Proyecto de Ley N°.....6368/2023-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

AMÉRICO GONZA CASTILLO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

PROYECTO DE LEY QUE RECONOCE COMO RÉGIMEN LABORAL AL DECRETO LEGISLATIVO 1057 (CAS) Y COMPLEMENTA DERECHOS SOCIOLABORALES.

El congresista de la República **Américo Gonza Castillo** integrante del grupo parlamentario **PERÚ LIBRE**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso presenta la siguiente propuesta normativa.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
09 NOV 2023
RECIBIDO
Firma: ____ Hora: 3:10 pm

FORMULA LEGAL

El Congreso de la República,

ha dado la siguiente ley;

LEY QUE RECONOCE COMO RÉGIMEN LABORAL AL DECRETO LEGISLATIVO 1057 (CAS) Y COMPLEMENTA DERECHOS SOCIOLABORALES

Artículo 1°. Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto reconocer como régimen laboral al Decreto Legislativo 1057 (CAS), y complementa derechos sociolaborales a los trabajadores comprendidos en este régimen.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación

Lo estipulado en la presente ley es de aplicación para todas las instituciones del sector público, en los tres niveles de gobierno: Poder Ejecutivo, gobiernos regionales, municipalidades provinciales, municipalidades distritales, Poder Judicial, Poder Legislativo, organismos autónomos, y entidades adscritas.

Artículo 3°. Denominación

Con la aprobación de la presente ley la denominación y referencias a los contratos administrativos de servicios (CAS) será como régimen laboral del Decreto Legislativo 1057.

Artículo 4°. Alcances

Queden comprendidos dentro de los alcances de la presente Ley, los trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Haber ingresado por concurso público en el marco del Decreto Legislativo 1057.

b) Encontrarse comprendidos en la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

c) Encontrarse dentro de los alcances de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 000013-2021- P1/IC.

d) Para los servidores comprendidos en los Decretos de Urgencia Nº 034-2021 y 083-2021, sean considerados CAS indeterminados y tengan contrato vigente a la publicación de la presente ley.

Artículo 5°. Progresividad

La complementación de los derechos sociolaborales a los trabajadores comprendidos en la presente Ley será de manera progresiva en un plazo máximo de tres años.

Artículo 6°. Implementación

Quedando autorizadas las Entidades a realizar las modificaciones presupuestales necesarias para el cumplimiento de la norma. Los titulares de cada sector deben sustentar su pedido presupuestal a su cargo.

La administración de las entidades está obligada a identificar a los beneficiarios y sustentar ante el tesoro público el presupuesto para la implementación de la presente Ley. También quedan autorizados para realizar modificaciones presupuestarias internas de ser el caso.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Autorizar la transferencia de los descuentos por concepto de tardanzas realizados a los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, a favor de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) que constituyan para este fin en sus respectivas instituciones.

SEGUNDA. Incorporar dentro de los alcances de la presente Ley al personal que se encuentra laborando bajo el amparo de los Decretos de Urgencia Nº 034-2021 y 083-2021.

TERCERA. El Poder Ejecutivo a través de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) dictará las normas reglamentarias que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación del inciso e) del artículo 6° del Decreto Legislativo 1057

Se modifica el inciso e) del artículo 6° del Decreto Legislativo 1057, en los siguientes términos:

> (...)
> "Artículo 6.- Contenido
> El contrato administrativo de servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:
> (...)
> **e) Percibir el equivalente a una remuneración como gratificación por fiestas patrias y navidad.**
> (...)

SEGUNDA. Incorporación de los incisos m), n), ñ), o), p), q), r), s) y t) al artículo 6° del Decreto Legislativo 1057.

Se incorpora los incisos m), n), ñ), o), p), q), r), s) y t) al artículo 6° del Decreto Legislativo 1057, en los siguientes términos:

(...)

m) Contar con una línea de carrera que le permita poder ascender en la Entidad para la que labora.

n) Asignaciones excepcionales.

ñ) Percibir bonos por productividad.

o) Inclusión en la escala remunerativa.

p) Asignación por años de servicios, equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales totales al cumplir 25 años de servicios, y tres (3) remuneraciones mensuales totales al cumplir 30 años de servicios.

q) Compensación por tiempo de servicios, equivalente a una (1) remuneración mensual por cada año de servicio.

r) Subsidio por fallecimiento, que se pueda dar en dos supuestos: (i) en el supuesto del fallecimiento del trabajador, se otorga a los deudos un monto equivalente a tres (3) remuneraciones totales, en el siguiente orden excluyente: cónyuge, hijos, padres o hermanos; (ii) en el supuesto de fallecimiento de la cónyuge, hijos o padres del trabajador, se le otorga al mismo, un monto equivalente dos (2) remuneraciones totales.

s) Subsidio por gastos de sepelio, equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

t) Percibir un bono por escolaridad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

Lima, 08 de noviembre de 2023

Kelly Portalatino Avalos

Américo Gonza

Maria Agüero Gutierrez

Isaac Mita Alanoca

Waldemar Cerrón

Margot Palacios Huamán
Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Perú Libre

Margot Palacios

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **10** de **noviembre** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6368/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1.PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA;y
2.TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. RESEÑA DE LA SITUACION DE LA PROBLEMATICA

El 29 de junio del 2008 crea el régimen especial Contrato Administrativo de Servicios CAS, mediante Decreto Legislativo Nº 1057 y se instituye un régimen de servicio que niega los derechos sociolaborales a miles de peruanos por muchos años. Los CAS por su situación de total incertidumbre y de precariedad laboral no pueden organizar un Plan de Vida y laboralmente son excluidos y discriminados.

El régimen CAS es precario y es inestable, todas las modificaciones en la Ley y el Reglamento solo ratifican eso, con solo el vencimiento de contrato se despide al trabajador. No hay compensación por tiempo de servicios y no se puede hacer carrera administrativa y su inestabilidad laboral es absoluta, se puede estar trabajando hasta 20 años como CAS igual te despiden y no gozas de indemnización. No existe ninguna protección al despido arbitrario, que atenta contra el artículo 27° de la Constitución.

Como producto de acciones de inconstitucionalidad en octubre del 2010 se da la sentencia 002-2010-AI/TC donde se reconoce como régimen especial laboral y solo se impone en un máximo de 60 días para el estado reconozca los derechos sindicales como la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga según el art. 28 de la Constitución. El D.S. Nº 065-2011-PCM del 27 de julio de ese año modifica el Reglamento CAS D.S. Nº 075-2008-PCM y solo agrega los derechos sindicales que ordenaba la sentencia del Tribunal Constitucional.

El 28 de diciembre del 2011 el gobierno presenta un proyecto de modificatoria del CAS de urgencia directo al Pleno que era el P.L N°666 y con el dictamen aprobado se discutirían. El 15 de marzo del 2012 se aprueba en el Pleno del Congreso la Ley Nº 29849 de Eliminación progresiva del CAS y esta ley solo agrega algunos beneficios vacaciones 30 días, aguinaldos y pago completo por maternidad por EsSalud y el empleador.

Datos y cifras sobre los trabajadores CAS, la Población Económicamente Activa (PEA) de los CAS a julio del 2018 era de 285 mil trabajadores, según la Población Asegurada Activa de EsSalud. Están distribuidos aproximadamente así: en Gobierno Nacional (ministerios, entidades y poderes del Estado) son casi un tercio, 30%, en gobiernos regionales es como un 30% y en gobiernos locales (municipios) llegan casi al 40%.

Cabe recalcar que la gran mayoría de los CAS ganan por debajo de dos mil soles mensuales y solo un sector de menos del 20% ganan por encima de 4 mil soles e inclusive existe un sector privilegiado con sueldos que van desde 8 mil a 15 soles, pero esto no representa ni el 10 %.

Esto genera un total caos remunerativo y son los CAS más antiguos que han sido SNP, es decir que tiene más de 10 años que ganan sueldos por debajo de 1500 mensuales y muchos están congelados con sueldo mínimo de 930 soles, a pesar de ser la mayoría técnicos y profesionales, es la discriminación en el propio régimen.

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

Lo dice nuestra Constitución en su artículo 1° el fin supremo de la sociedad y del Estado, es defender a la persona humana y su dignidad. Así mismo la Constitución Política del Perú, en sus artículos 22°, 23° y 24° señalan una serie de derechos sociales, laborales y económicos sobre el derecho al trabajo:

> ***Artículo 22°.*** *– El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*
>
> ***Artículo 23°.*** *- El trabajo y sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.*
>
> *El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.*
>
> *Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.*
>
> *Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.*
>
> ***Artículo 24°.*** *– El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*
>
> *El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.*
>
> *Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.*

El trabajo, constituye un derecho social y económico, y así lo reconocen los artículo 22°, 23° y 24 de la Constitución Política del Perú, al establecer que el trabajo es un Deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, asimismo considera que el trabajo en todas sus modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado y promueve las condiciones para el progreso social y económico en especial las del fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Por otro lado, se constituye que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, en adición a ello considera que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

En ese sentido, la erradicación de la precarización del empleo y el respeto de los derechos laborales ya ha sido considerado y aprobado por la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), convocada por la OIT en 1998, suscrita por el Perú y están orientadas a responder a los desafíos que el mundo moderno plantea al desarrollo como son: La lucha contra la precarización del empleo y el respeto de los derechos laborales.

Históricamente, el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) nació como una modalidad especial de contratación laboral que entró en vigor el 29.06.2008 para solucionar la problemática generada por la multiplicación de los servicios no personales (SNP) en el sector público.

Originalmente se estableció que era un régimen especial de contratación administrativa de servicios, el cual tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Este régimen, conforme lo dicho por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), no se encuentra bajo el ámbito de la carrera pública (D.L. 276) ni del régimen de la actividad privada (D.L. 728), solo se rige por el Decreto Legislativo Nº 1057, su reglamento y la

Ley 29849, que establece la eliminación progresiva del régimen CAS y otorga ciertos derechos laborales que antes no tenían quienes trabajaban bajo esta modalidad de contratación.

Con el pasar de los años y la dación de algunas normas que querían resarcir en parte la injusticia laboral los servidores CAS empezaron a adquirir algunos beneficios laborales:

Contraprestación mensual
Esta no puede ser menor a la remuneración mínima vital (RMV) vigente (S/1,025.00), pero tampoco puede ser mayor al tope establecido en el Decreto de Urgencia Nº 038-2006 que establece el tope de ingresos de funcionarios y servidores del sector público.

Jornada laboral
La máxima ha sido estipulada en ocho horas diarias, 48 horas y un descanso semanal de, al menos, 24 horas continuas. La entidad empleadora registra la entrada y salida del personal para llevar un control de las horas efectivamente laboradas y para verificar las horas extras, así como el descuento proporcional. Si se verifica servicios en sobretiempo, el exceso debe ser compensado con descanso físico.

Vacaciones
A partir del 7 de abril del 2012, fecha en la que entró en vigor la Ley Nº 29849, los trabajadores CAS tienen 30 días de vacaciones al cumplir un año de prestación servicios en la entidad. Si el contrato termina después que el trabajador cumplió un año de servicios y no se hizo efectivo el descanso vacacional, el trabajador percibirá el pago correspondiente. Y, en caso el contrato concluya antes, tendrá derecho al pago por vacaciones truncas, que es aplicable desde julio del 2011. No tiene compensación por tiempo de servicios.

Capacitación y evaluación
Como indican en Servir, los trabajadores bajo el régimen CAS están comprendidos en las normas de evaluación de rendimiento y capacitación dictadas con carácter general para el sector público.

Afiliación a un régimen de pensiones
La afiliación a un régimen de pensiones es obligatoria para las personas que entren a trabajar al Estado a partir de la entrada en vigor del régimen CAS. En este caso, el trabajador puede optar por el sistema privado de pensiones (SPP) o por el sistema nacional de pensiones (SNP).

Seguridad social
Los trabajadores del régimen CAS tienen derecho a la afiliación al régimen contributivo de EsSalud. Esta cobertura también se extiende para sus derechohabientes. Es muchos

casos la entidad toma un seguro EPS para sus trabajadores de los otros regímenes laborales, dejando de lado a los trabajadores CAS dada su transitoriedad.

Sindicación y huelga
Cuentan con derechos de sindicalización y huelga, sin embargo, estos no podían ser plenamente ejercidos dada su transitoriedad.

Descanso pre y post natal
Las trabajadoras contratadas bajo el régimen CAS tienen derecho a descanso pre (49 días) y post natal (49 días), y como derecho complementario, les corresponde el permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año.

Licencia por paternidad
Los trabajadores tienen derecho a la licencia por paternidad cuando se produzca el nacimiento de un hijo, sea de su cónyuge o conviviente. Desde el 2018, la licencia es de diez días calendario consecutivos y remunerados.

Aguinaldo
Los trabajadores CAS tienen derecho a recibir aguinaldo por fiestas patrias y navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público, siendo este monto diminuto.

Ascenso
En el régimen CAS no existe línea de carrera. Para acceder a otro puesto de trabajo dentro de una misma entidad, área y/o unidad, debe postular conforme a los procedimientos y requisitos que establezcan.

Impuesto a la renta
El régimen laboral CAS paga renta de cuarta categoría. Varios de estos derechos fueron ganados cuando el Decreto Legislativo 1057 se modificó mediante el artículo 2 de la Ley 29849, publicada el 6 abril de 2012; de esta manera el artículo 6 de la precitada norma añadió al CAS los siguientes derechos:

Antes de la Ley Nº 29849	Con la Ley Nº 29849 (de fecha 06 de abril de 2012)
1. Descanso de 15 días calendario continuos por año cumplido.	a) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
2. Un máximo de 48 horas de prestación de servicios a la semana.	b) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
3. Descanso de 24 horas continuas por semana.	c) Jornada máxima de 48 horas semanales aplica la jornada especial de acuerdo a la institución.
	d) Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas como mínimo.
4. Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud.	e) Aguinaldo por fiestas patrias y Navidad, conforme a ley de presupuesto.
	f) Vacaciones remuneradas de 30 días naturales
5. Contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.	g) Licencia con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias.
	h) Derechos de Ley y Seguridad y Salud en el trabajo.
6. La afiliación a un régimen de pensiones es obligatoria	i) Libertad Sindical.
	j) Afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir el sistema.
7. Elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones.	k) Afiliación al régimen contributivo de EsSalud.
	l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Posteriormente el Congreso mediante la Ley 31131 les otorgo el carácter de indeterminado a los servidores CAS que venían prestando servicios en el Estado, que realizaban labores permanentes y se encontraban vigentes al 10.03.2021, hecho que fue reformado pro el Tribunal Constitucional.

El Congreso de la República en su sesión realizada el día jueves 02 de noviembre del presente año, puso a debate y votación del pleno del Congreso de la República el dictamen recaído en los **Proyectos de Ley 2437/2021-CR, 5006/2022-CR, 2482/2021-CR** y otros, que proponen la ley que Autoriza el Nombramiento Progresivo del Personal Administrativo Comprendido en el Decreto Legislativo Nº 1057 del Ministerio de Salud, luego de un intenso debate los parlamentarios aprobaron por mayoría en primera votación el texto sustitutorio de la comisión de presupuesto y se exonero de segunda votación el mismo que fue ratificado por mayoría congresal.

De esta manera, se hace un justo reconocimiento a los derechos sociolaborales, de los trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, con un mínimo de dos años continuos o tres años discontinuos a la fecha de la publicación de entrada en vigor de la presente ley. Derechos que por años no fueron reconocidos por las autoridades de Gobierno pasados.

Mediante la publicación de la Ley Nº 29849, que dispone la eliminación progresiva del CAS se reconocen una serie de derechos señalando que esta es una modalidad especial de contratación de carácter transitorio con derechos reconocidos tales como vacaciones, aguinaldos, licencias y libertad sindical. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo Nº 276 , Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público ni al régimen laboral de la actividad privada (DL 728), ni a ningún otro régimen de carrera especial. Desde su instauración hasta la fecha, se han visto desfilar toda una serie de idas y venidas en la regulación de este régimen, que van desde la propuesta de su eliminación hasta una paulatina aceptación y consolidación.

La vigencia del CAS se desvanecería gracias a la promulgación de la Ley Nº 29849, norma que ha establecido que, a partir del 2013, debería producirse la eliminación de este régimen acompañada de una progresiva incorporación de los trabajadores CAS al "Nuevo Régimen del Servicio Civil", pero esta disposición tampoco se a materializado hasta la actualidad.

CONSTITUCIONALIDAD DEL REGIMEN LABORAL (CAS)

Contra el Decreto Legislativo 1057 se presentó una demanda de inconstitucionalidad, por presuntamente vulnerar el principio de igualdad; ya que los trabajadores de este régimen se encontraban en desventaja frente a trabajadores de otros regímenes laborales.

Respecto a esto, el Tribunal Constitucional (TC) estableció en la sentencia recaída en el Expediente 00002-2010-PI/TC que el CAS genera a su sola suscripción una relación de «naturaleza laboral» entre a entidad y la persona natural contratada. De ese modo, el CAS se aparta de los esquemas de contratación civiles y administrativos, gozando además de ciertas particularidades que lo justifican como un régimen especial. Con esta

sentencia, el TC interpretó que el CAS es un nuevo régimen laboral especial para el sector público. Lo que produce que sea validado y que el mismo contrato permita reconocer otros derechos laborales.

Luego el mismo Tribunal Constitucional con fecha 30.11.2021, en la sentencia recaída en el Expediente 013-2021-PI/TC, demanda de inconstitucionalidad contra la Ley Nº 31131, mantuvo su postura declarando inconstitucionales los artículos 1 a 5 y las Disposiciones Complementarias Finales de la citada Ley; asimismo, declaró infundada la demanda respecto a la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 31131.

Por otro lado el Estado emitió Decretos de Urgencia Nº 034 y 083-2021 en marzo y septiembre del 2021, donde permitían contratar trabajadores CAS, pero por un tiempo determinado, en tanto por Ley 31131 existía una prohibición expresa de contratar nuevos CAS, salvo que sean CAS confianza.

Al respecto, el 26.08.2022 el SERVIR emitió Opinión Vinculante mediante el Informe Técnico Nº 001479-2022- SERVIRGPGSC, respecto a lo señalado por el Tribunal Constitucional, desarrollando los supuestos de labores de necesidad transitoria, de suplencia o de cargos de confianza.

Posterior a ello por Ley Nº 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, publicada el 6 de diciembre de 2022, estableció en la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final, sobre los contratos administrativos de servicios, lo siguiente:

> Sexagésima Primera. - Contratos del personal incorporado al amparo del Decreto de Urgencia Nº 034-2021, Decreto de Urgencia Nº 083-2021 y Ley 31365 1. Disponerse que los contratos administrativos de servicios vigentes a la fecha de publicación de la presente ley, suscritos al amparo de la Segunda Disposición Complementaria del Decreto de Urgencia Nº 034-2021 y de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia Nº 083-2021, así como los contratos por reemplazo vigentes y los contratos suscritos de conformidad con lo establecido en la Septuagésima Tercera; y, literales a) y b) del inciso 1 de la Centésima Décima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 31365, para el desarrollo de labores permanentes en la entidad, y que cuenten con el financiamiento anual en su Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2023, son a plazo indeterminado. El presente numeral no comprende los contratos administrativos de servicios celebrados para cubrir necesidades transitorias, suscritos por necesidad del servicio, exigencias operativas transitorias o accidentales.

Como hemos podido advertir de lo mencionado precedentemente el Estado viene reconociendo y ha otorgado de a pocos, el derecho de permanencia a este régimen, sin embargo, se encuentra en menoscabo con respecto a otros regímenes del mismo sector público, que cuentan con beneficios sociales más completos, como el derecho a la compensación por tiempo de servicio, la gratificación, y el seguro de salud (EPS) asignación familiar, y que, de manera técnica, también debería contar con su correspondiente escala remunerativa conforme a la Ley del Servicio Civil y clasificador de cargos.

El mes de septiembre del año en curso mediante la Novena Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley Nº 31912 publicada el viernes 27 de octubre de 2023, dispone que a los servidores del Decreto Legislativo Nº 1057 para el pago por concepto de remuneraciones se afectará la Genérica de Gasto 2.1 "Personal y Obligaciones Sociales", incluyendo la atención de los derechos a los que hace referencia el artículo 6 del Decreto Legislativo Nº 1057, modificado por la presente ley"; dicha disposición entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2024.

Esta acción hace ver la disposición del Ejecutivo y el Legislativo en reconocer, corregir y formalizar presupuestalmente lo que por derecho correspondía a este régimen laboral, aplicar para el pago de sus remuneraciones la genérica con la que se paga a los demás servidores, 276 y 728, que laboran en del Estado.

Así como con el paso del tiempo se han venido reconociendo el derecho a la permanencia, es importante que se reconozca como un régimen laboral y se le complementen los derechos sociolaborales al igual que el régimen del Decreto Legislativo 728.

III. MARCO NORMATIVO

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Constitución Política del Perú • Ley 26842, Ley General de Salud.
- Decreto Legislativo 1057, Contratación Administrativa de servicios (CAS)
- Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 00002-2010-PI/TC.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 013-2021-PI/TC.

IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

El Congreso de la República se presentaron diferentes iniciativas legislativas han visto la necesidad de reconocer nuevos derechos a los servidores del régimen CAS, ello en razón a que son conscientes que es el régimen laboral que menos derechos tiene en comparación con los Decretos Legislativos 728, 276 y de la Ley 30057.

Proyecto de Ley Nº 261-2021-CR.- Que declara de necesidad pública e interés nacional el reconocimiento del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios del personal del régimen CAS, de fecha 16 de setiembre de 2021.

Proyecto de Ley Nº 5361-2022-CR.- Que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, a los trabajadores de la defensa pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, de fecha 15 de junio de 2023.

Proyecto de Ley Nº 2290-2021-CR.- Que modifica el artículo 6° del Decreto Legislativo 1057, modificado por el artículo 2 de la Ley 29849, Ley que establece la eliminación

progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. de fecha 08 de junio de 2022.

Los derechos que se consideran están:
II) Asignación años de servicios, equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales totales al cumplir 25 años de servicios, y tres (3) remuneraciones mensuales totales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso. Compensación por tiempo de servicios, equivalente a una (1) remuneración mínima vital anual. Subsidio por fallecimiento, que se pueda dar en dos supuestos. En el supuesto del fallecimiento del trabajador, se otorga a los deudos del mismo un monto equivalente a tres (3) remuneraciones totales, en el siguiente orden excluyente: cónyuge, hijos, padres o hermanos. En el supuesto de fallecimiento de la cónyuge, hijos o padres del trabajador, se le otorga al mismo, un monto equivalente dos (2) remuneraciones totales. ñ) Subsidio por gastos de sepelio, equivalente a dos (2) remuneraciones totales. o) Escolaridad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

Este proyecto de ley expresa de forma clara la inequidad que existe entre el régimen CAS y los demás regímenes, hecho que contraviene lo resuelto por el Tribunal Constitucional en su sentencia 0020-2012-PI/TC, donde precisó:

> "22. En síntesis, la "remuneración equitativa ", a la que hace referencia el artículo de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución.
> (...)
> 29. En consecuencia, la remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo- bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad."

V. EFECTO DE LA NORMA EN LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta normativa no contraviene el ordenamiento jurídico actual, más por el contrario al ser una norma en materia de derechos sociolaborales constituyen actos de justicia social para los trabajadores del régimen laboral comprendidos en el Decreto Legislativo Nº 1057 (CAS). Como bien señala la Constitución Política del Perú en su artículo 1° dice que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa apunta a resolver un acto de justicia social y el reconocimiento de derechos sociales y laborales de los servidores públicos que trabajan

bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 1057 (CAS), dotándoles de derechos reconocidos que ostentan los servidores del Decreto Legislativo Nº 728.

No podemos negar el costo que significa reconocer derechos sociolaborales de los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 1057, pero más costoso sale tener a nuestros servidores en desigualdad de condiciones laborales y con inmensas brechas por cerrar en recursos humanos, además que la inestabilidad laboral crea un malestar natural y un descontento institucional que se refleja en un clima laboral y organizacional malo y que repercuten en el cumplimiento de la misión y de los objetivos institucionales.

VII. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa guarda relación directa con las Políticas de Estado Nº 11, 14 y 28 del Acuerdo Nacional, en los siguientes términos:

III. Equidad y Justicia Social
Política 11.- Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social.
(...)
Política 14.- Acceso al empleo pleno, digno y productivo; Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. (...)

IV. Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado
Política 28.- Plena vigencia de la constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial; nos comprometemos a garantizar el acceso universal a la justicia, la promoción de la justicia de paz y la autonomía, independencia y el presupuesto del Poder Judicial, así como regular la complementariedad entre éste y la justicia comunal. Asimismo, nos comprometemos a adoptar políticas que garanticen el goce y la vigencia de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia. (...).

VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Dada la importancia de la presente iniciativa legislativa, la que se encuentra enmarcada en la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2023-2024-CR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 17 de octubre de 2023, y guarda relación con las Políticas de Estado siguiente:

II. Equidad y Justicia Social:

11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.
    Búsqueda de la Igualdad y Reconocimiento en las Relaciones Laborales.