Proyecto de Ley N° 8861/2024-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA

«Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres»
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
10 SEP. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 9:34 pm

# PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

## FÓRMULA LEGAL

## LEY QUE DISPONE LA HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS

### Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley

El objeto de la presente Ley es garantizar la homologación de las remuneraciones y el acceso a beneficios sociales para los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), asegurando igualdad de condiciones respecto a los trabajadores de otros regímenes laborales en las instituciones del sector público, mientras que su finalidad es corregir las inequidades salariales y laborales, promoviendo la igualdad de trato en la administración pública, facilitando el acceso a una estructura de beneficios equitativos, y fortaleciendo la justicia laboral para mejorar la calidad de vida de los trabajadores CAS que desempeñan funciones equivalentes a otros regímenes.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de esta Ley son aplicables a todas las entidades del sector público, en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), organismos descentralizados, y unidades ejecutoras que empleen trabajadores bajo el régimen CAS.

### Artículo 3. Homologación de remuneraciones

Se dispone la homologación de las remuneraciones de los trabajadores del régimen CAS con las de los trabajadores que cumplan similares funciones bajo otros regímenes laborales, como los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728. La homologación se realizará en función de los siguientes criterios:

a) **Equivalencia de Funciones:** Los trabajadores del régimen CAS que desempeñen las mismas funciones o responsabilidades que sus pares en otros regímenes deberán recibir la misma remuneración.
b) **Antigüedad:** Se considerará la antigüedad del trabajador CAS en la entidad pública como factor para ajustar las remuneraciones de forma progresiva.
c) **Nivel Académico y Experiencia:** Se tomarán en cuenta la formación académica, especializaciones y la experiencia laboral para determinar el nivel de remuneración.
d) **Límite de Aplicación:** Solo podrán aplicar a la homologación los trabajadores del D.L. N° 1057 (CAS) que perciban menos de S/ 5,000.00 de remuneración por todo concepto. Asimismo, el monto de homologación no debe superar el mismo monto señalado, por todo concepto.

**Artículo 4. Beneficios sociales adicionales**

Además de la homologación salarial, los trabajadores CAS tendrán derecho a los siguientes beneficios:

1. **Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad:** Los trabajadores CAS recibirán una gratificación equivalente a un sueldo completo por Fiestas Patrias y Navidad
2. **Bonificación por Escolaridad:** Se otorgará una bonificación por escolaridad, alineada con los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
3. **Asignación Familiar:** Los trabajadores CAS con hijos menores de edad recibirán una asignación familiar equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital.
4. **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Se implementará el pago de CTS equivalente a una remuneración mínima vital anual.
5. **Subsidios por Fallecimiento y Gastos de Sepelio:** En caso de fallecimiento del trabajador, se otorgará un subsidio a los familiares equivalente a tres remuneraciones mensuales, y un subsidio por sepelio de dos remuneraciones.
6. **Bonos por Productividad:** Los trabajadores CAS tendrán derecho a recibir bonos por productividad, conforme a las metas institucionales y el desempeño individual.

**Artículo 5. Progresividad en la implementación**

La homologación de remuneraciones y la inclusión de beneficios sociales se realizará de manera progresiva durante un plazo máximo de tres años, priorizando a los trabajadores con mayor antigüedad en el cargo, responsabilidad, y aquellos que perciben remuneraciones más bajas.

**Artículo 6. Financiamiento y presupuesto**

La implementación de la presente ley se financiará con cargo al presupuesto institucional de cada entidad pública, sin que implique un incremento en los recursos solicitados al Tesoro Público.

**Artículo 7. Fiscalización y supervisión**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) será la entidad encargada de supervisar el cumplimiento de la presente ley.

## DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

**Unica. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dictará las normas reglamentarias dentro de los 60 días calendario posteriores a la promulgación de la presente Ley.

Lima, 09 de septiembre del 2024

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TACURI VALDIVIA German Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/09/2024 12:17:38-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZEA CHOQUECHAMBI Oscar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/09/2024 11:20:20-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/09/2024 12:48:10-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/09/2024 12:43:18-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/09/2024 11:59:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/09/2024 11:03:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/09/2024 11:04:03-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **11** de **setiembre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8861/2024-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. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El presente proyecto de ley responde a la necesidad de corregir una de las principales desigualdades laborales existentes en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en el cual los trabajadores, pese a desempeñar funciones similares o equivalentes a las de sus pares en otros regímenes laborales, reciben una remuneración inferior y carecen de beneficios sociales esenciales. Esta situación vulnera el principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política del Perú, específicamente en su artículo 2, inciso 2, que establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos como el origen, la raza, el sexo, la condición económica, entre otros.

Además, el artículo 26 de la Constitución refuerza el carácter irrenunciable de los derechos laborales y exige que la relación laboral se desarrolle bajo condiciones de igualdad y sin discriminación. Este principio de igualdad implica que los trabajadores que realicen funciones equivalentes deben recibir una remuneración similar y acceder a los mismos beneficios sociales, tal como lo establece la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, que exige interpretar las normas en consonancia con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, como el Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe cualquier discriminación en el empleo.[1]

La Ley N° 31131, que declaró indeterminados a los trabajadores CAS y eliminó el régimen de contratación temporal para este grupo de empleados, fue un paso hacia la mejora de sus condiciones laborales. Sin embargo, persisten desigualdades salariales y la falta de acceso a beneficios sociales, lo que requiere una regulación más amplia y específica, como la que se propone en esta ley.

Por tanto, esta iniciativa legislativa tiene como objetivo garantizar la homologación de las remuneraciones y el acceso a beneficios sociales para los trabajadores CAS, promoviendo la equidad y la justicia laboral en el sector público.

## II. PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE SOLUCIONAR Y FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La problemática central que busca abordarse con esta propuesta legislativa es la profunda desigualdad entre los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, y aquellos pertenecientes a los regímenes 728 y 276. Estas diferencias se reflejan no solo en términos salariales, sino también en el acceso a derechos y

[1] Constitución Política del Perú

beneficios sociales, creando una discriminación que vulnera principios constitucionales y normativas internacionales ratificadas por el Perú. Dentro de los problemas identificados tenemos los siguientes.

### 2.1. Expansión del régimen CAS y su uso indiscriminado

El régimen CAS fue introducido en 2008 con el objetivo de ser un régimen temporal y flexible, enfocado en contratar personal para satisfacer necesidades puntuales del Estado. Sin embargo, desde su implementación, el uso del régimen CAS se ha extendido indiscriminadamente, y hoy en día muchos trabajadores del sector público que cumplen labores permanentes y esenciales están sujetos a este régimen. Este uso desproporcionado ha convertido al CAS en una fuente de inequidad laboral en el sector público.

Uno de los mayores problemas del régimen CAS es que, a diferencia de los regímenes 728 y 276, no garantiza estabilidad laboral ni derechos sociales plenos. Los trabajadores CAS están sujetos a renovaciones anuales, lo que afecta su estabilidad a largo plazo y los deja en una situación precaria. Este régimen temporal se ha convertido en la norma para miles de trabajadores, que quedan excluidos de beneficios que deberían estar garantizados para quienes cumplen funciones permanentes dentro del Estado.

### 2.2. Desigualdades económicas y beneficios sociales

El análisis comparativo de las condiciones laborales entre los regímenes CAS, 728 y 276 revela una profunda disparidad que afecta a los trabajadores CAS. Estos empleados, pese a desempeñar funciones similares o incluso idénticas a las de sus pares en otros regímenes, reciben significativamente menos remuneración y no gozan de los mismos derechos ni beneficios sociales. Dicha comparación es reflejada en los siguientes puntos:

- **Diferencias en la remuneración mensual:** Uno de los aspectos más visibles de esta desigualdad es la diferencia salarial. Los trabajadores CAS perciben un promedio de S/ 2,500 mensuales, mientras que aquellos bajo el régimen 728 ganan aproximadamente S/ 4,000 y los del régimen 276, S/ 3,500. Esta diferencia en ingresos no se justifica por el tipo de trabajo realizado, ya que los trabajadores CAS frecuentemente realizan las mismas labores que los empleados de los otros regímenes, lo que indica una desigualdad estructural en la asignación de recursos para el personal del sector público.[2]

[2] LP Derecho. (2024, 9 de septiembre). La homologación de remuneraciones para los trabajadores CAS. Recuperado de https://lpderecho.pe/la-homologacion-de-remuneraciones-para-los-trabajadores-cas/

- **Ausencia de beneficios sociales:** Además de la diferencia salarial, los trabajadores CAS se ven gravemente afectados por la falta de acceso a beneficios sociales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), bonificación por escolaridad, asignación familiar y subsidios por fallecimiento o sepelio. Estos beneficios son garantizados para los trabajadores bajo los regímenes 728 y 276, pero no se extienden a quienes se encuentran en el régimen CAS, tal como se refleja en la tabla 1, lo que agrava su situación de vulnerabilidad económica.[3]

**Tabla 1:** Comparación de beneficios entre regímenes CAS, 728 y 276

| Concepto | Régimen CAS (DL 1057) | Régimen 728 | Régimen 276 |
|---|---|---|---|
| **Remuneración mensual promedio** | S/ 2,500 | S/ 4,000 | S/ 3,500 |
| **Gratificación por fiestas patrias y navidad** | No incluye | Incluye | Incluye |
| **Compensación por tiempo de servicios (CTS)** | No incluye | Incluye | Incluye |
| **Bonificación por escolaridad** | No incluye | Incluye | No incluye |
| **Asignación familiar** | No incluye | Incluye | Incluye |
| **Subsidio por fallecimiento/sepelio** | No incluye | Incluye | Incluye |

Fuente: Elaboración Propia

### 2.3. Impacto de la falta de beneficios en los trabajadores CAS

La exclusión de los trabajadores CAS de beneficios sociales tiene graves implicaciones. Por ejemplo, al no recibir gratificaciones por Fiestas Patrias o Navidad, pierden una importante fuente de ingreso adicional que podría ayudar a cubrir necesidades extraordinarias durante esas épocas del año. La falta de CTS significa que no tienen un respaldo económico en caso de cese de la relación laboral, lo que deja a estos trabajadores en una situación de vulnerabilidad en caso de despido o no renovación de contrato.

[3] La República. (19 de marzo de 2024). Proyecto de ley para que trabajadores CAS reciban CTS, bonos y subsidios: ¿de qué trata?. Recuperado de https://larepublica.pe/economia/2024/03/19/proyecto-de-ley-para-que-trabajadores-cas-reciban-cts-bonos-y-subsidios-de-que-trata-cts-para-los-cas-cts-cas-servir-nueva-ley-de-cas-ley-73262023cr-atmp-717155

Además, la ausencia de una bonificación por escolaridad y de la asignación familiar impacta negativamente en la economía de las familias de los trabajadores CAS, quienes deben afrontar gastos relacionados con la educación de sus hijos sin el apoyo adicional que sí reciben los empleados en los regímenes 728 y 276. Esto profundiza la desigualdad y perpetúa la precariedad de los empleados CAS.

### 2.4. Desigualdad constitucional y contravención de normas internacionales

El tratamiento desigual que reciben los trabajadores CAS frente a sus pares en los regímenes 728 y 276 vulnera el principio de igualdad ante la ley consagrado en la Constitución Política del Perú, específicamente en su artículo 2, inciso 2, que garantiza que nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, condición económica u otra índole.

Asimismo, la situación de los trabajadores CAS contraviene la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, que exige que las normas relativas a los derechos laborales se interpreten de conformidad con tratados internacionales como el Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe la discriminación en el empleo.[4]

A nivel jurisprudencial, el Tribunal Constitucional ha establecido en varias ocasiones que el principio de igualdad implica que las personas que se encuentran en situaciones equivalentes deben recibir un trato igualitario. La existencia de un sistema que otorga condiciones laborales desiguales a trabajadores que cumplen funciones similares constituye, por tanto, una vulneración a los derechos fundamentales.

La presente propuesta legislativa busca corregir las inequidades existentes en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), garantizando la homologación de las condiciones laborales de los trabajadores CAS con las de los regímenes 728 y 276. Esta homologación es esencial para asegurar que todos los empleados públicos que desempeñan funciones equivalentes reciban un trato justo y accedan a los mismos beneficios. Los fundamentos de esta propuesta se basan en los siguientes principios y objetivos:

### 2.5. Principio de igualdad constitucional

El artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación basada en origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica u otra índole. Esta disposición constitucional establece un estándar de igualdad que debe aplicarse en todas las áreas, incluidas las relaciones laborales en el sector

[4] LP Derecho. (s.f.). Derecho a la igualdad: alcances, contenido y límites [jurisprudencia]. Recuperado de https://lpderecho.pe/derecho-igualdad-alcances-contenido-limites-jurisprudencia/

público. No obstante, la existencia del régimen CAS y sus diferencias en cuanto a remuneración y beneficios en comparación con los regímenes 728 y 276 vulnera este principio fundamental.

El Tribunal Constitucional, en múltiples sentencias, ha afirmado que el principio de igualdad exige que quienes se encuentran en situaciones similares deben recibir un trato equitativo. La jurisprudencia también sostiene que cualquier diferenciación de trato debe estar justificada por razones objetivas y no arbitrarias. En el caso de los trabajadores CAS, las diferencias en salarios y beneficios no se sustentan en una justificación razonable, ya que estos empleados realizan funciones comparables a las de sus colegas en los regímenes.[5]

### 2.6. Cumplimiento de los compromisos internacionales

El Perú es signatario de tratados internacionales que protegen los derechos laborales, incluyendo el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe la discriminación en el empleo y garantiza la igualdad de oportunidades. Este convenio establece que cualquier diferencia de trato entre trabajadores que desempeñen funciones similares debe estar basada en criterios objetivos y justificados, lo que no ocurre en el caso de los trabajadores.

Adicionalmente, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos ratificados por el Perú, reafirman el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. La propuesta de homologación de condiciones laborales para los trabajadores CAS busca cumplir con estos compromisos internacionales, eliminando las diferencias injustificadas que perpetúan la precariedad laboral y vulneran los derechos humanos fundamentales de los empleados públicos.[6]

### 2.7. Justicia social y promoción de la equidad

El Estado tiene la obligación de promover la justicia social y reducir las brechas de desigualdad en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el laboral. Los trabajadores CAS, a pesar de desempeñar funciones similares a las de sus pares en los regímenes 728 y 276, se encuentran en una situación de vulnerabilidad debido a la falta de acceso a beneficios esenciales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), bonificación por escolaridad, y otros subsidios. Esta exclusión afecta no solo a los trabajadores,

---

[5] LP Derecho. (s.f.). Sala analiza el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito de las relaciones laborales (Casación 20144-2018-Lambayeque). Recuperado de https://lpderecho.pe/sala-analiza-el-derecho-a-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion-en-el-ambito-de-las-relaciones-laborales-casacion-20144-2018-lambayeque/

[6] LP Derecho. (s.f.). Derecho a la igualdad: alcances, contenido y límites [jurisprudencia]. Recuperado de https://lpderecho.pe/derecho-igualdad-alcances-contenido-limites-jurisprudencia/

sino también a sus familias, creando una situación de inequidad que perpetúa la precariedad en el empleo público.

La homologación de las condiciones laborales para los trabajadores CAS es una medida necesaria para garantizar un trato justo y equitativo. Esta propuesta busca reducir las desigualdades estructurales en el sector público y promover la inclusión social, permitiendo que los empleados CAS accedan a los mismos beneficios y derechos que sus colegas en los regímenes 728 y 276.[7]

### 2.8. Estabilidad y bienestar del empleado público

La estabilidad laboral es un elemento clave para el bienestar de los trabajadores. Los empleados CAS, al no tener acceso a CTS ni a otros beneficios sociales, se encuentran en una situación de vulnerabilidad frente a la incertidumbre de la renovación de sus contratos. Esta falta de seguridad económica afecta su bienestar general y su capacidad de planificar a largo plazo. La propuesta de homologación no solo mejorará las condiciones salariales de los trabajadores CAS, sino que también les proporcionará una mayor estabilidad y seguridad laboral, lo que redundará en una mejora de su calidad de vida y la de sus familias.[8]

El acceso a beneficios como la CTS y las gratificaciones también contribuye al bienestar de los trabajadores, brindándoles un respaldo económico en momentos críticos, como el cese de su relación laboral o eventos inesperados como el fallecimiento de un familiar. Al extender estos beneficios a los trabajadores CAS, el Estado estará promoviendo la seguridad financiera y reduciendo la vulnerabilidad económica de sus empleados.

### 2.9. Impacto en la eficiencia del sector público

El bienestar de los trabajadores está directamente relacionado con la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones. Un trabajador que se siente valorado y tiene acceso a condiciones laborales justas estará más comprometido con su trabajo y será más productivo. La falta de equidad en las condiciones laborales no solo afecta a los trabajadores CAS, sino que también impacta negativamente en la calidad de los servicios públicos que estos empleados prestan.

Al garantizar la igualdad de condiciones laborales entre los trabajadores CAS y sus pares en los regímenes 728 y 276, el Estado promoverá un ambiente laboral más justo y motivador, lo que se traducirá en una mayor eficiencia en la administración pública. La inversión en el bienestar de los empleados públicos

---

[7] Andina. (3 de septiembre de 2023). Congreso: proponen reconocer derechos a trabajadores bajo régimen CAS. Recuperado de https://andina.pe/agencia/noticia-congreso-proponen-reconocer-derechos-a-trabajadores-bajo-regimen-cas-960355.aspx

[8] LP Derecho. (s.f.). La homologación de remuneraciones para los trabajadores CAS. Recuperado de https://lpderecho.pe/la-homologacion-de-remuneraciones-para-los-trabajadores-cas/

es una inversión en la calidad de los servicios que el Estado ofrece a la ciudadanía.[9]

## III. ANTECEDENTES

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue creado mediante el Decreto Legislativo N° 1057, promulgado en el 2008, con el objetivo de responder a la necesidad del Estado de contratar personal de manera temporal y flexible, fuera del marco de los regímenes tradicionales de contratación laboral pública (DL N° 728 y DL N° 276). Sin embargo, a lo largo de los años, su aplicación se ha extendido de manera desproporcionada, afectando a miles de trabajadores que, a pesar de realizar funciones permanentes dentro del aparato estatal, han quedado excluidos de los beneficios laborales que sí tienen sus pares en los regímenes 728 y 276.

El régimen CAS no otorga estabilidad laboral, dado que los contratos son de renovación anual, lo cual deja a los trabajadores en una situación de incertidumbre y vulnerabilidad económica. Además, los empleados CAS no tienen acceso a derechos fundamentales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, y otros beneficios sociales que son parte integral de los regímenes 728 y 276.

A lo largo de la última década, el Congreso de la República ha impulsado diversas iniciativas legislativas para mejorar las condiciones de los trabajadores CAS, reconociendo la injusticia que representa su exclusión de los beneficios y derechos laborales que sí gozan sus pares en los regímenes 728 y 276.

Uno de los primeros esfuerzos significativos fue la promulgación de la Ley N° 29849 en el año 2012, que establecía que el régimen CAS no debería ser utilizado para cubrir funciones permanentes en las entidades del sector público. Sin embargo, en la práctica, esta limitación no fue respetada, y el uso del régimen CAS continuó expandiéndose.

Un avance clave en la lucha por mejorar las condiciones de los trabajadores CAS fue la promulgación de la Ley N° 31131 en el año 2021. Esta ley eliminó la temporalidad del régimen CAS, permitiendo que los trabajadores que realizaban funciones permanentes en el Estado hasta el 10 de marzo de 2021 pasaran a ser contratados indefinidamente. A pesar de este avance, la Ley N° 31131 no resolvió la totalidad de las desigualdades entre los trabajadores CAS y los de los regímenes 728 y 276, ya que los empleados CAS continuaron excluidos de los beneficios sociales y económicos clave, como las gratificaciones, CTS, y bonificaciones por escolaridad.

---

[9] La Razón. (s.f.). Congreso plantea reconocer derechos laborales a trabajadores CAS. Recuperado de https://larazon.pe/congreso-plantea-reconocer-derechos-laborales-a-trabajadores-cas/

A lo largo de los últimos años, varios proyectos de ley han buscado homologar los beneficios del régimen CAS. Dentro de los cuales tenemos:

**Proyecto de Ley 7326/2023-CR**: Este proyecto propone otorgar a los trabajadores CAS los mismos beneficios laborales que los trabajadores de los regímenes 728 y 276. Entre los beneficios propuestos están las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, compensación por tiempo de servicios (CTS), bonificación por escolaridad y subsidios por fallecimiento y sepelio. La propuesta establece que la implementación de estos derechos se financie con los presupuestos institucionales de cada entidad pública, sin necesidad de aumentar los recursos del Tesoro Público.[10]

**Proyecto de Ley 8308/2024-CR**: Este proyecto de ley busca la homologación salarial para los trabajadores CAS, limitando su aplicación a aquellos que perciban menos de S/ 5,000 por todo concepto. Establece que el monto de la homologación no debe exceder dicho límite, buscando reducir la disparidad salarial dentro del sector público y garantizar que los trabajadores CAS reciban una remuneración más justa por sus servicios.[11]

**Proyecto de Ley 2290/2021-CR**: Presentado en 2021, este proyecto de ley se enfocaba en otorgar bonificaciones a los trabajadores CAS, reconociendo la falta de equidad en sus condiciones laborales. La propuesta destacaba que, si bien los empleados CAS desempeñan las mismas labores que sus pares bajo los regímenes 728 y 276, no tienen acceso a gratificaciones ni a bonos por productividad, lo cual perpetúa su condición de trabajadores de segunda categoría dentro del sector público.[12]

El Tribunal Constitucional ha sido enfático en la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores CAS. En sentencias previas, ha señalado que el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, debe aplicarse en todas las áreas, incluidas las relaciones laborales en el sector público. Este principio exige que no exista discriminación entre los trabajadores que realizan las mismas funciones o equivalentes, independientemente del régimen bajo el cual se encuentren contratados.

El Tribunal también ha invocado tratados internacionales, como el Convenio N° 111 de la OIT, que prohíben la discriminación en el empleo y garantizan la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha reforzado el argumento de que los trabajadores CAS deben recibir los mismos beneficios y derechos que sus colegas en los regímenes 728 y 276, en función de las tareas que desempeñan.

---

[10] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/7326
[11] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/8308
[12] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/2290

En el contexto internacional, El Perú ha ratificado diversos compromisos internacionales que refuerzan la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Entre estos se destaca el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo y garantiza la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su condición contractual. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos consagran el derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo diferencias arbitrarias en las condiciones laborales que vulneren los derechos fundamentales. Estos compromisos internacionales exigen que los trabajadores bajo el régimen CAS reciban el mismo trato y acceso a beneficios que sus pares en los regímenes 728 y 276.[13]

## IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que Prohíbe la discriminación en el empleo y ocupación, y garantiza la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.

## V. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La implementación de la norma que busca la homologación de los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS afectará significativamente el Decreto Legislativo N° 1057, que actualmente regula este régimen de contratación en el sector público. Esta norma modificará las disposiciones actuales para que los trabajadores CAS accedan a beneficios que hasta ahora les han sido negados, tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y bonificaciones. Al eliminar estas diferencias, se busca garantizar un trato más justo y equitativo, alineando sus condiciones laborales con las de los regímenes 728 y 276.

[13] Diario Oficial El Peruano. (2019). Ley N° 30896 que regula la cuenta de abono de remuneraciones y pensiones, sin costo para el trabajador y pensionista. El Peruano. Recuperado de https://elperuano.pe/normaselperuano/2019/04/04/1757065-1/1757065-1.htm

La vigencia de la norma también complementará los avances de la Ley N° 31131, la cual eliminó la temporalidad de los contratos CAS, otorgando estabilidad a los trabajadores. Sin embargo, dicha ley no resolvió la exclusión de estos empleados de otros derechos sociales, como los mencionados beneficios económicos. Con la promulgación de la nueva norma, se completará la reforma necesaria para equiparar las condiciones de todos los trabajadores del sector público, independientemente del régimen bajo el cual estén contratados.

Además, la norma contribuirá a la armonización de la legislación nacional con los compromisos internacionales en materia de derechos laborales, como el Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo. Este alineamiento con las normas internacionales permitirá al Perú cumplir con sus obligaciones constitucionales y garantizar el principio de igualdad ante la ley para todos los trabajadores públicos, lo que ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias sobre igualdad y no discriminación.

Finalmente, la norma tendrá efectos sobre la Ley General del Trabajo, que podría requerir ajustes para reflejar la ampliación de derechos a los trabajadores CAS. Esto incluye la necesidad de que las entidades públicas adapten sus presupuestos para financiar los nuevos beneficios sin solicitar mayores recursos al Tesoro Público. Asimismo, se espera que la implementación de la norma tenga un impacto positivo en la equidad de género, dado que muchas trabajadoras bajo el régimen CAS se beneficiarán del acceso a condiciones laborales más equitativas.

## VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta de ley, que busca la homologación de las condiciones laborales de los trabajadores del régimen CAS con los de los regímenes 728 y 276, demuestra que, aunque la implementación requiere ajustes presupuestarios dentro de las entidades públicas, el impacto fiscal general no representará un gasto adicional significativo para el erario nacional. Esto se debe a que la norma establece que la homologación de los beneficios se financiará con los presupuestos ya asignados a cada institución pública, sin necesidad de solicitar fondos adicionales al Tesoro Público.

Los costos directos de la implementación de esta norma se centrarán en la adaptación de los presupuestos internos de las entidades públicas para cubrir los nuevos beneficios laborales que se otorgarán a los trabajadores CAS. Estos incluyen gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), bonificaciones por escolaridad y asignación familiar. Sin embargo, el impacto fiscal será manejable, ya que la norma exige que las instituciones públicas redistribuyan sus recursos existentes para financiar estos beneficios, evitando una carga adicional al presupuesto general del Estado. Este enfoque garantiza la sostenibilidad financiera del proyecto de ley.

Además, es importante destacar que muchas de estas entidades ya asignan recursos para cubrir beneficios similares en los casos de los trabajadores de los regímenes 728 y 276. La inclusión de los trabajadores CAS en este esquema no representará un incremento desproporcionado en los costos operativos, sino más bien una redistribución equitativa de los fondos ya existentes. La racionalización de los gastos permitirá cubrir las nuevas obligaciones sin afectar el funcionamiento regular de las entidades públicas.

a) Impacto social y económico:

El beneficio económico más importante de la homologación es el incremento en la capacidad adquisitiva de los trabajadores CAS, que tendrá efectos positivos en la economía en general. Al recibir mejores salarios y beneficios como gratificaciones y CTS, los trabajadores CAS podrán mejorar su calidad de vida, lo que impulsará el consumo interno. Esta mejora en el poder adquisitivo de los empleados públicos ayudará a dinamizar la economía y generar una mayor estabilidad financiera para miles de familias en el país.

A nivel social, la norma reducirá la desigualdad en el sector público, eliminando el trato discriminatorio hacia los trabajadores CAS, quienes históricamente han estado excluidos de los beneficios sociales que reciben sus colegas bajo otros regímenes. Esto contribuirá a la cohesión social y al fortalecimiento del compromiso y la motivación de los empleados CAS, lo que redundará en una mayor productividad y eficiencia en la administración pública.

b) Impacto en la productividad del sector público:

La homologación de condiciones laborales también traerá beneficios indirectos, como el aumento de la productividad de los trabajadores del régimen CAS. Al recibir los mismos beneficios que sus colegas bajo otros regímenes, los empleados CAS estarán más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se traducirá en una mayor eficiencia y mejor prestación de servicios públicos. Además, la estabilidad financiera que proporciona el acceso a beneficios como CTS y gratificaciones reducirá la rotación de personal y el ausentismo, lo que genera ahorros operativos y mejora el funcionamiento de las instituciones.

## VII. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Mediante Resolución Legislativa 002-2023-2024-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023-2024, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 17 de octubre de 2023.

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las siguientes políticas del Estado:

**Política 2:** Equidad y Justicia Social.
**Política 7:** Desarrollo de la Economía Nacional.
**Política 12:** Acceso Universal a los Servicios Públicos Esenciales.
**Política 30:** Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.