Proyecto de Ley N° _____

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
15 NOV. 2023
RECIBIDO
Firma: _____ Hora: 4:57 pm

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION DEL PERU – IRTP, QUE SE ENCUENTRA EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728

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 QUE INCORPORA AL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION DEL PERU – IRTP, QUE SE ENCUENTRA EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es incorporar a los trabajadores de del instituto nacional de radio y televisión del Perú (IRTP), que se encuentren bajo el régimen de contratación administrativa de servicios 1057 (CAS) al régimen laboral del decreto legislativo 728, con la finalidad de uniformizar las normas de aplicación para las relaciones laborales, en aplicación del derecho constitucional de igualdad.

Artículo 2°. – Alcance

Se precisa que, los trabajadores del IRTP, se rigen exclusivamente por el régimen laboral de la actividad privada normada por el Decreto Legislativo 728.

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 al IRTP contratados bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) deben ser los siguientes:

A. Tener vínculo laboral vigente y una antigüedad no menor a dos (3) años de labores en forma continua o de cuatro (4) años de labores discontinuas a la fecha de la promulgación de la presente ley.

B. Haber ingresado a la institución mediante concurso público de méritos, o en su defecto, haber mantenido con la entidad una relación de servicios no personales por el plazo mínimo de un año previo a su contratación como personal CAS.

Artículo 4°. – Incorporación progresiva

La incorporación de los trabajadores del IRTP al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, se llevará a cabo de manera progresiva en el plazo máximo de tres (03) años en base a la meritocracia y el orden de prelación por el tiempo de contrato. El plazo se computa desde la vigencia de la presente ley.

Para esos efectos, el IRTP modifica su Manual de Organizaciones y Funciones, Cuadro de Asignación de Personal, y, Presupuesto Analítico de Personal, sujeto a su Plan de Implementación dentro del plazo no mayor de seis meses, contados desde la vigencia de la presente ley.

Artículo 5°. – . Protección contra el despido o cese de actividades y vigencia de la relación laboral

Los trabajadores del IRTP, bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057, cuentan con protección contra el despido injustificado y/o término de contrato, para ello, El IRTP mantiene vigente la relación laboral hasta que se haya cumplido la migración total del personal del régimen CAS, salvo causa legal justificada.

Articulo 6º.- Comisión del proceso de migración

La conducción del proceso de migración estará a cargo de una comisión conformada por seis miembros, a razón de: tres miembros designados por el IRTP, dos designados por el sindicato autónomo de trabajadores de contrato administrativo de servicios del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – SATCASIRTP, y, uno designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
La conformación, funciones y procedimientos, serán especificados en el reglamento de la ley.

Artículo 7°. – Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con el IRTP elaboran el reglamento y demás normas complementarias para la adecuada implementación de la presente, en el plazo máximo de sesenta (60) días hábiles a partir de la vigencia de la presente, bajo responsabilidad.

Lima, noviembre de 2023

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SANCHEZ PALOMINO Roberto Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2023 11:34:25-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/11/2023 16:39:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/11/2023 16:39:16-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BERMEJO ROJAS Guillermo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2023 09:13:11-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/11/2023 15:18:38-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ECHEVERRIA RODRIGUEZ Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2023 14:51:22-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: KAMICHE MORANTE Luis Roberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2023 15:56:33-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTACIÓN

Primeramente, debo dejar constancia que la presente iniciativa legislativa ha sido elaborada conjuntamente con los aportes técnicos y jurídicos del Sindicato Autónomo de Trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – SATCASIRTP.

Respecto al Contrato Administrativo de Servicios - CAS, la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, ha reconocido lo siguiente:

"fue creado en el año 2008 para solucionar la problemática generada por la proliferación de los servicios no personales (SNP) en el sector público, modalidad contractual establecida en los años noventa como respuesta a las restricciones presupuestales impuestas a la contratación de nuevo personal, con el objetivo de ahorrar costos laborales y acceder a un sistema de contratación más flexible en el sector público". [1]

Así mismo, de acuerdo a lo señalado por el jurista Tirado:

"el CAS nació para regular un régimen en vía transitoria, que, reconociendo sus limitaciones, le ofrezca al personal indebidamente sujeto a "servicios no personales", un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que reconoce la legislación laboral en el Perú" [2]

Sin embargo, en la práctica la contratación CAS, terminó generando los mismos o más problemas que los que pretendía solucionar, a tal punto que en la actualidad existen aproximadamente 290,000 trabajadores bajo esa regulación normativa que discrimina sus derechos laborales.

Si bien, posteriormente mediante la Ley 29849 se reconocieron ciertos derechos laborales adicionales al personal CAS, lo que de cierta forma aportó a la erradicación de la desigualdad y discriminación, esto no eliminó por completo la brecha entre dicho personal y los trabajadores de diferentes regímenes laborales.

Es importante mencionar que, en el año 2021, el Tribunal Constitucional [3] además de señalar que todo contrato administrativo de servicios debía entenderse como un régimen especial de contratación laboral para el sector público, reconoció a éste como fuente de desigualdad y discriminación de

[1] https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1074603-regimen-de-contratacionadministrativa-de-servicios-cas
[2] https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012
[3] Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N °00002-2010-PI-TC, fundamento 46.

derechos y beneficios económicos en relación a los regímenes laborales regulado por los Decretos Legislativos 276 y 728.

Ante esta grave situación de discriminación laboral, el Congreso de la República aprobó la autógrafa de la **Ley 31131**[4] "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público", ley que tenía por objeto incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado contratados bajo el Decreto Legislativo 1057.

Sin embargo, en noviembre de 2021, el Tribunal Constitucional mediante sentencia en el Expediente 00013-2021-PI/TC[5] declaró parcialmente la inconstitucionalidad de la Ley 31131, y, en consecuencia, la inconstitucionalidad de los Artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo), y 5; así como la primera y segunda disposición complementaria final.

Respecto al El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, creado sobre la base de la Empresa de Cine, Radio y Televisión Peruana S.A. – IRTP S.A., mediante Decreto Legislativo Nº 829 - sujeto al régimen laboral de la actividad privada, del 05 de julio de 1996, tiene por tiene por finalidad ejecutar actividades y acciones a nivel nacional de difusión de contenidos educativos, informativos, culturales y de esparcimiento, para lo cual tiene a su cargo la operación de los medios de radiodifusión del Estado (TV Perú, Radio Nacional del Perú y Radio La Crónica), que a través de su red de Filiales y retransmisoras lleva sus señales a todo el territorio nacional.

El IRTP está calificado como organismo público ejecutor, con personería jurídica de derecho público interno y goza de autonomía administrativa, económica y financiera (Decreto Supremo N°034-2008-PCM del 05 de mayo de 2008) y actualmente se encuentra adscrito al Sector Cultura (Decreto Supremo N°061-2016-PCM del 15 de agosto 2016).

Según cifras de la propia del IRTP, actualmente en dicha institución existen 842 trabajadores bajo el régimen CAS, y, 348 trabajadores bajo el régimen 728.

En ese sentido, es importante precisar que, el Tribunal Constitucional, en su sentencia del Expediente 649-2002-AMTC[6] se ha pronunciado sobre la

[4] https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1

[5] https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/11/Expediente-00013-2021 -PI-TC-LP Derecho. pdf

[6] https://tc.gob.pe/iurisorudencia/2003/00649-2002-AA.pdf

promoción en el empleo en igualdad de condiciones indicando que es un derecho fundamental y que:

> ***"el Estado peruano reconoce el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren la igual oportunidad para ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad. (...) 8. El derecho a la promoción en el empleo en igualdad de condiciones tiene su fundamento constitucional en el derecho al trabajo, entendido como un medio de realización de la persona (Artículo 22), y en el principio derecho de igualdad de trato y de oportunidades en la relación laboral (Artículo 26). Mediante este derecho se trata de dar opción, sin preferencias ni discriminaciones, a los trabajadores que se encuentran en una misma situación para que puedan acceder en igualdad de condiciones a la promoción profesional, contribuyéndose de este modo a la realización y el desarrollo del trabajador, y a la configuración del trabajo decente. De este modo, el derecho a la promoción en el empleo se vulnera cuando se imponen restricciones que impiden a los trabajadores a acceder en base a sus méritos, o cuando se les exige requisitos irrazonables o imposible de cumplir, o cuando no se les promueve por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, a pesar de que se cuentan con los méritos suficientes y han aprobado el concurso para ser promovidos. ( ) 10. Por tanto, el acceso a los niveles a los grupos ocupacionales de la carrera administrativa se fundamenta en el mérito y la capacidad de los postulantes y el concurso de mérito es de carácter cerrado, es decir, comprende sólo a quienes, estando en niveles inferiores, en la organización de la entidad de la administración pública pretendan acceder a niveles o grupos ocupacionales de grado superior. Ello debido a que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal de las entidades de la Administración Pública, cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la Administración Pública,***

y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación, permanencia y acceso al empleo público, con base exclusiva en el mérito, la capacidad y en las calidades" [7]

Así mismo, habría que precisar que con fecha 03 de julio de 2013 se estableció mediante Ley 30057, Ley del Servicio Civil, un único régimen laboral de servicio civil para quienes prestan servicios en las entidades públicas del Estado, y también para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Conforme al artículo 1 de dicha Ley, ese régimen del servicio civil se aplica, en general, a todas las entidades públicas del Poder Ejecutivo, incluyendo ministerios y organismos públicos adscritos, Poder Legislativo, Poder Judicial, gobiernos regionales, gobiernos locales, organismos autónomos constitucionales, otros organismos autónomos y demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado o referidas al derecho público, excluyéndose a algunas reparticiones consideradas carreras especiales y otras por normativa legal posterior.

En el mismo sentido, la resolución recaída en el Expediente 00029-2018-PI/TC, de 20 de agosto de 2020, señala en el punto 44 de sus fundamentos lo siguiente:

> ***"En cuanto a los alcances generales del Servicio Civil, este Tribunal también señaló en esta sentencia que, si bien la Ley Servir ha establecido una regulación que favorece la uniformidad en el régimen laboral para las personas que prestan servicios en las instituciones del Estado, el legislador, en el ámbito de lo constitucionalmente posible y de sus correspondientes competencias (artículo 102.1 de la Constitución), dispone de varias opciones de configuración del contenido de las leyes. En ese sentido, puede establecer distinciones, siempre que estén justificadas en la especial naturaleza o particularidad de la función desempeñada o de la prestación del servicio".***

[7] *https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/ 30057 - 22-07-2013 09 46 37 -*

De otro lado, no debemos olvidar la materialización del derecho constitucional de igualdad, el mismo que surtiría efectos en caso todos los trabajadores del IRTP, formen parte del mismo sistema laboral a fin de hacer efectivo el respeto de los beneficios y derechos laborales de los trabajadores, quienes realizan las mismas funciones, pero que encuentran desigualdad al momento de percibir sus derechos laborales.

Precisamente sobre el principio constitucional de igualdad, el Tribunal Constitucional, a través de la sentencia recaída en el Expediente 018-2003 [8] ha señalado lo siguiente:

> ***"La naturaleza jurídica de la igualdad reposa en una condición o presupuesto indispensable para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales. Por ende, no es un derecho autónomo, sino relacional; en otras palabras, el derecho a la igualdad funciona en la medida en que se encuentra conectado con los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Más precisamente, opera para asegurar el goce real, efectivo y pleno del plexo de derechos que la Constitución y las leyes reconocen y garantizan".***

Sin embargo, a la fecha continúan coexistiendo en paralelo regímenes laborales totalmente diferenciados, vulnerando de ese modo el principio constitucional de igualdad.

Por lo antes expuesto se propone la presente iniciativa, con la finalidad de reconocer un régimen legal común en materia laboral para los trabajadores bajo el régimen CAS del IRTP, iniciativa legislativa que está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; sino por el contrario, materializa su justa aplicación.

---

[8] https://tc.qob.pe/iurisprudencia/2004/00018-2003-AI. html

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

En ese sentido, la presente propuesta legislativa precisa que los trabajadores del IRTP, se rigen por el régimen laboral de la actividad privada. Así mismo, hay que precisar que la presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2^0,22^0,23^0,24^0, y,26^0 de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa tiene por objetivo afianzar los principios de Progresividad y Protector. No hay costo adicional alguno para el Estado pues su implementación se llevará acabo de acuerdo a la necesidad y disponibilidad presupuestal de la entidad pública hasta en un plazo no mayor a los tres años, estando además facultada la entidad a realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias para la implementación de la propuesta.

Además, se debe considerar que no existe un mayor costo económico en la unificación de los regímenes laborales al interior de la IRTP. Además, esta unificación permitirá que se evite la migración laboral de los trabajadores que por esta diferenciación en su vinculación y remuneración realizan a otras entidades del Estado o del sector privado.

El siguiente cuadro grafica el costo beneficio de la presente iniciativa:

Beneficios	Costos
• Aplica políticas públicas para materializar el principio constitucional de igualdad en el personal del IRTP • Materializa los derechos laborales reconocidos por la Constitución, Tratados internacionales y la ley Impulsa mayor productividad en la Administración Pública. • Beneficia a aproximadamente 842 trabajadores. a nivel nacional • Genera mayor productividad laboral.	• No genera costos económicos extras pues la migración y unificación se realizará con cargo al presupuesto del IRTP. • Genera un costo social positivo, pues la sociedad identifica que se hace justicia. • Genera un impacto económico positivo pues existe mayor capacidad de gasto.

IV.- VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

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

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación,
Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo,
Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente,
Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.