



Proyecto de Ley N° 11725/2024-CR

JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.° 728 A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 1057 DEL INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ – IRTP A PLAZO INDETERMINADO

A iniciativa de la **CONGRESISTA JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, integrante del grupo parlamentario **Bloque Magisterial de Concertación Nacional**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.° 728 A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 1057 DEL INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ – IRTP A PLAZO INDETERMINADO

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene como objeto la incorporación de los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.° 1057 del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú al régimen del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, TUO Decreto Supremo N.° 003-97TR, modificatorias y conexas; y no se le aplique la Ley de Servicio Civil, de manera gradual y progresiva de acuerdo al orden de prelación del tiempo de servicio, con la finalidad de equipar los derechos laborales del sector público.

Artículo 2°. - Finalidad de la Ley

La finalidad de la Ley es, eliminar la desigualdad en el tratamiento laboral entre trabajadores que desempeñan funciones similares dentro de la misma entidad estatal, asegurando el respeto al principio de igualdad ante la Ley y promoviendo una mejor protección social para el personal del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP.

Artículo 3°. - Alcance de la Ley

La presente Ley es de alcance a todos los trabajadores contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo N.° 1057, que se encuentren laborando en el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, a plazo indeterminado o indefinido.

Artículo 4°. - Incorporación

Dispóngase la incorporación progresiva del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 1057 (CAS) del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP al régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, conforme a los criterios, procedimientos y plazos establecidos en la presente Ley.

Artículo 5°. - Requisitos para la incorporación

Podrán acogerse a la incorporación al régimen del Decreto Legislativo N.° 728 a los trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Tener vínculo laboral vigente bajo contrato CAS en el IRTP.
- b) Haber ingresado a la institución mediante proceso de selección por concurso público de méritos, en su defecto haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato administrativo de servicios.
- c) Haber prestado labores en el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, como mínimo por dos (2) años de forma continua o por tres (3) años de forma discontinua a la fecha de promulgación de la presente ley.
- d) El trabajador debe encontrarse bajo los alcances de la Ley N.° 31131 "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público". A la fecha de promulgación de la presente ley.

Artículo 6°. - Periodo de prueba

No se aplican a los trabajadores del Instituto Nacional de Radio y televisión del Perú – IRTP, para que pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo N.° 728, las disposiciones sobre el periodo de prueba establecidas en el artículo 10° de dicho dispositivo legal.

Artículo 7°. - Progresividad

La incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por parte de los trabajadores que se encuentran bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N.° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios (CAS) del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, se realizará de manera progresiva durante el plazo máximo de dos (2) años.

Artículo 8°. - Actualización del Cuadro de Asignación de Puestos (CAP)

Para cumplir con la incorporación progresiva al régimen del Decreto Legislativo N.º 728 de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, deberá realizar la actualización del Cuadro de Asignación de Puestos (CAP), previa evaluación de los requerimientos de cada Jefatura, Gerencia, Dirección, Oficinas, Unidades y entre otras de la entidad.

- a) Cuantificar la cantidad de personal en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 e identificar el número de personal CAS en la entidad.
- b) Revisión de plazas vacantes y no cubiertas del régimen N.º 728 en la entidad que deberán ser cubiertas por personal CAS.

Con la implementación de los numerales a y b, se podrá determinar la creación de nuevas plazas necesarias para la entidad, y se solicitará la aprobación y el presupuesto correspondiente del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 9°. - Responsabilidad y conformación de la Comisión de incorporación

El responsable de la implementación del proceso es el titular de la entidad quien designa mediante acto resolutivo a los miembros de la comisión de incorporación, debiendo presidir la misma el responsable de la Oficina de Gestión de Talento Humano o la oficina que haga sus veces en la entidad, el cual será público y transmitido por las pagina web y redes sociales estando conformada por:

- a) El responsable de la Oficina de Gestión de Talento Humano ejercerá la presidencia.
- b) Dos representantes de la organización sindical denominada SATCASIRTP.
Las funciones y procedimientos de la comisión serán establecidos en el reglamento de la presente ley.

Artículo 10°. – Asignación presupuestal y financiamiento

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a disponer las previsiones presupuestales para ser efectiva la implementación de la presente Ley.

Asimismo, el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP queda autorizado a realizar modificaciones presupuestales, con cargo a su presupuesto institucional, a efectos de ejecutar lo dispuesto precedentemente, según corresponda.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Implementación y Ejecución

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, dicta el reglamento y las normas complementarias para la implementación de la presente ley, dentro de los noventa (90) días de su entrada en vigor. Vencido el plazo precedente,

tiene un plazo de sesenta (60) días para iniciar las acciones necesarias para las incorporaciones, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

Cumplido dicho plazo, para el caso de los servidores de Contrato Administrativo De Servicios (CAS) al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 que no hayan sido incorporados en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, se produce la incorporación automática.

SEGUNDA. – Comisión de seguimiento

Créase una Comisión de Seguimiento del proceso de incorporación, integrada por:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) Un representante del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP.
- c) Un representante de los trabajadores bajo la modalidad del régimen Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

TERCERA. - Vigencia de la Ley

La presente Ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, conforme lo establece el artículo 109º de la Constitución Política del Perú.



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 15:28:55-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/06/2025 14:55:03-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 14:48:16-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 17:14:32-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 14:48:25-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/06/2025 14:31:36-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 19/06/2025 15:45:49-0500

Lima, 12 junio de 2025

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTOS

1.- EL OBJETO DEL PROYECTO

La iniciativa legislativa tiene por objeto incorporar al régimen del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratos Administrativo de Servicios - CAS a plazo indeterminado que prestan servicios en el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP.

2.- FUNDAMENTACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

A. ANTECEDENTES NORMATIVOS:

El Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, CAS), es una norma que se emitió el 27 de junio de 2008. La emisión de esta norma obedeció a una exigencia como parte de la suscripción del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, la cual entró en vigor el 2009.

Así, es preciso traer a colación que antes de la entrada en vigor del Decreto Legislativo N.º 1057, la forma recurrente de contratación era la modalidad de contrato de Servicios No Personales SNP, por lo que la creación de un régimen transitorio era necesario para transitar al paso de una legislación pública ordenada, frente a los diversos tipos de contrataciones existentes.

Tal necesidad de adecuar la legislación laboral pública estuvo contenida en el artículo 17.2) del tratado en mención, el cual dispuso lo siguiente:

"Artículo 17.2: Derechos laborales fundamentales

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se establecen en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT):

- (a) la libertad de asociación;
- (b) el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (c) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- (d) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para fines de este Acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- (e) la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación."

Siguiendo con este orden de ideas, la exposición de motivos del Decreto Legislativo N.º 1057, señaló lo siguiente:

"Como quiera que el "contrato por servicios no personales" No corresponde a ninguna categoría jurídica conocida o específica, al no tener precedentes normativos ni doctrinarios y tampoco una adecuada precisión legal, ya que nunca se han explicitado sus alcances a través de ninguna Norma legal, se incorpora la figura del "contrato administrativo de servicios cierra con ellos, que es un contrato sui generis, creado como figura jurídica propia del Derecho Administrativo peruano y de uso privativo del Estado, a través de sus diversas reparticiones, instituciones, entidades y empresas, aún aquellas cuyo régimen laboral es, por excepción, el de la actividad privada.

Por tal razón, es necesario incluir una norma omnicompreensiva, que permite incluir en la nueva regulación a todas las entidades estatales sin excepción.

El régimen de esta norma consolida en una sola figura jurídica como denominada "contrato administrativo de servicios", las diversas modalidades de contratación en las que existe una prestación de servicios por personas naturales, pero no contempladas por la ley de bases de la Carrera Administrativa ni en la Ley de Productividad y Competitividad laboral, Este régimen debe incluir a toda entidad pública, sea que esté sujeta al régimen laboral público o privado, con excepción de las empresas del Estado."

A la par de ello, el detalle del "Análisis Costo Beneficio" del propio Decreto Legislativo detalló lo siguiente:

"El estado se beneficiará igualmente mediante la regularización de una situación en gran medida anómala, puesto que a la par que los contratos de servicios no personales, cuya entidad jurídica es imprecisa, en lo sucesivo, la contratación de servicios se someterá a una sola y coherente regulación, acabándose así con la dispersión y el desorden en que se ha venido desenvolviendo en los últimos tiempos."

No obstante lo anterior, el régimen laboral que se estableció el 2008, a la fecha ha cumplido 17 años de ser calificado como una situación transitoria, en aras de unificar, y "acabar con la dispersión y desorden" de la contratación en el sector público. Siendo preciso detallar que la proliferación de la contratación del personal por SNP se debió principalmente a las restricciones presupuestales llevadas a cabo durante la década del 90, en la cual se buscó la contratación de personal sin beneficios laborales, minimizando "costos laborales" por su incorporación al sector público.

En este escenario, el régimen CAS, pese a habersele anexado beneficios tales como el otorgamiento de aguinaldos en los meses de julio y diciembre, en la

práctica, ha cumplido el rol de formalizar a los trabajadores SNP anteriores, perpetuando aún las discriminaciones con los regímenes existentes en las entidades públicas.

Asimismo, el desarrollo jurídico de este régimen especial público ha sido observado en anteriores oportunidades, siendo aprobada la Ley N.º 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, la cual no se ha efectivizado hasta el día de hoy.

El presente proyecto de Ley tiene como principal objetivo acabar con la situación discriminatoria entre los diferentes regímenes que conviven aún El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP.

B. Respecto al El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú — IRTP

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú — IRTP, creado sobre la base de la Empresa de Cine, Radio y Televisión Peruana S.A. — IRTP S.A., mediante Decreto Legislativo N° 829 - sujeto al régimen laboral de la actividad privada régimen 728, del 05 de julio de 1996, tiene por finalidad ejecutar actividades y acciones a nivel nacional de difusión de contenidos educativos, informativos, culturales y de esparcimiento, para lo cual tiene a su cargo la operación de los medios de radiodifusión del Estado (TV Perú, Radio Nacional del Perú y Radio La Crónica), que a través de su red de Filiales y retransmisoras lleva sus señales a todo el territorio nacional. El IRTP está calificado como organismo público ejecutor, con personería jurídica de derecho público interno y goza de autonomía administrativa, económica y financiera (Decreto Supremo N°034-2008-PCM del 05 de mayo de 2008) y actualmente se encuentra adscrito al Sector Cultura (Decreto Supremo N°061 2016-PCM del 15 de agosto 2016). Según cifras de la propia del IRTP, actualmente en dicha institución existen **680** trabajadores bajo el régimen CAS, y, **191** trabajadores bajo el régimen 728. En ese sentido, es importante precisar que, el Tribunal Constitucional, en su sentencia del Expediente 649-2002-AMTC6, se ha pronunciado sobre la promoción en el empleo en igualdad de condiciones indicando que es un derecho fundamental y que:

CIFRAS DADAS POR LA INSTITUCION AL MEF MARZO 2025

N° DE PLAZAS	871
REGIMEN CAS	680
REGIMEN 728	191

"el Estado peruano reconoce el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren la igual oportunidad para ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores

de tiempo de servicio y capacidad. (...) 8. El derecho a la promoción en el empleo en igualdad de condiciones tiene su fundamento constitucional en el derecho al trabajo, entendido como un medio de realización de la persona (Artículo 22), y en el principio derecho de igualdad de trato y de oportunidades en la relación laboral (Artículo 26). Mediante este derecho se trata de dar opción, sin preferencias ni discriminaciones, a los trabajadores que se encuentran en una misma situación para que puedan acceder en igualdad de condiciones a la promoción profesional, contribuyéndose de este modo a la realización y el desarrollo del trabajador, y a la configuración del trabajo decente. De este modo, el derecho a la promoción en el empleo se vulnera cuando se imponen restricciones que impiden a los trabajadores a acceder en base a sus méritos, o cuando se les exige requisitos irrazonables o imposible de cumplir, o cuando no se les promueve por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, a pesar de que se cuentan con los méritos suficientes y han aprobado el concurso para ser promovidos. () 10. Por tanto, el acceso a los niveles a los grupos ocupacionales de la carrera administrativa se fundamenta en el mérito y la capacidad de los postulantes y el concurso de mérito es de carácter cerrado, es decir, comprende sólo a quienes, estando en niveles inferiores, en la organización de la entidad de la administración pública pretendan acceder a niveles o grupos ocupacionales de grado superior. Ello debido a que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal de las entidades de la Administración Pública, cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la Administración Pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación, permanencia y acceso al empleo público, con base exclusiva en el mérito, la capacidad y en las calidades"

Así mismo, habría que precisar que con fecha 03 de julio de 2013 se estableció mediante Ley 30057, Ley del Servicio Civil, un único régimen laboral de servicio civil para quienes prestan servicios en las entidades públicas del Estado, y también para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Conforme al artículo 1 de dicha Ley, ese régimen del servicio civil se aplica, en general, a todas las entidades públicas del Poder Ejecutivo, incluyendo ministerios y organismos públicos adscritos, Poder Legislativo, Poder Judicial, gobiernos regionales, gobiernos locales, organismos autónomos constitucionales, otros organismos autónomos y demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado o referidas al derecho público, excluyéndose a algunas reparticiones consideradas carreras especiales y otras por normativa legal posterior. En el mismo sentido, la

resolución recaída en el Expediente 00029-2018-P1/TC, de 20 de agosto de 2020, señala en el punto 44 de sus fundamentos lo siguiente:

"En cuanto a los alcances generales del Servicio Civil, este Tribunal también señaló en esta sentencia que, si bien la Ley Servir ha establecido una regulación que favorece la uniformidad en el régimen laboral para las personas que prestan servicios en las instituciones del Estado, el legislador, en el ámbito de lo constitucionalmente posible y de sus correspondientes competencias (artículo 102.1 de la Constitución), dispone de varias opciones de configuración del contenido de las leyes. En ese sentido, puede establecer distinciones, siempre que estén justificadas en la especial naturaleza o particularidad de la función desempeñada o de la prestación del servicio".

De otro lado, no debemos olvidar la materialización del derecho constitucional de igualdad, el mismo que surtiría efectos en caso todos los trabajadores del IRTP, formen parte del mismo sistema laboral a fin de hacer efectivo el respeto de los beneficios y derechos laborales de los trabajadores, quienes realizan las mismas funciones, pero que encuentran desigualdad al momento de percibir sus derechos laborales. Precisamente sobre el principio constitucional de igualdad, el Tribunal Constitucional, a través de la sentencia recaída en el Expediente 018-2003 8 ha señalado lo siguiente: "La naturaleza jurídica de la igualdad reposa en una condición o presupuesto indispensable para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales. Por ende, no es un derecho autónomo, sino relacional; en otras palabras, el derecho a la igualdad funciona en la medida en que se encuentra conectado con los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Más precisamente, opera para asegurar el goce real, efectivo y pleno del plexo de derechos que la Constitución y las leyes reconocen y garantizan". Sin embargo, a la fecha continúan coexistiendo en paralelo regímenes laborales totalmente diferenciados, vulnerando de ese modo el principio constitucional de igualdad. Por lo antes expuesto se propone la presente iniciativa, con la finalidad de reconocer un régimen legal común en materia laboral para los trabajadores bajo el régimen CAS del IRTP, iniciativa legislativa que está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; sino por el contrario, materializa su justa aplicación.

Es necesario señalar que a la fecha existe 512 trabajadores en IRTP, los cuales se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 que regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que debido a la lucha de los trabajadores a nivel nacional se logró que se encuentren en una situación indeterminada que les otorga protección laboral.

En este contexto, a pesar de existir una ley que establece la eliminación progresiva del régimen CAS en las entidades públicas,

Tal actuación por parte de la entidad ha traído a colación escenarios de tratos diferenciados al personal que presta servicios a la entidad, incluso cuando ambos tienen la calidad de personal a tiempo indeterminado y desempeñan funciones que son permanentes en la entidad.

Esta situación ha perpetuado tratos diferenciados que no corresponden al Estado constitucional de derecho, siendo únicamente permitido por la existencia de una norma infra constitucional que se pensó y reguló posteriormente como un régimen transitorio, pero que sigue desplegando efectos y persiste con un trato desigual en la entidad del Estado.

Por tal motivo, es necesario que los trabajadores de IRTP cuenten como otros trabajadores del Estado estabilidad laboral, respeto al profesionalismo, mejora en el desarrollo y crecimiento familiar, ingreso asegurados, beneficios sociales, capacitación laboral y mejores condiciones de trabajo.

C. SITUACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA DESIGUALDAD LABORAL DEL RÉGIMEN CAS EN EL INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ – IRTP

Nuestra Carta Magna reconoce derechos constitucionales que son inquebrantables en el marco de las relaciones laborales dentro de nuestro Estado, el cual no hace distinciones entre el sector público o privado, en tanto que el bien jurídico tutelado es el derecho al trabajo y al desarrollo de la persona. Así, el artículo 23º de la Constitución establece que: "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...)"

Además de ello, establece 03 principios constitucionales que luego han sido ampliados por medio de jurisprudencia y precedentes constitucionales:

"Artículo 26º - En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma."

En vista de ello, la realidad laboral actual de la entidad, permite la coexistencia de dos regímenes laborales distintos dentro de una misma entidad con derechos laborales reducidos respecto del otro, Por ejemplo, los trabajadores CAS, frente a los trabajadores del régimen 728, carecen de gratificaciones en los meses de julio y diciembre; además de carecer de la Compensación por Tiempo de Servicios, en caso de que cesen sus labores en la entidad, entre otros.

A pesar de la existencia de este doble estándar de reconocimiento de derechos a trabajadores de una misma institución, el Tribunal Constitucional ha reconocido la

constitucionalidad del régimen CAS; no obstante, por medio del Expediente N.º 00002-2010-PI/TC, se mencionaba lo siguiente:

"26. Por lo que se puede tener, como primera conclusión, que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N.º 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes. No obstante, ello, corresponde determinar si es que forma parte o complementa a alguno de ellos,

31. Por ello, al tomar en cuenta como regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública independientemente del régimen laboral aplicable y al compararlos con el contenido en el Decreto Legislativo N.º 1057, se advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.

32. Esta posibilidad ha sido implícitamente aludida por la parte demandante, la que propuso como una alternativa para "salvar" la inconstitucionalidad de la norma, que a través de una sentencia interpretativa se equipare dicho sistema de contratación, con el previsto en el régimen regulado por el Decreto Legislativo N.º 728.

33. (...) No escapa a este Colegiado, además, que, de aceptarse dicha propuesta, se permitiría que quienes no forman parte de la carrera administrativa pública ingresen a ella, sin que se verifiquen la existencia de una plaza presupuestada vacante, sino que, además, lo harían en un régimen laboral que incluso probablemente no sea el aplicable en la entidad en que se labora, pues como ocurre en muchas de ellas, el régimen laboral aplicable es el previsto en el Decreto Legislativo N.º 276."

Citado lo anterior, se puede apreciar que, en su momento, el Tribunal Constitucional reconoció la constitucionalidad del régimen CAS; sin embargo, ello fue reconocido en función a la interpretación de la existencia de un nuevo régimen, el cual se adaptaba a la necesidad de crear un régimen temporal de contratación en el Estado que ponga fin a la dispersión y el abuso que se realizaba con los contratos SNP.

Cabe recordar, además, que, al momento de la emisión de tal sentencia por parte del Tribunal Constitucional, ninguno de los trabajadores CAS habían adquirido la calidad de ser trabajadores a plazo indeterminado, ni se les había reconocido derechos como los 30 días de vacaciones, o al aguinaldo; puesto que se presumía que tal régimen era un estado intermedio entre los trabajadores precarios anteriores los SNP y los trabajadores del régimen 276 y 728. Adicionalmente a ello, tal sentencia fue emitida antes de la emisión de la Ley N.º 29849, que estableció la eliminación progresiva de dicho régimen.

Hoy en día carece de argumento el sostener a un régimen especial con menos derechos, a la vez que se le deja fuera de la carrera administrativa sin mayor sustento que la distinción de los regímenes diferenciados aplicables a los trabajadores; máxime si se trata de personal que ha adquirido la condición de permanente en la entidad.

Por otro lado, es preciso señalar que tal paso al régimen 728 por parte de todos los trabajadores CAS indeterminados no puede realizarse de manera inmediata, sino que debe obedecer a criterios presupuestales de la entidad. Es por ello que se establece un traslado progresivo por parte de los trabajadores, acorde a las plazas que deberán ser presupuestadas de manera anual.

De este modo, a fin de cumplir con el mandato legal de la eliminación progresiva del régimen CAS en el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, toda vez que el régimen laboral ha sido establecido por ley, se dispone la incorporación del personal CAS indeterminado al régimen 728 de la entidad. En aras de cerrar las brechas de desigualdad por regímenes laborales dentro de una misma entidad del Estado.

Inspecciones laborales y relaciones sindicales

Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano					
Régimen laboral / Beneficios sociales	Asignación familiar	Gratificaciones legales	CTS	Utilidades	Seguro vida
Decreto Legislativo 728	✓	✓	✓	✓	✓
Decreto Legislativo 276	✓	✓	✓	✗	✓
Decreto Legislativo 1057	✗	✓	✗	✗	✓
Construcción civil	✗	✓	✓	✓	✓
Micro empresa	✗	✗	✗	✓	✓
Pequeña empresa	✗	✓	✓	✓	✓
Tiempo parcial	✓	✓	✗	✓	✓

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no genera costo al erario nacional, toda vez que, beneficiará a todo el personal El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS con carácter indeterminado, permitiendo un trato igualitario en materia laboral, revindicando sus derechos y creando espacios laborales motivadores que se verán reflejados en el buen trato al ciudadano.



JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El siguiente cuadro grafica el costo beneficio de la presente iniciativa:

BENEFICIOS	COSTOS
• Aplica políticas públicas para materializar principio constitucional de igualdad en el personal del IRTP • Materializa los derechos laborales reconocidos por la Constitución, Tratados internacionales y la ley Impulsa mayor productividad en la Administración Pública. • Beneficia a aproximadamente 842 trabajadores. a nivel nacional • Genera mayor productividad laboral.	• No genera costos económicos extras pues la migración y unificación se realizará con cargo al presupuesto del IRTP. • Genera un costo social positivo, pues la sociedad identifica que se hace justicia. • Genera un impacto económico positivo pues existe mayor capacidad de gasto.



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

"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"

Cuadro del costo estimado de la implementación del Proyecto de Ley N° 6439/2023-CR

/Grupos Ocup.	PEA	Costo como DL 1057 (CAS)	Costo estimado como DL 728 por implementación del PL N° 6439/2023-CR	Costo Diferencial C = (b) - (a)
		Costo Anual ^{1/} (Actual) (a)	Costo Anual (Propuesta) (b)	
Profesionales	167	9 050 857,08	15 713 247,14	6 662 390,06
Técnicos	194	5 928 830,88	12 358 181,59	6 429 350,71
Auxiliares	101	2 139 773,64	4 774 805,33	2 635 031,69
Total	462	17 119 461,60	32 846 234,06	15 726 772,46

^{1/} Fuente: AIRHSP mayo 2024 (N° de servidores determinados en función a las condiciones del PL 6439/2023-CR)

Activ:
Ve a Co

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
 Dirección General de Contabilidad Pública
 Versión 240301

Fecha : 24/02/2025
 Hora : 21:58:41
 Página : 1 de 1

ESTADO DE GESTIÓN
 Por los años terminados al 31 de Diciembre del 2024 y 2023
 (EN SOLES)

SECTOR : 03 CULTURA
 ENTIDAD : 116 INSTITUTO NACIONAL DE RADIO, TELEVISIÓN DEL PERÚ

EF-2

INGRESOS

Ingresos Tributarios Netos
 Ingresos No Tributarios
 Aportes por Regulación
 Traspasos y Remesas Recibidas
 Donaciones y Transferencias Recibidas
 Ingresos Financieros
 Otros Ingresos

TOTAL INGRESOS

	2024	2023
Nota 38	0.00	0.00
Nota 39	2,578,668.47	3,000,667.80
Nota 40	0.00	0.00
Nota 41	99,848,733.07	121,199,284.26
Nota 42	0.00	39,978.40
Nota 43	59,448.48	28,227.67
Nota 44	493,827.39	2,464,976.30
	103,080,877.41	126,733,134.43

INGRESOS POR RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS

Gestión comercial

A lo largo de 2024, fortalecimos alianzas estratégicas con empresas públicas y privadas, lo que nos permitió generar ingresos superiores a 2.6 millones de soles a través de la comercialización de espacios publicitarios en nuestros medios de comunicación, tanto en televisión como en radio.

Entre los principales clientes se encuentran:



Asimismo, se realizaron las siguientes acciones:

Después de un largo período de negociaciones, logramos adquirir el estudio Nacional Urbano, que abarca Lima y 24 departamentos del Perú, para los informes de audiencia de julio y diciembre de 2024.

Nuestros ingresos en plataformas digitales aumentaron en un 230 % en comparación con 2023, impulsados principalmente por la monetización de nuestro canal de YouTube, que representa el 94 % del total, y por la compra programática, lo que nos ha permitido una mayor rotación de anunciantes como Equativ, LatinOn, Smart, Babel Media y Clever Gest.

Además, sumamos a nuestra cartera un nuevo grupo de anunciantes que no habían tenido relación comercial previa con el IRTP.

Finalmente, concretamos una oportunidad comercial innovadora con Unicef, alineando su campaña con los valores institucionales del IRTP.

III. IMPACTO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

I. Se plantea una iniciativa legislativa que no contradice lo dispuesto en la legislación vigente, enmarcándose dentro de lo dispuesto por la Constitución, y reconociendo el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP .

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

La Presente Iniciativa Legislativa tiene relación con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

- **Política de Estado 14°:** Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo
- **Política de Estado 18°:** Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica