CONGRESO
REPÚBLICA

WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres hombres"
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
12 DIC. 2023
RECIBIDO
Firma: Hora: 12:45

PROYECTO DE LEY QUE RECONOCE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 (CAS).

El señor Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE RECONOCE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 (CAS).

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente propuesta legislativa tiene por objeto reconocer los derechos sociolaborales de los servidores comprendidos dentro del régimen Laboral del Decreto Legislativo 1057 (CAS).

Artículo 2. Finalidad de la Ley.

La finalidad es contribuir en la igualdad de derechos de miles de trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios Decreto Legislativo 1057 – frente a su par del Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

Lo establecido en la presente Ley es de aplicación para todas las entidades públicas señaladas en el artículo I del título preliminar del TUO la ley 27444, Ley de Procedimientos Administrativos General.

Artículo 4. Denominación.

La denominación a los contratos administrativos de servicios (CAS) será como régimen laboral del Decreto Legislativo 1057.

Artículo 5. Alcances.

Quedan comprendidos dentro de los alcances de la presente Ley, los trabajadores que se encuentren comprendidos dentro de alguno de los siguientes supuestos:

a) Haber ingresado a la institución mediante concurso público de méritos 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) Encontrarse comprendidos en los Decretos de Urgencia N° 034-2021 y 083- 2021 considerados CAS indeterminados y tengan contrato vigente a la publicación de la presente ley.

Artículo 6. Aplicación Progresiva.

La complementación de los derechos sociolaborales descritos en la presente ley, en favor de los servidores del Decreto Legislativo N° 1057, se hará de manera progresiva en un plazo máximo de tres (3) años. En caso de omisión, el Titular del pliego es responsable solidario junto a los demás funcionarios encargados de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 7. Implementación.

La presente ley se financia con cargo al presupuesto de cada entidad, autorizándoseles, además, a realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias para cumplir con lo dispuesto en la presente ley.

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.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINALES.

PRIMERO. Autorizar la transferencia de los descuentos y deposito a los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, en la administración de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) que constituyan para este fin en sus respectivas instituciones.

SEGUNDO. Declarar en calidad de indeterminado al personal CAS contratados al amparo de los Decretos de Urgencia N° 034-2021 y 083-2021 que a la fecha cuenta con contrato vigente y que no han sido declarados por su entidad.

TERCERO. Encargar a la Contraloría General de la República para que, en uso de sus facultades, mediante los Órganos de Control Institucional - OCI, realice el seguimiento respectivo en cada una de las entidades públicas comprendidas en el artículo 3 de la presente ley, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Ley y proceda conforme a sus atribuciones.

CUARTO. El Poder Ejecutivo a través de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor a sesenta (60) días calendario, contados a partir de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad funcional.

La falta de reglamentación de alguna de las disposiciones de la presente ley no es impedimento para su aplicación y exigencia.

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.

(...).

WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Margot Palacios Voara

M. Elizabeth T.

Margot Palacios

Flavio Cruz Mamani

Américo Gonza

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **14** de **diciembre** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6630/2023 CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

El origen del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) nació como una modalidad especial de contratación laboral que entró en vigor el 29.06.2008 con el propósito de solucionar la problemática generada por la multiplicación de los servicios no personales (SNP) en el sector público, el mismo que no ha cumplido su finalidad 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 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.

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 mayoria técnicos y profesionales, es la discriminación en el propio régimen.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), deja establecido que los servidores CAS 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 N° 1057, su reglamento.

Ante tanta indiferencia laboral al CAS, con tantas desventajas, en la que se emitió, el Tribunal Constitucional (TC) 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.

ANTECEDENTES:

Cuando se instauro el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), el cual tiene por objeto garantizar los principios de

méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Mediante la publicación de la Ley N° 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 N° 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 N° 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.

Mediante 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 N° 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.

De las luchas para la obtención del derecho a Vacaciones A partir del 7 de abril del 2012, fecha en la que entró en vigor la Ley N° 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.

La 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.

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)

Pues respecto a la 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, hecho que es discriminatorio frente a la sociedad.

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

Sobre el Descanso pre y post natal de las trabajadores 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.

Respecto a la 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.

En el caso de los 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 irrisorio.

En relación al 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.

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 por el Tribunal Constitucional.

Luego el mismo Tribunal Constitucional con fecha 30.11.2021, en la sentencia recaída en el Expediente 013-2021-PlfTC, demanda de

inconstitucionalidad contra la Ley N° 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 N° 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.

Posterior a ello por Ley N° 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 N° 034-2021, Decreto de Urgencia N° 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 N° 034-2021 y de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 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 N° 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.*

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 N° 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.

Este proyecto reivindica los derechos laborales de la mayor fuerza laboral entre los servidores del Estado, los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, el pedido es de justicia y equidad de los servidores CAS, es el clamor de miles de trabajadores CAS, que por años se les ha venido negando ese derecho y que hoy debe ser reconocido.

1.1. LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

El acceso e implementación de la presente propuesta Legislativa se financia con recursos propios de las instituciones públicas, de los tres niveles de gobierno y el mismo que no irroga gastos adicionales

al presupuesto, ya que se realiza sobre la base de puestos presupuestados en el nivel funcional programático con cargo a su presupuesto institucional, para el personal que se hace referencia en la propuesta legislativa.

1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE LOS CAS.

El régimen CAS por su naturaleza y a la fecha, 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 despiden y no gozas de indemnización. No existe ninguna protección al despido arbitrario, que atenta contra el artículo 27° de la Constitución.

Los 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, regional y local (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%

Los trabajadores CAS se les excluyen, si trabajan tan igual o en ocasiones más que los servidores nombrados, y no es justo recibir un salario menor a lo que reciben los nombrados.

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.

1.3. LA SEGURIDAD SOCIAL.

Para alcanzar la seguridad social, será necesario invertir tanto en generar seguridad en el trabajo a los servidores, como así también en instituciones sólidas con una atención eficiente y de calidad.

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.

Conforme se encuentra establecido en el inciso 1 del artículo 102° de la Constitución, establece que es atribución del Congreso de la República es dar leyes para garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia, equidad y en el desarrollo integral de la Nación conforme al artículo 44° de la Carta Magna, estos valores y principios constitucionales irradian más aún en la protección de derechos laborales.

Este proyecto de ley expresa de forma clara la inequidad que existe entre el régimen CAS frente a los regímenes 276 y 728, 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.

Como es de precisar que 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.

1.4. ANÁLISIS DE NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD

El presente proyecto de ley es importante porque el régimen laboral CAS ha sido objeto de críticas, falta de estabilidad laboral y la precariedad de las condiciones laborales, en ese sentido, al reconocer este régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, se complementará los derechos sociolaborales de los trabajadores, y se conseguiría mejorar las condiciones laborales del trabajador. En armonía con el articulo 22 de la Constitución Política del Perú, en la que se resalta la importancia de la protección del trabajo digno como base del bienestar social y realización de la persona humana. Así mismo se estaría garantizando una mayor estabilidad laboral y Eliminándose la inestabilidad y precariedades que padecen los empleados del régimen CAS.

En consecuencia, esto también podría tener un impacto positivo en la calidad de los servicios públicos que se prestan a la población, ya que los trabajadores del sector público son una parte fundamental de la sociedad y su trabajo es esencial para el funcionamiento del Estado y la prestación efectiva de servicios públicos a los administrados, además de mejorar sus condiciones laborales y garantizar su acceso a la seguridad social y una vida digna que no solo es una cuestión de justicia social, sino que esto supone, como lo hemos visto, un beneficio para la sociedad. Además, promover la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo pleno y digno que contribuirá a reducir la brecha de discriminación, de desigualdad social y económica en el país, lo que es fundamental para lograr una sociedad más justa y equitativa.

II. SUSTENTO JURIDICO.

De la Constitución Política del Perú.

"***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 ya/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/os 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".

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

La iniciativa legislativa propuesta 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 N° 1057 (CAS). En armonía Con 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. 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.**

IV. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

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

laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), dotándoles de derechos reconocidos que ostentan los servidores del Decreto Legislativo N° 728.

Es innegable el costo que significa reconocer derechos sociolaborales de los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), 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 que repercuten en el cumplimiento de la misión y de los objetivos institucionales.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa es compatible con las políticas económicas, sociales, culturales, para contribuir a superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible del Perú. Con ese objetivo el Estado:

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.