Proyecto de Ley N°.....8308/2023-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA | 201 ANIVERSARIO

AMÉRICO GONZA CASTILLO

"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
03 JUL. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 10:12 AM

PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES CAS INDETERMINADOS, CON LAS QUE PERCIBEN LOS NUEVOS TRABAJADORES QUE CUMPLEN SIMILARES FUNCIONES

Los legisladores que suscriben, la iniciativa del congresista **Américo Gonza Castillo**, integrante del Grupo Parlamentario Perú Libre, electo por la Región Cajamarca, en ejercicio del derecho de iniciativa que le confiere el artículo 107° de Constitución Política del Perú y los artículos 22°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso; presentan la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República,

Ha dado la siguiente ley;

LEY QUE DISPONE LA HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES CAS INDETERMINADOS, CON LAS QUE PERCIBEN LOS NUEVOS TRABAJADORES QUE CUMPLEN SIMILARES FUNCIONES

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto disponer la homologación de las remuneraciones de los trabajadores del régimen N°1057, CAS indeterminados, con lo que perciben los nuevos trabajadores que cumplen similares funciones.

Artículo 2. Finalidad
La presente ley tiene como finalidad garantizar la igualdad laboral previsto en nuestra Constitución Política del Perú entre los trabajadores que realizan funciones similares, dentro de un mismo régimen laboral.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación
Lo prescrito en la presente ley es de aplicación para todas las instituciones del sector público, en los tres niveles de gobierno: Poder Ejecutivo, gobiernos regionales, municipalidades provinciales, municipalidades distritales, Poder Judicial, Poder Legislativo, organismos autónomos, entidades adscritas y a las que se refiere el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 4. Homologación de los trabajadores CAS
Se dispone la homologación de las remuneraciones de los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N°1057, CAS indeterminados, con lo que perciben los nuevos trabajadores que cumplen similares funciones.

Artículo 5. Criterios para la homologación
Para acceder al proceso de homologación cada entidad deberá identificar a los trabajadores beneficiarios, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

1. Laborar en la misma institución.
2. Establecer la trayectoria laboral del homologo y del homologante.
3. Establecer que las funciones que realiza el homologo y el homologante sean las mismas de acuerdo al perfil que ostentan.
4. Establecer la antigüedad que tienen en el cargo el homologo y el homologante.
5. Establecer el nivel académico alcanzado, experiencia y el bagaje profesional.
6. Establecer que el homologo y el homologante tengan las mismas responsabilidades propias al cargo que ostentan.

Solo podrán aplicar a la homologación los trabajadores del D.L. N° 1057 (CAS) que perciban menos de S/ 5000.00 de remuneración por todo concepto, así mismo el monto de homologación no debe superar el mismo monto señalado, por todo concepto.

Artículo 6. Progresividad
La homologación se llevará a cabo de manera progresiva por orden de antigüedad, en un plazo máximo de tres años.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Los titulares de cada sector deberán solicitar su pedido presupuestal ante las instancias respectivas. A si mismo se autoriza a las entidades a realizar las modificaciones en sus presupuestos institucionales para dar cumplimiento a lo previsto en la presente norma.

SEGUNDA. El Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dictara las normas reglamentarias que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente Ley.

Lima 25 de junio de 2024

Fr. Elizabeth T. Vocera. P.L.

Fr. Elizabeth T.

Waldemar Cerrón

Kelly Portalatino Avalos.

SEGUNDO D.

MONTALVO C.

AMÉRICO GONZA CASTILLO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ALIA AGUERO GUTIERREZ

Isaac Mita Alanoca

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES HISTORICOS

Sistema único de remuneraciones.- La Constitución Política de 1979, en su artículo 59°, establecía que "la ley regula el ingreso y los derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos...", en tanto que el artículo 60° señalaba expresamente que "un sistema único homologa las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado".

Al amparo de los preceptos constitucionales acotados, en marzo de 1984 se promulgó el Decreto Legislativo 276, Nueva Ley de Bases de la Carrera Administrativa y del Sector Público, por la cual se estableció la estructura de la Carrera Administrativa.

De la misma manera, la precitada Ley de Bases de la Carrera Administrativa reguló el sistema único de remuneraciones de los funcionarios y servidores públicos bajo el criterio que los trabajadores de la misma categoría en el Sector Público deberían tener la misma remuneración, independientemente de la entidad estatal a la que pertenecieran. Esta disposición buscó resolver las indebidas desigualdades remunerativas en el seno del Estado, pues no tenía justificación que el propio Estado dé a sus servidores un tratamiento diferenciado por devenir atentatorio contra los derechos constitucionales de igualdad ante la ley.

Al promulgarse y entrar en vigencia la Constitución de 1993, se derogó el precepto constitucional de Sistema Único de Remuneraciones aun cuando el concepto y las escalas remunerativas subsisten en el Decreto Legislativo 276, y se aplican en el escalafón de las entidades públicas no incorporadas al régimen laboral de la actividad privada.[1]

Derecho a la igualdad ante la ley.- El principio de igualdad constituye, como es sabido, junto con el de libertad, la base de todo régimen democrático. El paso que se ha llamado del privilegio al Derecho consiste precisamente en el reconocimiento de la igualdad básica de todos los ciudadanos, de forma que las rupturas de las desigualdades formales y la supresión de los privilegios sería el punto de partida de la construcción de los regímenes políticos y sistemas jurídicos modernos.

[1] https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/2715960A2C38D57305256D25005CAEFB?open

El origen histórico de la formulación originaria de la igualdad en el constitucionalismo liberal explica que esa libertad aparezca como una consecuencia de la misma libertad y

como una liberación de las trabas que en violación de la libertad e igualdad entre los hombres había establecido el antiguo régimen.

De esta forma la igualdad aparece como principio y premisa fundamental derivada de la propia libertad, considerada entonces como el valor primordial, «los hombres nacen y permanecen libres e iguales en Derecho». La igualdad aparece, así como una prerrogativa esencial de la naturaleza humana y puesta en conexión con la libertad del hombre: todos los hombres son igualmente libres, cabría decir, y, por ello, gozan de los mismos derechos. En el ordenamiento jurídico peruano, el principio de igualdad ha sido reconocido como principio rector y valor fundamental del mismo, y como derecho subjetivo posible de ser exigible por cualquier ciudadano.

A propósito de las manifestaciones del principio de igualdad como derecho subjetivo, el Tribunal Constitucional señala que "La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103 de la Constitución Política del Perú compromete al Estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas.

En tal sentido la igualdad de oportunidades, en estricta igualdad de trato - obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria". Así, el Tribunal hace referencia a la igualdad ante la ley, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades en términos que parecen equipararlas, sin que, consideramos, su contenido sea equiparable.

Por tanto, la igualdad ante la ley obliga al Estado no sólo al crear normas en ejercicio de su función legislativa, sino también al aplicarlas en ejercicio de sus funciones administrativa y jurisdiccional, y se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a que el Estado no los trate de manera distinta a los demás ciudadanos, salvo que se encuentren en una situación significativamente diferente.

Al respecto la Convención Americana de Derechos Humanos, en forma mas escueta, en su articulo 24, determina que: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

Derecho constitucional al trabajo.- La Constitución Política de 1993 establece que:
En su **artículo 1°** que "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

El **numeral 2 del artículo 2°** de la Constitución Política establece que: "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley".

El artículo 22° de la Constitución señala que: "El trabajo es un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Tal como lo reconoce el articulo precedente, todos tienen derecho al trabajo en condiciones dignas que garanticen el sustento de quien labora y de su familia.

El artículo 23° de la Carta Fundamental dispone que: "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 trabaja".

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento de 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.

Sobre el derecho de una remuneración igualitaria y equitativa.- A nivel constitucional, la igualdad ante la ley ha sido recogida en el **artículo 2.2.** de la Constitución dispone que "Toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley" y, a propósito del ejercicio de las funciones del Estado, en el artículo 103 que dispone que "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas".

La igualdad de trato no tiene reconocimiento expreso en la Constitución, pero ésta recoge específicamente el mandato de no discriminación en el artículo 2.2 que dispone que "Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

El derecho "a la igualdad para percibir una remuneración por igual labor y por igual categoría" es una expresión del mandato de no discriminación, como se puede deducir del reconocimiento que del mismo realizan los instrumentos internacionales de derechos humanos. Es importante tomar eso en consideración ya que dicho derecho no tiene reconocimiento expreso en nuestra Constitución, y de acuerdo a la cuarta disposición final y transitoria de la misma, las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Desde su configuración temprana, el derecho a percibir igual remuneración se vincula con la prohibición de discriminar. Por ejemplo, el **artículo 23.2** de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual".

En tal sentido se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

Por su parte, el **Convenio 100 de la OIT**, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, establece en su artículo 2.1 que "Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Si bien, como se dijo, el concepto de "igual remuneración por un trabajo de igual valor permite comparaciones más amplias para determinar la existencia de tratos discriminatorios frente al de "igual remuneración por trabajo igual.

Es importante mencionar los precedentes legales internacionales del principio de igualdad y no discriminación en materia remunerativa:

i) Artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos;
ii) Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos;
iii) Artículos 2, 3 y 23.4 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
iv) Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951, ratificado por el Perú el 01 de febrero del 1960; y,
v) Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1958, ratificado por el Perú el 10 de agosto del 1970.

Ahora bien, este derecho no se encuentra expresamente reconocido por nuestra Constitución vigente, pero puede ser inferido del artículo 2.2 al contemplar que *(...) 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 cualquiera otra índole*. Este derecho fundamental exige tratar del mismo modo (tratamiento igualitario) a todos aquellos que se encuentren en una idéntica o equivalente situación.

Tal es el caso que, el Tribunal Constitucional en fundamento octavo de la Sentencia recaída en el Expediente 03734-2016-PA/TC, así como en reiteradas jurisprudencias, ha manifestado que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación,

pues la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable.

El **Articulo 24** de nuestra Constitución Política del Perú ha establecido de manera textual lo siguiente: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)".

Lo que tiene estrecha relación con lo establecido en el articulo 23° numeral 2) y 3) de la Declaración Universal de Derechos Humanos que menciona lo siguiente:

El artículo 23 establece que: "(...) 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.

> 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".

Otra norma internacional de carácter internacional se encuentra en lo establecido en el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su articulo 7° que establece lo siguiente: "Los estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativos y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: De esta forma, la finalidad no es homologar toda situación equiparable, sino que estaremos frente a diferencias constitucionalmente válidas y admitidas siempre que se demuestre la existencia de una justificación del tratamiento diferenciado, determinadas por variables objetivas y razonables, sin configurarse como una actuación discriminatoria.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Al régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) que corresponde a los servidores CAS, le es aplicable el principio de igualdad remunerativa, sustentada en el principio por igual trabajo igual remuneración, situación que la avalamos en la aplicación del artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU y ratificado por el Perú que indica lo siguiente:

> *"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i)* ***Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin***

***distinciones de ninguna especie; en particular**, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual" (el resaltado es nuestro).*

Establecida la aplicación del principio de remuneración equitativa e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie, es preciso garantizar la posibilidad de la homologación de remuneraciones para este tipo de trabajadores, lo que nos remite, necesariamente, a su relación contractual, prevista en el artículo 3 del Decreto Legislativo 1057 que indica:

*"El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de **contratación laboral**, privativa del Estado" (el resaltado es nuestro).*

Lo anterior es ratificado y ampliado en su reglamento, esto es, el artículo 1 del Decreto Supremo 075-2008-PCM que indica lo siguiente:

*"El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de **contratación laboral para el sector público**, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial" (el resaltado es nuestro).*

De estas dos (2) normas, tenemos que el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) para el inicio de la relación laboral pública requiere de la firma de un contrato de trabajo o contrato laboral, lo que implica que en el régimen laboral CAS se acepta la teoría contractual y no estatutaria del empleo público; esto facilita establecer que al ser este régimen laboral, un contrato de trabajo, el establecimiento de los derechos y obligaciones está a cargo de las partes que los celebran (trabajador – entidad pública), las cuales a través del principio de convencionalidad no pueden inaplicar el principio de igual remuneración por igual trabajo previstos en el artículo 7, literal a), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de san Salvador" emitido por la OEA y el artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU, ambos ratificados por el Perú.

III. RESPECTO A LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES ENTRE TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN DECRETO LEGISLATIVO 1057, CAS INDETERMINADOS.

En este caso, nos encontramos ante trabajadores CAS que laboran en una misma entidad pública, pero, pese a realizar la misma función, labor, cargo, nivel o categoría, perciben una remuneración diferenciada, no sustentada en criterios objetivos; al sustentarse el inicio de la relación laboral en un contrato de trabajo es posible la

homologación de remuneraciones desde que no existe una estructura o escala remunerativa que determine un sistema único de remuneraciones a nivel nacional.

En este caso, de no existir criterios razonables, proporcionales y objetivos para esta desigualdad remunerativa, se está afectando el **principio de igualdad de trato** previsto en el artículo 26, inciso 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 que indica lo siguiente:

> *"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación".*

De esta manera, al inobservar el principio de igualdad de trato laboral, procede la homologación de remuneraciones en el sector estatal de oficio o a instancia de parte, bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y objetividad.

¿Qué remuneración del trabajador cas se homologa?

Para responder esta pregunta, primero debemos establecer la diferencia entre salario y remuneración. El artículo 1 del Convenio OIT 95 – Convenio sobre la protección del salario – establece:

> *"A los efectos del presente Convenio, el término **salario** significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, **fijada por acuerdo** o por la legislación nacional, y **debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo**, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar" (el resaltado es nuestro).*

Por su parte, el artículo 1, literal a) del Convenio OIT 100 – Convenio sobre igualdad de remuneración – indica:

> *"(a) el término **remuneración comprende el salario** o sueldo ordinario, básico o mínimo, **y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador**, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último" (el resaltado es nuestro).*

En el caso del trabajador CAS, el salario es el monto dinerario acordado en su contrato administrativo de servicios (contrato laboral); siendo que la remuneración del trabajador CAS será su salario, más los conceptos remunerativos que se le otorguen por convenios colectivos o por la ley.

De esta manera, tenemos que el artículo 6, literal a) del Decreto Legislativo 1057 indica:

> *"El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos: a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida".*

Como se puede verificar, para el trabajador CAS se establece un mínimo en la percepción de su remuneración, más no se establece un límite máximo, situación que implica que la voluntad de la ley a través de una interpretación lógica es la admisión de la homologación de remuneraciones para los trabajadores CAS en caso de producirse un supuesto de desigualdad remunerativa.

Sin embargo, lo anterior hallaría un supuesto límite en el artículo 7 del Decreto Supremo 075-2008-PCM que indica:

> *"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 ni del monto de la retribución originalmente pactada****" (el resaltado es nuestro).*

Lo indicado en esta norma, implica que para la modificación del monto de la retribución pactada en el contrato CAS, requeriría la celebración de un nuevo contrato; sin embargo, esta disposición, no puede ser interpretada aisladamente, por cuanto, actualmente, su interpretación debe ser sistemática y lógica a partir de los tres (3) siguientes hechos jurídicos.

El convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023 reconoció para los trabajadores CAS un incremento remunerativo de S/. 64.19, que modifica el monto de la retribución originalmente pactada, sin que sea necesaria la firma de un nuevo contrato CAS para acceder a este incremento remunerativo.

A partir de la entrada en **vigencia de la Ley 31131** (10 de marzo de 2021), tenemos a los trabajadores CAS a plazo indeterminado al lado de los trabajadores CAS a plazo fijo; respecto de los primeros no sería posible hacerlos renunciar a su contratación indeterminada para que puedan acceder a un incremento remunerativo, que podría derivar de una homologación remunerativa.

Con la publicación de la Ley 31188 – Ley de negociación colectiva en el sector estatal, los trabajadores CAS, lo mismo que otros trabajadores estatales, pueden **negociar colectivamente incrementos remunerativos, a nivel centralizado y descentralizado,** que se incorporan a sus contratos de trabajo sin que sea necesario volver a firmar un nuevo contrato CAS.

Negar la existencia y vigencia de estos tres (3) hechos jurídicos es negar la vigencia del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales de los trabajadores CAS, conforme a lo previsto en el artículo 26, inciso 2, de la Constitución Política del Perú que indica:

> *"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley".*

Precisiones para realizar la homologación de remuneraciones

La presente propuesta legislativa plantea autorizar a todas las entidades públicas homologar las remuneraciones de los servidores públicos que pertenecen al nuevo régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, con la finalidad de corregir la inequidad que existe en las remuneraciones de los trabajadores de este régimen laboral.

Así también para que la presente ley sea viable se ha dispuesto que sea de manera progresiva hasta alcanzar el tope de S/ 5000.00 soles. Debiendo las instituciones del sector público, en los tres niveles de gobierno: Poder Ejecutivo, gobiernos regionales, municipalidades provinciales, municipalidades distritales, Poder Judicial, Poder Legislativo, organismos autónomos, entidades adscritas y a las que se refiere el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; realizar un estudio a los trabajadores que les corresponda este derecho, teniendo en cuenta la remuneración que perciben, las labores que realizan, la antigüedad que tienen en la institución.

A fin de comprender la presente ley se plantean los casos siguientes:

1. **PRIMER CASO:** Un trabajador CAS con el cargo de personal de seguridad, que ingreso 2015, percibe la suma de S/ 1300.00 soles, sin embargo, en la misma entidad, en el mismo cargo, realizando las mismas funciones, bajo el mismo régimen laboral (D.L. N° 1057) existen otros trabajadores que perciben la suma de S/ 2800.00 soles.

   Propuesta del presente proyecto ley: En el presente caso el servidor que gana menos tendrá derecho a que se le homologuen sus remuneraciones al trabajador que percibe la suma de S/ 2800.00 soles, toda vez que ambos trabajadores cumplen las mismas funciones, tiene las mismas responsabilidades y realizan la misma labor.

2. **PRIMER CASO:** Un trabajador CAS con el cargo de auxiliar administrativo, que ingreso 2013, percibe la suma de S/ 1500.00 soles, sin embargo, en la misma entidad, en el mismo cargo, realizando las mismas funciones, bajo el mismo régimen laboral (D.L. N° 1057) existen otros trabajadores que perciben la suma de S/ 3000.00 soles.

   Propuesta del presente proyecto ley: En el presente caso el servidor que gana menos tendrá derecho a que se le homologuen sus remuneraciones al trabajador que

percibe la suma de S/ 3000.00 soles, toda vez que ambos trabajadores cumplen las mismas funciones, tiene las mismas responsabilidades y realizan la misma labor.

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Decreto Legislativo 1057

V. EFECTOS DE LA NORMA EN LEGISLACION NACIONAL

El presente proyecto de ley se ajusta al marco constitucional y legal, y no contraviene al ordenamiento jurídico actual, más por el contrario al ser una norma en materia de derechos sociolaborales constituye actos de justicia social para los trabajadores del nuevo régimen laboral CAS indeterminados, toda vez que los trabajadores que ingresaron años anteriores tiene una remuneración bastante baja lo que no permite solventar adecuadamente la canasta familiar de sus hogares, a comparación de trabajadores CAS que realizan las mismas funciones, se desempeñan el mismo cargo, realizan la misma labor, e ingresaron recientemente a las instituciones a laborar, y tienen mejor remuneración que un trabajador con mayor antigüedad.

Según lo establecido por nuestra Constitución Política, en el numeral a) del artículo 28° prohíbe todo tipo de discriminación en una relación laboral y en atención al principio de igualdad ante la ley, toda persona tiene los mismos derechos sobre otros y es función del Estado promover la igualdad laboral de los trabajadores en el sector público.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

No podemos negar el costo que significa homologar las remuneraciones de los trabajadores CAS indeterminados, sin embargo; sin embargo, el ingreso de los trabajadores significa que ese ingreso entrera al movimiento económico nacional con lo cual coadyuvara a reactivar la economía del país.

Así mismo los trabajadores encontraran bienestar y tranquilidad para cumplir sus labores lo cual coadyuvará a un mejor desarrollo de sus actividades en sus instituciones con ello se garantiza los principios constitucionales respectó a la igualdad laboral.

La presente iniciativa legislativa estaría resolviendo un acto de justicia para los trabajadores CAS indeterminados, toda vez que mediante el presente proyecto se permitirían que los trabajadores mejoren sus ingresos económicos y la calidad de vida de sus familias, ya que existen trabajadores que han ingresado a laborar años atrás (15, 20 años) y a la fecha mantienen una remuneración mínima con la cual es

completamente imposible sobrevivir estos en estos años y más aun con el incremento del costo de vida.

VII. RELACION CON LAS POLITICAS DEL ACUERDO NACIONAL

II. Equidad y Justicia Social

10. Reducción de la pobreza
Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la lucha contra la pobreza y a la reducción de la desigualdad social, aplicando políticas integrales y mecanismos

orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas. Asimismo, nos comprometemos a combatir la discriminación por razones de inequidad entre hombres y mujeres, origen étnico, raza, edad, credo o discapacidad. En tal sentido, privilegiaremos la asistencia a los grupos en extrema pobreza, excluidos y vulnerables.

11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo
Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

VIII. RELACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA

II. Equidad y justicia social
11. promoción de la igualdad de oportunidades sin Discriminación
14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo
31. Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social

32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales
64. Mejora en los derechos y condiciones laborales.
69. Equiparación de derechos laborales.

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

RU N° 1538258

Lima, 10 de junio del 2024.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Cong. AMÉRICO GONZA CASTILLO
11 JUN 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 10:31 a.m

OFICIO N° 000305-2024-PDTE-FENASICAS-276-728-PJ

DOCTOR:
AMERICO GONZA CASTILLO
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

PRESENTE.-

ASUNTO: PRESENTAMOS PROYECTO LEY PARA LA HOMOLOGACION DE REMUNERACION DE LOS TRABAJADORES CAS INDETERMINADOS.

De mi consideración.-

FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO 276 Y 728 DEL PODER JUDICIAL – FENASICAS-276-728-PJ, debidamente representada por **JUBER ALBERTO CASTILLO GRADOS**, identificado con **DNI N° 10161073, celular 987488761**, en mi condición de Presidente, según Constancia de Inscripción Automática, expedida por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo, fijando domicilio real y procesal para estos efectos en el **ASENTAMIENTO HUMANO SEÑOR DE LOS MILAGROS II MZ.A LOTE 47, SECTOR SANTA LUISA, DISTRITO DE COMAS, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA**, con correo electrónico: **juberalbertocastillogrados@gmail.com** paso a exponer lo siguiente

Que, habiendo advertido que el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) que corresponde a los servidores CAS, le es aplicable el principio de igualdad remunerativa, sustentada en el principio por igual trabajo igual remuneración, situación que la avalamos en la aplicación del artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU y ratificado por el Perú.

Domicilio Real y Procesal: Asentamiento Humano Señor de los Milagros II, MZ. A LOTE 47, Sector Santa Luisa, distrito de Comas, Provinica y Departamento de Lima – Teléf.: 987-488761
juberalbertocastillogrados@gmail.com
fenasicas276728pj@gmail.com

Y encontramos ante trabajadores CAS que laboran en una misma entidad pública, pero, pese a realizar la misma función, labor, cargo, nivel o categoría, perciben una remuneración diferenciada, no sustentada en criterios objetivos; al sustentarse el inicio de la relación laboral en un contrato de trabajo es posible la homologación de remuneraciones desde que no existe una estructura o escala remunerativa que determine un sistema único de remuneraciones a nivel nacional.

En tal sentido muy respetuosamente señora Congresista de la República, mediante el presente, adjuntamos el proyecto la ley que plantea la homologación de remuneraciones de los trabajadores del Régimen Laboral CAS; la misma que transgrede derechos constitucionales reconocidos en el Perú. Solicitando a su despacho tenga a bien presentar ante el congreso a fin de hacer respetar los derechos laborales de los trabajadores de los regímenes laborales del D.L. N° 1057.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente;

Juber Alberto Castillo Grados
PRESIDENTE
FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO 276 Y 728 DEL PODER JUDICIAL
"FENASICAS – 276 – 728 – PJ"

Domicilio Real y Procesal: Asentamiento Humano Señor de los Milagros II, MZ. A LOTE 47, Sector Santa Luisa, distrito de Comas, Provinica y Departamento de Lima –
Teléf.: 987-488761
juberalbertocastillogrados@gmail.com
fenasicas276728pj@gmail.com

PROYECTO DE LEY QUE PERMITE LA HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES PARA LOS TRABAJADORES CAS INDETERMINADOS.

El congresista de la República **AMÉRICO GONZA CASTILLO**, integrante del grupo parlamentario **PERÚ LIBRE**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente **PROYECTO DE LEY:**

FÓRMULA LEGAL

El CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la siguiente ley:

PROYECTO DE LEY QUE PERMITE LA HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES PARA LOS TRABAJADORES CAS INDETERMINADOS

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto homologar las remuneraciones de los trabajadores del Régimen Laboral N°1057, CAS indeterminados, que realizan una misma función y/o un mismo cargo, laborando para un mismo empleador.

Artículo 2. Finalidad

La presente Ley tiene como finalidad homologar las remuneraciones de los trabajadores CAS indeterminados que menos ganan, al haber que percibe un trabajador del mismo régimen laboral, cumpliendo las mismas labores y funciones en la misma institución, a fin de disminuir las brechas salariales que se han dado por el paso de los años.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación

La presente ley es de aplicación para todas las instituciones del sector público, en los tres niveles de gobierno: Poder Ejecutivo, gobiernos regionales, municipalidades provinciales, municipalidades distritales, Poder Judicial, Poder Legislativo, organismos autónomos, entidades adscritas y a las que se refiere el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 4. Reglas y criterios para realizar la homologación

4.1. Para acceder al proceso de homologación cada entidad deberá establecer con antelación los trabajadores que serán beneficiarios, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

1. Laborar en la misma institución.
2. Establecer la trayectoria laboral del homologo y del homologante.
3. Establecer que las funciones que realiza el homologo y el homologante sean las mismas de acuerdo al perfil profesional que ostentan.
4. Establecer la antigüedad que tienen en el cargo el homologo y el homologante.
5. Establecer el nivel académico alcanzado, experiencia y el bagaje profesional.
6. Establecer que el homologo y el homologante tengan las mismas responsabilidades propias al cargo que ostentan.

4.2. Para acceder a este derecho los servidores del régimen laboral del D.L. N° 1057 deberán tener una remuneración por todo concepto no mayor a S/ 5000.00 soles (Cinco mil soles) y la homologación se realizara hasta alcanzar la remuneración del cargo equivalente y hasta el limite de este monto.

Artículo 5. Progresividad

La Homologación de las remuneraciones de los trabajadores CAS indeterminados será de manera progresiva en un plazo máximo de tres años. Debiendo cada institución realizar un cuadro de antigüedad a fin de dar prioridad a los trabajadores más antiguos en el cumplimiento de la presente norma, el mismo que deberá ser puesto de conocimiento para su aprobación a fin de evitar reclamos posteriores.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. Quedan autorizadas las Entidades a realizar las modificaciones presupuestarias necesarias para el cumplimiento de la

norma. Los titulares de cada sector deberán sustentar su pedido presupuestal a su cargo.

La administración de las entidades está obligada a identificar a los beneficiarios y sustentar ante el tesoro público el presupuesto para la implementación de la presente Ley. También quedan autorizados para realizar modificaciones presupuestarias internas de ser el caso.

SEGUNDO. El Poder Ejecutivo a través de la Presidencia del Consejo de ministros (PCM) dictara las normas reglamentarias que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

I. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA:

DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY

El principio de igualdad constituye, como es sabido, junto con el de libertad, la base de todo régimen democrático. El paso que se ha llamado del privilegio al Derecho consiste precisamente en el reconocimiento de la igualdad básica de todos los ciudadanos, de forma que las rupturas de las desigualdades formales y la supresión de los privilegios sería el punto de partida de la construcción de los regímenes políticos y sistemas jurídicos modernos.

El origen histórico de la formulación originaria de la igualdad en el constitucionalismo liberal explica que esa libertad aparezca como una consecuencia de la misma libertad y como una liberación de las trabas que en violación de la libertad e igualdad entre los hombres había establecido el antiguo régimen.

De esta forma la igualdad aparece como principio y premisa fundamental derivada de la propia libertad, considerada entonces como el valor primordial, «los hombres nacen y permanecen libres e iguales en Derecho». La igualdad aparece así como una prerrogativa esencial de la naturaleza humana y puesta en conexión con la libertad del hombre: todos los hombres son igualmente libres, cabría decir, y, por ello, gozan de los mismos derechos.

En el ordenamiento jurídico peruano, el principio de igualdad ha sido reconocido como principio rector y valor fundamental del mismo, y como derecho subjetivo posible de ser exigible por cualquier ciudadano.

A propósito de las manifestaciones del principio de igualdad como derecho subjetivo, el Tribunal Constitucional señala que "La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103 de la Constitución Política del Perú compromete al Estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas.

En tal sentido la igualdad de oportunidades, en estricto igualdad de trato - obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria". Así, el Tribunal hace referencia a la igualdad ante la ley, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades en términos que parecen equipararlas, sin que, consideramos, su contenido sea equiparable.

Por tanto, la igualdad ante la ley obliga al Estado no sólo al crear normas en ejercicio de su función legislativa, sino también al aplicarlas en ejercicio de sus funciones administrativa y jurisdiccional, y se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a que el Estado no los trate de manera distinta a los demás ciudadanos, salvo que se encuentren en una situación significativamente diferente.

Al respecto la Convención Americana de Derechos Humanos, en forma mas escueta, en su articulo 24, determina que: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

SOBRE EL DERECHO DE UNA REMUNERACION IGUALITARIA Y EQUITATIVA

A nivel constitucional, la igualdad ante la ley ha sido recogida en el **artículo 2.2.** de la Constitución dispone que "Toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley" y, a propósito del ejercicio de las funciones del Estado, en el artículo 103 que dispone que "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas".

La igualdad de trato no tiene reconocimiento expreso en la Constitución, pero ésta recoge específicamente el mandato de no discriminación en el artículo 2.2 que dispone que "Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

El derecho "a la igualdad para percibir una remuneración por igual labor y por igual categoría" es una expresión del mandato de no discriminación, como se

puede deducir del reconocimiento que del mismo realizan los instrumentos internacionales de derechos humanos. Es importante tomar eso en consideración ya que dicho derecho no tiene reconocimiento expreso en nuestra Constitución, y de acuerdo a la cuarta disposición final y transitoria de la misma, las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Desde su configuración temprana, el derecho a percibir igual remuneración se vincula con la prohibición de discriminar. Por ejemplo, el **artículo 23.2** de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual". En tal sentido se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

Por su parte, el **Convenio 100 de la OIT**, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, establece en su artículo 2.1 que "Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Si bien, como se dijo, el concepto de "igual remuneración por un trabajo de igual valor permite comparaciones más amplias para determinar la existencia de tratos discriminatorios frente al de "igual remuneración por trabajo igual.

Es importante mencionar los precedentes legales internacionales del principio de igualdad y no discriminación en materia remunerativa:

i) Artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos;

ii) Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos;

iii) Artículos 2, 3 y 23.4 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;

iv) Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951, ratificado por el Perú el 01 de febrero del 1960; y,

v) Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1958, ratificado por el Perú el 10 de agosto del 1970.

Ahora bien, este derecho no se encuentra expresamente reconocido por nuestra Constitución vigente, pero puede ser inferido del artículo 2.2 al contemplar que *(...) 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 cualquiera otra índole.* Este derecho fundamental exige tratar del mismo modo (tratamiento igualitario) a todos aquellos que se encuentren en una idéntica o equivalente situación.

Tal es el caso que, el Tribunal Constitucional en fundamento octavo de la Sentencia recaída en el Expediente 03734-2016-PA/TC, así como en reiteradas jurisprudencias, ha manifestado que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable.

El **Articulo 24** de nuestra Constitución Política del Perú ha establecido de manera textual lo siguiente: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)".

Lo que tiene estrecha relación con lo establecido en el articulo 23° numeral 2) y 3) de la Declaración Universal de Derechos Humanos que menciona lo siguiente:

El artículo 23 establece que: " (...)

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.

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".

Otra norma internacional de carácter internacional se encuentra en lo establecido en el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su articulo 7° que establece lo siguiente: "Los estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativos y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

De esta forma, la finalidad no es homologar toda situación equiparable, sino que estaremos frente a diferencias constitucionalmente válidas y admitidas siempre que se demuestre la existencia de una justificación del tratamiento diferenciado, determinadas por variables objetivas y razonables, sin configurarse como una actuación discriminatoria.

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Al régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) que corresponde a los servidores CAS, le es aplicable el principio de igualdad remunerativa, sustentada en el principio por igual trabajo igual remuneración, situación que la avalamos en la aplicación del artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU y ratificado por el Perú que indica

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) ***Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular****, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual" (el resaltado es nuestro).*

Establecida la aplicación del principio de remuneración equitativa e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie, es preciso garantizar la posibilidad de la homologación de remuneraciones para este tipo de trabajadores, lo que nos remite, necesariamente, a su relación contractual, prevista en el artículo 3 del Decreto Legislativo 1057 que indica:

"El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de ***contratación laboral****, privativa del Estado" (el resaltado es nuestro).*

Lo anterior es ratificado y ampliado en su reglamento, esto es, el artículo 1 del Decreto Supremo 075-2008-PCM que indica

"El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de ***contratación laboral para el sector público****, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial" (el resaltado es nuestro).*

De estas dos (2) normas, tenemos que el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) para el inicio de la relación laboral pública requiere de la firma de un contrato de trabajo o contrato laboral, lo que implica que en el régimen laboral CAS se acepta la teoría contractual y no estatutaria del empleo público; esto facilita establecer que al ser este régimen laboral, un contrato de trabajo, el establecimiento de los derechos y obligaciones está a

cargo de las partes que los celebran (trabajador – entidad pública), las cuales a través del principio de convencionalidad no pueden inaplicar el principio de igual remuneración por igual trabajo previstos en el artículo 7, literal a), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de san Salvador" emitido por la OEA y el artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU, ambos ratificados por el Perú.

Respecto a la Homologación de remuneraciones entre trabajadores CAS de una misma entidad pública. En este caso, nos encontramos ante trabajadores CAS que laboran en una misma entidad pública, pero, pese a realizar la misma función, labor, cargo, nivel o categoría, perciben una remuneración diferenciada, no sustentada en criterios objetivos; al sustentarse el inicio de la relación laboral en un contrato de trabajo es posible la homologación de remuneraciones desde que no existe una estructura o escala remunerativa que determine un sistema único de remuneraciones a nivel nacional.

En este caso, de no existir criterios razonables, proporcionales y objetivos para esta desigualdad remunerativa, se está afectando el **principio de igualdad de trato** previsto en el artículo 26, inciso 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 que indica

> *"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación".*

De esta manera, al inobservar el principio de igualdad de trato laboral, procede la homologación de remuneraciones en el sector estatal de oficio o a instancia de parte, bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y objetividad.

¿QUÉ REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR CAS SE HOMOLOGA?

Para responder esta pregunta, primero debemos establecer la diferencia entre salario y remuneración. El artículo 1 del Convenio OIT 95 – Convenio sobre la protección del salario – establece

> *"A los efectos del presente Convenio, el término* ***salario*** *significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo,* ***fijada por acuerdo*** *o por la legislación nacional, y* ***debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo****, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar" (el resaltado es nuestro).*

Por su parte, el artículo 1, literal a) del Convenio OIT 100 – Convenio sobre igualdad de remuneración – indica:

> *"(a) el término* ***remuneración comprende el salario*** *o sueldo ordinario, básico o mínimo,* ***y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador****, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último" (el resaltado es nuestro).*

En el caso del trabajador CAS, el salario es el monto dinerario acordado en su contrato administrativo de servicios (contrato laboral); siendo que la remuneración del trabajador CAS será su salario, más los conceptos remunerativos que se le otorguen por convenios colectivos o por la ley.

De esta manera, tenemos que el artículo 6, literal a) del Decreto Legislativo 1057 indica:

> *"El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos: a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida".*

Como se puede verificar, para el trabajador CAS se establece un mínimo en la percepción de su remuneración, más no se establece un límite máximo, situación

que implica que la voluntad de la ley a través de una interpretación lógica es la admisión de la homologación de remuneraciones para los trabajadores CAS en caso de producirse un supuesto de desigualdad remunerativa.

Sin embargo, lo anterior hallaría un supuesto límite en el artículo 7 del Decreto Supremo 075-2008-PCM que indica:

> *"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 ni del monto de la retribución originalmente pactada****" (el resaltado es nuestro).*

Lo indicado en esta norma, implica que para la modificación del monto de la retribución pactada en el contrato CAS, requeriría la celebración de un nuevo contrato; sin embargo, esta disposición, no puede ser interpretada aisladamente, por cuanto, actualmente, su interpretación debe ser sistemática y lógica a partir de los tres (3) siguientes hechos jurídicos.

El **convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023** reconoció para los trabajadores CAS un incremento remunerativo de S/. 64.19, que modifica el monto de la retribución originalmente pactada, sin que sea necesaria la firma de un nuevo contrato CAS para acceder a este incremento remunerativo.

A partir de la entrada en **vigencia de la Ley 31131** (10 de marzo de 2021), tenemos a los trabajadores CAS a plazo indeterminado al lado de los trabajadores CAS a plazo fijo; respecto de los primeros no sería posible hacerlos renunciar a su contratación indeterminada para que puedan acceder a un incremento remunerativo, que podría derivar de una homologación remunerativa.

A fin de comprender de manera mas detallada el presente proyecto ley y los limites en los que se enmarca el mismo se procede a plantear los siguientes casos:

1. **PRIMER CASO:** Un trabajador CAS con el cargo de personal de seguridad, que ingreso 2015, percibe la suma de S/ 1300.00 soles, sin embargo en la misma entidad, en el mismo cargo, realizando las mismas funciones, bajo el mismo régimen laboral (D.L. N° 1057) existen otros trabajadores que perciben la suma de S/ 2800.00 soles.

   Propuesta del presente proyecto ley: En el presente caso el servidor que gana menos tendrá derecho a que se le homologuen sus remuneraciones al trabajador que percibe la suma de S/ 2800.00 soles, toda vez que ambos trabajadores cumplen las mismas funciones, tiene las mismas responsabilidades y realizan la misma labor.

2. **PRIMER CASO:** Un trabajador CAS con el cargo de auxiliar administrativo, que ingreso 2013, percibe la suma de S/ 1500.00 soles, sin embargo en la misma entidad, en el mismo cargo, realizando las mismas funciones, bajo el mismo régimen laboral (D.L. N° 1057) existen otros trabajadores que perciben la suma de S/ 3000.00 soles.

   Propuesta del presente proyecto ley: En el presente caso el servidor que gana menos tendrá derecho a que se le homologuen sus remuneraciones al trabajador que percibe la suma de S/ 3000.00 soles, toda vez que ambos trabajadores cumplen las mismas funciones, tiene las mismas responsabilidades y realizan la misma labor.

II. MARCO NORMATIVO

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Constitución Política del Perú

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LEGISLACION NACIONAL

La presente propuesta normativa no contraviene el ordenamiento jurídico actual, más por el contrario al ser una norma en materia de derechos sociolaborales constituye actos de justicia social para los trabajadores del nuevo régimen laboral, que tienen la condición de indeterminados, toda vez que los trabajadores que ingresaron años anteriores tiene una remuneración bastante baja lo que no permite solventar adecuadamente la canasta familiar de sus hogares, a comparación de trabajadores CAS que realizan las mismas funciones, se desempeñan el mismo cargo, realizan la misma labor, e ingresaron recientemente a las instituciones a laborar, y tienen mejor remuneración que un trabajador con mayor antigüedad, y de acuerdo al principio de igualdad ante la ley ha sido recogida en el artículo 2.2. de la Constitución dispone que "Toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley" y, a propósito del ejercicio de las funciones del Estado, en el artículo 103 que dispone que "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas".

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

No podemos negar el costo que significa homologar las remuneraciones de los trabajadores CAS indeterminados, sin embargo, más costoso sale tener a nuestros servidores en desigualdad de condiciones económicas y con inmensas brechas por cerrar en recursos humanos.

La presente iniciativa legislativa apunta a resolver un acto de justicia para los trabajadores del nuevo régimen laboral Decreto Legislativo N° 1057, en condición de CAS indeterminados toda vez que mediante el presente proyecto ley se permitirían que los trabajadores mejoren sus ingresos económicos y de esa forma mejoren la calidad de vida de sus familiar, ya que existen trabajadores que han ingresado a laborar años atrás (15, 20 años) y a la fecha mantienen una remuneración mínima con la cual es completamente imposible sobrevivir estos en estos años, con el incremento del costo de vida que se ha dado y que continua subiendo.

V. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

POLÍTICA 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social. (...)

POLÍTICA 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo. Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la

creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. (...)