Proyecto de Ley N° 7234/2023-CR

CONGRESO
REPÚBLICA

PASIÓN NEOMIAS DÁVILA ATANACIO
Congresista de la República

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
07 MAR. 2024
RECIBIDO
Firma: 18:44

PROYECTO DE LEY PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) COMO RÉGIMEN LABORAL DE NATURALEZA PERMANENTE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El grupo parlamentario **Bloque Magisterial de Concertación Nacional**, a iniciativa del congresista que suscribe, **PASIÓN NEOMIAS DÁVILA ATANACIO**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22 literal c), 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

LEY PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) COMO RÉGIMEN LABORAL DE NATURALEZA PERMANENTE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto implementar como un régimen laboral de naturaleza permanente de la administración pública al Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Decreto Legislativo N° 1057; estableciendo un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a todo servidor público.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios en las entidades públicas del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales, gobiernos locales y demás entidades y organismos del Estado, bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Artículo 3. Principios y normas del régimen laboral CAS en la Administración Pública

3.1 El régimen laboral CAS en la Administración Pública se regirá por los siguientes principios:

a) Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.
b) Mérito y capacidad como criterios fundamentales para el ingreso y permanencia en el empleo público.
c) Estabilidad laboral, salvo en los casos expresamente establecidos por ley.
d) Derechos y deberes laborales establecidos en las leyes y el reglamento correspondiente.
e) Prohibición de discriminación por cualquier motivo.
f) Respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

3.2 El régimen laboral CAS en la Administración Pública se regirá por las normas y procesos establecidos en la presente ley y el reglamento correspondiente, los cuales garantizarán el cumplimiento de los derechos y beneficios laborales establecidos en dichas normas.

Artículo 4. Derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS en la Administración Pública

4.1 Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Administración Pública tendrán derecho a los siguientes beneficios laborales:

a) Recibir una asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios, equivalente a una remuneración mensual, según corresponda.

b) Percibir aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, equivalentes a una remuneración mensual cada uno.

c) Recibir una compensación por tiempo de servicios, equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicios o fracción mayor a seis meses, con un límite máximo de 10 remuneraciones mensuales.

d) Gozar anualmente de treinta (30) días de vacaciones remuneradas, que pueden ser fraccionadas previo acuerdo entre el trabajador y la entidad pública.

e) Gozar de estabilidad laboral, no pudiendo ser despedido sino por causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada.

f) Constituir sindicatos con arreglo a ley, para la defensa de sus derechos e intereses laborales.

g) Hacer uso del derecho a la huelga conforme a ley, respetando los servicios esenciales y las normas de protección al interés público.

h) Gozar de una pensión al término después de su cese, equivalente al 50% de la remuneración mensual promedio percibida en los últimos 12 meses anteriores al cese.

i) Acceder a todos los beneficios establecidos por las leyes y el reglamento que regulan el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), así como a los que se establezcan en el futuro para toda la administración pública.

4.2 Todos los beneficios laborales establecidos en las leyes y el reglamento correspondiente serán aplicables a los trabajadores bajo el régimen CAS en la Administración Pública, de manera uniforme para toda la Administración Pública.

Artículo 5. Irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Ley

Los derechos reconocidos por la presente ley, que implementa como un régimen laboral de naturaleza permanente de la Administración Pública al Contrato Administrativo de Servicios (CAS), son irrenunciables y no podrán ser objeto de renuncia, transacción o cualquier otro acto que implique su limitación o menoscabo.

Artículo 6. Deberes de los trabajadores

Los trabajadores bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tienen los siguientes deberes:

a) Cumplir con las funciones y responsabilidades en los instrumentos de gestión de personal y en el reglamento interno de trabajo de la entidad pública.

b) Observar una conducta ética y profesional en el desempeño de sus labores, respetando los principios y valores del servicio civil.

c) Guardar reserva sobre la información confidencial o reservada a la que tengan acceso por razón de su cargo o función.

d) Participar en las acciones de capacitación y evaluación que se programen para mejorar su desempeño y competencias laborales.

e) Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como con las medidas preventivas y correctivas que se adopten al respecto.

f) Abstenerse de realizar actividades incompatibles con su cargo o función, o que afecten el normal funcionamiento de la entidad pública o el interés público.

Artículo 7. Ingreso al régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

El ingreso al régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se realiza mediante concurso público de méritos, convocado por la entidad pública que requiere cubrir plazas vacantes de personal. El concurso debe garantizar los principios de publicidad, transparencia, igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 8. Régimen disciplinario y sancionador

Los trabajadores bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) están sujetos al régimen disciplinario y sancionador establecido en la ley y el reglamento interno de trabajo de la entidad pública. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, y se sancionan con amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneración o despido.

Artículo 9. Régimen de impugnación

Los trabajadores bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) pueden impugnar las resoluciones administrativas que afecten sus derechos e intereses laborales ante la autoridad administrativa competente, dentro del plazo de 15 días hábiles siguientes a su notificación. Contra la resolución que resuelve la impugnación administrativa, procede el recurso contencioso administrativo ante el Poder Judicial.

Artículo 10. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor a noventa (90) días hábiles contados desde su publicación en el diario oficial El Peruano, bajo responsabilidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo establecido en la presente ley.

SEGUNDA. El Poder Ejecutivo y demás instituciones competentes deberán realizar las adecuaciones necesarias para la Implementación del Contrato Administrativo De Servicios (CAS) como régimen laboral de naturaleza permanente en la administración pública.

Lima, uno de marzo del año dos mil veinticuatro

CONGRESISTAS

PASIÓN DÁVILA ATANACIO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Paul Gutiérrez T.

Germán Tacuri

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **12** de **marzo** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 7234/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

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

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. El contexto actual del empleo en la Administración Pública en Perú

En la actualidad, el empleo en la Administración Pública en Perú se encuentra en un contexto de constantes cambios y desafíos. La Administración Pública es el conjunto de instituciones y organismos encargados de la gestión y ejecución de las políticas públicas, así como de la prestación de servicios a la ciudadanía. Sin embargo, a pesar de su importancia, el empleo en este sector ha enfrentado diversas problemáticas que han generado la necesidad de implementar reformas y mejoras.

Uno de los principales desafíos que enfrenta el empleo en la Administración Pública en Perú es la falta de estabilidad laboral. Tradicionalmente, el régimen laboral utilizado en este sector ha sido el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el cual se caracteriza por ser un contrato temporal y precario. Bajo este régimen, los trabajadores no gozan de los mismos derechos y beneficios que aquellos que se encuentran bajo un régimen laboral de naturaleza permanente. Esta falta de estabilidad laboral ha generado inseguridad y precariedad en el empleo público, afectando tanto a los trabajadores como a la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Otro aspecto relevante del contexto actual del empleo en la Administración Pública en Perú es la necesidad de mejorar las condiciones laborales. Muchos trabajadores del sector público enfrentan jornadas laborales extensas, cargas de trabajo excesivas y falta de reconocimiento por su labor. Además, la falta de incentivos y oportunidades de desarrollo profesional ha llevado a una desmotivación y descontento generalizado entre los empleados públicos. Esta situación no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino también la eficiencia y eficacia de la gestión pública.

Asimismo, es importante destacar que el empleo en la Administración Pública en Perú se encuentra en un contexto de constante demanda y necesidad de profesionales altamente capacitados. La complejidad de los problemas y desafíos que enfrenta el país requiere de personal calificado y especializado en diversas áreas, como la gestión pública, el derecho, la economía, la salud, la educación, entre otros. Sin embargo, la

falta de incentivos y oportunidades de desarrollo profesional ha llevado a una fuga de talentos hacia el sector privado, lo cual dificulta la atracción y retención de profesionales capacitados en la Administración Pública.

En resumen, el contexto actual del empleo en la Administración Pública en Perú se caracteriza por la falta de estabilidad laboral, las precarias condiciones laborales y la necesidad de contar con profesionales altamente capacitados. Estas problemáticas requieren de reformas y mejoras en el régimen laboral, así como de políticas que promuevan el desarrollo y reconocimiento de los empleados públicos. Solo a través de la implementación de medidas que brinden estabilidad, mejoren las condiciones laborales y promuevan el desarrollo profesional, se podrá fortalecer el empleo en la Administración Pública y garantizar la eficiencia y calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

1.2. Importancia de establecer un régimen laboral que brinde estabilidad y garantías a los trabajadores

La importancia de establecer un régimen laboral que brinde estabilidad y garantías a los trabajadores en cualquier sector, incluyendo la Administración Pública, es fundamental para promover un ambiente laboral justo y equitativo, así como para asegurar el bienestar y desarrollo de los empleados.

En primer lugar, un régimen laboral que brinde estabilidad a los trabajadores en la Administración Pública es esencial para garantizar la continuidad y eficiencia de los servicios públicos. Cuando los empleados cuentan con la seguridad de que su empleo no está sujeto a cambios arbitrarios o despidos injustificados, se crea un ambiente propicio para el compromiso y la dedicación en el desempeño de sus funciones. Esto se traduce en una mayor calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía, ya que los trabajadores pueden enfocarse en su labor sin temor a represalias o inestabilidad laboral.

Además, un régimen laboral estable y con garantías brinda a los trabajadores la confianza necesaria para desarrollarse profesionalmente y alcanzar su máximo potencial. Cuando los empleados tienen la certeza de que su trabajo será reconocido y valorado, se sienten motivados a mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que contribuye a un mejor desempeño y resultados positivos en su labor. Asimismo, la estabilidad laboral permite a los trabajadores planificar su futuro y tomar decisiones a largo plazo, como la adquisición de vivienda o el inicio de una familia, sin el temor constante de perder su empleo.

Otro aspecto relevante es que un régimen laboral que brinde estabilidad y garantías a los trabajadores en la Administración Pública contribuye a la atracción y retención de talento. En un mercado laboral altamente competitivo, es fundamental contar con políticas y condiciones que hagan atractivo el empleo en el sector público. La estabilidad

laboral y las garantías brindan seguridad a los profesionales y los incentivan a elegir la Administración Pública como una opción de carrera viable y prometedora. Esto a su vez permite contar con personal altamente capacitado y comprometido, lo que se traduce en una gestión pública más eficiente y efectiva.

En conclusión, establecer un régimen laboral que brinde estabilidad y garantías a los trabajadores en la Administración Pública es de vital importancia para promover un ambiente laboral justo, asegurar el bienestar de los empleados y garantizar la eficiencia en la prestación de servicios públicos. La estabilidad laboral y las garantías brindan confianza, motivación y desarrollo profesional a los trabajadores, además de contribuir a la atracción y retención de talento en el sector público. Es responsabilidad de las autoridades y legisladores promover y establecer políticas que aseguren un régimen laboral justo y equitativo para el beneficio de todos los trabajadores y la sociedad en general.

1.3. Antecedentes del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en la Administración Pública en Perú

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

El origen del CAS se remonta al año 2008, cuando se promulgó el Decreto Legislativo N° 1057 con el fin de regularizar la situación de los trabajadores que prestaban servicios bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP), que no tenían ningún tipo de protección laboral ni seguridad social. El CAS buscaba garantizar los derechos fundamentales de estos trabajadores, así como mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos.

La evolución del CAS a lo largo del tiempo ha sido objeto de diversas modificaciones normativas, jurisprudenciales y administrativas, que han buscado ampliar el ámbito de aplicación, los derechos y beneficios laborales, así como las condiciones para la desnaturalización y el despido de los trabajadores CAS. Sin embargo, en la actualidad este régimen presenta diversas deficiencias, como la falta de estabilidad laboral, la inexistencia de derechos laborales plenos y la discrecionalidad en la contratación y renovación de contratos.

A lo largo de los años, el régimen CAS viene siendo objeto de críticas y controversias. Aún persisten los problemas relacionados con la falta de estabilidad laboral, la precarización de los derechos laborales y la discrecionalidad en la contratación y

renovación de contratos. Estas críticas han llevado a varias discusiones e incluso a propuesta de reformas para mejorar el régimen CAS y garantizar condiciones laborales más justas y equitativas para los trabajadores en la Administración Pública; sin embargo, los problemas antes mencionados no han podido ser solucionados hasta la actualidad. Aún persisten desafíos y controversias que requieren que el Congreso de la República realice reformas para asegurar condiciones laborales más justas y equitativas en el sector público.

1.4. Problemas y limitaciones del CAS como régimen laboral temporal

Son varios los problemas que afectan tanto a los trabajadores como a las entidades públicas. Entre los principales problemas podemos señalar: la precariedad laboral, que se manifiesta en la falta de estabilidad, seguridad social, beneficios y derechos laborales de los trabajadores CAS; la falta de transparencia y meritocracia en los procesos de selección, contratación y renovación de los contratos CAS, que favorecen el nepotismo, el clientelismo y la corrupción; la ineficiencia y el desperdicio de recursos públicos, que se generan por la alta rotación, la desmotivación, la falta de capacitación y la baja productividad de los trabajadores CAS; la vulneración del principio de igualdad y no discriminación, que se produce al establecer diferencias arbitrarias entre los trabajadores CAS y los de otros regímenes laborales públicos, como el 276 o el 728.

Estos problemas y limitaciones evidencian la necesidad de reformar el régimen laboral CAS y buscar una solución integral que garantice los derechos de los trabajadores y la eficacia de la administración pública; implementando como un régimen laboral de naturaleza permanente de la administración pública al Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Decreto Legislativo Nº 1057.

Es decir, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), como régimen laboral temporal en el Perú, presenta diversas problemáticas y limitaciones que afectan a los trabajadores y la administración pública. A continuación, detallo algunos de los principales aspectos a considerar:

a) Precariedad e Inestabilidad: El CAS es un régimen precario e inestable. Los trabajadores bajo este régimen no cuentan con compensación por tiempos de servicio y no pueden construir una carrera administrativa sólida[1]. La falta de estabilidad laboral genera incertidumbre y vulnerabilidad.
b) Desigualdad de Beneficios: A pesar de desempeñar funciones similares a los empleados bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, los trabajadores CAS reciben remuneraciones diferentes y carecen de beneficios como la Compensación

[1] https://bing.com/search?q=Problemas+y+limitaciones+del+CAS+como+r%C3%A9gimen+laboral+temporal

por Tiempo de Servicios (CTS)[2]. Esta disparidad crea un trato desigual y afecta la motivación y compromiso laboral.

c) Falta de Protección ante Despidos Arbitrarios: Los trabajadores CAS no tienen protección legal contra despidos injustificados. El empleador (el Estado) puede no renovar sus contratos sin justificación, dejándolos desprotegidos[2]. Esto afecta su seguridad laboral y estabilidad económica.
d) Limitaciones en Acceso a Créditos Bancarios: La naturaleza temporal del CAS dificulta a los trabajadores acceder a créditos bancarios, ya que no tienen una relación laboral permanente que garantice ingresos estables. Esto afecta su calidad de vida y posibilidades de desarrollo personal.
e) Falta de Carrera Administrativa: El CAS no permite a los trabajadores construir una carrera administrativa dentro del sector público. La falta de oportunidades de crecimiento profesional limita su desarrollo y compromiso con las instituciones donde laboran[3].

En vista de estas problemáticas, se presenta la presente propuesta a fin de Implementar el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) como régimen laboral de naturaleza permanente en la administración pública. Ello a fin de garantizar la igualdad de derechos y beneficios para los trabajadores CAS, así como brindarles estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo. La implementación de este régimen permanente contribuirá a fortalecer la administración pública y proteger los derechos de los trabajadores.

1.5. Justificación del proyecto de ley para implementar el CAS como régimen laboral de naturaleza permanente

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) ha sido objeto de debate y controversia desde su implementación en el año 2003. Si bien se han realizado modificaciones para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores contratados bajo este régimen, aún persisten desafíos y deficiencias que requieren una reforma más profunda.

La justificación de este proyecto de ley radica en la necesidad de brindar estabilidad y garantías laborales a los trabajadores del sector público que se encuentran bajo el régimen CAS. Al convertir el CAS en un régimen laboral de naturaleza permanente, se busca asegurar la continuidad y estabilidad en el empleo, evitando la precarización laboral y la incertidumbre que genera la contratación temporal.

[2] https://redaccion.lamula.pe/2020/12/11/estos-son-los-problemas-del-regimen-laboral-cas/jorgepaucar/

[3] https://larepublica.pe/economia/2021/11/30/regimen-cas-2021-que-es-la-ley-31131-y-que-beneficios-planteaba-para-trabajadores-cas-la-norma-declarada-inconstitucional-por-el-tc-regimen-276-728-congreso-atmp

Implementar el CAS como un régimen laboral de naturaleza permanente conlleva diversos beneficios tanto para los trabajadores como para la Administración Pública. A continuación, se detallan algunos de estos beneficios:

Estabilidad laboral: Al convertir el CAS en un régimen permanente, se brinda estabilidad y seguridad en el empleo a los trabajadores del sector público. Esto les permite planificar su vida laboral y personal a largo plazo, sin la preocupación constante de la renovación de contratos.

Derechos laborales plenos: Al ser considerados trabajadores permanentes, los empleados bajo el régimen CAS tendrán acceso a todos los derechos laborales establecidos en la legislación laboral vigente. Esto incluye beneficios como vacaciones pagadas, gratificaciones, seguro social, entre otros.

Mejora de la calidad del servicio público: Al contar con trabajadores permanentes bajo el régimen CAS, se promueve la continuidad y la especialización en el desempeño de las labores administrativas. Esto contribuye a una mayor eficiencia y calidad en la prestación de los servicios públicos.

Transparencia y meritocracia: Al establecer un régimen laboral permanente, se promueve la transparencia en la contratación y gestión del personal en la Administración Pública. Se establecerán procesos de selección basados en el mérito y la capacidad, evitando la discrecionalidad en la contratación y renovación de contratos.

Estímulo a la carrera profesional: Al contar con un régimen laboral de naturaleza permanente, se fomenta el desarrollo de una carrera profesional en el sector público. Los trabajadores podrán acceder a oportunidades de capacitación, promoción y ascenso, lo que contribuirá a su crecimiento y desarrollo profesional.

Continuidad en la Gestión Pública: La rotación constante de personal bajo el CAS dificulta la continuidad en la gestión de proyectos y programas. Un régimen permanente permitiría mantener el conocimiento institucional y la experiencia acumulada, beneficiando la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

Atracción de Talento y Retención: El CAS actualmente no es atractivo para profesionales altamente calificados. Al ofrecer un régimen permanente, se atraerá y retendrá talento valioso. La administración pública se beneficiará al contar con personal comprometido y con habilidades especializadas.

Es decir, implementar el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) como un régimen laboral de naturaleza permanente en la Administración Pública en el Perú brindará estabilidad, garantías laborales y mejora la calidad del servicio público. Además, promoverá la transparencia, la meritocracia y estimulará el desarrollo de una carrera profesional en el sector público. Por lo que, es necesario aprobar la presente para

asegurar condiciones laborales más justas y equitativas para los trabajadores del sector público contratados bajo el régimen CAS.

1.6. Análisis comparativo del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) con otros regímenes laborales existentes en la Administración Pública

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en Perú se caracteriza por ser un régimen laboral temporal, utilizado para cubrir necesidades específicas y temporales en la Administración Pública. A diferencia de otros regímenes laborales existentes, como el régimen laboral de la Ley del Servicio Civil (LSC) o el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, el CAS no brinda estabilidad laboral ni acceso a todos los derechos laborales establecidos en la legislación laboral vigente.

En otros países, existen regímenes laborales similares al CAS, como el contrato de trabajo a plazo determinado o el contrato de trabajo por obra o servicio determinado. Estos regímenes también se utilizan para cubrir necesidades temporales en la Administración Pública, pero suelen estar sujetos a regulaciones más estrictas en cuanto a la duración máxima de los contratos y los derechos laborales de los trabajadores.

Algunos países han implementado regímenes laborales similares al propuesto, donde se busca brindar estabilidad y garantías laborales a los trabajadores del sector público. Un ejemplo destacado es España, que ha establecido el régimen de "personal laboral fijo" en la Administración Pública[4]. Bajo este régimen, los trabajadores contratados temporalmente pueden acceder a la condición de fijos, lo que les brinda estabilidad laboral y acceso a todos los derechos laborales establecidos en la legislación laboral. Es importante establecer regulaciones claras y transparentes en cuanto a la contratación y gestión del personal, para evitar la discrecionalidad y garantizar la meritocracia.

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

De aprobarse la presente iniciativa legislativa, se tendría varios efectos sobre la legislación nacional. Algunos de estos efectos podrían ser los siguientes:

Modificación de la normativa laboral: La aprobación de esta ley implicaría la modificación de la legislación laboral existente en el país. Se deberían realizar cambios en las leyes y reglamentos relacionados con el empleo público y los regímenes laborales en la Administración Pública.

[4] Es Lo Mismo Personal Laboral Fijo Que Funcionario (2024) Responde un Funcionario del Gobierno de España (responde-funcionario-gob.es)

Establecimiento de derechos laborales: Al convertirse en un régimen laboral permanente, los trabajadores bajo el CAS tendrían acceso a todos los derechos laborales establecidos en la legislación nacional. Esto incluiría beneficios como vacaciones pagadas, seguro social, indemnización por despido, entre otros.

Cambios en los procesos de contratación: La aprobación de esta ley podría implicar cambios en los procesos de contratación en la Administración Pública. Se establecerían criterios claros y transparentes para la selección y promoción de los trabajadores, lo que fomentaría la meritocracia en la gestión del personal.

Regulación de Procedimientos Administrativos: La legislación también tendría que establecer procedimientos claros y transparentes para la contratación, promoción, evaluación del desempeño y terminación de los contratos de los empleados bajo el régimen permanente del CAS. Esto garantizaría la igualdad de oportunidades y la protección contra posibles abusos por parte de las autoridades públicas.

Impacto en la Administración Pública: La vigencia de la norma tendría un efecto significativo en la administración pública, ya que implicaría cambios en la gestión del personal, los presupuestos gubernamentales y las políticas de recursos humanos. Se requerirían ajustes en la planificación y organización de las entidades gubernamentales para adaptarse al nuevo régimen laboral.

En puridad, la aprobación de una ley para convertir el CAS en un régimen laboral permanente en la administración pública peruana tendría un impacto profundo en la legislación nacional, requiriendo modificaciones en las leyes laborales existentes y estableciendo disposiciones específicas para garantizar la estabilidad y protección de los trabajadores del sector público.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) ha sido objeto de debate en el ámbito laboral peruano debido a sus características temporales y precarias condiciones laborales en comparación con el régimen laboral permanente. La propuesta de convertir el CAS en un régimen laboral de naturaleza permanente en la administración pública busca abordar estas preocupaciones y garantizar una mayor estabilidad laboral para los trabajadores del sector público. Por lo que, a continuación, se describe los costos y beneficios asociados a la implementación de la propuesta.

3. 1. Costos:

Costos	Sustento
Costos de implementación	La transición del CAS a un régimen laboral permanente requeriría cambios en la legislación, así como en

	los procesos de contratación y gestión del personal en la Administración Pública. Estos cambios implicarían costos administrativos y legales, como la actualización de normativas, la capacitación del personal encargado de la contratación y la adaptación de los sistemas de gestión de recursos humanos.
Costos laborales	Al convertirse en un régimen laboral permanente, los trabajadores bajo el CAS tendrían acceso a todos los derechos laborales establecidos en la legislación nacional. Esto incluiría beneficios como vacaciones pagadas, seguro social, indemnización por despido, entre otros. Estos beneficios podrían representar un aumento en los costos laborales para la Administración Pública.

3.2. Beneficios:

Beneficios	Sustento
Estabilidad laboral	Uno de los principales beneficios de convertir el CAS en un régimen laboral permanente sería brindar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público. Esto generaría un ambiente laboral más seguro y predecible, lo que podría aumentar la motivación y el compromiso de los empleados.
Mejora en la calidad del servicio público	Al tener trabajadores con mayor estabilidad y continuidad en sus labores administrativas, se espera que se incremente la calidad del servicio público. Los trabajadores contarían con mayor experiencia y conocimiento en sus áreas de trabajo, lo que podría traducirse en una mejor

	atención al ciudadano y una mayor eficiencia en la gestión pública.
Reducción de la rotación de personal	Al ofrecer un régimen laboral permanente, se espera que disminuya la rotación de personal en la Administración Pública. Esto evitaría la pérdida de conocimiento y experiencia que ocurre cuando los trabajadores abandonan sus puestos de manera frecuente. Además, se reducirían los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados.
Reducción de litigiosidad	3. La conversión del CAS en un régimen laboral permanente podría disminuir la cantidad de demandas laborales presentadas por los trabajadores, ya que se eliminaría la incertidumbre asociada con la renovación periódica de contratos y la posibilidad de despidos injustificados.
Cumplimiento de Estándares Internacionales	La adopción de un régimen laboral permanente para los trabajadores del sector público estaría alineada con los estándares internacionales de derechos laborales, promoviendo así una imagen de respeto hacia los derechos de los trabajadores por parte del Estado peruano.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa se encuentra relacionada con la primera política de Estado ***"Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación"***, que establece lo siguiente:

> *"Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad*

de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente".

Sobre todo, la presente iniciativa se encuentra directamente vinculado con la décimo cuarta política del Acuerdo Nacional referido al ***"Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo"***, que señala lo siguiente:

"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 amplie 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."

Finalmente, se encuentra relacionada con la vigésima cuarta política del Acuerdo Nacional referido a la "***Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente***", que establece lo siguiente:

"Con este objetivo el Estado: (a) incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; (b) establecerá en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; (c) dará acceso a la información sobre planes, programas, proyectos, presupuestos, operaciones financieras, adquisiciones y gastos públicos proyectados o ejecutados en cada región, departamento, provincia, distrito o instancia de gobierno; (d) pondrá en uso instrumentos de fiscalización ciudadana que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas en todas las instancias de gobierno; (e) erradicará la utilización proselitista del Estado y la formación de clientelas; (f) mejorará la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; (g) reducirá los costos de acceso a los bienes y servicios públicos; y (h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral".