



**LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29849
LEY QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN
PROGRESIVA DEL RÉGIMEN ESPECIAL
DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057,
QUE REGULA EL REGIMEN ESPECIAL
DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA
DE SERVICIOS.**

El Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA EL PROGRESO** a iniciativa de la congresista **LADY MERCEDES CAMONES SORIANO**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú República y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

El Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente:

FORMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29849, LEY QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN
PROGRESIVA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057,
QUE REGULA EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA
DE SERVICIOS**

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 6° de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, a efectos de reconocer el derecho a desempeñar cargos de confianza, percibir la remuneración prevista para dicho cargo y retornar a su plaza de origen.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad reconocer derechos laborales a los servidores comprendidos en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS), cuando ejercen cargos de dirección y/o de confianza, en concordancia con las mayores responsabilidades asumidas.

Artículo 3.- Modificación del artículo 6° de la Ley N° 29849

Modifíquese el artículo 6° de la Ley N° 29849 - Ley que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, mediante la incorporación del inciso m), quedando redactado de la siguiente manera:

"Artículo 6.- contenido

El contrato administrativo de servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

(...)

m) Designación para desempeñar temporalmente cargos de responsabilidad directiva y/o de confianza, teniendo derecho a percibir la remuneración del cargo en el que se le designe y retornar a su puesto de origen, al concluir la designación.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA UNICA

Modifíquese el inciso a) del artículo 11° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, en los siguientes términos:

"Artículo 11.- Suplencia y acciones de desplazamiento

Los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal:

a) **La designación temporal, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo.**

b) **La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.**

c) **La comisión de servicios, para temporalmente realizar funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidades del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad."**

Se exceptúa del límite a la variación de la retribución cuando el trabajador es designado para ocupar temporalmente un cargo de responsabilidad directiva y/o de confianza.



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edith
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/07/2022 17:39:52-05



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/07/2022 12:51:17-0500



Firmado digitalmente por:
CAMONES SORIANO Lady
Mercedes FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/07/2022 11:11:13-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/07/2022 15:18:29-05



Firmado digitalmente por:
JUAREZ CALLE Heidy
Lisbeth FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/07/2022 15:18:29-05



Firmado digitalmente por:
RUIZ RODRIGUEZ Magaly
Rosmary FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/07/2022 15:18:29-05



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/07/2022 15:18:29-05

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

1.1 Identificación del Problema.

Actualmente, el artículo 11° inciso a) del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, establece que el personal CAS puede ser objeto de acciones administrativas de desplazamiento de personal, tales como el de ser designados temporalmente como miembros de órganos colegiados, directivos superiores o empleados de confianza, sin que ello implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato derecho, lo que viene generando un tratamiento diferenciado respecto de los servidores comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728, cuando estos acceden a puestos de dirección y/o de confianza, toda vez que comporta la asunción de funciones de decisión de alto nivel y, por ende, de mayor responsabilidad; asimismo, genera desincentivos para que capital humano idóneo contratado bajo la modalidad de CAS pueda mostrar plenamente sus capacidades y contribuir con el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Por su parte, el Decreto Legislativo N° 1057 guarda silencio respecto de esta problemática, toda vez que no se encuentra dentro de los derechos que emanan del contenido del contrato administrativo de servicios, conforme a lo establecido en el artículo 6 del citado cuerpo normativo.

1.2 Estado de la situación actual.

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - RECAS fue instituido en el año 2008, a través el Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de las disposiciones contenidas en la Ley N° 29157¹. Así, este nuevo régimen laboral, se crea con el objeto de garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, conforme lo establece el artículo 1° del referido Decreto Legislativo.

De este modo, el régimen CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. No se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales²; sin embargo, el desempeño de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, conlleva la misma responsabilidad que la de los demás trabajadores de los regímenes laborales generales; asimismo la forma de acceso, al igual que en el régimen del D. Leg. 276 y D. Leg. 728, se efectúa a través de concurso público, y está sujeto a un horario y se presta de manera subordinada. Adicional a ello podemos decir que se configuran los elementos básicos de un contrato de trabajo, como son: la prestación personal de servicios,

¹ Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de promoción comercial Perú-Estados Unidos, y con el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento.

² Así, lo establece el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057: "Definición del contrato administrativo de servicios: El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad".

remuneración y la subordinación; elementos suficientes para obtener un trato similar a los demás servidores del Estado.

Conforme se desprende del Decreto Legislativo N° 1057, el RECAS surgió como un régimen temporal, el mismo que debió ser sustituido por el régimen laboral regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; no obstante, a la fecha a pesar de haberse previsto el tránsito a la Ley del Servicio Civil, son pocas las entidades del Estado que han migrado a este nuevo régimen laboral. Así se desprende del portal institucional de la Autoridad Nacional de Servicio Civil-SERVIR, que a la fecha sólo cuenta con 13 entidades que han transitado a este régimen laboral.³

AVANCE DE LAS ENTIDADES EN PROCESO DE TRÁNSITO POR NIVEL DE GOBIERNO						
FASE	ETAPA	HITO	NIVEL DE GOBIERNO			
			NACIONAL	REGIONAL	LOCAL	
Tránsito de entidades públicas al régimen del Servicio Civil. 498	Análisis situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones. 434	Mapa de Cargos y Puestos. 434	133	56	245	
	Propuesta de reorganización respecto a la estructura de los recursos humanos. 62	Determinación de Dotación. 47	45	2	0	
		Manual de Perfiles de Puestos. 15	14	1	0	
	Valorización de los puestos de la entidad pública. 2	Cuadro de Puestos de la Entidad. 2	2	0	0	
Tránsito de servidores públicos al régimen del servicio civil. 13		Concurso Público de Méritos. 13		13		
	Directiva previa	Resolución de Inicio de Proceso de Implementación. 96	76	9	11	

Es decir, el tránsito al SERVIR, se ha vuelto un proceso lento, en el que la parte afectada siempre será, la más débil; es este caso, los trabajadores, por ser el sector vulnerable, sobre todo los servidores bajo el Régimen Especial del D. Leg. 1057, que al margen de desempeñarse en labores de naturaleza permanente al igual que los demás servidores que pertenecen al régimen público y privado, tienen menos derechos reconocidos, lo cual impide mejorar su condición laboral y acceder a una remuneración acorde a sus actividades, funciones y responsabilidades asumidas.

Con relación al objeto de la presente iniciativa, el literal a) del artículo 11° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, referido a la suplencia y acciones de desplazamiento, del personal CAS, establece que:

"Artículo 11.- Suplencia y acciones de desplazamiento

Los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal:

³ <https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-a-la-lsc/>

- a) *La designación temporal, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados y/o como directivo superior o empleado de confianza, observando las limitaciones establecidas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público*

(...)"

Ahora bien, de acuerdo a la normatividad vigente, los diversos Informes Técnicos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, refieren que no hay posibilidad de una mejora remunerativa de un personal CAS designado en algún cargo de dirección y/o de confianza, así se desprende de las conclusiones establecidas en los incisos 3.1 al 3.5 del numeral III del Informe Técnico N° 001571-2021-SERVIR002-GPGSC:

"III. Conclusiones

3.1 *La designación temporal, únicamente, permite que el personal CAS (con vínculo preexistente con la entidad) pueda desempeñarse como: i) Representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo; ii) Miembro de órganos colegiados; y, iii) Directivo superior o empleado de confianza.*

3.2 **Las acciones de desplazamiento del personal CAS (como la designación temporal) no pueden modificar o variar el monto de la remuneración, ni el plazo establecido en el CAS. Asimismo, al término de la acción de desplazamiento, el personal CAS deberá retornar a su puesto de origen para el cual fue contratado. No obstante, en el caso de los contratos de necesidad transitoria, el servidor retornará a su puesto en el entendido de que el contrato administrativo de servicios se encuentre aún vigente.**

3.3 *Los servidores bajo el régimen CAS tienen derecho a las licencias que se otorguen a los otros servidores o trabajadores sujetos al régimen laboral general de la entidad (sea del régimen del Decreto Legislativo N° 276 o del régimen del Decreto Legislativo N° 728), como puede ser la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares.*

3.4 *Para el otorgamiento de la licencia sin goce de remuneraciones al servidor bajo el régimen CAS se debe tener en cuenta lo señalado en los numerales 2.16 y 2.17 del presente informe.*

3.5 *Si un servidor bajo el régimen CAS, cuyo contrato CAS sea a plazo indeterminado, desea asumir un cargo de confianza en la misma u otra entidad, **previamente, deberá suspender de modo perfecto su vínculo primigenio (solicitando una licencia sin goce de remuneraciones considerando el plazo máximo de esta) o renunciar,** a efectos de no incurrir en la prohibición de doble percepción establecida en el artículo 3 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público".*

De otra parte este ente rector en Recursos Humanos, a través del Informe Técnico N° 000031-2022-SERVIR-GPGSC, en sus conclusiones refuerza la postura que un servidor CAS no puede acceder a un cargo de confianza con reserva de su plaza, debido a que el RECAS no ha previsto la figura de reserva de plaza por designación en un puesto de responsabilidad directiva o de

confianza, lo que conlleva a limitar su desempeño como un directivo superior o acceder a cargos de dirección y/o de confianza y, en consecuencia, a mejorar sus ingresos como consecuencia del desempeño de estos cargos de libre designación y remoción. Así se lee:

"III. Conclusiones

3.1 Por disposición expresa de la norma la figura de reserva de plaza por designación en un cargo de confianza o de responsabilidad directivas es propia de los servidores de carrera o nombrados bajo el Decreto Legislativo N° 276, por lo cual no sería posible extenderla a servidores de otros regímenes laborales, o incluso servidores del referido régimen laboral que no tengan la condición antes señalada.

3.2 El régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, únicamente ha regulado designaciones temporales al interior de la misma entidad contratante, figura distinta al desplazamiento por designación contemplado en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, dado que esta acción administrativa de desplazamiento sólo permite que el personal bajo el RECAS (con vínculo preexistente con la entidad y sin variar la remuneración) pueda desempeñarse como: i) Representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo; ii) Miembro de órganos colegiados; y, iii) Directivo superior o empleado de confianza.

3.3 El régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas reglamentarias, antes y después de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, no ha previsto la figura de reserva de plaza por designación en un puesto de confianza o de responsabilidad directiva que conlleve el inicio de un nuevo vínculo laboral en la misma entidad que mantiene el vínculo laboral primigenio o en una distinta.

3.4 Los servidores bajo el RECAS pueden ser contratados, en la misma entidad o en una distinta, para asumir un cargo de confianza. Para dicho efecto, deben suspender -de manera perfecta el vínculo laboral primigenio (mediante licencia sin goce de remuneraciones), observando los límites en la duración de la licencia; caso contrario, se incurriría en la prohibición de doble percepción.

Por lo expuesto, el personal CAS, sólo puede acceder a una designación temporal, que implica mayor responsabilidad pero no a una mejora remunerativa, situación que puede ser subsanada y permitir que los servidores CAS puedan mostrar plenamente sus capacidades y contribuir con el cumplimiento de metas y objetivos institucionales si se ven motivados y respaldados por el Estado, a través del otorgamiento de derechos que permitan una remuneración proporcional a los cargos de dirección y/o de confianza que puedan desempeñar, en el sentido de la responsabilidad y despliegue de liderazgo y funciones que implican los mismos.

1.3 Nuevo estado que generará la propuesta.

De aprobarse la presente iniciativa legislativa, los servidores contratados bajo la modalidad del CAS podrán acceder, como actualmente ocurre, a puestos de dirección y/o confianza dentro de su institución, pero a diferencia de la

normativa vigente, si tendrán derecho a percibir la remuneración de la nueva posición prevista en el presupuesto analítico de personal de la entidad.

1.4 Necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley (consiste en el estudio y análisis de la propuesta de ley para determinar su necesidad y viabilidad).

Dentro de algunas acciones para reducir las diferencias entre el RECAS y los regímenes laborales generales, con fecha 09 de marzo de 2021, se publicó en el Diario Oficial el Peruano, la Ley N° 31131-Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público; sin embargo, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional, la mayoría de sus disposiciones, a través de la sentencia recaída en el en Exp. N° 00013-2021-AI, sin embargo, ha dejado en vigencia el primer párrafo del artículo 4° de la referida Ley, referido al carácter indefinido de los contratos CAS, precisando que sólo pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada. En consecuencia, considerando que el personal bajo este régimen especial, desarrolla sus obligaciones laborales como cualquier trabajador adscrito a los regímenes generales de la entidad, y el ingreso a laborar ha sido mediante concurso público, no hay mérito para restarles beneficios o derechos que han sido otorgados a los demás trabajadores.

Por ello surge la presente iniciativa que tiene por finalidad otorgar derechos a los trabajadores CAS, buscando que la condición laboral de estos mejore, en el entendido que el carácter indeterminado de los contratos por sí mismo, ha generado estabilidad laboral y en consecuencia, corresponder otorgar el mismo trato y beneficios de los que gozan los demás servidores de los regímenes generales laborales de las Entidades del Estado.

La presente iniciativa legal, se ampara en los derechos establecidos en nuestra Constitución Política del Perú, los cuales están referidos a la dignidad humana y las condiciones que debe observar el derecho al trabajo. Así citamos los siguientes:

"Artículo 1°.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

"Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El estado promueve condiciones para el progreso social económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y educación en el trabajo".

"Artículo 23°.- Ninguna relación laboral puede limitar al ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

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

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación."

Bajo estos preceptos constitucionales, corresponde al Estado garantizar el cumplimiento y observancia de los mismos y en el caso de los servidores CAS, se ha notado que los mismos han luchado por mejorar sus condiciones laborales. Así, con el transcurso de los años, se puede graficar el siguiente resumen:

EVOLUCIÓN DE DERECHOS RECONOCIDOS A LOS SERVIDORES CAS					
Año	2008	2008	2011	2012	2021
Dispositivo Legal	D. Leg. 1057- Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios	D.S. 075-2008-PCM- Reglamento del D.Leg. 1057	D.S.065-2011-PCM- Reglamento del D.Leg. 1057.	Ley 29849- Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.	Ley 31131-Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
Derechos reconocidos	Artículo 5.- Duración <i>El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.</i>	Artículo 8.- Descanso físico 8.1. El descanso físico es el beneficio del que goza quien presta servicios no autónomos bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, que consiste en no prestar servicios por un periodo ininterrumpido de 15 días calendario por cada año de servicios cumplido, recibiendo el íntegro de la contraprestación. Este beneficio se adquiere al año de prestación de servicios en la entidad. La renovación o prórroga no interrumpe el tiempo de servicios acumulado. 8.2. Cuando se concluye el contrato después del año de servicios sin que se haya hecho efectivo el respectivo descanso físico, el contratado percibe el pago correspondiente al descanso físico. 8.3. La oportunidad del descanso físico es determinada por las partes. De no producirse acuerdo la determina la entidad contratante	Artículo 8-A.- Permiso por lactancia materna y licencia por paternidad 8.A.1. La madre trabajadora sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, al término del periodo post natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 27240 - Ley que otorga permiso por lactancia materna. 8.A.2 El trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tiene derecho a licencia por paternidad, en el caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 - Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.	" Artículo 6.- Contenido El Contrato Administrativo de Servicios 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. 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) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público. f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales. g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales. h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y	Disposición Complementaria Modificatoria ÚNICA.- Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057 Modificanse los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos: *Artículo 5.- Duración El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

				Salud en el Trabajo. i) 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. j) 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. k) <i>Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado</i> l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo. Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."	
Derechos reconocidos	Artículo 6.- Contenido <i>El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente:</i> 6.1. <i>Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.</i> 6.2. <i>Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.</i> 6.3. <i>Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.</i> 6.4. <i>Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.</i> <i>A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.</i> 6.5 La afiliación a un régimen de pensiones es	Artículo 12.- Suspensión de las obligaciones del contratado. Se suspende la obligación de prestación de servicios del contratado en los siguientes casos: 12.1 Suspensión con contraprestación: a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD y conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa (90) días. Estos casos se regulan de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias de ESSALUD. c) Por causa fortuita o de fuerza mayor, debidamente comprobada. 12.2 Suspensión sin contraprestación: Por hacer uso de permisos personales	"Artículo 11-A.- Derecho de sindicalización 11.A.1.Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, y organizar su administración y actividades. No pueden sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión, ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección. 11.A.2. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda. 11.A.3. Los trabajadores		

	opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia. A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones	en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.	sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, pueden constituir organizaciones sindicales de servidores públicos, las cuales se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27556 - Ley que crea el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-2004-TR y por la normativa que resulte aplicable según corresponda al régimen laboral ordinario de la entidad empleadora. Para que estas organizaciones sindicales se constituyan y subsistan deben afiliarse, al menos, a 20 trabajadores de la respectiva entidad		
Derechos reconocidos			Artículo 11-B.- Derecho de huelga El derecho colectivo de huelga de los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, se ejerce conforme a lo establecido en el artículo 86 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y sus normas complementarias, en lo que sea aplicable.		
Derechos reconocidos			"Artículo 11-C.- Observancia de normas imperativas El ejercicio de los derechos colectivos se sujeta a los límites impuestos por normas imperativas, entre las que se encuentran, cuando corresponda, las presupuestales, que deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.		
Derechos reconocidos			"Artículo 12.- Suspensión de las obligaciones del trabajador Se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en los siguientes casos:" 12.1 Suspensión con contraprestación: a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD y conforme a las		

			disposiciones legales y reglamentarias vigentes. b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa (90) días, conforme a lo regulado por la Ley N° 26644 - precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, su reglamento y las disposiciones pertinentes de ESSALUD. El descanso a que alude el presente inciso es irrenunciable." c) Por causa fortuita o de fuerza mayor, debidamente comprobada. d) Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público e) Por hacer uso del descanso físico semanal, anual y del compensatorio por horas laboradas en sobretiempo. f) Por fallecimiento de cónyuge, concubina, padres, hijos o hermanos hasta por tres (3) días pudiendo extenderse hasta (3) tres días más cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el trabajador 12.2 Suspensión sin contraprestación: Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.		
--	--	--	---	--	--

Conforme se desprende del cuadro que antecede, el Estado, en calidad de garante de los derechos fundamentales, a través de los dispositivos legales citados ha ido mejorando algunas condiciones laborales de los trabajadores CAS, pues el carácter temporal con el cual se inicia el referido régimen laboral, ha variado en el tiempo y actualmente se ha convertido en un contrato indeterminado, el mismo que amerita continuar mejorando las condiciones laborales de los servidores CAS, para dotar de los mecanismos necesarios para un mejor desempeño al interior de las diversas entidades en las que prestan sus servicios.

Así se tiene que, se han logrado importantes beneficios, entre los que cabe destacar los siguientes:

La sentencia 002-2010-AI/TC donde se reconoce la modalidad CAS como régimen especial laboral y se otorga un plazo máximo de 60 días para que el Estado reconozca derechos colectivos, tales como: la libertad sindical, la

negociación colectiva y el derecho a huelga, establecido en el art. 28 de la Constitución, lo que produjo en la modificación del Reglamento a través del Decreto Legislativo N° 075-2008-PCM.

La Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales, y cuya ampliación de derechos, se promueve a través del presente proyecto.

Asimismo, el 09 de marzo del 2021, se publicó en el Diario Oficial el Peruano la Ley N° 31131-Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público; sin embargo, casi toda la regulación de esta norma, fue declarada inconstitucional, manteniendo en vigencia el carácter indefinido de los Contratos CAS, lo que representa un nuevo beneficio laboral para este grupo de servidores.

La progresión y mejora de los derechos laborales reconocidos a los servidores CAS, demuestra que el RECAS no puede reformarse de manera progresiva o parcial, motivo por el cual, la Ley N° 29849 no cumplió con su objetivo de eliminar progresivamente este régimen, y ser incorporados a los regímenes laborales generales; por el contrario, con el transcurrir de los años la contratación de personal en las diversas entidades del Estado en sus tres niveles, se ha ido extendiendo, haciendo uso y abuso indebido de dicha modalidad y lejos de estandarizar un mismo régimen, en la actualidad se ha incrementado los diversos regímenes laborales, los cuales deben guardar coherencia entre sí; buscando evitar o acrecentar las diferencias entre un régimen y otro, sobre todo cuando se advierte que el desempeño de una misma o similar labor y responsabilidad implica un mismo trato independientemente de la modalidad contractual que mantenga el servidor, con la Entidad.

En este contexto, la presente Ley tiene por objeto ampliar derechos laborales a los servidores CAS, situación que implicará la modificación del artículo 6° de la Ley N° 29849 y en consecuencia, la modificación del literal a) del artículo 11° del Decreto Legislativo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Marco legal que beneficiará a los trabajadores y permitirá mejorar las expectativas laboral y salarial, sin que dicha medida irroque presupuesto adicional de la Entidad o el Estado.

En este sentido, se propone que los servidores CAS, puedan ser designados en cargos de confianza, teniendo derecho a percibir el monto del cargo en el que se le designe y retornar a su puesto, al concluir la designación; es decir otorgar la reserva de su plaza, mientras dure su designación, `permitiendo así, que el trabajador pueda sumir mayor responsabilidad y tener la seguridad que al término de su designación podrá retornar a su puesto de origen sin mediar licencias o la suspensión perfecta del contrato (como ocurre actualmente) o incluso verse obligado a renunciar a su contrato CAS para asumir un cargo funcional y por ende una mejora remunerativa.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa modifica la Ley N° 29849, mediante la incorporación del inciso m) al artículo 6°, referente al contenido de los derechos que otorga el contrato administrativo de servicios, añadiéndose el derecho a ser

designado para desempeñar temporalmente cargos de responsabilidad directiva y/o de confianza, teniendo derecho a percibir la remuneración del cargo y retornar a su puesto de origen, al concluir la designación. Asimismo, como correlato de lo anterior, se propone la modificación del artículo 11° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, referido a las acciones de desplazamiento en el ámbito del RECAS. A continuación se detallan las modificaciones planteadas:

NORMA ACTUAL Ley N° 29849	INICIATIVA LEGISLATIVA Modificación de la Ley N° 29849
Artículo 6.- Contenido El Contrato Administrativo de Servicios 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. 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) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público. f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales. g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales. h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. i) 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. j) 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.	Artículo 6.- Contenido El Contrato Administrativo de Servicios 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. 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) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público. f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales. g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales. h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. i) 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. j) 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.

k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% 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 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. l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo. Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."	k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% 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 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. l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo. <i>m) Designación para desempeñar temporalmente cargos de responsabilidad directiva y/o de confianza, teniendo derecho a percibir la remuneración del cargo en el que se le designe y retornar a su puesto de origen, al concluir la designación.</i> Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."
D.S. N° 075-2008-PCM Artículo 11.- Suplencia y acciones de desplazamiento Los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal: a) La designación temporal, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados y/o como directivo superior o empleado de confianza, observando las limitaciones establecidas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. b) La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.	Modificación del D.S. N° 075-2008-PCM "Artículo 11.- Suplencia y acciones de desplazamiento Los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal: a) <i>La designación temporal, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo.</i> b) La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.

c) La comisión de servicios, para temporalmente realizar funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidades del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad.	c) La comisión de servicios, para temporalmente realizar funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidades del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad. <i>Se exceptúa del límite a la variación de la retribución cuando el trabajador es designado para ocupar temporalmente un cargo de responsabilidad directiva y/o de confianza.</i>
---	---

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO.

La presente propuesta legislativa no genera costos ni beneficios estimables en cifras, no obstante, es posible identificar impactos de carácter cualitativo, a partir de los cuales determinar beneficios y costos de la presente iniciativa.

A continuación se destacan los principales impactos de la propuesta legislativa:

IMPACTO	DESCRIPCION
ECONOMICOS	• Incentivo económico para atraer talento humano a la gestión pública. • Mejorar el ingreso de los servidores del RECAS, a través de una acción de desplazamiento, en función de su perfil profesional. • Utilización del gasto corriente no utilizado por la vacancia del puesto de dirección y/o de confianza.
SOCIALES	• Reconocimiento de un derecho laboral legítimo de los trabajadores del RECAS, a fin de otorgar el mismo trato y beneficios de los que gozan los demás servidores de los regímenes generales laborales de las Entidades del Estado, tanto desde la perspectiva del ingreso como de la preservación de la plaza de origen. • Atención de la demanda de mejora de derechos laborales por parte de los trabajadores del RECAS.
POLITICOS	• Se pone en evidencia el incumplimiento del objetivo de la Ley N° 29849 de eliminar progresivamente el RECAS y la incorporación de estos servidores a los regímenes laborales generales del sector público.
INSTITUCIONALES	• El servidor promovido a un cargo de dirección y/o de confianza asume nuevas funciones y mayores responsabilidades en beneficio de la entidad contratante.

IV. RELACION CON LAS POLITICAS DEL ACUERDO NACIONAL.

La presente propuesta legislativa se vincula con la Décimo Cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional, relativa al "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo", cuyo contenido y alcances se detalla a continuación:

"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

*Con este objetivo el Estado: (...) (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***".

Asimismo, se relaciona con la Vigésimo Cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional, relativa a la "Afirmación de un Estado eficiente y transparente", la misma que señala lo siguiente:

"Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. Nos comprometemos también a que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno. Garantizaremos una adecuada representación y defensa de los usuarios de estos servicios, la protección a los consumidores y la autonomía de los organismos reguladores.

*Con este objetivo el Estado: (...) (h) **revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral***".

V. RELACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

Asimismo, se relaciona con el Tema N° 35, sobre "Modernización de la normativa laboral y reconocimiento de los derechos laborales" y el Tema N° 61, referente a la "Modernización de la gestión del Estado y la administración pública", de la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 002-2021-2022-CR.