



LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



**LEY QUE OTORGA DERECHOS
LABORALES A LOS TRABAJADORES
CONTRATADOS BAJO EL DECRETO
LEGISLATIVO 1057 – CAS.**

La Congresista de la República que suscribe, **LADY MERCEDES CAMONES SORIANO**, integrante del Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA EL PROGRESO** en uso de su derecho de iniciativa legislativa establecido en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 22, literal (c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE OTORGA DERECHOS LABORALES A LOS TRABAJADORES
CONTRATADOS BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 – CAS.**

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley

El objeto de la presente Ley es contribuir a la igualdad de derechos entre los diversos regímenes laborales en el sector público, a fin de corregir las principales inequidades que existen y que perjudica a los trabajadores pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo 1057, el cual no contempla derechos laborales esenciales que otros regímenes laborales sí cuentan, pese a realizar los mismos trabajos y funciones.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de esta Ley son aplicables a las entidades y servidores que tengan la condición de indeterminados en el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Artículo 3. Otorgamiento de derechos laborales a trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 1057.

Modifíquese el artículo 6 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los términos siguientes:

“Artículo 6.- Derechos del trabajador

El régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.*
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.*



LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

c) *Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.*

d) *Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.*

e) ***Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad equivalente a una remuneración completa, respectivamente.***

f) *Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.*

g) ***Descanso prenatal de cuarenta y nueve (49) días calendario y postnatal de cuarenta y nueve (49) días calendario. Asimismo, treinta (30) días calendario adicionales en caso de nacimientos múltiple o nacimiento de niños con discapacidad y los demás derechos relacionados establecidos en el artículo 1 de la Ley 26644, modificado por la Ley 29992 y Ley 30792.***

h) ***Licencia por paternidad de diez (10) días calendario en caso de parto natural o cesárea, veinte (20) días calendario en caso de nacimientos prematuros y partos múltiples y treinta (30) días por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa o por complicaciones graves en la salud de la madre, en todos los casos los días serán continuos. Asimismo, les asiste los demás derechos relacionados establecidos en el artículo 2 de la Ley 29409, modificada por la Ley 30807.***

i) ***Gozar de las demás licencias a las que tienen derecho los servidores de los demás regímenes generales.***

j) *Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

k) *A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.*

l) *A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.*

m) ***Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base imponible el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. A partir del año fiscal 2020, la contribución tiene como base imponible el equivalente al 45% de la UIT vigente y para el año fiscal 2021 la base imponible será el equivalente al 55% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.***

Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las



LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.

n) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

ñ) Percibir la remuneración prevista para el cargo de confianza o para el puesto de dirección designado o encargado; y retornar a su puesto de origen terminada la designación o encargatura, *modificada por la Ley 32223.*

o) Percibir una bonificación por escolaridad, alineada con los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

p) Asignación Familiar equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital cuando los servidores cuenten con hijos menores de edad y demás derechos vinculados establecidos en la Ley 25129, modificada por la Ley 31600.

q) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) conforme a lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TRs, y demás leyes que lo modifican.

r) Subsidio por Fallecimiento del servidor equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales y de dos (2) remuneraciones por gastos de sepelio, los cuales serán otorgados a los familiares.

s) Permiso por lactancia materna de una hora diaria hasta que su hijo cumpla un año de edad. Este tiempo puede tomarse de manera fraccionada en dos (2) períodos de treinta (30) minutos y demás aspectos contemplados en la Ley 27240, modificada por la Ley 27403."



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 08/05/2025 13:13:20-0500

Artículo 4. Financiamiento y presupuesto

La implementación de la presente Ley se financiará con cargo al presupuesto institucional de cada entidad, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, quedando autorizadas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno a realizar las modificaciones presupuestales necesarias para su cumplimiento.



Firmado digitalmente por:
LIZARZABURU LIZARZABURU
Juan Carlos Martin FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento

Única Reglamentación

El Poder Ejecutivo dictará las normas reglamentarias dentro de los 60 días calendario, posteriores a la publicación en el diario oficial El Peruano de la presente Ley.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL



Firmado digitalmente por:
CHIABRA LEON Roberto
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 07/05/2025 15:15:37-0500



Firmado digitalmente por:
RUIZ RODRIGUEZ Magaly
Rosmary FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 07/05/2025 15:09:24-0500



Firmado digitalmente por:
CAMONES SORIANO Lady
Mercedes FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 07/05/2025 12:13:21-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 07/05/2025 15:03:55-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 07/05/2025 12:48:17-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS

ANTECEDENTES

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue implementado en el Perú a través del Decreto Legislativo N° 1057, promulgado en junio del año 2008, durante el segundo gobierno de Alan García Pérez. Este régimen fue diseñado como una solución transitoria para regularizar la situación contractual de miles de trabajadores que, hasta ese momento, venían prestando servicios en el Estado bajo modalidades atípicas, como el contrato de locación de servicios, que no les reconocían derechos laborales fundamentales.

Antes de la entrada en vigencia del CAS, era común que las entidades públicas contraten personal por locación de servicios, lo cual encubría muchas veces verdaderas relaciones laborales. Esta práctica fue cuestionada desde distintas instancias, especialmente por el Poder Judicial, que en diversas sentencias determinó la existencia de relaciones laborales desnaturalizadas, ordenando en varios casos la reincorporación de los trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos al régimen de la actividad privada (DL 728) o al régimen públicos (DL 276).

Asimismo, la implementación del CAS también respondió a compromisos internacionales asumidos por el Perú, como parte del proceso de negociación y suscripción del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos, el cual exigía, entre otras condiciones, mayores garantías en la protección de los derechos laborales en el sector público.

Aunque la creación del régimen CAS significó una mejora respecto al escenario previo —especialmente por el reconocimiento explícito de una relación contractual de naturaleza laboral y no civil con el Estado y la formalización de algunos derechos—, en la práctica este régimen continuó siendo muy limitado en comparación con otros regímenes laborales del sector público, como los establecidos en los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728.

En el año 2010, el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la legitimidad del régimen CAS mediante la Sentencia del Exp. N° 00002-2010-PI/TC. La demanda presentada cuestionaba la legalidad del Decreto Legislativo N° 1057, alegando que el Poder Ejecutivo había excedido las facultades legislativas delegadas por el Congreso y que el régimen CAS generaba una situación de desigualdad y precariedad frente a otros trabajadores del sector público. Sin embargo, el Tribunal declaró infundada la demanda, argumentando que el contrato administrativo de servicios constituía un régimen especial de contratación pública, plenamente compatible con los principios constitucionales, siempre que se respetaran ciertos criterios mínimos de protección al trabajador.

Desde su creación, el régimen CAS ha sido objeto de diversas reformas legales



LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

orientadas a ampliar los derechos de los trabajadores bajo este régimen o a establecer mecanismos para su eventual eliminación. Entre las más significativas se encuentran las siguientes:

Ley N° 29849 (2012)

Esta norma planteó la eliminación progresiva del CAS y ampliación de derechos, esta norma estableció la eliminación progresiva del régimen CAS. Además, introdujo una serie de mejoras sustanciales en las condiciones laborales de los trabajadores CAS, entre las que destacan:

- Ampliación del período vacacional de 15 a 30 días hábiles.
- Reconocimiento del pago de aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad.
- Otorgamiento de licencias por maternidad, paternidad, y otras circunstancias personales.
- Reconocimiento de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Supresión de la obligación de emitir recibos por honorarios, siendo reemplazados por boletas de pago.
- Reconocimiento de la resolución unilateral del contrato por parte de la entidad como forma de terminación, otorgando el derecho a indemnización por el tiempo restante del contrato.

Pese a estos avances, las condiciones de desventaja frente a otros regímenes son realmente desproporcionados.

Ley N° 30057 (2013): Ley del Servicio Civil

Esta ley representó un hito en la reforma del servicio público en el Perú. Su objetivo fue modernizar la gestión de los recursos humanos del Estado e integrar en un solo régimen a la mayoría de trabajadores del sector público. Establecía que la incorporación al nuevo régimen debía realizarse por concurso público de méritos. No obstante, la implementación del régimen del Servicio Civil ha sido lenta y con ausencia de voluntad, situación que ha postergado la mejora de las condiciones laborales en particular para el régimen CAS.

Ley N° 31131 (2021): Contra la discriminación en los regímenes laborales del Estado

Publicada en marzo de 2021, esta ley marcó un nuevo intento legislativo por nivelar los derechos laborales de los trabajadores del Estado, señalando que los trabajadores CAS que cumplan funciones permanentes deben ser incorporados progresivamente a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 o 728. Además, estableció que, a partir de su entrada en vigencia, los contratos CAS adquieren carácter indefinido, siempre que el vínculo laboral no tenga una fecha específica de conclusión y que se continúe prestando servicios de manera permanente.

Sin embargo, varios de los artículos de esta ley fueron objeto de una nueva acción de inconstitucionalidad por parte del Poder Ejecutivo. El Tribunal Constitucional, en su



LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

sentencia del Exp. N° 013-2021-PI/TC, declaró inconstitucionales los artículos que disponían la incorporación automática y progresiva al régimen 276 o 728, por considerar que vulneraban competencias del Ejecutivo y generaban un desequilibrio presupuestal. A pesar de ello, se mantuvo la constitucionalidad del artículo 4°, que reconoce la naturaleza indefinida de los contratos CAS, lo cual constituye un avance importante en la estabilidad laboral de estos trabajadores. Pero, nuevamente, la desigualdad e inequidad frente a otros regímenes laborales se mantienen igual en lo fundamental, lo que hace necesario plantear una nueva estrategia orientada ya no desaparecer el régimen, sino que se le dote de los derechos laborales más importes de los otros regímenes.

JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de ley responde a la necesidad de enmendar 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, en muchos casos reciben una remuneración inferior y carecen de beneficios sociales y laborales. 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 forma de discriminación por motivos como el origen, la raza, el sexo, la condición económica, entre otros.

Además, el artículo 26 de la Constitución Política 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 y derechos, 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.

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 derechos y beneficios para los trabajadores CAS en relación a otros regímenes laborales del sector público, promoviendo la equidad y la justicia laboral en el Sector Producción.

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. Estas diferencias se reflejan no solo en términos salariales, sino también en el acceso a derechos y beneficios sociales, creando una discriminación que vulnera principios constitucionales y normativas internacionales ratificadas por el Perú.

Dentro de los problemas identificados tenemos los siguientes:

- *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.

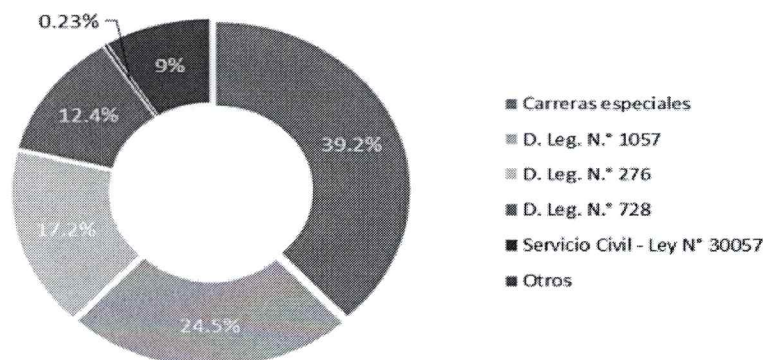
Respecto a la incidencia del régimen CAS en el total de servidores públicos que trabajan para el Estado en relación a otros regímenes, entre otros aspectos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR año a año realiza informes en donde se aborda estas materias denominadas: Características del Servicio Civil Peruano – 2023. El último que se ha publicado corresponde al año 2023.¹

De acuerdo a este informe², al 2023 la cifra de servidores civiles en nuestro país, en los distintos regímenes, ascendió a 1'549,000 personas. De los cuales el 24.5% pertenecen al régimen del Decreto Legislativo 1057, es decir, 379.505 servidores. Entre todos los regímenes desde 2013 a 2023 presentan tasas de crecimiento anual promedio de 2.8%.

¹ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7440404/6338244-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano.pdf?v=1735653715>

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

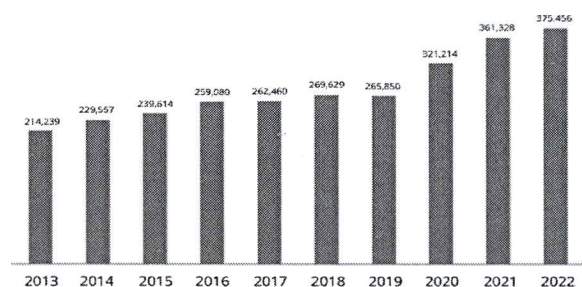
Gráfico 6: Participación de servidores civiles, según régimen laboral, 2023



Nota: *Carreras especiales: Docentes universitarios - Ley N.º 30220, Ley Universitaria, Jueces - Ley N.º 29277, Ley de la Carrera Judicial, Fiscales - Ley N.º 30483, Ley de la Carrera Fiscal, Profesores de la Carrera Pública Magisterial y Auxiliares de Educación - Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial, Militares - Ley N.º 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas, Policías - D. Leg. N.º 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, Profesionales de la salud - Ley N.º 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, Personal de la Carrera Pública Penitenciaria - Ley N.º 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Diplomáticos - Ley N.º 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República, y Personal técnico y auxiliar asistencial de la salud - Ley N.º 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud. Las Carreras Especiales deben comprender también a los Docentes de Institutos, Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. La categoría “otros” incluye a los servidores registrados en la Planilla Electrónica bajo el régimen de Construcción civil, Especial Gerentes civiles D.LEG. N.º 1024, Agrario Ley n.º 27360, Mineros, Otros no previstos, y SERUM - Ley n.º 23330. Asimismo, cabe señalar que, en la base de datos de la Planilla Electrónica para esta variable, no contiene información que permita identificar al personal del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG) o al personal altamente calificado (PAC). Respecto a los regímenes de Construcción Civil, Agrario Ley n.º 27360 y Mineros, se precisa que no son regímenes aplicables en el sector público

En el reporte de SERVIR respecto al año 2022 se presentó el gráfico siguiente³. En este se puede apreciar la evolución del número de servidores del régimen CAS por cada año desde 2013, en el cual se puede advertir la variación entre el año 2022: 375,456 y el año 2023: 379,505. Esta última cifra se ha obtenido del porcentaje que corresponde al CAS respecto de la cifra global de servidores públicos del año 2023.

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



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

³ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5534164/4923815-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano_2023.pdf?v=1702302148



Este uso desproporcionado que ha permitido un aumento importante, 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 el goce de derechos que otros regímenes sí. Los trabajadores CAS están sujetos a condiciones laborales diferenciadas que perjudica su rendimiento y convierte en su condición en precaria. Este régimen que nació como 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.

- *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 o tienen menos derechos laborales en algunos casos incluso, menos remuneración.

- *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.

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 de otros regímenes laborales. Esto profundiza la desigualdad y perpetúa la precariedad de los empleados CAS.

- *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.

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.

Los fundamentos de esta propuesta se basan en los siguientes principios y objetivos:

1.1. 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 público. 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 de los otros regímenes.

1.2. 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.

1.3. 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 desventaja 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, sino también a sus familias, creando una situación de inequidad que perpetúa la precariedad en el empleo público. La homologación de los derechos 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.

1.4. 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 desventaja y probablemente en condiciones de vulnerabilidad comparativamente a otros regímenes. 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.

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.



LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

“Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley una vez aprobado equipará los derechos de los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS respecto a otros impactando positivamente en los servidores públicos pertenecientes al Decreto Legislativo N° 1057, que actualmente regula este régimen especial de contratación en el sector público. Esta norma modificará las disposiciones actuales para que los trabajadores CAS accedan a beneficios laborales importantes, tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y bonificaciones entre otros. 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.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley no generará costo o gasto público adicional al que año a año se asigna a las entidades, considerando que es de aplicación progresiva. De aprobarse esta iniciativa permitirá eliminar de nuestro sistema laboral, específicamente del régimen laboral CAS una situación inconstitucional como es la condición de discriminación y desventaja de los servidores CAS respecto de otros regímenes laborales.

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 laborales que si aborda esta iniciativa legislativa. 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. La propuesta también implica consolidar los derechos más importantes que les asiste a los servidores de este régimen en un solo



artículo, que actualmente se encuentran dispersos.

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. Permitirá acercar a la normativa del régimen CAS a los preceptos constitucionales legitimando de esta manera la actuación del Estado respecto de un importante número de servidores públicos.

IV. CONCORDANCIA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO

El proyecto de ley que se propone, se enmarca en la Política de Estado del Acuerdo Nacional 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, respecto a la cual el Acuerdo Nacional establece el compromiso de "...mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna." Asimismo, establece como objetivo que el Estado: (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; y (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole. Es decir, como se puede apreciar, el Acuerdo Nacional ha recogido dentro de las políticas a implementar, precisamente erradicar toda forma de inequidad referida a diferente tratamiento remunerativo en particular en el sector público que depende enteramente de sí mismo para poderse corregir.

Respecto a su relación con la Agenda Legislativa del Periodo Anual de Sesiones 2024 – 2025, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR, la iniciativa se vincula con en el objetivo II. *Equidad y Justicia social*, en la Política de Estado 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO y en los Temas y Proyectos de Ley 58. MEJORA EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 59. ACTUALIZACIÓN DE ESCALAS REMUNERATIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO Y CAMBIO DE CONTRATOS DE CAS A D.L. N° 728 y 63. EQUIPARACIÓN DE DERECHOS LABORALES.

Lima, febrero de 2025