



JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



**PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA
IGUALDAD DE BENEFICIOS SOCIALES
PARA LOS TRABAJADORES DEL
RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N°
1057**

El Congresista de la República **BERNARDO JAIME QUITO SARMIENTO**, miembro del Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y, conforme a los artículos 67, 74, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

I. FÓRMULA LEGAL:

**LEY QUE REGULA LA IGUALDAD DE BENEFICIOS SOCIALES PARA LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057**

Artículo 1. Objeto

La presente norma tiene como objeto establecer el otorgamiento de beneficios sociales de escolaridad, asignación familiar y compensación por tiempo de servicios, a favor de los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en el marco de las previsiones presupuestarias.

Artículo 2. Bonificación por escolaridad

Se establece el otorgamiento de bonificación por escolaridad a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, sujetándose a las disposiciones de la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público aplicables para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad. El monto no debe ser mayor a una remuneración mensual.

Artículo 3. Asignación familiar

Se establece el otorgamiento de asignación familiar a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente en la oportunidad del pago, cualquiera sea el número de hijos que tengan.

Artículo 4. Compensación por tiempo de servicios

Se establece el otorgamiento de compensación por tiempo de servicios a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, al momento de su cese o cambio de régimen laboral; la cual no debe ser mayor a una remuneración mensual, tomando como base al 100% del importe de una Remuneración Mínima Vital por año de servicios prestados.



JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Artículo 5. Implementación

La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego, autorizándose, además, a realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público ni afectar los gastos esenciales para la prestación idónea de los servicios públicos.

De ser el caso, estas modificaciones quedan exceptuadas de lo establecido en el inciso 3 del numeral 48.1 del artículo 48 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo dicta las normas reglamentarias que resulten necesarias para la aplicación de la presente ley dentro de los sesenta (60) días calendario de su entrada en vigor.

SEGUNDA. Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario Oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

Se modifica el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en los términos siguientes:

"Artículo 6. Contenido

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:
(...)

m) **Bonificación por escolaridad, conforme a lo establecido en las leyes anuales de presupuesto del sector público.**

n) **Asignación familiar, equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente, en la oportunidad del pago, cualquiera sea el número de hijos que tenga.**

ñ) **Compensación por tiempo de servicios, tomando como base el 100% del importe de una Remuneración Mínima Vital por año de servicios prestados al Estado, al momento de cese o cambio de régimen laboral.**



JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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"

Lima, Setiembre de 2022



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2022 19:52:26-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/09/2022 12:02:00-05

JAIME QUITO SARMIENTO
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/09/2022 15:38:49-0500



Firmado digitalmente por:
BELLIDO UGARTE Guido FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/09/2022 10:42:57-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/09/2022 15:29:47-05



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/09/2022 15:11:42-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/09/2022 15:29:19-0500



Firmado digitalmente por:
ROBLES ARAUJO Silvana
Emperatriz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/09/2022 15:49:21-0500



II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el análisis de la situación laboral del Perú, los trabajadores del sector público sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; atraviesan una vulneración permanente a sus derechos laborales debido a que, año a año, están excluidos de los beneficios sociales que el Estado otorga a trabajadores de otros regímenes generales, como el régimen del Decreto Legislativo 276 y el del Decreto Legislativo 728, entre otros.

De esta manera, se evidencia un acto de discriminación remunerativa e igualdad de oportunidades prolongada durante catorce años de vigencia del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), pues se trata de trabajadores que realizan funciones iguales o equivalentes a las de los servidores de regímenes generales del sector público.

Por esta razón, la presente iniciativa legislativa recoge íntegramente las propuestas de los representantes de la Coordinadora Nacional de Trabajadores CAS con la finalidad de reconocer la igualdad en el acceso a los beneficios socio-laborales.

Igualdad y no discriminación en el ámbito laboral

El artículo 23, numeral 1, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo¹.

En sentido similar, artículo 6, numeral 1, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que "los Estados reconocen que toda persona tiene derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y que tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho"². Asimismo, el artículo 7 establece que:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;" (...). (el subrayado es nuestro)³

A su vez, el artículo 1 del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) señala que el término discriminación comprende:

¹ ONU. Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

² ONU. Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

³ ONU. Ob. cit.



"(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificadas (...). (subrayado nuestro)"⁴

El artículo 1 de la Constitución Política del Perú señala que "la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado"; el artículo 2 establece que "toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole"; el artículo 24 señala que 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 cualquier otra obligación del empleador". Asimismo, el artículo 26, numeral 1, establece que en la relación laboral se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación.⁵

El Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia⁶ define que la igualdad es un principio-derecho que sitúa a las personas, en idéntica condición, en un plano equivalente; lo cual, 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" (Sentencia recaída en Exp. N° 3533-2003-AA/TC).

Del mismo modo, considera indispensable el derecho a la igualdad en un sistema normativo integral fundamental: "(...) el principio-derecho de igualdad se constituye en un presupuesto indispensable para el ejercicio de los derechos fundamentales. Posee, además, una naturaleza relacional, es decir, que funciona en la medida en que se encuentre relacionada con el resto de derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Dicho carácter relacional sólo opera vinculativamente para asegurar el goce, real, efectivo y pleno del plexo de derechos que la Constitución y las leyes reconocen y garantizan". (Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 01604-2009-PA/TC. F.J. 9).

Situación legal y laboral del régimen CAS

El Tribunal Constitucional, en sentencia recaída en el Exp. N° 00002-2010-PI/TC, determina que el régimen CAS es un régimen laboral, es decir un contrato de trabajo dentro del sector público. Asimismo, conforme a su Sentencia 979/2021, los contratos administrativos de servicios para labores permanentes son de carácter indefinido, en virtud de los artículos 5 y 10, literal f, de la Ley N° 31131; en la cual establece que el carácter indeterminado del contrato laboral CAS se entiende conforme a los siguientes criterios:

⁴ OIT. C111 - *Convenio* sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

⁵ Constitución Política del Perú.

⁶ Sentencias recaídas en los Exp. N° 0261-2003-AA/TC, N°01-2002-AI/TC, N° 0001/2003-2003-AI/TC, entre otras.



- (i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- (ii) Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.
- (iii) Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.
(...)⁷

Asimismo, en el Auto 2 del Exp. N° 00013-2021-PI/TC (Aclaración), adicionalmente, advierte que se mantiene vigente el párrafo 1 del artículo 4 de la Ley 31131 que establece que los contratos CAS de los trabajadores que desarrollan labores permanentes tienen carácter indefinido.

Por tanto, al tratarse de un contrato laboral de naturaleza permanente para el personal del sector público, los trabajadores deben contar con un trato igualitario, sin discriminación, que le procuren un bienestar individual y familiar en igualdad de oportunidades, sin excepciones o privilegios que excluyan a un trabajador de los derechos que se conceden a otro. No obstante, en el siguiente cuadro comparativo podemos apreciar la discriminación en cuanto a beneficios sociales existente en el régimen CAS.

Cuadro N° 1. Beneficios sociales según regímenes laborales del sector público

Régimen laboral	Beneficios sociales en el sector público según régimen laboral			
	Asignación familiar	Gratificaciones/ bonificaciones legales	CTS	Escolaridad
Dec. Leg. 728	Si	Si	Si	Si
Dec. Leg. 276	Si	Si	Si	Si
Dec. Leg. 30057	Si	Si	Si	Si
Dec. Leg. 1057	No	Si (sólo Fiestas Patrias y Navidad)	No	No

⁷ Tribunal Constitucional. Sentencia 979/2021. Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728. F.J. 116.



Bonificación por escolaridad

Todos los años, el Estado dicta disposiciones para el otorgamiento de la bonificación por escolaridad para el Año Fiscal correspondiente, cuyo monto es fijado según la Ley de Presupuesto del Sector Público. Esta bonificación se abona, por única vez, en la planilla de pagos del mes de enero de cada año.

Además del beneficio existente en los trabajadores sujetos al régimen Según la normatividad vigente, están comprendidos en la percepción de la bonificación por escolaridad:

- Los funcionarios y servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 29944 y la Ley N° 30512, los docentes universitarios, el personal de la salud del Decreto Legislativo N° 1153, los obreros permanentes y eventuales del Sector Público, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y los pensionistas a cargo del Estado. Además de los trabajadores estatales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Los servidores penitenciarios de la Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- Los auxiliares de educación nombrados y contratados en las instituciones educativas públicas de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- Los jueces del Poder Judicial y fiscales del Ministerio Público, así como los jueces supernumerarios del Poder Judicial y los fiscales provisionales que no se encuentran en la carrera fiscal del Ministerio Público, de conformidad con la Ley N.º 31365.

Los requisitos indispensables para acceder al Bono de Escolaridad son los siguientes:

- Estar laborando al 31 de mayo del año fiscal.
- Contar con licencia con goce de remuneraciones o estar percibiendo los subsidios establecidos en la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Tener una antigüedad en el servicio no menor de tres meses.
- Trabajar más de 30 horas a la semana, de lo contrario el beneficiario recibirá solo un pago proporcional.

Pero actualmente existe un trato discriminatorio en el otorgamiento del bono de escolaridad destinado a fortalecer la educación de los hijos de los trabajadores, pues los trabajadores del régimen CAS no tienen este derecho, lo que a su vez afecta el rol garante del Estado en la educación previsto por el artículo 13 de la Constitución y el principio constitucional de protección del interés superior del niño, niña y adolescente, que constituye un contenido constitucional implícito del artículo 4 de la Constitución en cuanto establece que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño y al adolescente, entre otros.



Al discriminarse legalmente a los trabajadores del régimen CAS en la percepción de este beneficio social, el Estado debilita la capacidad de respaldo a los gastos que acarrea el derecho a la educación de los hijos de los trabajadores, por lo tanto, revertir esta desigualdad es una medida concordante con la obligación establecida en el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño respecto a las medidas legislativas que procuran asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su protección.

Sin embargo, a consecuencia de la insuficiente protección legal de los beneficios sociales de los trabajadores CAS, el artículo 10, numeral 2, del Decreto Supremo N° 001-2022-EF, Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad para el Año Fiscal 2022, refrenda la vulneración al derecho a la igualdad y excluye de este beneficio a los trabajadores CAS.

El Congreso de la República y el Poder Ejecutivo han dado importantes avances en el reconocimiento de derechos y beneficios sociales en el sector público. Por ejemplo, en marzo de 2022, mediante Ley N° 31436, se incluye a más de 185,000 docentes y auxiliares contratados bajo la Ley de Reforma Magisterial, que accederán, por primera vez, a la bonificación por escolaridad que perciben los trabajadores del sector público, como apoyo para cubrir los gastos generados por el inicio del año escolar.

Pero actualmente el Decreto Legislativo N°1057, no reconoce el derecho a la bonificación de escolaridad, lo que constituye una clara afectación a los trabajadores CAS, sobre todo si tenemos en cuenta que la escolaridad se ha constituido en un beneficio social importante de apoyo a los trabajadores que tienen la legítima esperanza de educar a sus hijos y, de esta forma, contribuir a los fines constitucionales de la educación en el país.

Asignación familiar

La asignación familiar es un derecho reconocido a los trabajadores de la actividad privada, así como aquellos que laboran en el sector público bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y otros regulados por normas específicas. Tiene carácter remunerativo, por lo tanto, es computable para el cálculo de todos los beneficios sociales y también es susceptible de las retenciones correspondientes.

El artículo 39 del Convenio N° 102 de la OIT sobre la seguridad social, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284, del 09 de diciembre de 1959, obliga al Estado peruano a garantizar el otorgamiento de prestaciones familiares: precisando, en el artículo 50 que la contingencia cubierta será la de tener hijos en las condiciones que se prescriban⁸. Asimismo, el artículo 7 de la Constitución Política reconoce el derecho de las personas a la protección del medio familiar.

En el caso de los trabajadores del sector público sujeto al régimen de la actividad privada, es aplicable La Ley N° 25129, que establece que los trabajadores que tengan hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores, tienen derecho al pago de una asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima,

⁸ OIT. C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)



siempre que sus remuneraciones no se regulen por convenio colectivo. Por su parte, el artículo 5 del Decreto Supremo N° 035-90-TR 21/12/1989, establece como requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar: tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años de edad; salvo que éstos se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, se extenderá este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 051-91-PCM estableció las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado, considerando, en su artículo 8, como parte de la remuneración total a la bonificación familiar

En el caso de los trabajadores del Decreto Legislativo 276, el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, dispuso que la bonificación familiar se otorga de manera mensual a los servidores nombrados, por los hijos menores de edad e hijos mayores de edad con discapacidad a su cargo y que, en caso la madre y el padre presten servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, corresponde la bonificación a la madre.

Compensación por tiempo de servicios (CTS)

El artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, probado mediante Decreto Supremo N° 01-97-TR, establece que la compensación por tiempo de servicio CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

En un sentido similar, el Tribunal Constitucional ha establecido que la CTS "tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución"⁹

En cuanto a la oportunidad del otorgamiento, la Ley N° 30408 modifica el tercer párrafo del artículo 2° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 650, estableciendo que la CTS de los servidores de los regímenes de los D.L. N° 728 y de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se deposita semestralmente en la institución elegida por el servidor.

De acuerdo al Decreto Supremo N° 261-2019-EF, que aprueba el monto único consolidado de la remuneración del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276, el Ministerio de Economía y Finanzas afirma que este beneficio se les calcula sobre el 100% del promedio mensual del Monto Único Consolidado de los últimos 36 meses de servicios, por cada año de servicio, hasta un máximo de 30 años de servicios.

⁹ Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Exp. N° 03052-2009-PA/TC, F.J. 24.



Los trabajadores son favorecidos de este beneficio cuando:

- La jornada semanal del trabajador, dividida entre seis (06) o cinco (05) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.
- La jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito se considera cumplido cuando el trabajador labora, cuando mínimo, veinte (20) horas a la semana.

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional del derecho al trabajo como base del bienestar social y como medio de realización de la persona; el derecho a una remuneración y beneficios sociales equitativos y suficientes para el bienestar personal y familiar; y el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en la relación laboral; previsto por los artículos 22, 24 y 26 de la Constitución Política del Perú.

De esta manera, las disposiciones sustantivas del presente proyecto el otorgamiento, a los trabajadores del régimen CAS, de los beneficios sociales de bonificación de escolaridad (artículo 2), asignación familiar (artículo 3) y compensación por tiempo de servicios (artículo 4); sin derogar otras normas del ordenamiento jurídico.

Asimismo, mediante la Primera Disposición Complementaria Final propuesta, se dispone el plazo de sesenta días para que el Poder Ejecutivo apruebe las disposiciones reglamentarias correspondientes a la aplicación de la norma.

Finalmente, con el objeto de compatibilizar el marco normativo vigente, mediante la Única Disposición Complementaria Modificatoria, se propone modificar el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, a fin de incorporar los literales m), n) y ñ) para el reconocimiento legal de los derechos a gratificación por escolaridad, asignación familiar y compensación por tiempo de servicios. Es importante remarcar que esta modificatoria deja a salvo el párrafo final del artículo 6 que prescribe que los derechos reconocidos en dicho artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El reconocimiento de los beneficios sociales propuestos no generaría gastos adicionales al Tesoro Público, pues se efectuarían con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego, autorizándose, además, a realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público ni afectar los gastos esenciales para la prestación idónea de los servicios públicos, conforme lo indica el artículo 5 de la fórmula legal.

Además, como se ha señalado, el párrafo final del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057 ya establece que los derechos o beneficios sociales reconocidos a los trabajadores del régimen CAS se financian con el presupuesto de cada entidad o pliego institucional.



Por otra parte, esta iniciativa legislativa, de convertirse en ley, beneficiará directamente a los trabajadores del sector público sujetos al régimen CAS y sus familias; puesto que se erradicaría la discriminación laboral en relación con los beneficios sociales y se percibirían estos beneficios con la finalidad constitucional de mejorar su bienestar material y espiritual por medio del trabajo. Lo cual implica, además, un reconocimiento social a los servidores públicos por su permanente y abnegada labor en la administración pública.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con las Políticas N°s. 11 y 14 del Acuerdo Nacional, en los siguientes términos:

"11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

(...) Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades (...)

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno, y Productivo

(...) nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna (...)"¹⁰.

¹⁰ ACUERDO NACIONAL. Recuperado de <https://www.acuerdonacional.pe/>