



Bermejo Rojas Guillermo
Congresista de la Republica

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



PROYECTO DE LEY

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
POR CUANTO**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Ha dado la ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL Y LA SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA E INCORPORA LA TERCERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL A LA LEY N° 29709, LEY DE LA CARRERA ESPECIAL PÚBLICA PENITENCIARIA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar la segunda disposición complementaria final, así como la segunda disposición complementaria transitoria e incorporar la tercera disposición complementaria transitoria de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, a efectos de que se autorice y faculte la incorporación progresiva del personal penitenciario del INPE que viene laborando bajo el régimen laboral CAS del Decreto Legislativo 1057, al grupo ocupacional de la carrera del servidor penitenciario de la Ley, al que solicite postular mediante concurso público de méritos interno, se comprenda en el régimen laboral del servidor penitenciario, al personal penitenciario contratado bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, CAS; y se suspenda, de manera excepcional y hasta el 31 de Diciembre del 2027, el requisito de la edad máxima de treinta años a que se refiere el numeral 2 del artículo 15 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, para efectos de la incorporación de personal nombrado del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y personal contratado bajo el régimen laboral CAS del Decreto Legislativo 1057, en la carrera especial pública penitenciaria.

Artículo 2.- Modificación de la Segunda Disposición Complementaria Final y la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, la cual queda redactada de la siguiente manera:

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

SEGUNDA. Aplicación gradual del escalafón al personal del Instituto Nacional Penitenciario

1. El Inpe, dentro de los ciento ochenta días posteriores a la publicación de la presente Ley, diseña un programa de incorporación progresiva a la carrera del servidor penitenciario para los servidores que a la entrada en vigencia de la presente norma se encuentren prestando servicios bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. **En el caso del personal penitenciario del Decreto**

Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que, al inicio del año 2022, se encuentre laborando, el Inpe diseña un programa de incorporación progresiva a la carrera del servidor penitenciario.

2. El plazo para la incorporación voluntaria es de cinco años a partir del año 2012; La incorporación se efectúa en el último semestre de cada año. En tanto no ingresen a la carrera del servidor penitenciario, dispuesta en la presente Ley, los servidores del Inpe en actividad continúan comprendidos en los alcances del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento. **En el caso del personal penitenciario del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el plazo máximo de incorporación voluntaria es de cinco años a partir del año 2022.**

3. El ingreso de los servidores del Inpe **que soliciten su incorporación voluntaria durante su respectivo plazo de vigencia**, que se encuentren comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y **en el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)**, al grupo ocupacional de la carrera del servidor penitenciario solicitado por el postulante, se hace por concurso público en función al número de vacantes en estricto orden de méritos y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos para postular al nivel que se elija”.

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

(...)

SEGUNDA. Servidores de regímenes laborales especiales

No están comprendidos en el régimen laboral del servidor penitenciario los servidores que desempeñan cargos de confianza.”

Artículo 3. Incorporación de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria a la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria

Incorpórese la Tercera Disposición Complementaria Transitoria a la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, la cual queda redactada del siguiente modo:

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

(...)

TERCERA. Suspensión de la vigencia del numeral 2 del artículo 15 de la Ley

Suspéndase, de manera excepcional y hasta el 31 de diciembre del 2027, el requisito de la edad máxima de treinta años a que se refiere el numeral 2 del artículo 15 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, para efectos de la incorporación de personal nombrado del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y personal contratado bajo el régimen laboral CAS del Decreto Legislativo 1057 en la carrera especial pública penitenciaria”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

Única.- Modificación del Reglamento de la Ley 29709

En un plazo no mayor de treinta (30) días a partir de la aprobación de la presente norma, el Ministerio de Justicia propone las modificaciones que correspondan al Reglamento de la Ley 29709, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2012-JUS.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

Segunda.- Cumplimiento

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Instituto Nacional Penitenciario, velarán por el cumplimiento de la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación

En Lima, a los 30 días del mes Junio del año 2022



Firmado digitalmente por:
BERMEJO ROJAS Guillermo
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 11:11:35-0500



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 15:58:22-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 11:16:21-0500



Firmado digitalmente por:
KAMICHE MORANTE Luis
Roberto FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 15:35:01-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 16:12:58-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20161740126 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/06/2022 11:17:30-0500



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20161740126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/06/2022 16:17:48-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS

A) OBJETO DE LA LEY

La presente Ley tiene por objeto modificar la segunda disposición complementaria final, así como la segunda disposición complementaria transitoria e incorporar la tercera disposición complementaria transitoria de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, a efectos de que se autorice y faculte la incorporación progresiva del personal penitenciario del INPE que viene laborando bajo el régimen laboral CAS del Decreto Legislativo 1057, al grupo ocupacional de la carrera del servidor penitenciario de la Ley, al que solicite postular mediante concurso público de méritos interno, se comprenda en el régimen laboral del servidor penitenciario, al personal penitenciario contratado bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, CAS; y se suspenda, de manera excepcional y hasta el 31 de Diciembre del 2027, el requisito de la edad máxima de treinta años a que se refiere el numeral 2 del artículo 15 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, para efectos de la incorporación de personal nombrado del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y personal contratado bajo el régimen laboral CAS del Decreto Legislativo 1057, en la carrera especial pública penitenciaria.

B) EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Según lo prevé el artículo 147° del Texto Único Ordenado del Código de Ejecución Penal, el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) es un organismo público adscrito al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que cuenta con personería jurídica de derecho público y que goza de autonomía en el ámbito funcional, administrativo, económico y financiero. El INPE ejerce rectoría sobre el Sistema Penitenciario Nacional. Según el artículo 4.e. del Decreto Legislativo N° 1328, Decreto Legislativo que fortalece el sistema penitenciario nacional y el Instituto Nacional Penitenciario, el Sistema Nacional Penitenciario se encuentra constituido por “instituciones públicas que intervienen en el proceso de la resocialización del penado, en el marco de la Política Nacional Penitenciaria (...)”.

Mediante Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del INPE, estableciéndose su estructura orgánica. El artículo 5 del mencionado Reglamento, concordante con el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1328, establecen que, entre las funciones más importantes del INPE, además de las previstas en el Código de Ejecución Penal, se encuentra la propuesta y ejecución de la política nacional penitenciaria, el desarrollo de investigaciones a nivel de práctica criminológica, penitenciaria y ejecución penal, el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos institucionales, la selección, formación y capacitación al personal que conforma el Sistema Penitenciario, el diseño y ejecución de acciones preventivas y de corrección con la finalidad de tutelar la seguridad íntegra de quienes albergan en sus instalaciones y establecimientos penitenciarios, de medio libre y otras dependencias del INPE, entre otras funciones.

Como es parte de la autonomía financiera del INPE, este cuenta con un pliego presupuestal propio, que es destinado precisamente a la ejecución de sus funciones, entre las cuales se encuentra, como indicamos *supra*, la capacitación y formación de personal calificado para el desempeño de las labores que el INPE y el Sistema Penitenciario, en general, precisan para el desarrollo cabal de las políticas en esta materia. De hecho, parte esencial del correcto funcionamiento del INPE lo constituyen quienes laboran en esta Institución. De allí que, con el

propósito de garantizar la estabilidad y mejores condiciones laborales de los servidores públicos que son parte del INPE, se haya promulgado la Ley N° 29709, Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Según el artículo 4 de dicha Ley, “la carrera del servidor penitenciario es el conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan el ingreso, permanencia, desarrollo y cese del servidor penitenciario de acuerdo al escalafón penitenciario (...)”. Quienes pueden gozar del reconocimiento de esta carrera especial, cuyo uno de sus principios rectores es el de meritocracia, son aquellos que se dedican a las áreas de Seguridad Penitenciaria, Tratamiento Penitenciario y Administración Penitenciaria. El ser parte de esta carrera pública irroga una serie de beneficios y favorece la mejora y eficacia del servicio que prestan los servidores públicos del INPE.

Así, dado que uno de los principios fundantes de esta carrera es la meritocracia, quienes la integran reciben 1) un nivel remunerativo acorde a su nivel en la carrera penitenciaria, 2) diversas asignaciones laborales que le son reconocidas, tales como la asignación especial por labores multifuncionales o en áreas geográficas de condiciones adversas, asignación por vigilancia y seguridad; así como 3) diversos beneficios como Bonificación por escolaridad, dos aguinaldos al año equivalente a una remuneración integral mensual, asignación por tiempo de servicios, protección contra el despido por medio de la Compensación por Tiempo de Servicios e, incluso, subsidio por sepelio y luto. Además, los servidores del INPE tienen la posibilidad de ascender en la carrera penitenciaria según sus méritos y, consecuentemente, la posibilidad de mejorar sus condiciones remunerativas.

Todo este marco normativo permite que los servidores públicos que se desempeñan en esta Institución puedan tener estabilidad laboral y la posibilidad de mejorar sus condiciones salariales de acuerdo a su esfuerzo y mérito. Así, de esta manera se promueve la mejora continua en la prestación de los servicios de esta institución. En definitiva, todos los servidores públicos que se desempeñan y se encuentran dentro de la carrera penitenciaria, cuentan con incentivos suficientes para capacitarse y mejorar sus habilidades en el ejercicio de sus labores, por cuanto se le es reconocido y bien compensado.

C) REGIMENES LABORALES EN EL PERU

Si bien es cierto al día de hoy existe la Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, no todos los servidores públicos que laboran para el INPE se encuentran dentro de dicha carrera, y es que muchos de tales servidores han sido contratados bajo el amparo de otros regímenes laborales, tales como el introducido a través del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Dicho Régimen que existe desde el 2008 tuvo la finalidad de regularizar las condiciones laborales de todo el personal que fuera contratado bajo la conocida modalidad de Servicios No Personales.

Según el artículo 3 del Decreto Legislativo antes aludido, el Contrato Administrativo de Servicios “constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”, siendo que solo se encuentra regulada por dicho Decreto Legislativo y no por otras normas propias del ámbito de la carrera pública, como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

La existencia de dicha modalidad especial de contratación tuvo la noble finalidad de reemplazar la informalidad que primaba en la contratación de personal permanente en las entidades pública y progresivamente ir incorporándolas al régimen de la carrera pública. No obstante, hoy en día

dicha finalidad se ha desnaturalizado, toda vez que, pese a que la contratación a través de contratos CAS sea excepcional y temporal, muchas entidades públicas vienen contratando personal bajo dicho régimen, el cual es poco tuitivo y garantista de las condiciones laborales de los servidores públicos, por lo cual genera incentivos perversos para la mejora y optimización de los procesos y servicios que se gestionan en la Administración Pública.

Si bien al artículo 1 de la norma de creación del CAS establece que mediante este régimen especial de contratación se tiene por “objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”, ello al día de hoy no se viene cumpliendo, pues los contratos CAS no constituyen la excepción y mucho menos crean condiciones laborales que incentiven al personal que labora en las entidades públicas para capacitarse y mejorar continuamente.

De hecho, es de opinión mayoritaria que el régimen especial CAS, a diferencia de otros regímenes de contratación en el Perú, por sus características es el menos garantista. Primero, estamos ante un contrato a plazo determinado, por lo cual lógicamente no se está ante una “carrera pública” propiamente dicha. El contrato tiene una fecha de término y los servidores que son contratados bajo este régimen no saben si eventualmente se les renovará o no su contrato, con lo cual se genera insatisfacción e imprevisibilidad. Segundo, no genera beneficios laborales como las gratificaciones de sueldo íntegro u otras bonificaciones. Tercero, no da derecho a la protección frente al despido a través de la Compensación por Tiempo de Servicio. Y, cuarto, los únicos beneficios laborales, que a diferencia de otros regímenes son mínimos —como se verá más adelante— son las vacaciones remuneradas de treinta días, aguinaldo por fiestas patrias y navidad tan solo por el monto de S/. 300 y descanso semanal obligatorio.

Tales beneficios mínimos le son aplicables a los servidores públicos contratados bajo la modalidad CAS, pese a que desempeñan labores de igual o mayor complejidad que los que fueron contratados bajo otros regímenes tal como el aprobado mediante Decreto Legislativo N° 728 o el introducido a través del Decreto Legislativo N° 276.

Por un lado, el Decreto Legislativo N° 728 introduce el régimen de contratación aplicado al sector privado, pero que, con aval del SERVIR, es usado para casos específicos para la contratación de personal en la administración pública. Entre los beneficios de los que gozan quienes son contratados bajo este régimen en el sector público se encuentran el derecho a recibir gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Vacaciones remuneradas.

Por otro lado, el Decreto Legislativo N° 276, que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector público, introduce el régimen público de contratación con la finalidad de incorporar a la Administración Pública personal idóneo, garantizando su permanencia y estabilidad, sustentándose en el principio de meritocracia. El artículo 24 de la referida norma establece cuales son los derechos de los servidores públicos de carrera, entre los cuales se encuentran que gozan de estabilidad, perciben una remuneración correspondiente a su nivel, lo cual incluye bonificaciones y beneficios, gozan de treinta días de vacaciones remuneradas, pueden constituir sindicatos, gozan de Compensación Por Tiempo de Servicio, así como de aguinaldos y asignaciones especiales por cumplir determinada cantidad de años laborando en la administración pública.

Como es de advertirse, los otros regímenes laborales, a diferencia del régimen CAS, contemplan mayores derechos y beneficios que protegen la estabilidad y permanencia laboral de los servidores públicos contratados bajo tales regímenes. Por ello es que el régimen CAS fue ideado como uno de carácter transitorio y especial, como bien lo ha enfatizado el Tribunal

Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0002-2010-PI/TC. Lamentablemente lo que viene sucediendo a la fecha es que muchos servidores públicos son contratados bajo la modalidad CAS, pero desempeñan labores que pueden ser concebidas como permanentes, aun cuando dicho tipo de contratación es temporal.

Los efectos de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial CAS, promulgada en el 2012, no se han hecho patentes, pues aun en la Administración Pública existen serias desigualdades entre servidores públicos contratados bajo regímenes distintos y con diferentes derechos, aun cuando desempeñan labores similares.

En definitiva, todo ello representa una clara afrenta para el principio de igualdad ante la ley que en el caso concreto se manifestaría en la posibilidad de que todos los servidores públicos, así sea de forma progresiva, puedan llegar a obtener los mismos derechos y beneficios según meritocracia. Para ello, antes que eliminar el régimen de contratación CAS *ipso facto*, lo idóneo es la incorporación progresiva de los trabajadores del régimen CAS a otros regímenes propios de la carrera administrativa, tal como es necesario en el caso de los servidores públicos del INPE contratados bajo la modalidad CAS.

D) DERECHO A LA IGUALDAD. POSTULACIÓN DE CARGOS

La Constitución Política del Perú reconoce al derecho al trabajo como un derecho fundamental que representa la base del bienestar social y uno de los medios de cómo la persona puede realizarse. Según lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, el derecho al trabajo implica dos aspectos en su contenido esencial. Por un lado, el derecho de acceder a un puesto de trabajo. Y, por el otro, el derecho a no ser despedido salvo por causa justa¹. Este derecho tiene calidad de principio o mandato de optimización, en el sentido que es deber del estado la adopción de políticas públicas orientadas a que toda la población pueda acceder a puestos de trabajo.

El artículo 23 de la Carta Fundamental reconoce que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado y el artículo 26 prevé que los principios que regulan la relación laboral son la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de derechos y la interpretación en favor del trabajador. En relación a la igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo, el Tribunal Constitucional ha desarrollado una rica jurisprudencia. Así, en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha señalado que el derecho a la igualdad se presenta en dos planos. Por un lado, la igualdad ante la ley. Y, por el otro, la igualdad de trato, manifestación que es aplicable al ámbito laboral, y que implica una exigencia para el Estado o los particulares de no generar una diferenciación irrazonable y arbitraria².

El derecho a la igualdad, en su dimensión formal, exige que el legislador no realice diferencias injustificadas. Esto implica que, de haber diferencias que se fundamenten en razones justificadas, estas sí serían permisibles. Y es que en la jurisprudencia y doctrina del Tribunal Constitucional se ha introducido un concepto denominado acciones afirmativas, el cual supone la habilitación constitucional para que el legislador realice tratamientos diferenciados ante situaciones de hecho o derechos disímiles. Lógicamente, dicho tratamiento diferenciado debe guardar coherencia con los principios constitucionales de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, pues, caso contrario, estaríamos frente a una restricción irrazonable y arbitraria no amparable en el ordenamiento jurídico.

¹ Fundamento jurídico 12.

² Fundamento jurídico 23.

Sobre el particular, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha referido que:

“El Estado en algunas oportunidades promueve el trato diferenciado de un determinado grupo social, otorgándoles ventajas, incentivos, o en general tratamientos más favorables. La finalidad de esta acción no es otra cosa que compensar jurídicamente a grupos marginados económica, social o culturalmente con la finalidad de que dichos grupos puedan superar la inferioridad real en la que se encuentran”³.

Así, todo tratamiento diferenciado estaría justificado siempre que se sustente en razones objetivas. Con la contratación de personal del INPE bajo el régimen CAS, se genera un trato diferenciado sin justificación alguna, pues tal como hemos indicado *supra*, existen diferencias sustanciales entre dicho régimen y otros regímenes en los que se les reconoce a los servidores públicos mayores derechos y beneficios laborales. Y lo curioso es que esta diferencia de trato entre servidores públicos se sustenta exclusivamente en la modalidad de contratación y no en razones materiales, porque en la práctica los servidores públicos contratados bajo el régimen CAS cumplen horarios y se encuentran subordinados a la Administración Pública, al igual que otros servidores públicos que laboran bajo otro régimen de contratación propio de la carrera pública.

Bajo esa perspectiva, siguiendo con la tendencia hacia la eliminación de la contratación bajo el régimen CAS por ser contrario al principio/derecho a la igualdad de trato, es que esta iniciativa legislativa tiene como finalidad hacer que, específicamente, el personal del INPE contratado bajo el régimen CAS pueda ser incorporado de manera progresiva al régimen de la carrera penitenciaria a efectos de que gocen de los mismos derechos y beneficios laborales que los que ya son parte de este régimen. Dicha incorporación progresiva permitirá ir eliminando la precariedad laboral instaurada mediante el CAS y, a la par, hará posible efectivizar plenamente el principio-derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación.

II. IMPACTO DE LA LEY EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto lograr la incorporación progresiva del personal del INPE contratado bajo el régimen CAS a la carrera especial pública penitenciaria con el propósito de equiparar los derechos y beneficios laborales a fin de optimizar los procesos y servicios que esta institución ofrece al servicio de la Nación.

El impacto en el ordenamiento jurídico y la sociedad será importante, toda vez que se equiparará los derechos laborales del personal de INPE que, pese a la diferencia en la modalidad de su contratación, realizan labores similares. En definitiva, dicha equiparación progresiva repercutirá favorablemente en los servicios que presta esta institución, toda vez que el personal incorporado tendrá incentivos para capacitarse y mejorar la forma en que ejecuta sus servicios a favor del INPE, con lo cual habrá un beneficio a corto y a largo plazo a favor de la sociedad y, específicamente, en relación al tratamiento penitenciario que se les da a los reclusos en el ámbito de la resocialización. Lo dicho viene aparejado con mejoras salariales y estabilidad laboral que hará posible que principios como la meritocracia tengan real aplicación en esta institución.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Este proyecto de ley no genera ningún tipo de gasto adicional al erario público, de manera que se respeta las restricciones de incidencia en el Gasto Público por parte los representantes del

³ Fundamento jurídico 63.

Congreso de la República de conformidad con el artículo 79° de la Constitución Política del Perú.

La inclusión progresiva de los servidores públicos del INPE contratados bajo el régimen CAS se realizará de conformidad con la necesidad y disponibilidad presupuestal de dicha institución en el plazo establecido por la presente iniciativa legislativa.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene directa vinculación con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

1. Democracia y Estado de Derecho

- Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.

2. Equidad y Justicia social

- Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

3. Competitividad del País

- Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.