°, menciona que el régimen laboral aplicable a los obreros municipales es el siguiente: "Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen." Esto quiere decir que, **los obreros municipales de acuerdo a la Ley orgánica de municipalidades, Ley N°27972, en su totalidad, deberían estar contratados bajo el régimen laboral 728**, lo que si bien, se cumple en algunas municipalidades; sin embargo no todas cumplen con su ley orgánica. Asimismo desde el inicio de su relación laboral hasta la fecha no gozan de ningún beneficio propio del régimen laboral N° 728.

Existen gran cantidad de obreros municipales que vienen laborando bajo este régimen abusivo y discriminatorio, no habiendo acumulado durante todo su vínculo laboral, por lo menos, la compensación por tiempo de servicios – CTS; lo que se traduce a que, si en caso, el trabajador se quedara sin trabajo, no podría contar con este beneficio social de previsión que pueda coadyuvar económicamente a superar una situación o contingencia temporal de desempleo, escenario que resultaría muy distinto de tratarse de un trabajador bajo el régimen laboral 728.

Según datos del INEI consignados en el Registro Nacional de Municipalidades, al primero trimestres del año 2029, se reportó que los trabajadores municipales a nivel nacional, llegan a 218 mil personas. De ellos, 199mil trabajadores se encuentran contratados y 19 mil se encuentran nombrados.

Asimismo, del total de trabajadores (218 mil), el 34,7% del personal contratado está bajo la modalidad de Locación de Servicios, seguido del 24,9% comprendido en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el 20,4% en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y el 11,1% de contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

El Registro Nacional de Municipalidades 2016, hace un calculo sobre el personal de las municipalidades, según la categoría de ocupación al año 2015, en el cual se aprecia que los Obreros Municipales constituyen un 29% del total de trabajadores dentro un gobierno local.

Estos obreros municipales constituyen una parte sustancial dentro de los fines institucionales del gobierno local, a cargo de actividades tales como limpieza pública, cuidado de áreas verdes, seguridad ciudadana, entre otros descritos en el Decreto Supremo N° 017-2017-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, , quienes representan el nexo entre



el ciudadano con el Estado, por lo tanto es necesario contribuir a su desarrollo personal garantizando su efectivo traslado a un régimen laboral digno y justo.

Siendo ello así, es necesario que prevalezca lo indicado por el artículo 37 de la LOM y se haga un análisis a nivel convencional respecto a su régimen, es decir, definir si incluir a los obreros en otros regímenes guarda concordancia con los principios del derecho laboral, tales como, de primacía de la realidad, de indubio pro operario, de progresividad y no regresividad.

Recae en las autoridades locales y regionales hacer una debida contratación, de lo contrario, continuarán los problemas tanto para el obrero como para el Estado.

Es por todo lo antes expuesto que, resulta necesario que los obreros municipales sean traspasados al régimen laboral 728, hecho que permitiría se les reconozcan sus derechos laborales en igualdad a los que ya gozan los trabajadores de la 728, y que responde principalmente a lo que establece la propia Ley de orgánica de municipalidades, debiendo convertirse en el único régimen laboral aplicable a todo el personal a nivel nacional.

Por otro lado, resulta pertinente citar el principio de progresividad, prescrito en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en cuanto los derechos no pueden ser objeto de disminución, y todo lo contrario, se debe procurar el mejoramiento permanente y constante de la calidad de vida de las personas.

El régimen laboral privado previsto en el Decreto Legislativo 728, establece derechos de pago de asignación familiar, gratificaciones, bonificaciones por escolaridad y compensación por tiempo de servicio. Por otro lado, estos beneficios antes señalado, no están contemplado en régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, que como es sabido, los únicos beneficios sociales es la gratificaciones de 300 soles aproximadamente y vacaciones; es decir, no cuentan con CTS, gratificaciones completas, bonificaciones por escolaridad, asignación familiar, entre otros.

Esto evidencia que se esta exponiendo a los obreros municipales, a un régimen laboral desfavorable, en cuanto a derechos y beneficios descritos en el decreto legislativo 728.

Es importante considerar dicha situación teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad, precariedad y pobreza que afectan a los trabajadores obreros municipales. Incluso, el mismo TC, en el Expediente 00856-2017-PA/TC (21-11-2018), ha reconocido que existen ciertos escenarios en los que se encuentra comprometida la necesidad de tutela urgente; esto quiere decir que los obreros municipales, ante un despido arbitrario, deben acudir a un proceso de amparo.



Ello debido a que forman parte de un grupo en situación de vulnerabilidad, pues perciben una remuneración insuficiente para cubrir una canasta básica.

Siendo esto así, se desprende que el obrero municipal es un trabajador expuesto a situación de precariedad laboral al percibir remuneración mensual no acorde a las labores esenciales que realiza, siendo estos contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, a pesar de estar vigente la Ley N° 30889, Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y locales, el mismo que prescribe que obreros se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por tanto, conforme el marco legal vigente, corresponde reconocer a los obreros municipales bajo el Decreto legislativo 728, en aplicación de los principios de progresividad y protección, pues dicho régimen es superior en beneficios y derechos en comparación con el de la precaria contratación administrativa de servicios. Más aún, estos trabajadores se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, precariedad y pobreza, pues perciben una remuneración mensual ínfima, que no les permite cubrir una canasta básica para subsistir con sus dependientes.²

I. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente iniciativa legislativa dispone el paso al régimen 728 por parte de los trabajadores contratados bajo Contratos Administrativos de Servicio en el marco del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Tiene asidero considerar que al marco jurídico actual, y nos referimos a la Ley N° 30889, el mismo que ya establece que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, y que estos trabajadores se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Existen gran cantidad de obreros municipales que vienen laborando bajo este régimen abusivo y discriminatorio, por lo que resulta necesario que los obreros municipales sean traspasados al régimen laboral 728, que por ley les asiste, hecho que permitiría se les reconozcan sus derechos laborales en igualdad a los que ya gozan los trabajadores de la 728, y que responde principalmente a lo que

²<https://lpderecho.pe/regimen-laboral-obreros-municipales-tribunal-constitucional-vs-corte-suprema/#:~:text=EI%C3%A9gimen%20laboral%20de%20los%20obrer%20municipales%20es%20exclusivame%20el,precaria%20contrataci%C3%B3n%20administrativa%20de%20servicios>.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

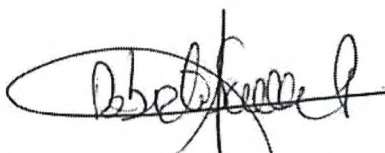
establece la propia Ley de orgánica de municipalidades, debiendo convertirse en el único régimen laboral.

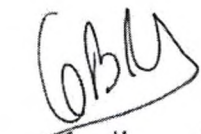
VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

- Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
- Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.
- Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.


ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


ROBERTO SANCHEZ P.


Guillermo Beanejo