CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
05 ENE. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 11:00

PROYECTO DE LEY DE FOMENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS (D.L. 1057).

Los congresistas de la República quienes suscriben, a iniciativa de la congresista **KELLY ROXANA PORTALATINO ÁVALOS,** miembro de la Bancada Parlamentaria **PERÚ LIBRE**, de conformidad con lo señalado en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, así como de los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente fórmula legal.

FÓRMULA LEGAL

LEY DE FOMENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS (D.L. 1057).

Artículo 1.- Objeto

La presente norma tiene por objeto, fomentar los derechos laborales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS (D.L. 1057).

Artículo 2.- Finalidad

La presente norma tiene por finalidad regular el fomento de los derechos laborales en el régimen de Contratación administrativa de servicios – CAS (D. L. 1057) y garantiza los principios de igualdad de oportunidades, profesionalismo y meritocracia en la administración pública.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

La presente norma será de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública.

Para los fines de la presente Ley, se entenderá por "entidad" o "entidades" de la Administración Pública:

a. El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
b. El Poder Legislativo.
c. El Poder Judicial.

d. Los Gobiernos Regionales.
e. Los Gobiernos Locales.
f. Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
g. Las demás entidades, organismos, proyectos especiales, y programas estatales, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen.

Artículo 4.- Del régimen de Contratación administrativa de servicios - CAS

Toda referencia a los contratos administrativos de servicios (CAS) será interpretado como régimen laboral del Decreto Legislativo 1057.

Artículo 5.- Implementación de la norma

La presente norma deberá ser implementada en estricta observancia de los siguientes parámetros:

a. Las Entidades referidas en el artículo 3 de la presente norma, realizarán las modificaciones presupuestarias pertinentes, orientándolas al cumplimiento de los fines de los establecidos en este dispositivo legal.
b. La implementación de la presente norma, se realizará de manera gradual y progresiva, hasta completar el número de plazas que a la entrada en vigencia de la presente norma se encuentran activas.
c. Encontrarse comprendido en la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
d. Estar comprendido en los Decretos de Urgencia 034-2021 y 083-2021, considerados CAS indeterminados y cuenten con contrato vigente a la publicación de la presente norma.
e. Encontrarse dentro del alcance de la Sentencia del Tribunal Constitucional incoada en el Expediente 0013-2021-P1/IC.
f. Los trabajadores comprendidos en la Ley 31539, Ley que autoriza, excepcionalmente y por única vez, en el marco de la emergencia sanitaria, el cambio de contrato CAS – Covid a contrato CAS, al personas asistencial y administrativo en el sector salud.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. – Sobre el Comité de administración del fondo de asistencia y estímulo (CAFAE)

Se autoriza 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)

Tercera. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo a través de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) dictará las normas reglamentarias 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 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, 22 de diciembre de 2023

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CERRON ROJAS Waldemar Jose FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/01/2024 12:01:42-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTALATINO AVALOS Kelly Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/01/2024 11:04:25-0500

CONGRESO de la REPÚBLICA
Firmado digitalmente por: QUISPE MAMANI Wilson Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/01/2024 15:41:00-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZA CASTILLO Américo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/01/2024 16:00:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/01/2024 11:32:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/01/2024 10:48:52-0500

Dirección: Av. Abancay Cdra. 02 S/N – Cercado de Lima. Oficina: 304 - Edificio Juan Santos Atahualpa
Correo electrónico: kportalatino@congreso.gob.pe Teléfono: 311 7777 Anexo: 7276

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/01/2024 10:49:53-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **05** de **enero** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6761/2023-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

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Introducción

El Contrato administrativo de servicios – en adelante, CAS –, se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico a través del Decreto Legislativo 1057, promulgado el 27 de junio de 2008, cuya finalidad contenida en el artículo 1 establece que, «La norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tienen por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública»[1].

Asimismo, la referida norma define al CAS en su artículo 3, señalando, «El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio»[2].

Como podemos advertir, el CAS fue concebido en su originalidad como propio, para la administración pública, y, sobre todo, marcado por su transitoriedad. Si bien, reconocía algunos derechos laborales mínimos, en la práctica este no era su objeto principal, sino, el principal objetivo de esta norma era la de, reemplazar el contrato de servicios no personales – conocidos también en la administración pública como los famosos SNP – además de, ser una alternativa para la contratación de personal, «escondiendo» o «cuidando» la administración pública de no reconocer una relación laboral, tal como lo son los Decretos legislativos 276 o 728.

En esa línea, y concordante con el espíritu de la norma establecida en el Decreto legislativo 1057, en palabras del abogado, Martín Tirado, respecto al CAS, entiende que,

---

[1] **DECRETO LAGISLATIVO 1057 (junio, 2008)**. Decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
Artículo 1
(...)
Disponible en: https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=64

[2] **DECRETO LAGISLATIVO 1057 (junio, 2008)**. Decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
Artículo 2
(...)
Disponible en: https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=64

«Podemos definir al Contrato administrativo de servicios como un contrato de carácter "administrativo", típico, nominado y de contenido reglado, que constituye una modalidad especial de contratación»[3].

Respecto a la constitucionalidad de la norma, en octubre de 2010, a raíz de una serie de acontecimientos que se suscitaron, producto de la disconformidad de los trabajadores, pero, sobre todo, cuestionando la precariedad en al que se encontraban los derechos de los trabajadores, el Tribunal Constitucional, mediante la Sentencia 002-2010-PI-TC, fundamento 43, a la letra señala, «Consecuentemente, corresponde a la autoridad administrativa competente dictar la regulación necesaria, en acatamiento de la Constitución, para la protección de los derechos fundamentales de naturaleza laboral que reconoce la Constitución a favor de los trabajadores en cualquier régimen laboral, incluidos los que ahora forman parte del sistema de contratación laboral regulado por el Decreto Legislativo 1057, entendido este último, a partir de esta sentencia, como un régimen especial laboral, distinto de los ya existentes»[4].

En marzo de 2012 se aprueba en el Pleno del Congreso la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen especial del Decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales; con ella, se modifican los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, y se incluyen nuevos derechos laborales, tales como la remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente, se establece la jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, el descanso semana obligatorio de veinticuatro (24) horas, tiempo de refrigerio, aguinaldos por fiestas patrias; entre otros.

Posteriormente, se han venido incluyendo nuevas normas, de las cuales le otorgaban la característica de indefinido a este tipo de contratos, tal como lo establece la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

A raíz de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente 013-2021-PI/TC, emitida en la sesión de Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 30 de

[3] Martin, R. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. Revista de Derecho Administrativo, (7), 36-51. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012

[4] **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL EXPEDIENTE 002-2010-PI/TC.**
F. 43. (...)

noviembre de 2021, en mérito a lo demandado por el Poder Ejecutivo, sobre la inconstitucionalidad de la Ley 31131, este fuero judicial se pronuncia declarando fundado en parte, el reconocimiento constitucional de la referida norma y, en consecuencia, el tratamiento al Decreto Legislativo 1057, se le reconoce de manera gradual e incorpora el reconocimiento de más y más derechos, frente a los que gozan los otros regímenes laborales, denominados regulares; esto en virtud de una correcta interpretación del principio de igual, lo cual se podría traducir a que debe corresponder proporcionalmente, que a igual trabajo, igual remuneración.

De ahí que, esta propuesta legislativa, aspira a corregir algunas limitaciones, ordenar y gestionar de manera eficiente la brecha de recursos humanos en la administración pública, reconocer los derechos laborales de los trabajadores del sector público en su real dimensión y, sobre todo, elevar la competitividad frente a los trabajadores en el sector privado.

1.2. Marco normativo internacional y nacional sobre la legislación laboral.

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Constitución Política del Perú
- Ley 28175, Ley marco del empleo público.
- Ley 26842, Ley General de Salud.
- Decreto Legislativo 1057, Contratación Administrativa de servicios (CAS)
- Decreto supremo 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Ley 31539, Ley que autoriza, excepcionalmente y por única vez, en el marco de la emergencia sanitaria, el cambio de contrato CAS – Covid a contrato CAS al personal asistencial en el sector salud.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 00002-2010-PI/TC.

- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 013-2021-PI/TC.

1.3. Sobre el fomento de los derechos laborales

Los derechos laborales responden a regulaciones consensuadas entre un empleador, los trabajadores y el Estado, en tal sentido, promover y/o fomentar derechos básicos, es una contribución a lograr una sociedad más justa y equitativa.

Ciertamente, para la Organización internacional del trabajo, los derechos laborales, son derechos humanos; tomando como punto de partida lo dispuesto en la Declaración universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Naciones Unidas en 1948; contemplando entre sus artículos 22 y 23, respecto de los derechos económicos y laborales de las personas; los mismos que a la letra sostienen, «22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad»[5]; así como, en su artículo 23 sostiene, «23) 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses»[6]; como también de importancia, lo contenido en el artículo 24, sobre el descanso y el disfrute del tiempo libre, «Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas»[7].

---

[5] **NACIONES UNIDAS (1948).** DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
Artículo 22
(...)

[6] **NACIONES UNIDAS (1948)**. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
Artículo 23
(...)

[7] **NACIONES UNIDAS (1948)**. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Así también tenemos dentro de los instrumentos internacionales, el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, vigente en el Perú desde el 27 de julio de 1978, donde en clara alusión a rechazar todo tipo de esclavitud, dispone expresamente en su artículo 8 que, «1) Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas. 2) Nadie estará sometido a servidumbre. 3) a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio; b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente; c) No se considerarán como «trabajo forzoso u obligatorio», a los efectos de este párrafo: i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional; ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia. iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad; iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales»[8].

Entre ellos también podemos acotar la importancia del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, la Convención americana sobre derechos humanos «Pacto de San José de Costa Rica», vigente desde el 27 de julio de 1978, el Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales «Protocolo de San Salvador» vigente en Perú desde el 27 de abril de 1995.

Por su parte, nuestro ordenamiento jurídico, acorde con las disposiciones internacionales, contempla dentro de los derechos fundamentales de la persona, taxativamente en su artículo 2 que, «Toda persona tiene derecho: 2) A la a igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma,

---

Artículo 24
(...)

[8] **PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (1978)**
Artículo 2.
(...)

religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. 13) A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa. 15) A trabajar libremente, con sujeción a ley»[9].

Asimismo, en su artículo 22 recoge expresamente, la obligación que tiene el Estado peruano de proteger y fomentar el empleo, señalando con claridad que, «El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona»[10], por su parte el artículo 59, sobre el rol económico dispone, «El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades»[11].

En suma, podemos citar una serie de normas que regulan el fomento y la protección del trabajo, tanto de derecho internacional como en los ordenamientos jurídicos nacionales, entre estas, otra muy importante contenidas en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no es posible concebir que, las personas se esfuercen por realizar esfuerzo humano, desgaste de energías, sin que las condiciones que le rodean, no sean las adecuadas; esta es la razón por la que hoy en día se encuentra en debate, trabajo sí, pero con condiciones laborales adecuadas.

1.4. ¿Por qué un régimen de Contrato administrativo de servicios?

Uno de los principales principios del derecho del trabajo, es el de la primacía de la realidad, «El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir

---

[9] **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993).**
Artículo 2
(...)

[10] **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993).**
Artículo 22
(...)

[11] **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993).**
Artículo 59
(...)

discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad»[12].

Desde el año 2008, en que se publicó el Decreto legislativo 1057, se han suscitado una serie de acontecimientos, el Estado ha pretendido ocultar una manifiesta relación laboral en el marco de los denominados servicios no personales (SNP), locaciones de servicios, ahora los Contratos CAS, sometiendo a los trabajadores del sector público, generación tras generación en una incertidumbre laboral, dado que, todos los fines de año fiscal, se dan recortes de personal, o términos de contratos, siendo las familias de los trabajadores las más afectadas, por el impacto directo sobre ellas, quienes no le es posible generarse un proyecto de vida sostenible, tomando como referencia el derecho al trabajo, sujeto a la estabilidad y que le permita al trabajador contribuir al seno familiar más que la remuneración propiamente dicha, sino que, los beneficios conexos que se desprenden de esta relación laboral.

El comportamiento de las entidades del Estado, para con los contratados, ha sido de una manifiesta relación laboral, incluso reposando sobre estos trabajadores, mayor carga laboral, incluso desborde del respeto por las 8 horas de trabajo, vacaciones, asignación laboral, gratificaciones, pagos de CTS, entre otros beneficios; es decir, trabajadores realizando labores iguales a las de los regímenes laborales generales (Decreto legislativo 276 o bien Decreto legislativo 728).

De ahí que, entre otras razones, son las que motivan que, a través de la presente iniciativa legislativa se mejoren las condiciones de los trabajadores, tomando como referencia el principio de la primacía de la realidad, por sobre la formalidad y como consecuencia de ello, se debe respetar la regla constitucional de, a igual trabajo, igual remuneración.

El régimen CAS cumple con los requerimientos exigidos por la constitución en su artículo 40, sobre la carrera administrativa, estableciendo que La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos; en tal sentido, remitiéndonos a la Ley 28175, Ley marco del empleo público, la cual regula en su artículo 5, el acceso al empleo público, el cual taxativamente dispone, «El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo

[12] **MONTOYA, L. (2019).** Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades»[13].

Las recomendaciones de los organismos internacionales inciden en que los gobiernos deberían promover una política activa para el empleo, a efectos de que hombres como mujeres, encuentren condiciones para contar con un empleo pleno, productivo y elegido libremente. En esa línea el Convenio 100, de la Organización internacional del trabajo (OIT), sobre la igualdad de remuneración, 1951, mediante el cual, propone adoptar diferentes proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneraciones, anulando de manera expresa la diferenciación entre trabajadores mujeres y varones, por un trabajo de igual valor.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente iniciativa Legislativa permitirá mejorar la gestión de los recursos humanos en el Estado, fomentando las mejoras de las condiciones laborales en el régimen del Decreto legislativo 1057, Contrato administrativo de servicios – CAS. Estas disposiciones se incorporan al derecho laboral como parte de la promoción y fomento de los derechos de los trabajadores.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La iniciativa legislativa propuesta no demanda recursos al erario nacional, dado que no contraviene el principio de equilibrio presupuestal o financiero previsto en los artículos 77 y 78 de la Constitución Política del Perú; por tanto, no irrogará gasto público.

En cuanto a los beneficiarios directos serán los miembros del grupo familiar, avanzaremos en proteger a los niños, a la mujer, en tanto grupos vulnerables que llevan la peor parte en frente a la incertidumbre laboral, registrado a través de los diferentes reportes estadísticos.

Colateralmente, el Poder Judicial, disminuirá su carga procesal, teniendo la oportunidad de llevar a cabo procesos judiciales más céleres.

---

[13] **LEY 28175. LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO**
Artículo 5.
(...)

IV. RELACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL DE ACUERDO NACIONAL

4.1. Agenda legislativa:

La presente iniciativa legislativa se enmarca en la Agenda legislativa para el periodo anual de sesiones 2023-2024, aprobada mediante Resolución legislativa del Congreso 002-2023-2024-CR, cuyos objetivos se vinculan de acuerdo al Segundo objetivo, sobre equidad y justicia social, política de Estado número 14, sobre el acceso al empleo pleno, digno y productivo; así como también dentro del tema 64, sobre la mejora en los derechos y condiciones laborales.

4.2. Acuerdo nacional:

La presente iniciativa legislativa la ubicamos dentro del marco de la décimo cuarta Política de Estado la cual forma parte integrante del Acuerdo Nacional sobre el acceso al empleo pleno, digno y productivo; el cual señala: «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. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo

empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo»[14].

[14] **ACUERDO NACIONAL.** «14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo». Disponible en: https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/16-fortalecimiento-de-la-familia-promocion-y-proteccion-de-la-ninez-la-adolescencia-y-la-juventud/