Proyecto de Ley N°....7292/2023-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
13 MAR. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 18:35

PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA A LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO A NIVELAR LOS SUELDOS DE LOS SERVIDORES BAJO EL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE TIENEN LA CONDICIÓN DE INDETERMINADOS.

El Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA EL PROGRESO** a iniciativa de la congresista **LADY MERCEDES CAMONES SORIANO**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú República y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA A LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO A NIVELAR LOS SUELDOS DE LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 INDETERMINADOS, CON EL FIN DE HOMOLOGAR SUS SUELDOS A OTROS REGÍMENES LABORALES

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar a las entidades públicas en el ámbito nacional a mejorar las condiciones remunerativas de los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 a fin de corregir una inequidad entre servidores que tienen el mismo cargo, categoría o realizan las mismas labores, pero perciben una remuneración menor a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 2.- Autorización

Autorícese a todas entidades públicas de los tres niveles de gobierno a nivelar las remuneraciones que perciben los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 indeterminados, a la remuneración mayor que perciben los servidores de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728 de la misma Entidad o Pliego Presupuestal y que ostentan el mismo cargo, categoría o responsabilidades conforme al CAP de cada institución o documento equivalente.

Artículo 3.- Progresividad

Las entidades públicas, conforme a su disponibilidad presupuestal y de manera progresiva, realizan la nivelación de las remuneraciones con cargo a su presupuesto institucional en el plazo de 5 (cinco) años, autorizándose la realización de las modificaciones presupuestarias necesarias para tal efecto.

Artículo 4.- Reglas y criterios

4.1.- Para el proceso de nivelación cada Entidad deberá establecer con antelación los trabajadores beneficiarios, con la precisión del nivel al cual este se realizará en cada caso.

4.2.- Para acceder a este derecho los servidores deberán tener una remuneración por todo concepto no mayor a S/ 4,000.00 (Cuatro mil con 00/100 soles) y su nivelación se realizará hasta alcanzar la remuneración del cargo equivalente y hasta el límite de este monto.

4.3.- Podrán acceder a este derecho también los servidores CAS que perciben una menor remuneración respeto de otro servidor del mismo régimen aun cuando ostenten el mismo cargo.

4.4.- El monto presupuestal que las entidades cada año establezcan como disponible para fines de nivelación, será distribuido en cantidades iguales entre todos los beneficiarios hasta que se alcance el tope de su nivelación de cada servidor o hasta el límite establecido en el numeral 4.2 de este artículo.

Artículo 5.- Prohibición de contratación

Prohíbase la contratación de servidores por montos remunerativos inferiores a los previstos para cada cargo, categoría o plaza conforme a los documentos de gestión de cada entidad.

Artículo 6.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en la presente Ley se [illegible]cia con cargo al presupuesto institucional de cada Entidad sin demandar presup[illegible]dicional al tesoro público.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CHIABRA LEON Roberto Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2024 17:16:38-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ACUÑA PERALTA Maria Grimaneza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2024 17:21:16-0500

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Establecimiento de beneficiarios

Las entidades públicas tienen un plazo de 30 días hábiles, luego de emitidos los lineamientos a cargo de Servir, para establecer la relación de beneficiarios la cual será aprobada mediante resolución del titular de la Entidad o el que haga sus veces.

Segunda.- Normas complementarias

Servir emitirá los lineamientos respectivos en el plazo de 30 días hábiles a fin viabilizar las disposiciones de la presente Ley.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: RUIZ RODRIGUEZ Magaly Rosmery FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2024 16:18:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CAMONES SORIANO Lady Mercedes FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2024 11:36:11-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JULON IRIGOIN Elva Edhit FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2024 16:04:54-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TRIGOZO REÁTEGUI Cheryl FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2024 15:55:49-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SALHUANA CAVIDES Eduardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2024 12:08:07-0500

Firmado digitalmente por: SALHUANA CAVIDES Eduardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2024 12:08:15-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **15** 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° 7292/2023-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

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue creado mediante el Decreto Legislativo N° 1057, promulgado en junio de 2008. Este régimen fue creado con el objetivo de regularizar la situación contractual de los trabajadores que prestaban servicios de manera temporal para el Estado o que venían siendo contratados de manera continuada como locadores de servicios y que no gozaban de los beneficios laborales regulares de un trabajador nombrado o de carrera. Desde el Poder Judicial en reiteradas sentencias también se venía estableciendo la existencia de una vinculación contractual desnaturalizada que encubría una relación de características laborales y ordenaban su reincorporación como trabajadores con contrato laboral.

Esta situación descrita y también las exigencias que se hicieron en el marco de la suscripción del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, obligaron al gobierno a crear el régimen CAS en el año 2008. Si bien esta nueva condición implicaba una situación de mejora a la etapa previa, sin embargo, los derechos laborales aun eran y son muy reducidos en relación a otros regímenes.

Este decreto legislativo fue materia de una acción de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional el cual se decantó por la constitucionalidad de la norma y, por tanto, de este nuevo régimen, el año 2010 en el Exp. Nº 00002-2010-PI/TC. El sustento de la demanda, en resumen, consistió en que el Ejecutivo emitió este decreto legislativo excediendo las facultades delegadas por el Congreso de la República y que la creación de este régimen laboral contempla una situación de total desventaja frente a otros regímenes laborales. El Tribunal Constitucional, en concreto, declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad precisando que el "contrato administrativo de servicios" debe entenderse como un régimen "especial" de contratación para el sector público y que resulta compatible con el marco constitucional.

El Decreto Legislativo N° 1057 ha sido modificado en varias ocasiones para realizarle cambios y ajustes, del mismo modo que su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM entre las más importantes tenemos:

Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.

Esta ley publicada en abril de 2012 incorporó derechos importantes para los trabajadores de este régimen, tales como vacaciones remuneradas de 30 días, derecho que hasta antes de esta norma sólo era de 15 días. Aguinaldo por fiestas patrias y navidad, licencias por paternidad y maternidad, entre otros tipos de licencia, libertad sindical. Se regula el ingreso por concurso público, se incorpora

también obligaciones y responsabilidades como la responsabilidad administrativa funcional, incorpora también, como una modalidad de término de la relación laboral, una resolución injustificada, la cual otorga el derecho a una indemnización por el plazo restante del contrato. Deja de ser obligatoria la emisión de recibos por honorarios y se emite boletas de pago.

Finalmente esta ley establece la eliminación del régimen CAS y su incorporación gradual a partir del 2013 con la implementación al Régimen del Servicio Civil, claramente esta eliminación y la incorporación al nuevo régimen no se produjo, al contrario, se incrementó el personal CAS en el Estado.

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

En el año 2013 se publicó esta ley mediante la cual se creaba el nuevo régimen del Servicio Civil, al cual deberían ingresar mediante concurso los servidores pertenecientes a la mayoría de regímenes laborales, pero como se manifestó antes, la incorporación de los servidores CAS al régimen no se produjo por diversas razones. De otro lado, mediante esta norma se busca modernizar la gestión de los recursos humanos en el sector público; también aprobó un régimen disciplinario para los servidores públicos, incluidos los trabajadores CAS que si es aplicable.

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

Esta ley publicada en marzo de 2021 disponía la incorporación progresiva de los servidores del régimen CAS que realicen labores permanentes a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y Decretos Legislativos N° 728. Asimismo, probablemente sea la parte más importante de esta norma, a partir de esta fecha los contratos CAS adquieren la condición de indefinidos.

Esta norma fue materia de un proceso de inconstitucionalidad planteado por el Ejecutivo y cuya sentencia recaída en el Exp. N° 013-2021-PI/TC establece que los artículos 1°, 2°, 3°, 5° y Disposiciones Complementarias Finales, mediante las cuales se disponía la incorporación progresiva a los regímenes laborales de los decretos legislativos N° 728 y 276, son inconstitucionales, a excepción del artículo 4° referido a la naturaleza indefinida de los contratos CAS.

Conforme a esta sentencia del Tribunal Constitucional las disposiciones vigentes de la Ley N° 31131 establecen que:

Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS
Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada.
(...)
Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza.
Disposición Complementaria Modificatoria
ÚNICA. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057
Modifícanse los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:
"Artículo 5.- Duración
El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.
Artículo 10.- Extinción del contrato
El contrato administrativo de servicios se extingue por:
[...]
f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador. [...]".

Es decir, como se indicaba antes, de esta ley solo quedó como disposiciones vigentes las que se refieren a la condición de indefinido del contrato CAS.

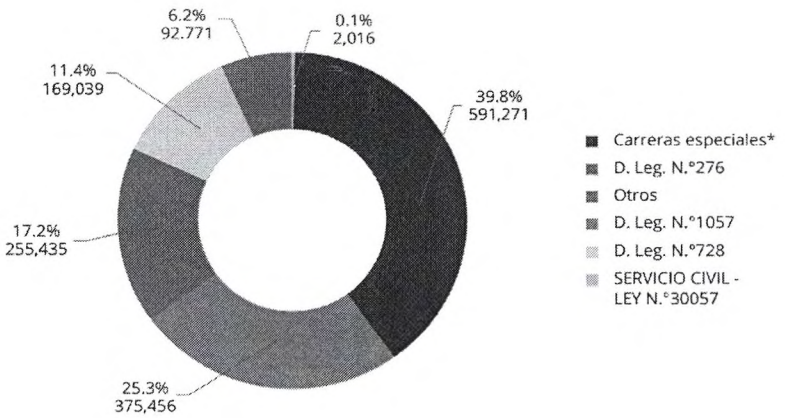
INCIDENCIA DEL RÉGIMEN CAS EN EL ESTADO

En relación a la incidencia que el régimen CAS tiene en el total de servidores públicos que trabajan para el Estado, él número de estos servidores en relación a otros regímenes, el impacto en relación al presupuesto, entre otros, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR año a año realiza informes en donde se aborda estas materias denominados: Características del Servicio Civil Peruano – 2022. El

último que se ha publicado corresponde al año 2022 el mismo que pasamos a detallar[1].

De acuerdo a este informe[2], en el país existen 1 millón 531 mil servidores civiles que trabajan para el Estado en todas las entidades públicas y representan el 8.6% de del total de la PEA ocupada del país según el INEI. Este documento también estima que en el año 2022, de cada 10 servidores 3 pertenecen al régimen CAS, es decir, 375,456 servidores y que año a año se ha venido incrementando conforme a los gráficos 4 y 9, presentes en el informe.

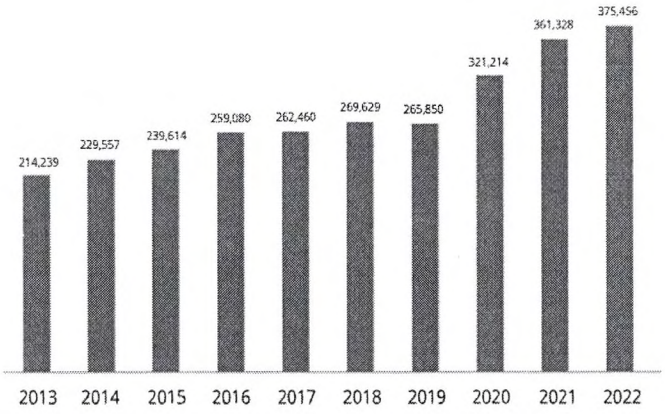
Gráfico 4: Participación de servidores civiles, según régimen laboral, 2022



[1] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5534164/4923815-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano_2023.pdf?v=1702302148

[2] Los gráficos que se presentan han sido extraídos del informe Características del Servicio Civil Peruano – 2022.

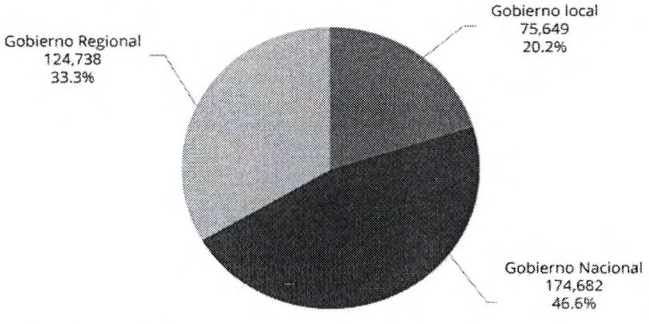
Gráfico 9: Servidores civiles, contratados por CAS, 2013 – 2022



Nota: Servidores civiles contratados por CAS (promedio anual). Datos tomados de Anuario Estadístico Sectorial 2013 al 2021 por MTPE, 2014 - 2022 y de Planilla Electrónica: Reporte de diciembre 2022 por MTPE, 2022.
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Respecto a la presencia de los servidores CAS por nivel de gobierno, se observa que uno (1) de cada dos (2) servidores CAS labora en entidades públicas del gobierno nacional, mientras que uno (1) de cada cinco (5), lo hace en el nivel local y aproximadamente 3 de cada 10 trabajan para los gobiernos regionales. (ver Gráfico 11).

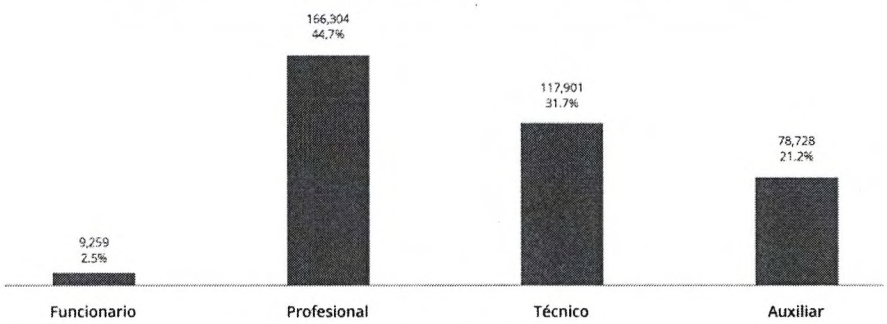
Gráfico 11: Participación de servidores civiles CAS, según nivel de gobierno, 2022



Nota: Datos tomados de Planilla Electrónica: Reporte de diciembre 2022 por MTPE, 2022.
Elaboración: SERVIR-GPGSC

De otro lado, se da cuenta que los servidores CAS por categoría ocupación tiene la siguiente distribución:

Gráfico 12: Servidores civiles CAS, por categoría ocupacional, 2022

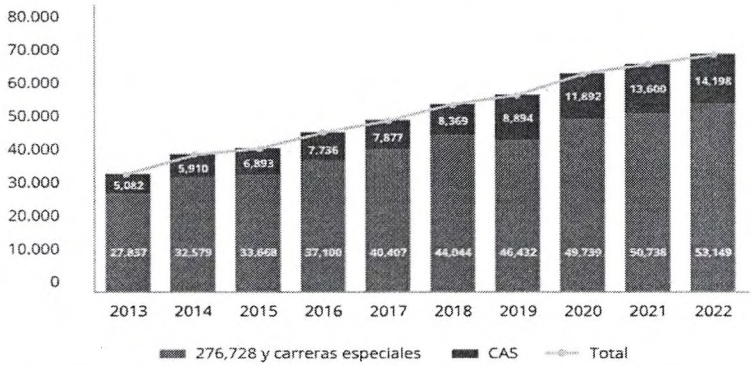


Nota: Datos tomados de Planilla Electrónica: Reporte de diciembre 2022 por MTPE, 2022.
Elaboración: SERVIR-GPGSC.

El gráfico anterior da cuenta que los grupos auxiliares y técnicos representan el 53%, y con seguridad, son los que tienen menores niveles remunerativos y es principalmente a ellos al que está dirigido nuestra iniciativa legislativa.

De otro lado, al año 2022 el costo de la planilla estatal ascendía a 67 mil millones de soles y en el caso del régimen CAS era de 14,198 millones de soles; es decir, el 21% del monto total conforme se aprecia en el gráfico siguiente, en donde se puede apreciar también la evolución del presupuesto en este rubro desde el año 2013.

Gráfico 14: Evolución de costo de la planilla pública, 2013 – 2022 (millones de soles)



Nota: La evolución de costo de planilla pública incluye a los tres niveles de gobierno. Datos tomados de Portal de Transparencia Económica - Consulta Amigable (Mensual): Reporte Consulta Ejecución del Gasto 2013 al 2022 por MEF, 2022b.
Elaborado: SERVIR-GPGSC.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA NORMATIVA

Desde la aprobación de la Ley N° 31131 no se han emitido normas de trascendencia en relación a este régimen; solo otras orientadas a cambiar de régimen laboral a

servidores de algunas entidades en particular, pero en cuanto a la mejora de sus derechos no han existido avances.

Pero no es solo que no han existido avances por equilibrar los derechos en relación a otros regímenes, sino que a lo largo de este tiempo se ha permitido que convivan disposiciones que han impedido que exista una verdadera justicia remunerativa.

Nos referimos a lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, cuando prescribe que:

> *Artículo 7.- Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo <u>ni del monto de la retribución originalmente pactada</u>.*

Esta disposición reglamentaria no ha permitido que las entidades públicas puedan corregir todas las inequidades remunerativas escandalosas que se han producido, en algunos casos, de servidores que percibían montos por debajo del mínimo legal.

A lo largo de la vigencia de este régimen todas las entidades públicas han realizado contrataciones de personal en este régimen por la flexibilidad que existía. En muchos de los cuales se ha contratado personal siguiendo los procedimientos pero por montos remunerativos inferiores a los que correspondía al cargo según los documentos de gestión aprobados por las entidades y no existía forma de impedirlo. En este aspecto las entidades tenían amplia libertad.

Con el paso del tiempo esta situación se ha ido precarizando en extremo, en algunos supuestos. Existen servidores que se contrató con sueldos muy bajos y que al haberse incrementado la remuneración mínima se les tenía que obligatoriamente aumentar para no trasgredir la ley, como se ha mencionado. Este era el único caso en el que se permitía realizar variaciones en el nivel remunerativo de un servidor contratado.

Esta prohibición también es reforzada año a año en la Ley de Presupuesto en la que se consigna un articulado prohibiendo a las entidades públicas realizar aumento de sueldos. En la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 en su artículo 6° establece:

Artículo 6. Ingresos del personal

Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. (...) La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

Ocurre que, al haber existido mucha flexibilidad y desorden en el régimen CAS, las entidades públicas han contratado incluso en el mismo régimen o misma entidad a personal con distinto nivel remunerativo para que realicen el mismo trabajo o cumplan las mismas funciones; es decir, distinta remuneración en iguales cargos. Esta grave problemática que implica un incumplimiento de nuestra Constitución Política no es posible solucionarla en la medida que no exista una norma habilitante y un proceso que contemple un plan en cada entidad orientada a nivelar los sueldos progresivamente.

Este desorden, en muchos casos de extrema injusticia, con mayor frecuencia e incidencia se produce frente a otros regímenes como los del Decreto Legislativo N° 276 o Decreto Legislativo N° 728. Es importante precisar que nos referimos a la remuneración que reciben mensualmente los trabajadores por todo concepto, no a los bonos, gratificaciones u otros conceptos o derechos.

Esta problemática es claramente discriminatoria y debe solucionarse. De acuerdo a nuestra Constitución Política, acápite de los Derechos Fundamentales, artículo 2°, numeral 15, toda persona tiene derecho "A trabajar libremente, con sujeción a ley." Nnuestra carta magna, establece como un derecho fundamental el derecho al trabajo, dado que tiene implicancias y es determinante para la materialización de otros derechos y contribuye a concretar los proyectos de vida de las personas.

En el Capítulo II, De los derechos sociales y económicos, nuestra Constitución desarrolla varios aspectos del derecho al trabajo y la implicancia que este tiene en la persona. El artículo 22º prescribe que es un deber y un derecho, prescripción que

es complementada con lo establecido en el artículo 23° donde se consigna que el Estado "... promueve condiciones para el progreso social y económico..." y que "Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."[3] En una interpretación amplia de este último precepto donde se indica no se está obligado a prestar trabajo sin retribución, también es posible entenderlo en el sentido que nadie está obligado a trabajar y obtener una contraprestación menor a la que corresponde y, de otro lado, el Estado como principal interesado en cumplir y hacer cumplir la ley, debe desterrar de su ámbito los abusos de este tipo, abuso que desde otro punto de vista también significa una situación de discriminación frente a otro servidor que tiene mejores condiciones laborales por el mismo trabajo realizado.

Este último enunciado del artículo 23° de nuestra Constitución es desarrollado en el artículo 24° indicando que la retribución o remuneración debe ser equitativa y suficiente para que procure su bienestar material y espiritual.[4] Es decir, una remuneración equitativa frente al trabajo realizado y también en relación al trabajo y remuneración que reciben los servidores que tienen el mismo cargo o funciones.

Del mismo modo, en el artículo 26° se establecen principios que complementan la interpretación de los derechos laborales como son el principio a la Igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución Política y la ley y el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de una norma[5]. Estos principios cierran y llenan de contenido los espacios no contemplados explícitamente por las normas y, a partir de éstos se puede coadyuvar para concretar el conjunto de derechos laborales.

---

[3] Constitución Política del Perú
Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

[4] Constitución Política del Perú
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.

[5] Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Por ello este proyecto de ley se dirige a nivelar esa brecha que existe sobre todo en el nivel de remuneraciones más bajo del régimen CAS; es decir, de los que ganan desde el mínimo legal hasta los que perciben como máximo 5 mil soles. Se está proponiendo que aquellos trabajadores que realizan una determinada labor o cargo y perciben una remuneración menor a la que recibe otro servidor por el mismo trabajo, tiene derecho a que se le nivele al sueldo que percibe el servidor con la mayor remuneración de la entidad y que corresponda a su cargo, ya sea que se encuentre en su mismo régimen u otro como los establecidos por los Decretos Legislativos 276 y 728.

PRECISIONES RESPECTO A LA FÓRMULA LEGAL DEL PROYECTRO DE LEY

En el artículo 2° de la propuesta legislativa se plantea autorizar a todas las entidades públicas el aumento de sueldo a los servidores con el fin de homologar o nivelar las remuneraciones de los servidores públicos del régimen CAS, especialmente dirigido a los que menos remuneraciones perciben para corregirse esta inequidad. Se plantea que para hacer viable esta homologación, tiene que ser de manera progresiva (Artículo 3°) hasta alcanzar el tope de S/ 4,000.00 (Artículo 4°).

Esta norma plantea que la entidad realice un estudio respecto a los trabajadores que les correspondería este derecho, en función a la remuneración que perciben y la existencia de otros trabajadores en el mismo régimen u otro que perciban un mayor monto remunerativo.

Con el objeto de que pueda comprenderse mejor la propuesta y los límites de la misma, se describirá dos situaciones:

1. Primer caso: Un trabajador CAS con el cargo de asistente, percibe S/ 1,500.00 como remuneración pero en la entidad, en el mismo cargo, existen otros trabajadores que perciben S/ 2,000.00 en el régimen del DL 276 y S/ 2,500.00 en el régimen del DL 728.

   Propuesta de solución del proyecto de ley: En este supuesto el servidor CAS tendrá derecho a su homologación progresiva hasta alcanzar el nivel más alto de la remuneración que en este caso sería el que corresponde al régimen del DL 728, es decir, S/ 2,500.00.

2. Segundo caso: Un trabajador CAS con el cargo de técnico percibe S/ 3,500.00 como remuneración. En la misma entidad o pliego presupuestal laboran servidores con el mismo nivel o cargo que perciben S/ 5,000.00 como remuneración y que pertenecen al régimen del DL 276 y DL 728.

Propuesta de solución del proyecto de ley: El servidor tendrá derecho a nivelar hasta el límite de S/ 4,000.00, aun cuando los demás servidores ganen S/ 5,000.00. (Artículo 4°, numeral 4.2)

De otro lado, también se plantea que el monto que la entidad estime como disponible para realizar la homologación, sea distribuido en partes iguales entre todos los servidores a quienes les correspondería el derechos; es decir, entre quienes se encuentran en la relación aprobada por el titular de la entidad o el que haga sus veces. (Artículo 4°, numeral 4.4) esto para evitar se establezcan criterios que rezaguen a algunos.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El efecto del presente proyecto de ley es incorporar en nuestro marco jurídico una norma habilitante que permita a las entidades públicas corregir la inequidad remunerativa existente en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 haciendo compatible este régimen a los preceptos constitucionales que en el periodo de vigencia de este régimen se han hecho más evidentes.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no generará costos o gasto público adicional al asignado al presupuesto asignado a cada entidad. De aprobarse esta iniciativa permitirá traerá como beneficio eliminar de nuestro sistema laboral, específicamente del régimen laboral CAS una situación inconstitucional y de total inequidad en contra de servidores que no reciben una retribución justa al trabajo realizado como si lo hacen otros servidores de del mismo u otros regímenes pese a tener el mismo cago o realizar las mismas labores.

Esta norma una vez aprobada beneficiará de manera progresiva a un importante número de trabajadores del régimen CAS del sector público que perciben las remuneraciones más bajas en el Estado.

Permitirá acercar la normativa laboral a los preceptos constitucionales legitimando la actuación del Estado en esta materia.

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

La presente iniciativa legislativa se enmarca en la Política de Estado del Acuerdo Nacional *14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo*, respecto a la cual el Acuerdo Nacional establece el compromiso de *"...mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna."* Asimismo, establece como objetivo que el Estado: *(i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos;* y *(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*. Es decir, como se puede apreciar, el Acuerdo Nacional ha recogido dentro de las políticas a implementar, precisamente erradicar toda forma de inequidad referida a diferente tratamiento remunerativo pese a realizar las mismas labores.

Respecto a su relación con la Agenda Legislativa del Periodo Anual de Sesiones 2023 – 2024, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2023-2024-CR, la iniciativa se vincula con en el objetivo *II. Equidad y Justicia social*, en la Política de Estado 1*4. Acceso al empleo pleno, digno y productivo* y en los Temas, *63. Modificación y Desarrollo de la normativa laboral vigente; y 64. Mejora en los derechos laborales,* y *69. Equiparación de derechos laborales.*

Lima, 13 de marzo de 2024.