



**PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN
DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, AL PERSONAL
CONTRATADO BAJO LOS ALCANCES DEL DECRETO
LEGISLATIVO 1057 QUE LABORE EN ENTIDADES
PÚBLICAS BAJO EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO**

El grupo parlamentario Podemos Perú, a iniciativa del congresista **JUAN BARTOLOME BURGOS OLIVEROS** y congresistas firmantes, en ejercicio del derecho a iniciativa de formación de leyes que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75°, y, 76° del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, AL
PERSONAL CONTRATADO BAJO LOS ALCANCES DEL DECRETO LEGISLATIVO
1057 QUE LABORE EN ENTIDADES PÚBLICAS BAJO EL RÉGIMEN LABORAL
PRIVADO**

1

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto incorporar al régimen del Decreto Legislativo 728, al personal contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 que labore en entidades públicas bajo el régimen laboral privado; sin trasgredir la normatividad del Régimen de Servicio Civil, ni la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia.

Artículo 2. Requisitos

Para su incorporación al régimen del Decreto Legislativo 728, el personal contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 que labore en una entidad pública del régimen, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Estar laborando dos (2) años de forma continua o tres (3) de forma discontinua, a la fecha de la promulgación del reglamento de la presente ley.
- Haber ingresado a la entidad pública mediante contrato administrativo de servicios por concurso público de méritos, o en su defecto, haber mantenido con la entidad

una relación de servicios no personales, previo a su contratación como personal con contrato administrativo de servicios.

- c) A los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la presente norma se les reconoce los derechos que confiere la presente norma al estar comprendidos dentro del inciso b) del artículo 2 de la presente ley.

Artículo 3. Aplicación progresiva

La incorporación del trabajador al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, se llevará a cabo de manera progresiva en el plazo máximo de tres años conforme a las necesidades y requerimientos de dicha entidad y en base a la meritocracia referida al orden de prelación de tiempo de contrato, en cada grupo ocupacional independientemente de la profesión, según lo desarrolle el reglamento de la presente ley.

Artículo 4. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con las entidades públicas del régimen laboral privado emiten el reglamento y las normas complementarias para la implementación de la presente Ley, dentro de los sesenta (60) días hábiles a partir de la vigencia de la presente ley, bajo responsabilidad.

2

Artículo 5. Ejecución

Vencido el plazo señalado en el artículo precedente, las entidades públicas del régimen laboral privado tienen un plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario para realizar las acciones conducentes a la incorporación, conforme a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 6. Dirección del proceso

Para efectos de la conducción del proceso de incorporación, se designará una comisión de incorporación. La conformación, funciones y procedimientos a seguir en el proceso, serán especificados en el reglamento de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto de cada entidad pública del régimen laboral privado, sin demandar recursos al tesoro público ni afectar el gasto e inversión en material, infraestructura y demás elementos necesarios para la prestación idónea de los servicios que realiza la entidad, y respetando las disposiciones legales presupuestales.

Segunda. La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogase las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/08/2022 20:15:24-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/08/2022 15:01:25-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/08/2022 20:15:34-05



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/08/2022 10:07:17-0500



Firmado digitalmente por:
CALLE LOBATON Digna FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/08/2022 21:01:29-05

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) fue creado en el año 2008 para solucionar la problemática generada por la proliferación de los servicios no personales (SNP) en el sector público, modalidad contractual establecida en los años noventa como respuesta a las restricciones presupuestales impuestas a la contratación de nuevo personal, con el objetivo de ahorrar costos laborales y acceder a un sistema de contratación más flexible en el sector público.

De acuerdo del jurista Tirado, *"el CAS nació para regular un régimen en vía transitoria, que, reconociendo sus limitaciones, le ofrezca al personal indebidamente sujeto a "servicios no personales", un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que reconoce la legislación laboral en el Perú".¹*

Sin embargo, en la práctica la contratación CAS, terminó generando los mismos o más problemas que los que pretendía solucionar, a tal punto que en la actualidad existen aproximadamente 290,000 trabajadores bajo esa regulación normativa que discrimina sus derechos laborales.

4

Posteriormente, con la Ley 29849, se reconocieron ciertos derechos laborales adicionales al personal CAS, lo que de cierta forma aportó a la erradicación de la desigualdad y discriminación, sin embargo, no eliminó por completo la brecha entre dicho personal y los trabajadores de diferentes regímenes laborales.

En ese sentido, en el año 2021, el Tribunal Constitucional², además de señalar que todo contrato administrativo de servicios debía entenderse como un régimen especial de contratación laboral para el sector público, reconoció a éste como fuente de desigualdad y discriminación de derechos y beneficios económicos en relación al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 728.

¹ <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012>

² STC Exp.00002-2010-PI-TC, fundamento 46.

Es importante precisar que, mediante Ley 30555, publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 26 de abril de 2017, se dispuso incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de EsSalud que se encuentran bajo el régimen de contratación administrativa de servicios. Así mismo, el día 26 de julio de 2017 se publicó el Decreto Supremo 012-2017-TR, que reglamentaba dicha ley.

La ley antes citada, permitió la incorporación de miles de trabajadores con contratos administrativos de servicios (CAS), al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, quienes desde hace muchos años habían prestado servicios en condiciones precarias, inestables y discriminatorias, y permitió una vez más acortar las brechas de los trabajadores CAS, quienes a pesar de realizar las mismas labores que el personal de otros regímenes laborales, no gozaban de los mismos derechos laborales.

Constitucionalmente la igualdad ha de leerse como una aspiración normativa de gran importancia, que representa un estándar básico del contenido de la dignidad humana, es decir, apunta al reconocimiento de una equivalente dignidad atribuible a toda persona respecto del cual no cabe distinciones, y que es merecedora de una especial protección frente a otros entes y bienes existentes.

5

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

*"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"*³.

En esa misma línea interpretativa, el Tribunal Constitucional, ha precisado:

"En síntesis, la "remuneración equitativa", a la que hace referencia el artículo de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios

³ STC Exp.0018-2003-AI/TC, fundamento 2.

que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución.

En consecuencia, la remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo- bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad.”⁴

De lo antes expuesto, es evidente la existencia de la vulneración del derecho de igualdad, respecto de los regímenes laborales, circunstancia que se evidencia en la diferenciación entre trabajadores que realizan las mismas funciones, y que, sin embargo, mantienen condiciones laborales distintas.

La realidad problemática expuesta, hace necesaria la dación de leyes que cierren las brechas de la desigualdad y que permita incorporar al régimen del Decreto Legislativo 728, al personal contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 que labore en entidades públicas bajo el régimen laboral privado.

6

Efectos en la legislación vigente

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2°, 22°, 23°, 24°, y, 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

Análisis Costo Beneficio

No hay costo adicional alguno para el Estado pues su implementación se llevará acabo de acuerdo a la necesidad y disponibilidad presupuestal de cada entidad pública hasta en un plazo no mayor a los tres años, estando además facultada la entidad a realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias para la implementación de la propuesta.

⁴ STC Exp.0020-2012-PI/TC, fundamentos 22 y 29.

Este proyecto de ley busca que los trabajadores sean reconocidos como tales en una misma entidad pública y se les reconozca otorgándoles los derechos laborales que les corresponda, que gozan muchos trabajadores de la actividad privada y del Estado en el Perú, ello va a permitir un mejor ambiente, compromiso y la productividad de los trabajadores del estado, beneficiando a su familia.

INVOLUCRADOS	EFFECTOS DIRECTOS	EFFECTOS INDIRECTOS
<i>Estado</i>	- <i>Administración eficientemente del Sector Público.</i> - <i>Aplicación del derecho de igualdad.</i>	- <i>Mayor productividad en el Sector Público</i>
<i>Trabajadores CAS</i>	- <i>Materialización del derecho fundamental de Igualdad.</i> - <i>Reconocimiento de derechos laborales.</i>	- <i>Mayor capacidad de gasto.</i> - <i>Estimulación de la economía</i>

Vinculación con el Acuerdo Nacional

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en la siguiente Políticas de Estado: Reducción de la pobreza (Política 10), Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación (Política 11), Acceso al empleo pleno, digno y productivo (Política 14), Plena vigencia de la constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial (Política 28).