

Proyecto de Ley N°.....8680/2024-CR

**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
DEFENSA PÚBLICA QUE LABORAN BAJO
EL RÉGIMEN DEL CONTRATO
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS –
A PLAZO INDETERMINADO.**



El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE AUTORIZA LA HOMOLOGACIÓN DE
REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
LA DEFENSA PÚBLICA QUE LABORAN BAJO EL RÉGIMEN
DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS
– A PLAZO INDETERMINADO.**

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley

La presente ley tiene por objeto la homologación de las remuneraciones de los servidores públicos de la defensa pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS – a plazo indeterminado. Con la finalidad de promover el desarrollo de la igualdad y erradicar toda forma de discriminación entre los servidores públicos que realizan las mismas o similares funciones y responsabilidades.

Artículo 2. Alcance.

La presente ley tiene el alcance a todos los Servidores Públicos de la Defensa Pública del pliego 006. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que se encuentran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS – a plazo indeterminado.

Artículo 3. Autorización de la homologación de las remuneraciones.

Se autoriza al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - MINJUSDH, a fin de que homologue las remuneraciones de los defensores públicos, que se encuentran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS – a plazo indeterminado; con las remuneraciones que perciben los nuevos defensores CAS regular, que realizan las mismas funciones y responsabilidades.

Artículo 4. Prohibición de contratación.

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINALES.

PRIMERO. Aplicación e Implementación.

La aplicación de la nueva escala remunerativa a los trabajadores de la Defensa Pública, será aplicable a partir del 01 de enero del año siguiente de la publicación de la presente ley, en adelante.

SEGUNDA. Financiamiento.

La implementación de lo establecido en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de la entidad sin demandar presupuesto adicional al tesoro público.

TERCERA. Exonérese

Se exonere al Ministerio de Justicia y derechos Humanos del Pliego 006,
sobre la materia, que establece el artículo 6 de la Ley N° 31953, Ley de
Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2024.

Lima, agosto de 2024.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/08/2024 18:58:21-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/08/2024 15:58:34-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/08/2024 16:40:42-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/08/2024 18:58:34-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/08/2024 17:06:16-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/08/2024 08:31:54-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/08/2024 10:51:54-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **22** de **AGOSTO** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8680/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA, y**
- 2. JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.**



.....
GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)

El régimen especial del Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue creado en 2008 para reemplazar los servicios no personales (SNP) en el sector público, una modalidad contractual de los años noventa que buscaba reducir costos laborales y ofrecer flexibilidad en la contratación estatal. Regulada por el Decreto Legislativo N° 1057, esta modalidad tiene carácter transitorio y no estaba sujeta a las normativas laborales tradicionales. El Contratación Administrativa de Servicios concebido como un régimen temporal, fue progresivamente reemplazado por el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con el fin de unificar la gestión del personal en las entidades públicas y mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios estatales¹.

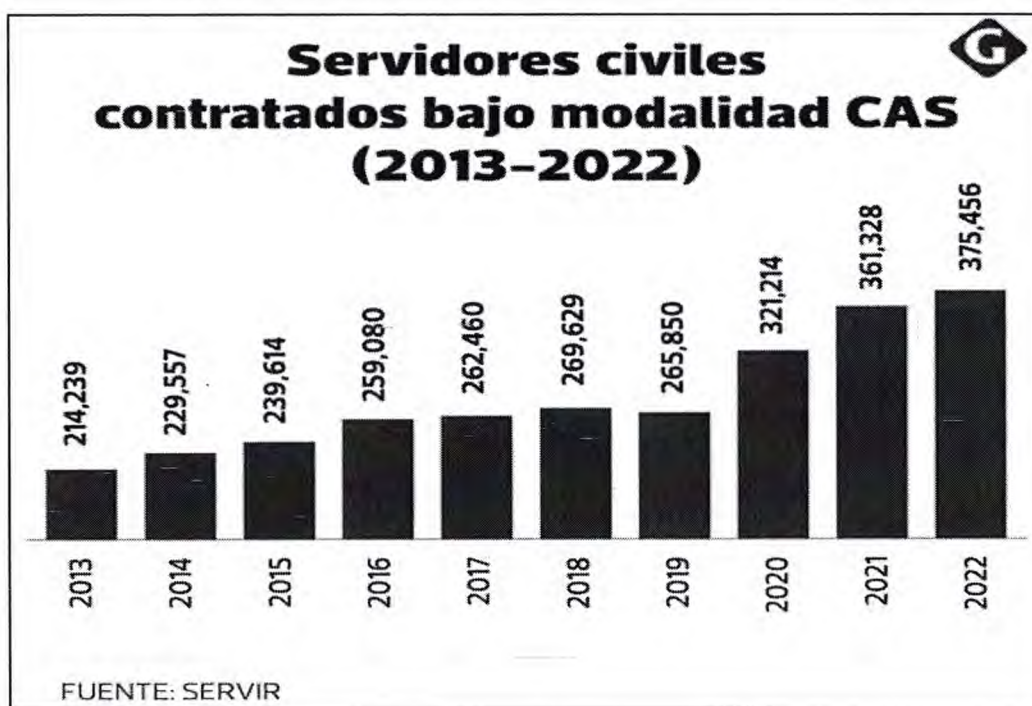
INCIDENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CAS

El informe de Servir destaca que, para finales de 2022, el número de servidores públicos bajo la modalidad Contratación Administrativa de Servicios alcanzó los 375,456, lo que representa un incremento del 4% en comparación con 2021. Desde 2013, se ha observado un crecimiento sostenido en la cantidad de trabajadores contratados bajo esta modalidad, reflejando la creciente dependencia del sector público en este tipo de contratos. Este aumento reciente se atribuye, en parte, a la pandemia y a la implementación de la Ley N° 31131, la cual busca erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, ofreciendo estabilidad laboral a quienes ya estaban contratados bajo el régimen CAS a plazo indeterminado. Aunque esta modalidad ha sido

¹<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

objeto de críticas, especialmente por su relevancia en el presupuesto público, que alcanzó casi S/ 14,000 millones en 2022, se reconoce la necesidad de una planificación institucional clara para optimizar su uso².

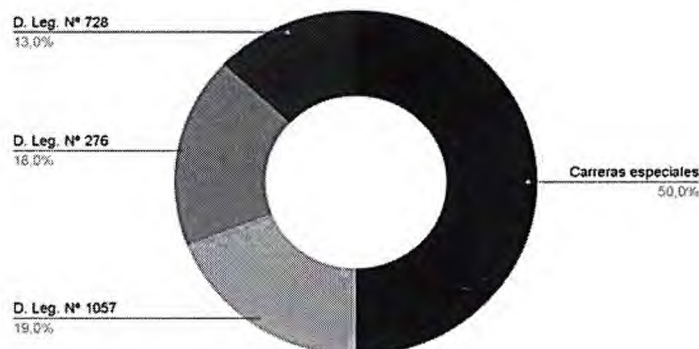
Figura 1: Servidores Civiles contratados bajo modalidad CAS



En el 2022, el 50% de los servidores civiles pertenecían a carreras especiales, **el 19% está bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)**, el 18% se encuentra bajo el Decreto Legislativo N° 276, y el 13% bajo el Decreto Legislativo N° 728.

Figura 2: Servidores civiles según régimen laboral

²<https://gestion.pe/economia/contratacion-cas-se-incremento-de-forma-sostenida-en-ultima-decada-cuanto-costo-planilla-sector-publico-noticia/?ref=gesr>



Del análisis promedio mensual de trabajadores del sector público en el Perú, segmentado por sexo y régimen laboral para el año 2022. En particular, destaca que bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, **se emplean un total de 374,992 personas, siendo este el régimen laboral con el mayor número de empleados en el sector público**³.

Este dato resalta la relevancia del régimen CAS dentro del sector público peruano, evidenciando la necesidad de abordar las condiciones laborales y salariales de este grupo significativo de trabajadores. La elevada cantidad de servidores CAS subraya la importancia de la propuesta legislativa de homologación de remuneraciones, ya que cualquier desigualdad en este régimen impacta a un amplio segmento de la fuerza laboral estatal, afectando tanto la equidad como la eficiencia del servicio público.

Figura 3: Promedio mensual de Trabajadores del Sector Público según régimen laboral

³<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4930317/Anuario%202022.pdf?v=1691004485>

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

RÉGIMEN LABORAL	SEXO			PROMEDIO MENSUAL
	MASCULINO	FEMENINO	ND *	
PRIVADO GENERAL - DECRETO LEGISLATIVO N.° 728	107 175	74 834	5 029	187 039
PÚBLICO GENERAL - DECRETO LEGISLATIVO N.° 276	121 145	134 768	4 066	259 978
PROFESORADO - LEY N.° 24029	25 980	41 336	967	68 283
MAGISTERIO - LEY N.° 29062	23 489	36 176	1 201	60 866
DOCENTES UNIVERSITARIOS - LEY N.° 23733	14 369	6 740	303	21 412
PROFESIONALES DE LA SALUD LEY N.° 23536	4 448	9 383	269	14 099
TECNICOS Y AUXILIARES ASIST. DE LA SALUD - LEY N.° 28561	2 981	6 914	75	9 970
SERUM - LEY N.° 23330	2 179	5 727	581	8 487
JUECES - CARRERA JUDICIAL - LEY N.° 29277	84	27	3	114
FISCALES - D. LEG. N.° 052	1 245	1 304	63	2 611
SERVICIO DIPLOMÁTICO DE LA REPÚBLICA - LEY N.° 28091	482	202	12	696
MILITARES	41 111	6 706	2 574	50 390
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ - LEY N.° 27238	102 831	21 189	9 229	133 049
ESPECIAL GER. PÚBLICOS DECRETO LEGISLATIVO N.° 1024 (2)	100	26	0	125
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - D.LEG. N.° 1057	168 977	186 521	19 494	374 992
AGRARIO - LEY N.° 27360	9	3	-	12
MINEROS	4	1	-	5
CONSTRUCCION CIVIL	18 015	2 866	1 005	21 886
PÚBLICO GENERAL SERVICIO CIVIL - LEY N.° 30057	1 021	620	36	1 677
MAGISTERIO - LEY N.° 29944	80 903	130 423	5 880	217 206
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ - D.LEG.1149	-	2	-	2
SERVIDORES PENITENCIARIOS - LEY N.° 29709	1	2	-	4
OTROS NO PREVISTOS	21 625	27 945	1 745	51 314
NO DETERMINADO (N.D.)	22 809	24 742	64	47 615
TOTAL	760 783	718 454	52 695	1 531 831

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2022

ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

NOTA : DIFERENCIAS EN TOTALES POR REDONDEO DE CIFRAS

: (*) Omisión en declaración de empleadores - Datos perdidos

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH), tiene la función la de formular y supervisar políticas nacionales en materia de justicia y derechos humanos, garantizar el acceso equitativo a la justicia, gestionar el sistema penitenciario, combatir la corrupción, promover la cooperación jurídica internacional y proteger los derechos humanos, con especial énfasis en la defensa de los sectores vulnerables y la búsqueda de personas desaparecidas. Su labor es fundamental para asegurar un sistema de justicia eficiente y respetuoso de los derechos fundamentales en el país.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos cuenta con 42 unidades organizativas. Estos puestos reflejan la estructura organizativa del ministerio y la variedad de funciones y responsabilidades que se gestionan dentro de la institución⁴.

⁴<https://www.gob.pe/institucion/minjus/institucional>

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La ley que se propone tiene como objetivo corregir una situación de inequidad salarial **que afecta a 1,569 defensores públicos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, quienes laboran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a plazo indeterminado**. Actualmente, existe una disparidad significativa entre las remuneraciones de estos servidores públicos, a pesar de que desempeñan las mismas funciones idénticas o similares a las de sus colegas contratados recientemente bajo el mismo régimen CAS. Esta desigualdad no solo contraviene los principios de igualdad, equidad y justicia ante la ley, conforme lo señala el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución política del Estado, en la que señala: ***"Toda persona tiene derecho: (...) 2. 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."*** sino que también genera un ambiente de descontento y desmotivación entre los empleados afectados.

Y el en el numeral 1) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú 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 y diversos tratados internacionales suscritos por el Perú, reconocen la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor como un derecho fundamental. Sin embargo, la situación actual de los Servidores Públicos de la Defensa Pública del pliego 006. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que se encuentran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS – a plazo indeterminado, se muestra una brecha salarial injustificada que debe ser rectificada. La homologación propuesta, busca reivindicar las desigualdades, mediante la nivelación de las remuneraciones de los defensores públicos que realizan las mismas

funciones y labores, garantizando así el respeto a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

El Convenio 100 de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y 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". (*subrayado es nuestro*) Este principio es crucial, ya que el concepto de "igual remuneración por un trabajo de igual valor" permite una evaluación más amplia para identificar tratos discriminatorios, en comparación con la noción más limitada de "igual remuneración por trabajo igual".

Además, es importante destacar que la jurisprudencia nacional el Tribunal Constitucional, en el Pleno. Sentencia 632/2020, EXP. N° 00079-2018-PA/TC CAJAMARCA; ha establecido claramente que la igualdad de condiciones laborales, los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración equitativa y justa (a igual trabajo igual remuneración). La propuesta de ley no solo se alinea con estos precedentes judiciales, sino que también refuerza el compromiso del Estado de proteger los derechos laborales de sus empleados, asegurando que todos los defensores públicos reciban una compensación justa por su trabajo.

La Sala Segunda. Sentencia 370/2024, EXP. N° 02246-2017-PA/TC CAJAMARCA; (su Fundamento 4 y 6) señala (...) ***El artículo 24 de la Constitución Política del Perú señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.*** En relación con el principio-derecho de igualdad, este Tribunal Constitucional ha dejado establecido que, para analizar si ha existido o no un trato

discriminatorio, se precisa, en primer término, la comparación de dos situaciones jurídicas: aquella que se juzga recibe el referido trato y aquella otra que sirve como término de comparación para juzgar si, en efecto, se está ante una violación de la cláusula constitucional de igualdad. Al respecto, el fundamento 6 de la sentencia recaída en el Expediente 00012-2010-PI/TC, señaló lo siguiente:

6. Desde luego, la situación jurídica que se propone como término de comparación no puede ser cualquiera. Ésta debe ostentar ciertas características mínimas para ser considerada como un término de comparación "válido" en el sentido de pertinente para efectos de ingresar en el análisis de si la medida diferenciadora supera o no el test de igualdad. Tales características son, cuando menos, las siguientes:

a) Debe tratarse de un supuesto de hecho lícito. El fundamento de esta exigencia, desde luego, consiste en que de aceptarse un término de comparación ilícito para reputar un tratamiento como discriminatorio, la declaración de nulidad de éste, por derivación, ampliaría el espectro de la ilicitud, siendo evidente que el deber de todo operador jurídico es exactamente el contrario. b) La situación jurídica propuesta como término de comparación debe ostentar propiedades que, desde un punto de vista fáctico y jurídico, resulten sustancialmente análogas a las que ostenta la situación jurídica que se reputa discriminatoria. Desde luego, ello no implica exigir que se trate de situaciones idénticas, sino tan solo de casos entre los que quepa, una vez analizadas sus propiedades, entablar una relación analógica prima facie relevante. Contrario sensu, no resultará válido el término de comparación en el que ab initio pueda apreciarse con claridad la ausencia (o presencia) de una propiedad jurídica de singular relevancia que posee (o no posee) la situación jurídica cuestionada.

El Tribunal Constitucional, en su jurisprudencia, ha reiterado que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. Sin embargo, en casos donde las diferencias salariales no están justificadas por razones objetivas y razonables, estas sí constituyen una

discriminación que debe ser corregida. Nuestro proyecto de ley se fundamenta en esta premisa, buscando eliminar las desigualdades salariales injustificadas y garantizar que todos los defensores públicos, independientemente de su régimen contractual, reciban una remuneración justa y equitativa por el trabajo que realizan.

La implementación de esta ley contribuirá a mejorar la calidad del servicio de defensa pública al incentivar a los trabajadores mediante el reconocimiento económico de su labor. Mediante la homologación de sus remuneraciones justas y sin discriminación respecto a sus colegas que realizan las mismas funciones o similares, así como las mismas responsabilidades.

Finalmente, la ley propone que la homologación de remuneraciones sea implementada de manera progresiva a partir del 1 de enero del año siguiente a su promulgación. Esta medida es fundamental para asegurar una transición ordenada y sostenible, permitiendo al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos planificar y gestionar adecuadamente los recursos necesarios para cumplir con este mandato. **El costo total estimado para estas contrataciones es de S/ 50, 627,490.00, lo cual asegura que la implementación de la ley sea viable dentro del presupuesto institucional existente⁵.**

Figura 4: Demanda adicional para el año fiscal 2024-DGDPAJ

TIPO DE PERSONAL	PEA	MES	MONTO TOTAL
DEFENSORES PÚBLICOS	455	12	S/ 39 945 360,00
EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO, CONCILIACIÓN Y PERSONAL ADMINISTRATIVOS	250	12	S/ 10 682 130,00
TOTAL	705		S/ 50 627 490,00

Fuente: INFORME N° 370-2023-JUS/OGPM

En el contexto del presente proyecto de ley, la homologación de las remuneraciones de los servidores públicos de la Defensa Pública bajo el régimen CAS a plazo indeterminado, es fundamental por lo que reivindica

⁵<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6449983/5640583-memoria-minjus-2023.pdf>

el principio de igualdad salarial – derecho Constitucional, reconocido implícitamente en la Constitución Política del Perú. En su artículo 1, la Constitución establece que "*La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*". Además, el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política garantiza que "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley", lo cual refuerza la necesidad de aplicar de manera efectiva el principio de igualdad de remuneración en el sector público.

El derecho a la igualdad ante la ley es un pilar de cualquier régimen democrático y se encuentra intrínsecamente ligado a la eliminación de privilegios y desigualdades. En ese sentido, el derecho "a la igualdad para percibir una remuneración por igual labor y por igual categoría" se alinea con el mandato de NO discriminación, siendo reconocido por los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú.

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Los servidores de la Defensa Pública del Ministerio de justicia y derechos Humanos que se encuentra bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS a plazo indeterminado como son a) defensores públicos, b) conciliadores, c) trabajadores sociales, d) equipo multidisciplinario, e) auxiliares administrativos y asistentes administrativos; son aquellos que vienen recibiendo sus remuneraciones diferenciadas, respecto a las nuevas contrataciones CAS regular; siendo que desempeñar funciones iguales, similares o idénticas entre los servidores.

El problema central que este proyecto de ley **busca cerrar las brechas de desigualdades salarial que afecta a los servidores públicos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) que laboran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).** A pesar de desempeñar funciones similares o idénticas a las de otros

servidores en diferentes regímenes laborales, los trabajadores bajo CAS reciben remuneraciones inferiores. Esta desigualdad no solo contraviene los principios de equidad y justicia, sino que también genera un profundo malestar y desmotivación entre los empleados afectados, impactando negativamente en la eficiencia y calidad del servicio público.

Referencia el cuadro de desigualdades

Cas a plazo indeterminado CONVOCATORIA PÚBLICA DE CAS N° 359-2015⁶	CAS a homologar CONVOCATORIA PÚBLICA DE CAS N° 369-MINJUS⁷
FUNCIONES: • Brindar servicio de absolución de consultas legales gratuitas de manera personal, oportuna y eficiente. • Proporcionar orientación, acompañamiento y patrocinio legal a personas vulneradas en sus derechos a consecuencia de delito o en cualquiera de sus formas. • Realizar una labor preventiva en problemática con reincidencia en el país. • Llevar el control de seguimiento estadístico de la carga procesal de su responsabilidad. • Participar en las entrevistas radiales en temas relacionados con la especialidad. • Asumir la orientación y el patrocinio de casos excepcionales y emblemáticos. • Realizar coordinaciones con los hogares de protección o casas refugio, para asegurar la integridad de las víctimas. • Realizar la organización administrativa del Despacho Defensorial. • Participar en las labores de difusión del servicio.	FUNCIONES: • Brindar servicio de absolución de consultas legales gratuitas de manera personal, oportuna y eficiente. • Proporcionar orientación, acompañamiento y patrocinio legal a todas las personas vulneradas en sus derechos a consecuencia de delito o en cualquiera de sus formas • Realizar una labor preventiva en problemática con reincidencia en el país. • Llevar el control de seguimiento estadístico de la carga procesal de su responsabilidad • Participar en las entrevistas radiales en temas relacionados con la especialidad • Asumir la orientación y patrocinio de casos excepcionales y emblemáticos • Realizar coordinaciones con los hogares de protección o casas refugio, para asegurar la integridad de las víctimas • Realizar la organización administrativa del Despacho Defensorial • Participar en las labores de difusión del

⁶ <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Convocatoria-CAS-PERFIL-CAS-359-2015.pdf>

⁷ <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/369-2018-MEMO-7336-JUS-DGDPJ-Defensor-P%C3%BAblico-de-V%C3%ADctimas-Junin.pdf>

• Ingresar la información de los casos a los sistemas informáticos con los que cuenta la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, así como, brindar información sobre los casos cuando la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia lo requiera. • Brindar información actualizada sobre los casos patrocinados, cuando la Dirección de Asistencia Legal y Defensa de Víctimas lo requiera. • Descargar en las fechas indicadas por la DGDPAJ las atenciones y patrocinios realizados en el mes en el sistema de seguimiento de casos.	servicio. • Ingresar la información de los casos a los sistemas informáticos con los que cuenta la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, así como brindar información sobre los casos cuando la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia lo requiera. • Brindar información actualizada sobre los casos patrocinados, cuando la Dirección de Asistencia Legal y Defensa de víctimas lo requiera. • Descargar en las fechas indicadas por la DGDPAJ las atenciones y patrocinios realizados en el mes en el sistema de seguimiento de casos
Remuneración mensual: S/. 5,000.00 (CINCO MIL y 00/100 SOLES) mensuales, los cuales incluyen los impuestos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contratado bajo esta modalidad.	Remuneración mensual: S/. 7,000.00 (SIETE MIL y 00/100 SOLES) mensuales, los cuales incluyen los impuestos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contratado bajo esta modalidad.

El régimen laboral CAS, al igual que cualquier otro régimen laboral en el Estado, debe estar regido por el principio de igualdad remunerativa, que se fundamenta en la noción de "igual remuneración por trabajo de igual valor". Este principio, respaldado por el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por el Perú, establece que todos los trabajadores tienen derecho a un salario equitativo, sin distinciones de ninguna especie, asegurando que mujeres y hombres reciban la misma remuneración por el mismo trabajo. La aplicación de este principio es fundamental para corregir la actual disparidad salarial que afecta a los trabajadores CAS.

La situación se agrava debido a que el régimen CAS, concebido como un mecanismo temporal y flexible para la contratación en el sector público,

se ha consolidado como una forma de empleo permanente para un gran número de trabajadores, **sin que se hayan implementado las reformas necesarias para garantizar condiciones laborales justas y equitativas.** La falta de criterios razonables, proporcionales y objetivos que justifiquen la desigualdad remunerativa vulnera el principio de igualdad de trato previsto en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, que asegura la igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales.

Como se aprecia la abismal diferencia en sus remuneraciones de los servidores (conciliadores extrajudiciales) 2015 y 2023, pese a realizar las mismas funciones, como se aprecia en la siguiente:



Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos
Oficina de Recursos Humanos

CONVOCATORIA PÚBLICA DE CAS N° 174-2015-MINJUS
PERFIL DE LA CONVOCATORIA

PUESTO: Conciliador Extrajudicial para la Dirección de Conciliación Extrajudicial y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (Ayacucho – Ucayali – Cajamarca – Lambayeque – Ica – Sullana – Loreto – Ancash – Huancavelica – Junín – San Martín)

(...)

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO

FUNCIONES:

- Tramitar los procedimientos conciliatorios y realizar audiencias de conciliación de acuerdo a la ley y su reglamento.
- Calificar las solicitudes de conciliación de acuerdo a la normatividad vigente y las Directivas de la Dirección.
- Orientar al público y absolver consultas de los usuarios respecto de la conciliación extrajudicial.
- Mantener actualizados los registros y archivos del Centro de Conciliación Gratuito a su cargo.
- Apoyar en las supervisiones del dictado de cursos de formación y capacitación de conciliadores que dicten los Centros de Formación y Capacitación de Conciliación Extrajudicial en su localidad, así como la supervisión de los Centros de Conciliación Privados autorizados por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Expedir y certificar las copias de las actas de conciliación que le sean requeridas.
- Promover y difundir la Conciliación Extrajudicial y el servicio que presta el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, de acuerdo a los lineamientos y directivas de la Dirección.
- Elaborar reportes mensuales de las estadísticas atendidas de los centros de conciliación que se le encarguen.

(...)

Remuneración mensual	S/. 5 000.00 (Cinco Mil y 00/100 nuevos soles) mensuales, los cuales incluyen los impuestos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contratado bajo esta modalidad.
----------------------	---

Fuente: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/04/CONVOCATORIA-CAS-PERFIL-174-2015.pdf>

En relación a la nueva convocatoria del año 2023 de los servidores públicos (conciliadores extrajudiciales)



PERÚ

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

CONVOCATORIA PÚBLICA CAS TEMPORAL N° 748-2023-MINJUSDH

BASES DE LA CONVOCATORIA

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE:
PUESTO: CONCILIADOR EXTRAJUDICIAL DE LA DIRECCIÓN DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL Y MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA – (SANTA)

(...)

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO

FUNCIONES:

- Tramitar los procedimientos conciliadores y realizar audiencias de acuerdo a ley y su reglamento
- Calificar las solicitudes de conciliación de acuerdo a la normativa vigente y las directivas de la dirección
- Orientar al público y absolver consultas de los usuarios respecto de la conciliación extrajudicial
- Apoyar en las supervisiones del dictado de cursos de formación y capacitación de conciliadores que dicten los Centros de Formación y Capacitación de Conciliación Extrajudicial en su localidad, así como la supervisión de los Centros de Conciliación Privados autorizados por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Expedir y certificar las copias de las actas de conciliación que le sean requeridas
- Promover y difundir la Conciliación Extrajudicial y el servicio que preste el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de acuerdo a los lineamientos y directivas de la Dirección
- Elaborar reportes mensuales de las estadísticas atendidas de los centros de conciliación que se le encarguen
- Otras funciones asignadas por la jefatura inmediata, relacionadas a la misión del puesto/área.

(...)

Remuneración mensual	S/ 7,064.19 (SIETE MIL SESENTA Y CUATRO y 19/100 SOLES) mensuales. Incluye los impuestos, afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al contratado bajo esta modalidad, y lo dispuesto según Decreto Supremo 311-2022-EF (incremento de S/ 64.19)
----------------------	--

FUENTE: <https://convocatoria.minjus.gob.pe/convocatoria/public/index.xhtml>

Además, la falta de un marco normativo claro y efectivo que garantice la igualdad salarial dentro del MINJUSDH ha permitido que persistan estas disparidades, afectando la moral y el desempeño de los servidores públicos. La resolución de este problema no solo es un imperativo legal, sino también ético, ya que la inobservancia del principio de igualdad de trato laboral demanda la homologación de remuneraciones en el sector estatal, aplicando criterios de razonabilidad, proporcionalidad y objetividad. De esta manera, se busca no solo proteger los derechos de estos trabajadores, sino también asegurar que el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos pueda cumplir eficazmente con su misión de promover la justicia y los derechos humanos en el Perú.

IV. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD Y VIABILIDAD

El proyecto de ley que propone la homologación de remuneraciones de los defensores públicos bajo el régimen CAS a plazo indeterminado responde a una necesidad urgente de corregir la inequidad salarial existente en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. La actual disparidad en los salarios de los defensores públicos no solo afecta a los trabajadores, sino que también repercute negativamente en la calidad del servicio de defensa pública. La necesidad de implementar esta ley radica en garantizar que todos los defensores públicos reciban una remuneración justa y equitativa, acorde con las funciones que desempeñan.

La viabilidad de la propuesta se sustenta en la posibilidad de financiar la implementación de la homologación salarial sin necesidad de recurrir a fondos adicionales del Tesoro Público. La ley prevé que la aplicación de la nueva escala remunerativa se realice con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Esta disposición es clave para asegurar que la medida sea financieramente sostenible, evitando cargas adicionales para el Estado y garantizando su implementación efectiva a partir del 1 de enero del año siguiente a la

promulgación de la ley.

El impacto positivo de la homologación en la calidad del servicio justifica plenamente la inversión requerida. Se espera que con la contratación de 455 defensores públicos adicionales y 250 puestos para servicios multidisciplinarios y administrativos, se logre mejorar considerablemente la capacidad de atención del servicio de defensa pública. Además, la ley contempla la sostenibilidad de las 669 plazas adicionales que ya han sido presupuestadas, junto con la contratación de 900 plazas adicionales que actualmente no cuentan con financiamiento, lo que permitirá cubrir completamente la brecha de personal necesaria para un servicio eficiente y eficaz.

Otro aspecto crucial de la viabilidad del proyecto es su alineación con los principios constitucionales y la jurisprudencia nacional en materia de igualdad salarial. La ley no solo cumple con las obligaciones del Estado de garantizar la equidad y no discriminación entre sus trabajadores, sino que también refuerza el marco normativo existente, asegurando que todos los defensores públicos sean tratados de manera justa y equitativa.

Por lo tanto, la ley establece medidas claras para evitar que se repitan situaciones de inequidad en el futuro. La prohibición de contratar a nuevos servidores con remuneraciones inferiores a las establecidas garantiza que la homologación salarial tenga un impacto duradero y sostenible. Esta medida no solo corrige las injusticias del pasado, sino que también previene futuras disparidades, asegurando un trato igualitario para todos los defensores públicos que ingresen al sistema en el futuro.

V. MARCO NORMATIVO.

El presente proyecto de ley se fundamenta en un marco normativo robusto que incluye tanto disposiciones nacionales como compromisos

internacionales, todos orientados a garantizar la igualdad de derechos y condiciones justas de trabajo para los servidores públicos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) que laboran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

1. Constitución Política del Perú (1993):

Artículo 1: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. La propuesta de homologación de remuneraciones refuerza este principio, asegurando que los servidores públicos reciban una compensación justa y digna, basada en el principio de igual remuneración por igual trabajo.

- **Artículo 2, inciso 2:** Establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y la prohibición de cualquier forma de discriminación. Este proyecto asegura que todos los defensores públicos que realizan funciones similares o equivalentes bajo el régimen CAS reciban una remuneración justa y equitativa, cumpliendo con este mandato constitucional.
- **Artículo 23:** Garantiza que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo, así como a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure una existencia digna. La propuesta busca corregir las disparidades salariales existentes para alinearse con este principio fundamental.
- **Artículo 24:** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- **Artículo 26, inciso 1:** En la relación laboral se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación. Este artículo refuerza la necesidad de la propuesta, que

busca eliminar cualquier forma de discriminación salarial dentro del MINJUSDH.

2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU):

- **Artículo 7, literal a, inciso i):** Reconoce el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo el derecho a una remuneración equitativa e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. Este pacto, ratificado por el Perú, es vinculante y exige que se eliminen las desigualdades salariales en el sector público.

3. Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Ratificado por el Perú en 1960, este convenio establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. La aplicación de este principio es fundamental para corregir las actuales disparidades salariales y garantizar un trato equitativo a todos los servidores públicos, independientemente de su género o régimen laboral.

4. Declaración Universal de Derechos Humanos:

- **Artículos 2 y 7:** Prohíben la discriminación y garantizan la igualdad ante la ley y la protección contra la discriminación. La propuesta de ley se alinea con estos principios universales, buscando asegurar que todos los trabajadores del sector público reciban una remuneración justa y equitativa.

5. Convención Americana sobre Derechos Humanos:

- **Artículo 24:** Establece el derecho a la igualdad ante la ley. La propuesta de ley busca cumplir con este mandato al garantizar que los trabajadores bajo el régimen CAS no sean discriminados en materia salarial.

6. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

- **Artículos 2, 3 y 23.4:** Refuerzan los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Este marco internacional complementa y fortalece los fundamentos de la propuesta de ley para asegurar una remuneración equitativa y justa para todos los servidores públicos del MINJUSDH.

7. Decreto Legislativo N° 1057:

- Regula el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), estableciendo que este régimen es de carácter especial y privativo del Estado. La propuesta de ley busca asegurar que los servidores contratados bajo este régimen reciban un trato equitativo y justo, conforme a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

VI. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa 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 un acto de justicia social para los trabajadores del régimen laboral – CAS – a plazo indeterminado, 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 o labor, se desempeñan el mismo cargo, 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 1) del artículo 26 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.

VII. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

No podemos negar el costo que significa homologar las remuneraciones de los trabajadores CAS a plazo indeterminados, 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.

La presente iniciativa legislativa estaría resolviendo un acto de justicia para los trabajadores CAS a plazo indeterminados, toda vez que, mediante la presente ley, se estaría cerrando las brechas de desigualdades e inequidades de los trabajadores de la defensa pública, mejoren sus ingresos económicos y la calidad de vida de sus familias, siendo que han ingresado a laborar años atrás y a la fecha mantienen sin ningún incremento.

Al respecto, es oportuno citar que, en el fundamento 173, 193 y 194 de la Sentencia N° 984/2021, recaída en el Expediente N° 00018-2021-PI/TC, el Tribunal Constitucional⁸ ha señalado respecto de la prohibición establecida en artículo 79 de la Constitución Política del Perú, lo siguiente:

179. (...) Dicha prohibición no impide que una iniciativa legislativa, a cargo del legislador democrático, pueda constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de las atribuciones del Poder Ejecutivo, este determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la ley de presupuesto anual para atender los gastos que eventualmente se generen para su materialización.

193. Por ello, en tanto una ley, incluso a iniciativa del legislador democrático, no genere un gasto público que, como

⁸ <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/01/Expediente-00018-2021-AI-LPDerecho.pdf>

tal, sea inmediatamente imputable a la ley de presupuesto anual vigente, afectando el balance general de ingresos y egresos previamente establecido para dicho año fiscal, no contravendrá lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución.

194. En ese supuesto, si la ley, en realidad, amplía el reconocimiento de derechos y, en tal caso, comporta que el Estado asuma obligaciones, dicha actuación no incidirá negativamente en las disposiciones constitucionales antes invocadas.

VIII. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLÍTICAS NACIONALES.

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023- 2024, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2023- 2024-CR de fecha 17 de octubre de 2023⁹.

➤ Objetivo II.- EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política de Estado No. 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".

⁹ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2225424-1>

Política de Estado No. 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.

Política de Estado No. 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.

Política de Estado No. 31: Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social.

Política de Estado No. 32: Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social.

Política de Estado No. 64: Mejora en los derechos y condiciones laborales.