Proyecto de Ley N°.....7499/2023-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

ISAAC MITA ALANOCA
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 DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
08 ABR. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 16:55

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL A TRABAJADORES DE LA SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR A NIVEL NACIONAL, COMO LO ESTABLECE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 910 Y SU REGLAMENTO.

Los congresistas de la República, integrantes del **Grupo Parlamentario Perú Libre**, a iniciativa del Congresista que suscribe **Abg. ISAAC MITA ALANOCA**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone la siguiente iniciativa legislativa.

FORMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la siguiente Ley:

"LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL A TRABAJADORES DE LA SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR A NIVEL NACIONAL, COMO LO ESTABLECE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 910 Y SU REGLAMENTO"

Articulo 1.- Objeto y finalidad de la Ley.-

La presente Ley tiene por objeto incorporar al régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" a los trabajadores que se encuentren laborando con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) indeterminado o temporal como Consultor, Liquidador, Conciliador y Defensor Laboral de Oficio, en la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador (SDDLGAT) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) o en las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel nacional, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 910 – "Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador".

Así como, homologar la remuneración básica del personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y de los servidores incorporados a dicho régimen laboral mediante la presente ley, que se encuentren laborando como: Consultor, Liquidador,

Conciliador y Defensor Laboral de Oficio, en la SDDLGAT del MTPE o en las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel nacional, conforme a la Escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), aprobada mediante Decreto Supremo N° 324-2013-EF.

Artículo 2. Alcance de la ley y Requisitos.-

La presente Ley es de alcance a todos los trabajadores que prestan servicios como: Consultor, Liquidador, Conciliador y, Defensor Laboral de Oficio, en la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador (SDDLGAT) del del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), o en las Dependencias Administrativas que hagan de sus veces a nivel nacional, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

a. Para fines de la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral":

    - Que, a la fecha de la promulgación de la presente ley el servidor se encuentre laborando con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) indeterminado o Contrato Administrativo de Servicios (CAS) temporal con una antigüedad no menor de 06 meses, como: Consultor, Liquidador, Conciliador o Defensor Laboral de Oficio y, cumpla con el perfil descrito en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 910 y los artículos 56°, 57° y 58° de su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 020-2001-TR.
    - Haber ingresado a la SDDLGAT del MTPE o en las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel nacional mediante concurso público de mérito.

b. Para fines de la homologación de la remuneración conforme a la Escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), aprobada mediante Decreto Supremo N° 324-2013-EF:

    - Que, a la fecha de la promulgación de la presente ley el servidor se encuentre laborando como: Consultor, Liquidador, Conciliador o Defensor Laboral de Oficio bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
    - Que el servidor sea incorporado al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", en el marco de la presente ley como: Consultor, Liquidador, Conciliador y, Defensor Laboral de Oficio.

Con respecto al cumplimiento de los requisitos señalados en los perfiles descritos en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 910 y los artículos 56°, 57° y 58° de su reglamento el Decreto Supremo N° 020-2001-TR; se tomará en cuenta a la fecha de la promulgación de la presente ley, al personal que actualmente venga laborando en la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador (SDDLGAT) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) o en las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel nacional, debiendo comunicar a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, el cumplimiento de los requisitos mediante la presentación

de la documentación que acredite, el grado académico actual, el cargo que se encuentre desempeñando y el perfil en el que debe ser considerado.

Artículo 3. Homologación.-

La Homologación de la remuneración del personal que se encuentre prestando servicios en la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador (SDDLGAT) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) o en las Dependencias que hagan de sus veces, será de acuerdo a la remuneración contenida en la Escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), aprobada mediante Decreto Supremo N° 324-2013-EF.

Los servidores que a la fecha de la promulgación de la presente ley se encuentre laborando como: Consultor, Conciliador o Defensor Laboral de Oficio, serán homologados con la escala remunerativa del perfil de Profesional II.

En el caso de los servidores que se encuentren laborando como: Liquidador, se homologará con la escala remunerativa del perfil de Profesional III.

Artículo 4. Ejecución.-

Los titulares de las entidades involucradas son responsables de la implementación de la presente ley, el cual se realizará en un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley.

Artículo 5. Financiamiento.-

La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financiará con cargo al presupuesto de cada entidad pública involucrada, mediante cualquier fuente de financiamiento, sin afectar los recursos del tesoro público y respetando las disposiciones legales en materia presupuestal.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.-

Única.- La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación.

La presente Ley será reglamentada por Decreto Supremo, refrendado por la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo en el plazo de treinta (30) días, a partir de la vigencia de la presente Ley.

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

Lima, marzo de 2024.

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL A TRABAJADORES DE LA SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR A NIVEL NACIONAL, COMO LO ESTABLECE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 910 Y SU REGLAMENTO.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/03/2024 12:47:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MITA ALANOCA Isaac FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/03/2024 16:28:43-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/03/2024 15:16:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/04/2024 11:23:22-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/03/2024 12:48:00-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CERRON ROJAS Waldemar Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/04/2024 17:42:27-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTALATINO AVALOS Kelly Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/03/2024 18:14:48-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/04/2024 12:41:35-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **09** de **abril** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 7499/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y

2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

1.1 OBJETIVO

En ese sentido, la propuesta normativa busca establecer el marco normativo que permita incorporar al Régimen Laboral de la actividad privada a los trabajadores que cumpla con el perfil descrito en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 910 y los artículos 56°, 57° y 58° de su reglamento el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, y que se encuentre prestando servicios a la fecha de emisión de la presente norma en la SDDLGAT (Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador) del MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) o en las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel nacional, siendo su incorporación automática, sin condicionamiento de norma reglamentaria. Así como la Homologación de la remuneración de los trabajadores con la Escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), aprobada mediante Decreto Supremo N° 324-2013-EF.

1.2 FINALIDAD

Fortalecimiento del servicio público brindado a través de la SDDLGAT (Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador) del MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) o las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional, y el estándar de equidad a través de la promoción de un trabajo digno y el derecho a una remuneración equitativa de todos los trabajadores de la SDDLGAT del MTPE o las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional.

1.3 ANTECEDENTES

El 17 de marzo del 2001, mediante Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador (LGITDT), se crea La Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador (SDDLGAT) o las Dependencias Administrativas que haga de sus veces, como un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, la prevención y solución de los conflictos. ***Este servicio es gratuito y se proporciona a través de las áreas de Consultas al Trabajador y del Empleador, Liquidaciones, Patrocinio Judicial Gratuito, Conciliación Administrativa y otros que sean creados a través de resolución ministerial.***

Desde marzo del 2020, que inició la pandemia del COVID-19 la vulneración de derechos laborales de los trabajadores de las empresas del sector privado se ha incrementado progresivamente, siendo la SDDLGAT o las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel nacional, la institución encargada de velar y difundir la legislación

laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos.

En este contexto la SDDLGAT (Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador), desarrolló una labor primordial para coadyuvar al Estado Peruano a sobrellevar la COVID-19, a través de la prestación de servicios gratuitos de Consultas al Trabajador y del Empleador, Liquidación de beneficios Sociales, Patrocinio Judicial Gratuito, Conciliación Administrativa y otros, cuyos beneficiarios han sido las/los trabajadores formales e informales del régimen de la actividad privada.

El 13 de abril de 2020 al promulgarse el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Ello implicó que se adopten medidas como la suspensión perfecta de labores la misma que culminó a través de la publicación del Decreto de Urgencia N° 087-2021 de fecha 16 de setiembre de 2021, durante todo ese tiempo el cumplimiento y verificación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, generó una alta demanda de los servicios a cargo de la SDDLGAT, lo que evidencia que su rol ha sido esencial para la orientación, cumplimiento y protección de los derechos laborales de las y los trabajadores de las empresas del régimen de la actividad privada.

Siendo así, es necesario que se incorporen a los trabajadores de la SDDLGAT (Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador), al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), con la finalidad de fortalecer los servicios establecidos en estricto cumplimiento de la LGITDT, con apego a lo ampliamente establecido en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del cual el Estado Peruano es parte.

Lo expuesto no solamente, redundará en el bienestar laboral del personal conformado por la SDDLGAT (Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador), sino que, se refleja, en el fortalecimiento del valor público del MTPE hacia la población, a través de la atención de servicios idóneos y adecuados atendidos por los profesionales especializados de la SDDLGAT.

1.4 MARCO JURIDICO

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en el primer párrafo del artículo 23° señala que: *"(...) 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (...)".* En igual sentido, uno de los fundamentos esenciales del derecho, se basa en la aspiración de alcanzar justicia y paz en la sociedad; motivo por el cual, el Estado de derecho reconoce como la fuente y esencia a la persona

humana, alrededor del cual orbita toda la construcción del ordenamiento jurídico positivo.

De acuerdo con el inciso d) del artículo 7° del Protocolo Adicional a la **Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, del 17 de noviembre de 1988, de los cuales el Perú es parte suscribiente y, por consiguiente, son leyes de la República, en la cual el Estado reconoce que el derecho al trabajo es que **toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos** (...), de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución

Política del Estado, tiene el carácter de derecho constitucional y fundamental. Las condiciones justas, equitativas y satisfactorias señaladas, implica necesariamente el análisis y revisión del contexto de la labor del trabajador, así como el momento en que dicho derecho debe ser reconocido y no marginado por la omisión de identificar ese derecho, como una reacción justa del Estado en su favor.

Acorde al artículo 1° del **Convenio 111**, sobre discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece que la discriminación en el empleo y ocupación es entendida como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

De conformidad con el inciso 2 del artículo 2° de la **Constitución Política del Perú**, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Una interpretación literal del derecho constitucional a la igualdad implicaría, que todas las personas reciban un tratamiento igualitario ante la ley, por lo que el Tribunal Constitucional[1], ha señalado que:

"(...) El derecho de igualdad, a su vez, tiene dos dimensiones: formal y material. En su dimensión formal, impone una exigencia al legislador para que éste no realice diferencias injustificadas; pero también a la administración pública y aun a los órganos de la jurisdicción, en el sentido de que la ley no puede aplicarse en forma desigual frente a supuestos semejantes (igualdad en la aplicación de la ley)". En su dimensión material, el derecho de igualdad supone no sólo una exigencia negativa, es decir la abstención de tratos discriminatorios; sino, además, una exigencia positiva por parte del Estado, que se inicia con el reconocimiento de la insuficiencia de los mandatos prohibitivos de discriminación y la necesidad de equiparar situaciones, per se, desiguales. Tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, pues, no se traduce en el derecho a ser objeto del mismo trato, con independencia del contexto o las circunstancias en las que un

[1] Tribunal Constitucional N°0606-2004-AA/TC Sentencia del 15/08/2005, Fundamento 10 y 11.

sujeto se encuentre, sino a que se realice un tratamiento diferenciado si es que dos sujetos no se encuentran en una situación igual. Por tanto, el problema es determinar qué tratos diferenciados son constitucionalmente admisibles, lo que deberá de analizarse en cada caso concreto conforme al test de razonabilidad y proporcionalidad (...)".

De otro lado, el artículo 22° de la Constitución Política establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, en concordancia con el artículo 23 de nuestra Carta Magna; asimismo, el artículo 24° de la Constitución Política establece como derechos sociales y económicos que 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, más aún cuando dichos trabajadores realizan sus actividades dentro de un mismo espacio físico y dependen de una única autoridad administrativa de trabajo.

Es importante mencionar que a través del Decreto Supremo N° 013-2021-TR se establece la Política Nacional del Empleo Decente, en la que se determina que el Estado peruano promoverá las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para garantizar que los trabajadores puedan acceder en igualdad de condiciones a un trabajo decente y productivo, estableciendo como características del empleo decente: el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales y el acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, política que es un marco que involucra a todos los trabajadores peruanos.

Resulta necesario señalar que el literal a) del artículo 23 y la Segunda Disposición Complementaria del LGITDT, precisa respecto al régimen laboral de la SDDLGAT que ***"Su régimen laboral es el de la actividad privada"***; en concordancia con la Segunda Disposición Complementaria del LGITDT, la cual señala que:

"Los inspectores que, a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, se encuentren prestando servicios en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, bajo cualquier modalidad, se incorporan al cuerpo de inspectores previsto en la Ley, y su régimen laboral es el regulado en el numeral 6.2 del artículo 6. (*) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS

Los inspectores que, a la fecha de entrada en vigor de la Ley, estuvieran prestando sus servicios bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, deberán manifestar por escrito dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la vigencia de la Ley, su decisión de cambiar de régimen laboral, en caso contrario permanecerán en el régimen laboral público.

La misma regla es aplicable al personal comprendido en los servicios regulados en el Título III, pudiendo incorporarse al régimen laboral señalado en el inciso a) del Artículo 23, siempre que la entidad cuente con los recursos presupuestales para tal fin".

1.5 JUSTIFICACION

Fundamentación técnica que justifica la necesidad de la propuesta normativa

Conforme al artículo 22° del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, la SDDLGAT es una dependencia a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos. Este servicio es gratuito y se proporciona a través de las áreas de Consultas al Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones, de Patrocinio Judicial Gratuito, Conciliación Administrativa y otros que sean creados a través de resolución ministerial.

Se realiza ***la absolución de consultas de manera personal y directa***, y la difusión de la legislación laboral y seguridad social. Brindar un servicio de asesoría y orientación a los trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normatividad laboral vigente, siendo los temas de consultas para el caso de los Empleadores: Planillas, CTS, Contratos, Extinción de relación laboral, Empresas de servicios especiales, otros; y en el caso de los Trabajadores: Beneficios sociales, CTS, Despidos arbitrarios, Contratos de trabajo, Remuneraciones, Hostilidad, Acoso sexual, Orientación legal, verificación policial (incluye verificación de vínculo laboral), Accidente de trabajo, entre otros. **Habiéndose realizado en el periodo 1993 al 2022 un total de 7.000.228 consultas (Ver Cuadro N° 1 y N° 2).**

Se calcula a título informativo, a través del sistema automatizado de ***liquidaciones*** y herramientas ofimáticas, el monto de derechos y beneficios sociales del régimen común y regímenes especiales de la actividad privada y otros que se implementen, sobre la base de la documentación e información idónea que proporcione el trabajador. **Habiéndose realizado en el periodo 1993 al 2022 un total de 935.296 Liquidaciones de Derechos y Beneficios Sociales (Ver Cuadro N° 1 y N° 2).**

Se brinda el servicio de ***defensa legal a trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos***, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral. Se incluye la defensa judicial de los derechos relativos a la seguridad social. El Servicio de Patrocinio Judicial Gratuito que se otorga a trabajadores y ex trabajadores comprende al asesoramiento y patrocinio ante el Poder Judicial en todas las instancias, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia. **Habiéndose realizado en el periodo 1993 al 2022 un total de 95.120 demandas interpuestas (Ver Cuadro N° 1 y N° 2).**

La Conciliación Administrativa Laboral está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral. La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración

pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos. **Habiéndose realizado en el periodo 1993 al 2022 un total de 6.469.650 conciliaciones (Ver Cuadro N° 1 y N° 2).**

La SDDLGAT ante la inasistencia del empleador (invitado) a la audiencia de conciliación administrativa laboral, el cual no cumple con justificar por escrito la incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor dentro del segundo día posterior a la fecha señalada para la misma, se le aplica una multa de hasta una (01) Unidad Impositiva Tributaria vigente, según los criterios que establece el Reglamento. **Habiéndose realizado en el periodo 2003 al 2022 en Lima Metropolitana un total de 11.962 multas por inasistencia del empleador (invitado) a la audiencia de conciliación laboral y a Nivel nacional un total de 41.437 multas por inasistencia del empleador (invitado) a la audiencia de conciliación laboral (Ver Cuadro N° 4 y N° 5).**

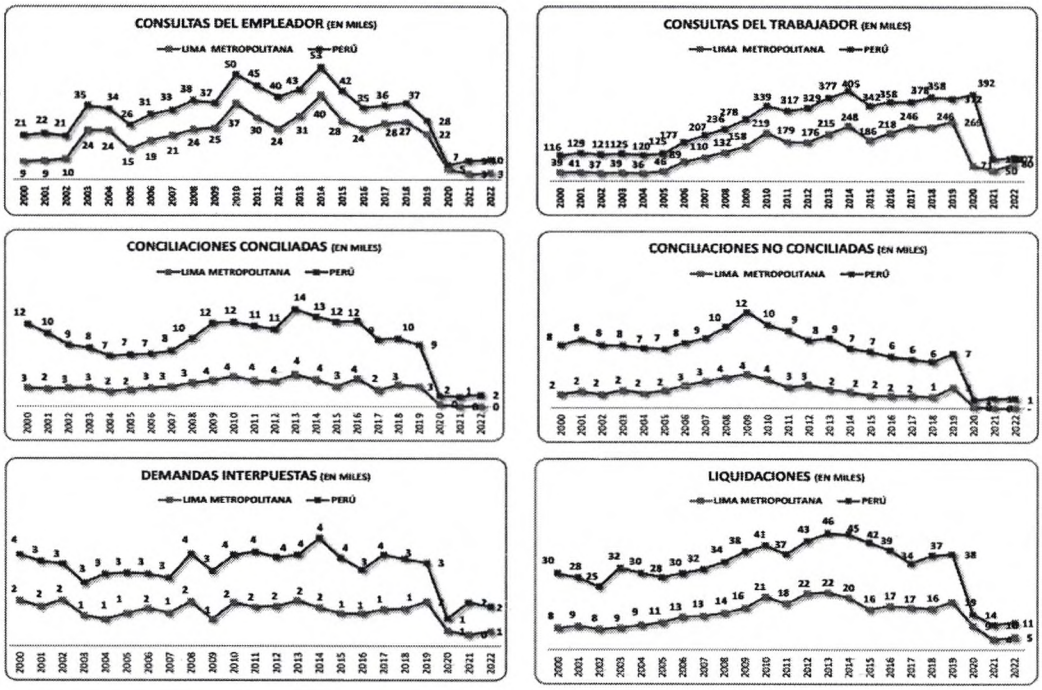
CUADRO N° 1
PERÚ - SERVICIOS PRESTADOS EN MATERIA DE DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL A TRABAJADORES Y EMPLEADORES, SEGÚN AÑO 1993 – 2022

AÑO	CONSULTAS		CONCILIACIONES		DEMANDAS INTERPUESTAS	LIQUIDACIONES
	EMPLEADOR	TRABAJADOR	CONCILIADAS	NO CONCILIADAS		
1993	-	49 590	13 543	644	2 792	7 033
1994	-	61 466	10 215	1 897	3 001	17 857
1995	-	87 215	9 835	4 306	3 050	29 893
1996	-	83 234	10 417	5 742	1 240	28 763
1997	16 596	87 964	11 964	6 721	2 406	36 381
1998	29 885	108 081	12 167	7 913	5 365	37 878
1999	25 070	117 763	11 416	8 668	5 783	34 274
2000	21 320	115 998	11 557	7 745	3 679	29 636
2001	22 190	128 717	10 262	8 420	3 402	28 075
2002	20 923	121 322	8 681	7 683	3 310	24 560
2003	35 489	125 465	8 213	7 674	2 539	31 935
2004	34 013	119 960	7 075	7 356	2 884	29 964
2005	26 304	124 734	7 259	7 263	2 947	28 356
2006	31 207	176 621	7 356	8 036	2 891	29 890
2007	33 455	206 870	7 783	8 603	2 717	31 517
2008	37 889	236 368	9 570	9 978	3 696	34 404
2009	36 662	278 041	11 741	11 823	3 004	38 405
2010	50 235	339 491	11 847	10 242	3 655	40 798
2011	44 696	316 961	11 336	9 437	3 795	37 335
2012	39 689	329 220	10 831	8 323	3 564	42 622
2013	43 104	376 585	13 624	8 617	3 647	45 540
2014	53 355	405 387	12 635	7 330	4 329	45 054
2015	42 398	341 535	11 929	6 913	3 537	41 940
2016	34 504	357 981	11 969	6 313	3 064	39 004
2017	35 538	378 452	9 467	6 013	3 667	33 804
2018	36 807	372 301	9 567	5 649	3 487	36 770
2019	28 240	391 574	8 684	6 739	3 347	37 523
2020	7 077	103 537	1 554	1 052	1 089	13 831
2021	9 330	106 542	1 388	1 222	1 752	9 823
2022	9 704	146 390	1 687	1 136	1 572	10 607

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Direcciones y Gerencias Regionales / Zona de Trabajo y Promoción del Empleo.
Elaboración: MTPE – OGETIC – Oficina de Estadísticas.[2]

[2] https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/

CUADRO N° 2
PERÚ - SERVICIOS PRESTADOS EN MATERIA DE DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL A TRABAJADORES Y EMPLEADORES, SEGÚN AÑO 1993 - 2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Direcciones y Gerencias Regionales / Zona de Trabajo y Promoción del Empleo.
Elaboración: MTPE – OGETIC – Oficina de Estadísticas.[3]

En el área administrativa se coordina y supervisa el desarrollo de las actividades de los servicios de Consultas al Trabajador, del Empleador y Organizaciones Sindicales; de Liquidaciones de Derechos y Beneficios Sociales; de Patrocinio Judicial Gratuito; de Conciliación Administrativa y Pericias (ejecución de pericias solicitadas por el Poder Judicial); se coordina, propone, dirige y supervisa el Plan Anual de Actividades de la SDDLGAT; se expiden resoluciones y se resuelve en primera instancia los incidentes promovidos en el Procedimiento de Conciliación Administrativa, se emite opinión técnica especializada en el ámbito de su competencia, se propone mejoras en los procedimientos administrativos y se cumplen otras funciones que le asigne la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (DPSC). **Habiéndose emitido en el periodo 2003 a 2022 en Lima Metropolitana un total de 1,316,665 documentos (Ver Cuadro N° 3).**

Asimismo, se cumple con la función de ejecución de Pericias solicitadas por el Poder Judicial en aplicación del artículo 18° de la Ley N° 27803 y la Resolución Ministerial N° 181-2008-TR. **Habiéndose realizado en el periodo que abarca del 2011 al 2022, un total de 411 Pericias (Ver Cuadro N° 3).**

[3] https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/

CUADRO N° 3
PERÚ - SERVICIOS PRESTADOS EN MATERIA DE DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL A TRABAJADORES Y EMPLEADORES, SEGÚN AÑO 2003 – 2022

Año	Ejecución De Pericias (*)	Emisión De Documentos		Charlas Informativas
		Copias Certificadas	Autos Y Proveídos	
2003	-	3724	46277	309
2004	-	5066	50106	374
2005	-	5202	48662	248
2006	-	38730	50426	199
2007	-	82113	71240	273
2008	-	8690	68819	361
2009	-	13638	60264	1134
2010	-	20320	64140	3034
2011	89	16219	66582	4093
2012	111	16216	70342	549
2013	86	18088	67941	344
2014	48	20529	58943	2165
2015	77	7507	45982	4276
2016	-	10785	44469	1715
2017	-	11028	37870	1376
2018	-	21125	38750	511
2019	-	6832	42392	258
2020	-	1487	10278	3240
2021	-	4208	7955	11019
2022	-	4672	7611	15350

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Direcciones y Gerencias Regionales / Zona de Trabajo y Promoción del Empleo.
Elaboración: MTPE – OGETIC – Oficina de Estadísticas. (*) Periodo 2011 al 2022 – Lima Metropolitana.[4]

[4] https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/

CUADRO N° 4
LÍMA METROPOLITANA - MULTAS IMPUESTAS POR DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL A TRABAJADORES Y EMPLEADORES 2003 – 2022

Año	Multas Impuestas	Monto en Soles
2003	631	1 956 100
2004	789	2 524 800
2005	1577	5 204 100
2006	990	1361500
2007	822	1 136 000
2008	797	1 102 500
2009	834	1 212 500
2010	1 186	1 679 000
2011	744	1 812 480
2012	650	944 913
2013	748	1 086 000
2014	1 006	1 446 500
2015	668	1 201 500
2016	715	1 041 500
2017	343	506 500
2018	292	548 500
2019	949	2 406 500
2020	266	1 045 000
2021	33	134 225
2022	114	493 100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Direcciones y Gerencias Regionales / Zona de Trabajo y Promoción del Empleo.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT - OGETIC – Oficina de Estadísticas.[5]

[5] https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/

CUADRO N° 5
PERÚ - MULTAS IMPUESTAS POR DEFENSA Y ASESORÍA LEGAL A TRABAJADORES Y EMPLEADORES, SEGÚN AÑO 2003 – 2022

Año	Multas Impuestas	Monto en soles
2003	2255	6 990 500
2004	2316	7 411 200
2005	2939	9 698 700
2006	2404	8 173 600
2007	2163	7 462 350
2008	2239	7 836 500
2009	2105	7 472 750
2010	2827	10 177 200
2011	2273	8 182 800
2012	2059	7 824 200
2013	2495	9 605 750
2014	2635	10 408 250
2015	2364	9 574 200
2016	2199	9 125 850
2017	1758	7 383 600
2018	1797	7 727 100
2019	2536	11 158 400
2020	558	2 566 800
2021	725	3 588 750
2022	790	4 068 500

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Direcciones y Gerencias Regionales / Zona de Trabajo y Promoción del Empleo.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT - OGETIC – Oficina de Estadísticas.[6]

Un aspecto novedoso y a la vez efectivo ha sido la del funcionamiento del Servicio Virtual del MTPE, a través del cual se puede reservar una cita en línea y ser atendido virtualmente por el abogado consultor, liquidador, conciliador y defensor laboral, entre sus beneficios tenemos:

1. Reducir el tiempo de espera de los ciudadanos que requieren los servicios de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador.

2. Concentrar los servicios de orientación en una única área, de fácil accesibilidad a los ciudadanos que solicitan nuestros servicios.

[6] https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/

3. Ordenar, depurar y canalizar adecuadamente la atención de los usuarios hacia el área o servicio y/o institución correspondiente para su adecuada atención.

4. Concentrar en un solo espacio atenciones recurrentes y de rápida atención.

5. Mejorar el sistema de turnos de atención.

6. La citada plataforma ha representado un avance significativo en la capacidad de atención para los servicios de esta dependencia, en relación a la demanda diaria en dichos servicios que en los últimos años han tenido un notable incremento.

Las distintas medidas adoptadas por el gobierno en pandemia.

Sobre el Régimen Laboral de los Trabajadores y su incremento remunerativo

La SDDLGAT (Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador) fue creada mediante Decreto Legislativo N° 910 - LGITDT conjuntamente con el Servicio de Inspecciones, cuyo régimen laboral de los inspectores de trabajo era el Régimen de la Actividad Privada aprobado por Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como el de la SDDLGAT.

Posteriormente se crea la Ley General de Inspección del Trabajo, mediante Ley N° 28806, y todo el Sistema de Inspección del Trabajo, la cual fue modificada mediante Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Siendo la SDDLGAT disgregada de la normatividad primogénita.

Esta iniciativa legislativa nace en cumplimiento del literal a) del artículo 23° y la Segunda Disposición Complementaria del LGITDT, el cual precisa que ***"Su régimen laboral es el de la actividad privada";*** siendo la misma aplicable al personal comprendido en los servicios regulados en el Título III (literal a) del artículo 23° del LGITDT); y la Constitución Política del Perú de 1993, que establece que todos deben ser tratados en igualdad de condiciones, de conformidad a lo establecido en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú que señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, **nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole**, en concordancia con lo establecido en el inciso 1 del artículo 26°, que establece como **principio regulador de toda relación laboral a la igualdad de oportunidades sin discriminación** (Ver Cuadro N° 6).

En esa misma línea cabe resaltar que las remuneraciones percibidas por los Conciliadores, Defensores Laborales de Oficio, Consultores e Inspectores de Trabajo desde su fecha de creación en el año 2001 hasta el año 2006, era de S/. 1,800.00 (Mil Ochocientos con 00/100 soles), y solo para el caso de los Liquidadores era de S/. 1,600.00 (Mil Seiscientos con 00/100 soles) (Ver Cuadro N° 6).

Posteriormente, y a partir del año 2006 hasta la actualidad, la remuneración que perciben los Conciliadores, Defensores Laborales de Oficio, y Consultores es de S/. 2,400.00 (Dos Mil Cuatrocientos con 00/100 soles), y solo para el caso de los Liquidadores es de S/. 2,200.00 (Dos Mil Doscientos con 00/100 soles), con un aumento bien marcado para el caso de los Inspectores de Trabajo de S/. 3,300.00 (Tres Mil Trescientos con 00/100 soles), creando además el cargo de Inspector Auxiliar con una remuneración de S/. 2,500.00 (Dos Mil Quinientos con 00/100 soles). No obstante, con la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), se creó mediante Decreto Supremo N° 324-2013-EF, la escala remunerativa de la SUNAFIL, y con ello una discriminación salarial muy notoria, para los trabajadores de la SDDLGAT del MTPE o las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional, que desde dicha fecha hasta la actualidad no ha tenido ningún aumento en su remuneración (Ver Cuadro N° 6).

CUADRO N° 6
PERÚ - ESCALA REMUNERATIVA, SEGÚN AÑO 2001 – ACTUALIDAD

Base Legal	D.S. N° 134-2001-EF	D.S. N° 220-2006-EF	D.S. N° 324-2013-EF
Categoría	**Remuneración MTPE 2006- Actualidad**	**Remuneración MTPE 2006 - Actualidad**	**Remuneración SUNAFIL 2013 - Actualidad**
Supervisar Inspector	2100	3300	8500
Inspector de Trabajo	1800	3000	7500
Inspector Auxiliar	-	2500	6500
Conciliador	1800	2400	-
Defensor Laboral de Oficio	1800	2400	-
Consultor	1800	2400	-
Liquidador	1600	2200	-

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Direcciones y Gerencias Regionales / Zona de Trabajo y Promoción del Empleo.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT.

Asimismo, del análisis de los cargos de la SDDLGAT con el Manual de clasificación de cargos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de SUNAFIL, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 158-2012-TR, la Escala remunerativa de SUNAFIL, aprobada mediante Decreto Supremo N° 324-2013-EF, así como el Cuadro de Especificación de Nivel SUNAFIL, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 063-2015-SUNAFIL, se determinó que cargo de Inspector de Trabajo corresponde al de un Profesional II, mientras que el de un Inspector Auxiliar al de un Profesional III, siendo su remuneración inicial para el caso de un Inspector de Trabajo la misma a los Conciliadores, Defensores Laborales de Oficio, Consultores, y en el caso del Inspector Auxiliar la misma del Liquidador, por lo que corresponde la homologación conforme a los instrumentos antes mencionados. (Ver Cuadro N° 7, 8 y 9).

CUADRO N° 7
PERÚ – PERFIL DE CARGOS DE LA SDDLGAT

Perfil	Base Legal	Requisitos
Conciliador	Ley: Inc. b), Art. 23, Decreto Legislativo N° 910	Registro de conciliador acreditado ante el Ministerio de Justicia.
	Reglamento: Art. 58, Decreto Supremo N° 020-2001-TR	Título de Abogado colegiado. Experiencia mínima de 1 año en materia laboral y seguridad social.
Defensor Laboral de Oficio	Ley: Inc. c), Art. 23, Decreto Legislativo N° 910	Título Abogado, colegiado hábil, experiencia en derecho laboral y procesal.
Consultor	Ley y Reglamento: Art. 23, Decreto Legislativo N° 910 y Art. 56, Decreto Supremo N° 020-2001-TR	Título Abogado, colegiado, experiencia mínima de 2 año en materia laboral y seguridad social.
Liquidador	Ley y Reglamento: Inc. e), Art. 23, Decreto Legislativo N° 910 y Art. 57, Decreto Supremo N° 020-2001-TR	Grado Académico de Bachiller en Derecho, Contabilidad, Economía o carreras afines, con un mínimo de 1 año de experiencia en materia laboral.

Fuente: Decreto Legislativo N° 910, Decreto Supremo N° 020-2001-TR, y Decreto Supremo N° 062-2014-TR.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT.

CUADRO N° 8
PERÚ – PERFIL DE CARGOS DE SUNAFIL

Cargo	Requisitos
Inspector de Trabajo	Título profesional. Capacitación especializada en derecho laboral o seguridad y salud en el trabajo. Conocimiento y dominio de herramientas ofimáticas. Experiencia profesional de dos (02) años.
Inspector Auxiliar	Título profesional. Capacitación especializada en derecho laboral o seguridad y salud en el trabajo. Conocimiento y dominio de herramientas ofimáticas. Experiencia profesional de tres (03) años, de los cuales dos (02) años de desempeño efectivo como inspector auxiliar.

Fuente: Resolución Ministerial N° 158-2012-TR.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT.

CUADRO N° 9
PERÚ – HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIÓN DEL MTPE - SUNAFIL

Cargos SDDLGAT	Cargos SUNAFIL	Categoría	Remuneración
Conciliador	Inspector de Trabajo	Profesional II	S/. 7,500
Defensor Laboral de Oficio			
Consultor			
Liquidador	Inspector Auxiliar	Profesional III	S/. 6,500

Fuente: Resolución Ministerial N° 158-2012-TR, Decreto Supremo N° 324-2013-EF, y la Resolución de Superintendencia N° 063-2015-SUNAFIL.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT.

Ahora bien, la implementación del proyecto normativo pretende incorporar a los trabajadores de la SDDLGAT del MTPE y de las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional, al Régimen Laboral de la actividad privada, regulado mediante Decreto Legislativo N° 728, y la Homologación de la remuneración con la escala remunerativa de SUNAFIL, con cargo al presupuesto de cada entidad pública involucrada, es decir del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales, sin afectar los recursos del tesoro público y respetando las disposiciones legales en materia presupuestal, haciende al monto de **S/. 2,015,943.70 soles para Lima Metropolitana** y de **S/. 3,131,576.80 soles en 24 Regiones a Nivel Nacional** (el valor indicado es de carácter referencial, se tomó en consideración el número de regiones a Nivel Nacional sin considerar a Lima Metropolitana y el número

de trabajadores (Consultor, Conciliador, Defensor Laboral de Oficio, y Liquidador), que mínimamente debe contar la SDDLGAT, **siendo un total de S/. 5,147,520.50 soles a Nivel Nacional** (Ver Cuadro N° 10 y N° 11).

CUADRO N° 10
LIMA METROPOLITANA – PRESUPUESTO

Concepto	Monto
REMUNERACIÓNE	S/. 454,382.50
ESSALUD 9%	S/. 40,894.43
CTS	S/. 530,112.92
GRATIFICACIÓN + BONI. EXT.	S/. 990,553.85
TOTAL	**S/. 2,015,943.70**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Lima Metropolitana.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT.

CUADRO N° 11
PERÚ – PRESUPUESTO

Concepto	Monto
REMUNERACIÓNE	S/. 705,840.00
ESSALUD 9%	S/. 63,525.60
CTS	S/. 823,480.00
GRATIFICACIÓN + BONI. EXT.	S/. 1,538,731.20
TOTAL	**S/. 3,131,576.80**

Fuente: Referencial.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT.

Cabe indicar la SDDLGAT, genera recursos propios al MTPE, así como las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional, a través de sanciones de multas impuestas al Empleador (invitado), cuando este último no cumple con justificar por escrito su inasistencia a la audiencia de conciliación administrativa laboral debido a factores de incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor dentro del segundo día posterior a la fecha señalada para la audiencia de conciliación laboral. (Ver Cuadro N° 4 y 5).

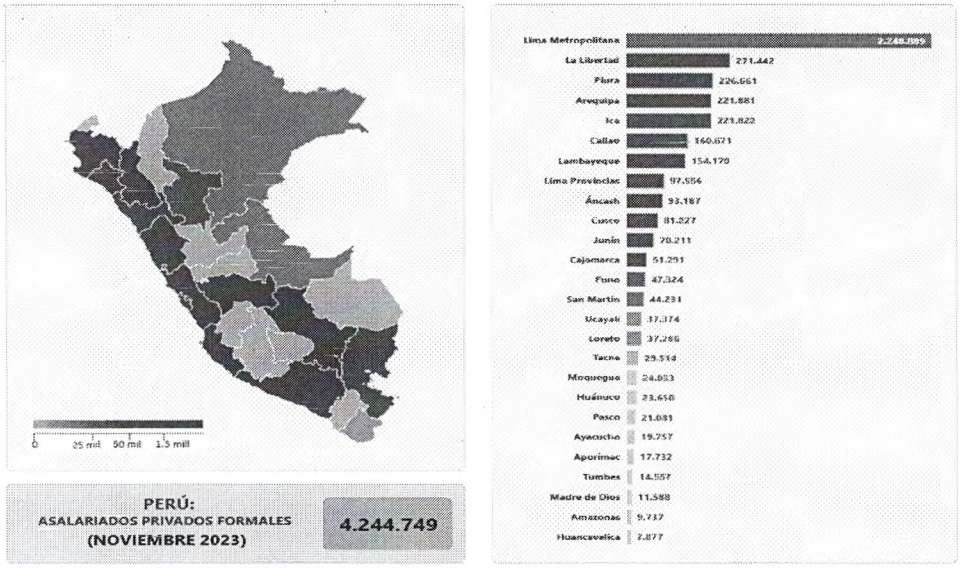
La derogada en parte Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, mantuvo la constitucionalidad del artículo 4° de dicha norma, con lo cual se reafirma que los contratos CAS tienen carácter indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada, razón por la cual considerando que la publicación en el diario oficial El Peruano de la referida norma fue el 09 de marzo de 2021, debe

entenderse que desde el día siguiente los trabajadores bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios - CAS son de carácter indeterminado.

En ese sentido, el plazo propuesto de un (01) año a partir de la fecha en que adquirieron la condición de carácter indeterminado es razonable y permitirá que los trabajadores que tienen tal condición y que realizan actividades de carácter permanente continúen prestando sus servicios.

En ese sentido el personal que labora en la SDDLGAT es personal especializado con experiencia calificada en el sector trabajo, el cual brinda un servicio gratuito a todos los trabajadores y trabajadoras formales o informales del régimen de la actividad privada del Perú, esto conlleva al deber de garantizar la permanencia del personal; toda vez que, el servicio que presta, es importante para proteger y garantizar los derechos laborales de las y los trabajadores, referidos a la difusión de la legislación laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, la prevención y solución de los conflictos y la defensa jurídica gratuita en materia laboral. (Ver Cuadro N° 10).

CUADRO N° 12
CUADROS DE MAPA DE EMPLEO FORMAL ASALARIADO PRIVADO (NOV23) Y CUADRO DE ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES POR REGIÓN (NOV23)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Direcciones y Gerencias Regionales / Zona de Trabajo y Promoción del Empleo.
Elaboración: MTPE – Observatorio de la Formalización Laboral.[7]

El presente Proyecto de Ley pretende erradicar la discriminación de regímenes laborales, precisando que para este caso, los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que laboran en la SDDLGAT del MTPE o las Dependencia Administrativas que haga de sus veces a nivel nacional, que realicen las mismas

7 https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/tableros-interactivos/tablero-interactivo-del-empleo-informal-observatorio-iii/

actividades y funciones que sus compañeros del régimen laboral de la actividad del Decreto Legislativo N° 728, motivo por el cual, se debe garantizar y prever un clima laboral saludable, conforme a lo establecido en las normas supranacionales tales como el convenio 111 de la OIT.

CUADRO N° 13
RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SDDLGAT EN LIMA METROPOLITANA

Régimen Laboral	Cantidad
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	56
Decreto Legislativo N° 728	6
TOTAL	**62**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT.

CUADRO N° 14
TRABAJADORES DE LA SDDLGAT EN LIMA METROPOLITANA (SEGÚN FUNCIONES)

Cargo	Cantidad
CONCILIADORES	7
DEFENSORES LABORALES DE OFICIO	16
LIQUIDADORES	14
CONSULTORES	25
TOTAL	**62**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
Elaboración: MTPE – SDDLGAT.

Por otro lado, se debe tomar en consideración que al ser un servicio operativo de atención al ciudadano, este brinda la primera línea de atención a los trabajadores del régimen de la actividad privada, garantizando que el MTPE, cumpla con las funciones establecidas en el artículo 112 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del MTPE, Manual de Organización y Funciones – MOF del MTPE, y el Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA del MTPE.

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Precisar que respecto a la incorporación automática al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 del personal de la SDDLGAT del MTPE, o de las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional, no obra ningún Proyectos de Ley, no obstante, obran Proyectos de Ley que tienen una mirada macro de la incorporación (pase de todos los servidores civiles del Estado) como una mirada micro (pase según entidad pública).

En efecto, encontramos los siguientes proyectos de ley:

Número de Proyecto	Fecha de Presentación	Resumen de Contenido
5936/2023-CR	**14/09/2023**	**Objetivo:** incorporar al régimen del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios en la SUNAFIL. **Ámbito de aplicación:** todos los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en la SUNAFIL. **Incorporación progresiva (tres años).**
4640/2022-CR	**31/03/2023**	**Objetivo:** incorporar al régimen del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores del sector público que se encuentran en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. **Ámbito de aplicación:** todas las instituciones del sector público del Poder Ejecutivo, en los tres niveles de gobierno, Poder Judicial, Poder Legislativo, organismos autónomos, gobiernos regionales, municipalidades provinciales y distritales: y sus entidades adscritas en todo el territorio nacional. **Incorporación progresiva (cinco años).**
3878/2022-CR	**29/12/2022**	**Objetivo:** incorporar progresivamente al régimen del Decreto Legislativa N° 728 o al Decreto Legislativo N° 276 (cuando sea régimen exclusivo de la entidad) a los trabajadores que se encuentran en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. **Alcance de lo Ley:** todos los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. **Incorporación progresiva (cinco años).**
2876/2022-CR	**23/08/2022**	**Objetivo:** incorporar al régimen del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores del sector público que se encuentran en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. **Alcance de la Ley:** todos los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 105 y que la entidad pública se encuentre sujetas al régimen laboral de la actividad privada. **Incorporación progresiva (tres años).**

2953/2022-CR	**02/09/2022**	**Objetivo:** incorporar al régimen del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores de la SUNAFIL que se encuentran en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. **Alcance de la Ley:** todos los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en la SUNAFIL. **Incorporación: progresiva (tres años).**

Fuente: Portal del Congreso de la República. Expediente Virtual Parlamentario.

Como se puede verificar del contenido de los Proyectos de Ley indicados, estos van en armonía a la incorporación del personal CAS de las entidades públicas al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 (o Decreto Legislativo N° 276 si se trata del régimen exclusivo de la entidad pública), para lo cual se han mostrado diversos sustentos desde la Constitución Política del Perú, los derechos fundamentales en juego y las sentencias del Tribunal Constitucional, entre otros.

En el caso propuesto, la incorporación está en función de un año, dado el número de trabajadores CAS de la SDDLGAT del MTPE o las Dependencias Administrativas que haga de sus veces que pertenecen al MTPE, documentación con la que ya cuenta recursos humanos.

Además de ello existen Proyectos de Ley a favor de los trabajadores de la Defensa Pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, de la RENIEC, de la SUNAT, de la SUNAFIL, entre otros.

Por otro lado, existe un antecedente del pase progresivo de los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) al Régimen Laboral de la Actividad Privada N° 728; nos referimos a la Ley N° 30555, "Ley que incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios", publicada en el Diario Oficial el 26 de abril del 2017.

Con relación a ello en fecha 10 de marzo de 2023 también se ha publicado la Ley N° 31703, Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores del Seguro Social de Salud (ESSALUD) que se encuentran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) con contrato a plazo indeterminado, lo cual conlleva a su incorporación progresiva. Sobre el particular, mediante Decreto Supremo N° 007-2023-TR se aprueba el Reglamento de la Ley N° 31703.

1.6. ANALISIS DE IMPACTO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA NORMA

Impacto cuantitativo de la norma

La implementación del proyecto normativo pretende incorporar a los trabajadores CAS de las oficinas de Sub Dirección de Defensa Legal, Gratuita y Asesoría del Trabajador (SDDLGAT) del MTPE o Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional, al Régimen Laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728, beneficiara a los trabajadores de la SDDLGAT a nivel nacional, considerando su Homologación remunerativa; en tanto su financiamiento se realizara cargo al presupuesto de cada entidad pública involucrada, mediante cualquier fuente de financiamiento, sin afectar los recursos del tesoro público y respetando las disposiciones legales en materia presupuestal.

Impacto cualitativo de la norma

Como ya se ha venido señalando, el personal que labora en la SDDLGAT a nivel nacional, es personal especializado con experiencia calificada en el sector trabajo, el cual brinda servicio a todos los trabajadores y trabajadoras formales o informales del régimen de la actividad privada del Perú, conllevando al deber de garantizar su permanencia para proteger y garantizar los derechos laborales de las y los trabajadores, referidos a la difusión de la legislación laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, la prevención y solución de los conflictos y la defensa judicial gratuita en material laboral.

Siendo así, la aprobación del proyecto normativo permitirá contar con el marco normativo que coadyuve a incentivar al personal beneficiario el desarrollo de sus actividades diarias con mayor compromiso personal y profesional, fortaleciendo el valor público del estado, a través del MTPE.

1.7. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

De lo expuesto, se infiere que el contenido de la propuesta se encuentra enmarcado dentro de los alcances constitucionales y no colisiona con alguna otra norma del ordenamiento jurídico peruano, ni con las obligaciones o tratados internacionales ratificados por el Estado.

En el entendido, la SDDLGAT (Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador) del MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) o las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional, trabajan para aumentar la capacidad de servicio para atender de forma apropiada a las necesidades de una población cada vez más demandante, siendo un factor clave para mejorar la capacidad del servicio el incentivar el recurso humano, reconociendo al personal que tenga las competencias laborales que coadyuven al cumplimiento de la misión institucional

II: EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN

De lo expuesto, se infiere que el contenido de la propuesta se encuentra enmarcado dentro de los alcances constitucionales y no colisiona con alguna otra norma del

ordenamiento jurídico peruano, ni con las obligaciones o tratados internacionales ratificados por el Estado.

En el entendido, la SDDLGAT (Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador) del MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) o las Dependencias Administrativas que haga de sus veces a nivel Nacional trabajan para aumentar la capacidad de servicio para atender de forma apropiada a las necesidades de una población cada vez más demandante, siendo un factor clave para mejorar la capacidad del servicio el incentivar el recurso humano, reconociendo al personal que tenga las competencias laborales que coadyuven al cumplimiento de la misión institucional

II. ANÁLISIS DE COSTO - BENEFICIO

La presente iniciativa será cubierta con el presupuesto de cada entidad pública involucrada, mediante cualquier fuente de financiamiento; toda vez que, se cuenta con una población reducida contratada bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) a nivel nacional; igualmente la presente propuesta legislativa no vulnera principios, disposiciones o políticas de disciplina fiscal y presupuestaria.

Más bien, genera beneficios para la sociedad, garantizando servicio a todos los trabajadores y trabajadoras formales o informales del régimen de la actividad privada del Perú, conllevando al deber de proteger su permanencia y garantizar los derechos laborales de las y los trabajadores, referidos a la difusión de la legislación laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, la prevención y solución de los conflictos y la defensa judicial gratuita en material laboral

III. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADO EN EL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa tiene vinculación con las siguientes políticas de estado del Acuerdo Nacional:

Cuarta Política de Estado; Institucionalización del diálogo y la concertación.

Fomentar el diálogo y la concertación entre todas las organizaciones, tanto políticas como de la sociedad civil, en base a la tolerancia, la afirmación de las coincidencias y el respeto a las diferencias de identidad, garantizando las libertades de pensamiento y de propuesta.

Con este objetivo el Estado; promoverá y consolidará una cultura de diálogo y concertación; institucionalizará los canales y mecanismos de participación ciudadana que contribuyan al mejor ejercicio de las funciones ejecutivas y legislativas en los niveles nacional, regional y local; institucionalizará la concertación en los procesos de prospectiva nacional, formulación presupuestal y planeamiento estratégico.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA PARA EL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2023-2024

II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

32. BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD Y RECONOCIMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES

14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO

64. Mejora en los derechos y condiciones laborales
69. Equiparación de derechos laborales

Lima, marzo de 2024.