



Proyecto de Ley N° **2953/2022-CR**

Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Proyecto de Ley N° _____



**PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL
RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO N.º 728 A LOS
TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN
BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN
ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LA
SUNAFIL**

El **Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

I. FÓRMULA LEGAL

**PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL
DECRETO LEGISLATIVO N.º 728 A LOS TRABAJADORES QUE SE
ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN
ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LA SUNAFIL**

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es la incorporación del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que se encuentra bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin trasgredir las normas del servicio civil ni la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia.

Artículo 2. Alcance de la Ley

La presente Ley es de alcance al personal que se encuentra bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).



Artículo 3. Requisitos

Para la incorporación bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, del personal bajo el régimen CAS de SUNAFIL, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a. A la fecha de la promulgación de la presente Ley, estar laborando de forma continua dos años como mínimo.
- b. Haber adquirido la condición de contratado indeterminado en mérito a la Ley 31131.
- c. Haber ingresado a la institución mediante el concurso y la evaluación correspondientes.

Artículo 4. Aplicación Progresiva

La incorporación bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 del personal bajo el régimen CAS en SUNAFIL, se efectuará en forma progresiva (no mayor 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 5. Lineamientos de ejecución

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con la SUNAAFIL, dicta el reglamento y las normas complementarias para la implementación de la presente Ley, dentro de los noventa (90) días de su entrada en vigencia.

Artículo 6. Ejecución

Vencido el plazo señalado en el artículo precedente, SUNAFIL tiene un plazo de ciento ochenta (180) días para iniciar las acciones necesarias para las incorporaciones, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 7. 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.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

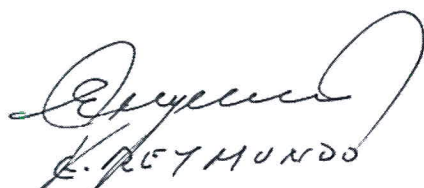
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

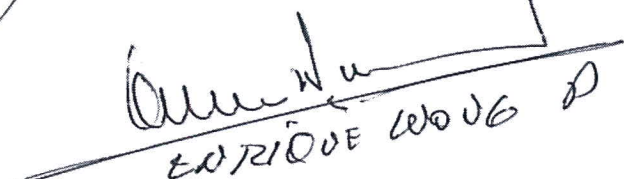
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

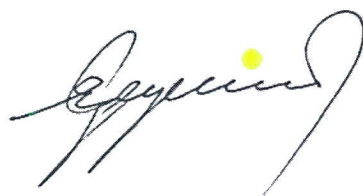
Primera. Vigencia de la Ley

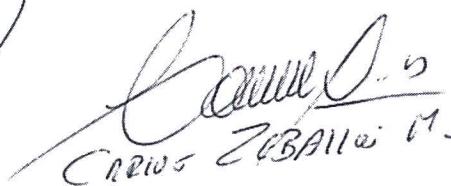
La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

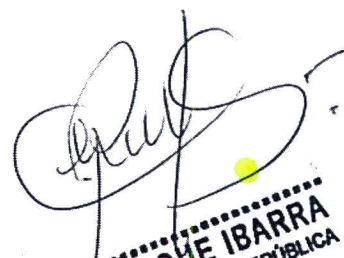
Lima, agosto de 2022.

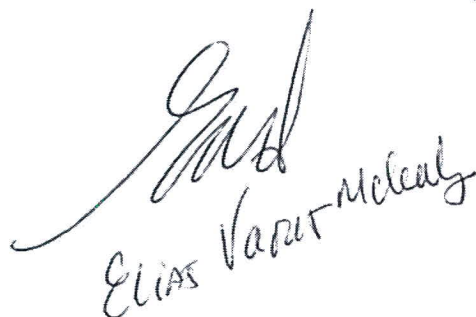

EDGARD REYMUNDO MERCADO
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú


ENRIQUE WONG D.




CARLOS ZEBALLOS M.


RUTH LUQUE IBARRA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


ELIAS VAZQUEZ


ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

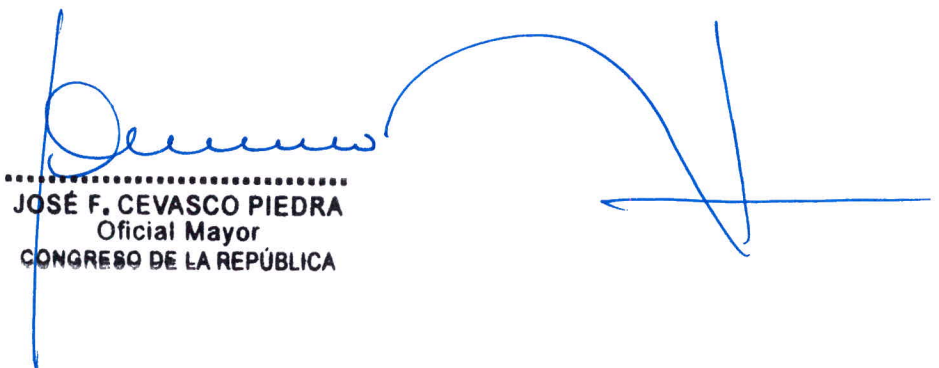


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **7** de **setiembre** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 2953-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA.



.....
JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY

El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (en adelante, CAS), regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 fue promulgado el 28 de junio de 2008, luego de que el Congreso otorgara facultades legislativas sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos.

Dentro de este marco, en pro del "fortalecimiento institucional y a la modernización del Estado", se creó el régimen especial CAS en reemplazo de los contratos denominados "Servicios No Personales – SNP", situación laboral que no conllevaba al reconocimiento de derechos fundamentales de los trabajadores contratados bajo ese tipo de contratos, y que tampoco era garantía de un ingreso al empleo público mediante un proceso de concurso de igual característica.

Este contexto fue el caldo de cultivo propicio para la creación de un régimen especial, además del Régimen N.º 276, que regulara las relaciones laborales de otro sector de trabajadores. Es así que, en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N.º 1057 se señala lo siguiente:

"Esta situación de tensión entre el reconocimiento de derechos fundamentales y la garantía de contar con trabajadores públicos competentes, por un lado, y el derecho de todo ciudadano a postular a un puesto público en igualdad de condiciones, por el otro, obliga a proponer una fórmula normativa especial que equilibre las protecciones e inicie un proceso de reordenamiento que se vincule con las normas de desarrollo del servicio civil"

De este modo, el origen del régimen CAS tuvo un origen tanto excepcional, ante una situación de desregulación en las contrataciones estatales, como temporal, puesto que significaba solo un primer eslabón para el ordenamiento en los contratos en el sistema público. Continuando con la Exposición de Motivos de dicha norma, esta reconoce este escenario precisando lo siguiente:

"Mediante Ley N.º 29157, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de dictar decretos legislativos. Dentro de la enumeración de las materias comprendidas en esta delegación se encuentra la modernización del Estado (inciso b, numeral 2.1 del artículo 2º). La modernización del Estado tiene que **incluir, por necesidad, la del régimen laboral de sus funcionarios y servidores. Esta norma constituye, por tanto, un primer paso para la regulación de una situación anómala** y, por tal razón, también un primer paso para la modernización de la administración pública."

(Las negritas son nuestras)



Así, se evidencia la temporalidad jurídica que trajo consigo el régimen CAS en nuestro marco normativo. No obstante ello, tras más de dos lustros en la implementación de este marco "temporal", se ha evidenciado, como se detallará más adelante, que incluso este régimen ha conllevado a situaciones que colisionan con el marco constitucional de derecho.

Como se ha visto con anterioridad, el régimen CAS fue un régimen de transición que respondía al otorgamiento de derechos hacia el sector de trabajadores que habían sido contratados bajo los contratos SNP, así como obedecía también a la garantía que se quería obtener desde el Estado en la realización de concursos públicos para la previa contratación del personal; sin embargo, ello a largo plazo no ha sido cumplido de manera plena puesto que, no ha significado una cobertura de derechos laborales a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Ante tal situación, se tuvo como respuesta por parte del Poder Legislativo, el Congreso de la República emitió la Ley N° 31131 "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público". No obstante, fue declarada parcialmente inconstitucional por parte del Tribunal Constitucional debido, principalmente porque el Congreso habría incumplido el principio de que este poder del Estado no debía tener "iniciativa de gasto"; pese a ello, la sentencia recaída en el EXP. N° 00013-2021-PI/TC, disponiendo la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley 31131, mantiene sus efectos en cuanto a lo demás de su contenido, como se apreciará en los siguientes párrafos de la presente Exposición de Motivos.

Por otro lado, existe un antecedente del pase progresivo de los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, en el sector público. Lo encontramos en la Ley N.º 30555, "Ley que incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios" publicada el 26 de Abril del 2017 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-2017 publicado el 26 de Julio del 2017.

Con estos antecedentes históricos y casuística normativa en el empleo público, procederemos a detallar la situación de los trabajadores contratados bajo el Régimen CAS en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

ACERCA DE LA SUNAFIL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL se creó mediante la Ley N° 29981, y nació "como un organismo técnico especializado,



adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias" (Ley N° 29981, Art. 1° Creación y Finalidad). Asimismo, la SUNAFIL tiene personería jurídica de derecho público interno y cuenta con autonomía propia para el ejercicio de sus funciones.

Cabe mencionar que los recursos de SUNAFIL pueden ser: **a)** Los que le asigne la ley anual de presupuesto del sector público, **b)** Los ingresos recaudados a consecuencia del cumplimiento de sus funciones, **c)** Los provenientes de la cooperación técnica internacional no reembolsable, y **d)** Los demás recursos que se les asigne, conforme a lo señalado en el Art. 21° de la Ley N.° 29981. En ese sentido, al tener diversas fuentes de recursos, la presente iniciativa legislativa no generaría un gasto indebido ni afectaría el Presupuesto del Sector Público, observado por el Tribunal Constitucional para con la Ley N.° 31131.

Con respecto al personal que labora en SUNAFIL, es preciso indicar que desde su creación tal y como señala el Art. 20° de la Ley N.° 29981 "Los Trabajadores de la SUNAFIL están sujetos al **régimen laboral de la actividad privada** hasta que se implemente la carrera pública".

Actualmente en la SUNAFIL laboran alrededor de 759 trabajadores bajo el Régimen del Decreto Legislativo N.° 1057 (régimen CAS) entre especialistas, analistas, asistentes, auxiliares, secretarías, operadores, choferes, y notificadores; mientras que en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N.° 728 laboran aproximadamente un total de 767 trabajadores entre asesores, ejecutor coactivo, gerente general, inspectores, intendentes, jefes y supervisores, los cuales son presentados en el siguiente cuadro:

ITEM	REGIMEN LABORAL	N° DE TRABAJADORES
01	D. Legislativo N° 1057 (CAS)	759
02	D. Legislativo N° 728	767
TOTAL		1526

SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Al respecto, se tiene a bien mencionar que, a nivel internacional, existen diversos instrumentos normativos que garantizan los derechos laborales en los cuales el Perú se encuentra como Estado miembro en su ratificación de cada uno de ellos.

En esa línea, es pertinente traer a colación que, el PERÚ forma parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en el marco de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 1966, y ratificado



por nuestro país. En este Pacto, se señala en el numeral 1 del artículo 6º, lo que se cita a continuación:

*"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un **trabajo** libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".*

Ahora bien, a nivel nacional, nuestra Constitución Política del Perú de 1993, reconoce en sus artículos 1º, 2º, 23º, 24º y 26º, lo siguiente:

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

Artículo 2º: Derechos fundamentales de la persona.

Toda persona tiene derecho:

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Artículo 23º: (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Artículo 24º: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

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".*

Respecto al derecho a la igualdad, según lo previsto en el inciso 2 del artículo 2º ya citado, el Tribunal Constitucional ha establecido sentencias que disponen su contenido. Así, mediante Exp. N.º 018-2003-AI/TC, el referido órgano constitucional estableció lo siguiente:

2. [...] [La] igualdad es un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. Por consiguiente, **supone la afirmación a priori y apodíctica de la homologación entre todos los seres humanos**, por la identidad de naturaleza que el derecho estatal se limita a reconocer y garantizar. [...]

(Las negritas son nuestras)



Mediante Exp. N.º 649-2002-AA/TC, y en la misma línea argumental, el Tribunal Constitucional ha resaltado posteriormente, respecto al derecho de condiciones de trabajo equitativas y de promoción, lo siguiente:

"7. La promoción en el empleo en igualdad de condiciones es un derecho fundamental [...]. Así, [...] 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 o dificultan a los trabajadores ascender en base a sus méritos, o cuando se les exige requisitos irrazonables o imposibles de cumplir, o cuando no se les promueve por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, a pesar de que cuentan con los méritos suficientes y han aprobado el concurso para ser promovidos. [...] 10. **Por tanto, el ascenso a los niveles o los grupos ocupacionales de la carrera administrativa se fundamenta en el mérito y la capacidad de los postulantes y el concurso de méritos es de carácter cerrado**, es decir, comprende solo 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 ascenso al empleo público, con base exclusiva en el mérito, la capacidad y en las calidades."

(Las negritas son nuestras)

De este modo, el Tribunal Constitucional no solo ha dado el parámetro de garantía del derecho a la igualdad, sino que también lo ha asociado indisolublemente con el derecho de la promoción en el empleo, que va de la mano con el derecho de estabilidad, el derecho de gozar de igualdad de condiciones.



En este sentido, se puede colegir el carácter fundamental que ostenta el derecho al trabajo, del cual no solo se debe propender a una igualdad de oportunidades, sino que también debe prevalecer el derecho a una remuneración equitativa, justa y suficiente en favor de todos los trabajadores.

DE LOS RÉGIMENES LABORALES GENERALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Cabe señalar que, en nuestro país actualmente coexisten varios regímenes en el sector público, ahora nos ceñimos principalmente en **tres (3) regímenes laborales generales** en dicho sector, conforme al siguiente detalle:

- La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Legislativo N° 276, publicado el 24 de marzo de 1984.
- El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997, Régimen Laboral de la actividad privada.
- La Contratación Administrativa de Servicios, aprobada por Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 28 de junio de 2008, modificada por Ley N° 29849 y la Ley N° 31131.

Es por lo indicado que, a través de la presentación del siguiente cuadro comparativo se procederá a especificar los beneficios laborales remunerativos implícitos de cada régimen, acorde a lo que sigue:

DECRETO LEGISLATIVO N° 276	DECRETO LEGISLATIVO N° 728	DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CAS)
- Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios. - Aguinaldos que se otorgan en fiestas patrias y navidad. - Compensación por tiempo de servicios – CTS. - La remuneración se fija de acuerdo con el nivel alcanzado. - Bonificaciones (personal, familiar y diferencial).	- Gratificaciones que se otorgan en fiestas patrias y navidad. - Compensación por tiempo de servicios – CTS. - Vacaciones remuneradas de treinta (30) días. - Bonificación extraordinaria. - Asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.	- Vacaciones remuneradas de treinta (30) días. - Aguinaldo por fiestas patrias y navidad por el monto de S/. 300.00.

Tal como se puede advertir, de la comparación realizada sobre los tres (3) regímenes laborales generales que coexisten en el sector público, resulta innegable



y evidente que el régimen laboral CAS es desde todo punto de vista el régimen más discriminatorio y desfavorable para los trabajadores del Estado, existiendo una abierta desigualdad que genera el régimen CAS cuando frente a una misma labor realizada por dos servidores públicos, uno perteneciente al Decreto Legislativo N.º 276 o al Decreto Legislativo N.º 728, frente al CAS, el Estado Peruano les retribuirá de forma disímil, esto es, a uno le reconocerá, por ejemplo, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y bonificaciones, mientras que al otro (servidor CAS) no lo hará.

A tenor de lo expuesto, se tiene a bien señalar que conforme lo describen los artículos 2º y 23º de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; sin embargo, el régimen CAS, tal y como se ha apreciado en el cuadro presentado, se le vulnera abiertamente estos derechos, toda vez que los servidores CAS no cuentan con los mismos beneficios laborales que los servidores de la 276 o 728, coexistiendo un tratamiento totalmente discriminatorio hacia el servidor CAS, lo que en definitiva no solo afecta a su economía personal o familiar, sino también a su dignidad como trabajador, ya que esta falta de reconocimiento de beneficios laborales genera una desmotivación personal, profesional y laboral.

DEL RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS SERVIDORES CAS DE LA SUNAFIL

Cabe señalar que la norma que da origen a la entidad de fiscalización fue la Ley N° 29981, "*LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL), MODIFICA LA LEY 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y LA LEY 27867, LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES*". En el artículo 20º, la referida norma menciona el régimen laboral aplicable a la SUNAFIL, en los siguientes términos: "*Los trabajadores de la Sunafil están sujetos al régimen laboral de la actividad privada hasta que se implemente la carrera pública*".

Esto quiere decir que, **los trabajadores de la SUNAFIL de acuerdo a su Ley de creación, en su totalidad, deberían estar contratados bajo el régimen laboral 728**, lo que si bien, se cumple con respecto a un grupo de 767 trabajadores que laboran a nivel nacional, distribuidos entre inspectores auxiliares, inspectores de trabajo, inspectores supervisores, jefes de oficina, intendentes, asesores, ejecutor coactivo y gerente general; no obstante, existe a la fecha un número de 759 trabajadores bajo el régimen laboral CAS; lo que no solo pone en evidencia la falta de cumplimiento estricto de su propia Ley de creación, sino que también permite demostrar la situación grave de discriminación y perjuicio con respecto a este grupo de trabajadores CAS quienes representan casi el 50% del personal total con el que cuenta la SUNAFIL a nivel nacional, y que desde el inicio de su relación laboral hasta la fecha no gozan de ningún beneficio propio del régimen laboral N.º 728.



Sobre el impacto que agrava la situación de los trabajadores en el régimen CAS dentro del sistema de inspección, se procederá a graficar la distribución del personal CAS de la SUNAFIL al 17 de mayo de 2022, en atención a lo concerniente a su tiempo de prestación de servicios:

TIEMPO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	NÚMERO DE TRABAJADORES CAS
0 años	67
1 años	241
2 años	135
3 años	116
4 años	116
5 años	18
6 años	42
7 años	21
8 años	3
TOTAL	759

Como se puede apreciar existen trabajadores de hasta 8 años de prestación ininterrumpida de servicios que vienen laborando bajo este régimen abusivo y discriminatorio, no habiendo acumulado durante todo su vínculo laboral, por lo menos, la compensación por tiempo de servicios – CTS; lo que se traduce a que, si en caso, el trabajador se quedara sin trabajo, no podría contar con este beneficio social de previsión que pueda coadyuvar económicamente a superar una situación o contingencia temporal de desempleo, escenario que resultaría muy distinto de tratarse de un trabajador bajo el régimen laboral 728.

Es por todo lo antes expuesto que, resulta necesario que los trabajadores CAS de la SUNAFIL sean traspasados al régimen laboral 728, hecho que permitiría se les reconozcan sus derechos laborales en igualdad a los que ya gozan los trabajadores de la 728, y que responde principalmente a lo que establece la propia Ley de creación de la SUNAFIL, debiendo convertirse en el único régimen laboral aplicable a todo el personal a nivel nacional.

Asimismo, es pertinente acotar que, al efectivizar la SUNAFIL este traspaso del régimen CAS a la 728, generaría un precedente significativo en el sector público, máxime si es la propia SUNAFIL el ente rector que vela justamente por los derechos laborales de los trabajadores, demostrando con ello el respeto irrestricto al derecho constitucional a la igualdad ante la Ley y a la dignidad de sus propios trabajadores.

Por otro lado, lo que legítimamente pretende este Proyecto de Ley se encuentra en el marco constitucional de lo dispuesto en la Sentencia N.º 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional, referida a la Ley N.º 31131 en el artículo 4º. Quedando redactada de la siguiente manera:



"Artículo 4° Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS"

Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada

Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza"

Así como dentro del marco de la constitucionalidad de la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la mencionada norma, la cual dispone lo siguiente:

"ÚNICA. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo N.º 1057"

Modifícase los artículos 5° y 10° del Decreto Legislativo N.º 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"

Estando a lo dispuesto por lo consentido en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, se reconoce al derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores contratados por el régimen CAS de manera general; y de manera particular en la SUNAFIL, por medio del presente Proyecto de Ley, se dispone el paso de dichos trabajadores al régimen 728, en concordancia con la Constitución y a lo dispuesto en la Ley N° 29981, que crea dicha institución.

ALCANCES DEL PROYECTO DE LEY

Los alcances de esta iniciativa de Ley comprenden a todo el personal contratado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 que reúnan los requisitos establecidos en el presente proyecto, con lo cual se busca resolver la discriminación laboral existente en SUNAFIL; pues no se concibe que el ente rector responsable de "promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral" sea el principal infractor de estas políticas sociolaborales al no tener a este grupo laboral en planilla y privarlos de condiciones dignas de trabajo que reivindiquen el Principio Constitucional Laboral de "Igualdad de Oportunidades sin Discriminación" recogido en el inc. 1) del Art. 26 de nuestra Carta Magna.

El trabajo realizado por este personal contratado bajo el Régimen CAS, es un ejemplo claro de vocación y servicio a la nación; pues al igual que los



compañeros del Régimen 728 durante toda la pandemia del Covid-19 trabajaron y vienen trabajando sin descanso para alcanzar los objetivos institucionales, esfuerzo que le permitió a SUNAFIL “finalizar 63,491 Órdenes de Inspección al tercer trimestre del 2021 de las cuáles el 63% (39,846) de las inspecciones se originaron por denuncias y el 37% (23,645) por operativos, respecto al resultado de estas, el 65% (41,359) terminaron en informe y el 35% (22,132) en actas de infracción, también se finalizaron 5,121 orientaciones, 1,832 Asistencias Técnicas, se emitieron 11,397 resoluciones de subintendencia y 3,453 Resoluciones de Intendencia. En lo que va del año 2022 se han realizado 38,786 inspecciones y 1,159 orientaciones, se han cerrado 973 asistencias técnicas, se han absuelto 39,788 consultas a través de la central telefónica y se han paralizado 18 Obras a nivel nacional protegiendo a 1,090 trabajadores en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Fuente SIIT-SUNAFIL).

Finalmente, la entrada en vigencia de la presente norma permitirá dar cumplimiento a lo normado en la Ley de creación de la SUNAFIL, lo cual constituye, además, un hito diferenciador en el respeto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, reconociéndoles su condición de trabajadores con el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, conforme al mandato que la propia Ley de creación señala.

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente iniciativa legislativa dispone el paso al régimen 728 por parte de los trabajadores contratados bajo Contratos Administrativos de Servicio en el marco de la Ley N.º 29981.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

la presente iniciativa no genera costo al erario nacional puesto que, como se ha expuesto en la Exposición de motivos, la Sunafil cuenta con Recursos propios, Directamente Recaudados. Asimismo, contar con todos los trabajadores de la Sunafil en un mismo régimen laboral en igualdad de derechos, beneficiaría el clima laboral, se contaría con trabajadores motivados y eso a su vez redundaría en un mejor servicio al Ciudadano.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

- Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
- Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.
- Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.