Proyecto de Ley N° 3473/2022-CR

PAUL SILVIO GUTIÉRREZ TICONA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

CONGRESO de la REPÚBLICA

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
07 NOV. 2022
RECIBIDO
Firma _____ Hora 3:17pm

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL NUMERAL E) DEL ARTÍCULO 6 DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

Los Congresistas de la República que suscriben a iniciativa del congresista **Paul Silvio Gutiérrez Ticona**, miembro del grupo parlamentario "Bloque Magisterial de Concertación Nacional", en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 22° y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL NUMERAL E) DEL ARTÍCULO 6 DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto reconocer el derecho al pago de la bonificación por escolaridad a los trabajadores del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, a fin de mejorar el servicio público, y eliminar la discriminación remunerativa.

Artículo 2. Finalidad de la Ley
La presente Ley tiene por finalidad garantizar una remuneración justa y equitativa y asegurar la bonificación por escolaridad trabajadores del Decreto Legislativo 1057, decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Artículo 3. Modificación del numeral e) del artículo 6 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Modifíquese el numeral e) del artículo 6 del Decreto legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, lo cual queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 6.- Contenido
El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:
(....)..
e) *Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad,* ***y la bonificación por escolaridad en el mes de enero de cada año previa acreditación del vínculo laboral en el periodo fiscal del año anterior, los montos establecidos serán conforme las leyes anuales de presupuesto del sector público."***
(...)

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Financiamiento

1. Para efectos de lo dispuesto en la presente ley, se exceptúa a las entidades del Gobierno Nacional y gobiernos regionales de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2022.
2. La implementación de esta ley se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas del Gobierno Nacional y gobiernos regionales y locales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público, y se efectúa en forma progresiva en el marco de la disponibilidad presupuestal de cada pliego presupuestal.

SEGUNDA. Vigencia de la norma

La presente Ley, entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, 04 de Noviembre de 2022

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 04/11/2022 16:58:28-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2022 15:33:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2022 15:34:35-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2022 15:42:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2022 16:06:15-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TELLO MONTES Nivardo Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2022 11:12:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES GONZALES Alex Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2022 14:41:20-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES CASTRO Francis Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2022 13:27:08-0500

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se entiende por "igualdad salarial" al derecho que tienen todas las mujeres y hombres de recibir una misma remuneración por un trabajo de igual valor. Con el fin de impulsar la paridad de género en el tema laboral, la OIT se ha pronunciado sobre la necesidad de promover la libre elección de un trabajo decente[1] donde cada persona pueda desarrollar su potencial y recibir una retribución económica justa y equitativa en base a sus méritos (OIT, 2012).

A nivel supranacional, se han suscrito diversos instrumentos internacionales vinculados con el derecho a la igualdad salarial, entre los que destacan el Tratado de Versalles (artículo 427 inciso 7), el Convenio sobre Igualdad de Remuneración C100, el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) – C111 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (artículo 11 inciso 1). Asimismo, la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998 establece que los Estados miembros se comprometen a respetar, promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, como es la eliminación de la discriminación en materia de empleo (OIT, 2013: 2).

A pesar de los esfuerzos realizados, a nivel mundial todavía persiste el problema de las brechas de remuneración entre mujeres y hombres.[2] Según la OIT, esta problemática debe ser resuelta mediante la corrección de la división desigual del trabajo; el cambio de determinados estereotipos (pretensiones, predilecciones, capacidades y habilidades) laborales para las mujeres; la eliminación de la dependencia económica de las mujeres; entre otros aspectos vinculados con el logro de la igualdad entre géneros (OIT, 2013: 4-5).

En ese sentido, la mayoría de países han venido impulsando el desarrollo de diversas políticas y marcos normativos para promover la igualdad de oportunidades laborales y de trato para mujeres y hombres; sin embargo, todavía no se consigue los mismos resultados en todos los países (OIT, 2011: xi). A la fecha continúan siendo las mujeres el grupo que se encuentra sujeto a mayor discriminación, haciéndolas vulnerables a la explotación y abuso, llegando en muchos casos a privarlas de su capacidad de expresión y participación plena para el acceso a puestos de toma de decisiones. Todo ello ha contribuido con el incremento de la pobreza y la exclusión social (OIT, 2008: 64, 80).

En el caso de Perú, el marco constitucional establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por cuestiones de ninguna índole (artículo 2), además se reconoce el derecho a gozar de una remuneración equitativa y suficiente (artículo 24). Dentro del ámbito

[1] Trabajo decente se define como el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Este trabajo supone que todos y todas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social; que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida; y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos (OIT, 2008: vii).

[2] . La brecha de remuneración entre hombres y mujeres mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres (OIT, 2013: 14).

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

laboral la Constitución estipula que debe primar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26).

Y por otra parte también es oportuno recurrir a la exposición de motivos del Decreto Legislativo 1057[3], en donde desarrollaron señalando:

"Que el régimen laboral al que se sujeta el personal de un organismo estatal es normalmente el régimen público, regido en términos generales por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa - Decreto Legislativo N° 276. Por excepción, el personal de un organismo público puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, para lo que debe haber norma legal que así lo defina o autorice. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 276 contempla, en principio, dos formas de. ingreso: concurso, que conlleva el acceso a la Carrera Administrativa, o contrato, en los términos contenidos en su artículo 15° y con las limitaciones que el mismo consagra; en el mismo sentido, una relación regida por el régimen publico supone que se haya dado cumplimiento a los requisitos de ingreso establecidos en la ley. No obstante, la contratación de personal para la prestación de servicios al Estado, especialmente en las entidades cuyo régimen laboral es el de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa - Decreto Legislativo N° 276 -, se ha venido produciendo en los últimos anos a través de la utilización de los contratos denominados de "servicios no personales", y otras formas contractuales cuyo contenido no conlleva el goce efectivo de derechos fundamentales. El Estado tiene una razón de ser esencial, la de ser garante de los derechos fundamentales. Este rol esencial no admite matices eh las diferentes posiciones en las que puede actuar; así, el Estado-empleador no puede dejar de cumplir con los derechos fundamentales de sus propios servidores.

Fallos del Tribunal Constitucional y del Poder Judicial han determinado que algunas personas contratadas mediante servicios no personales, que ingresaron sin concurso público, sean declaradas co.mo trabajadores públicos.

Esta situación vulnera los principios de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos, por el cual todo ciudadano tiene derecho a postular a un puesto público; y los de mérito y capacidad, por los cuales solo pueden ingresar al servicio civil aquellos ciudadanos que acrediten conocimientos y experiencia para el desempeño de un puesto público.

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 formula normativa especial que equilibre las protecciones e inicie un proceso de reordenamiento que se vincule con las normas de desarrollo del servicio civil.

La reforma tiene tres objetivos:

I. Permitir el acceso a la seguridad social, tanto en materia asistencial cuanto pensionaria. Con ello, se tendrá no solo protección en materia de enfermedad, maternidad, accidentes, etc., sino derecho a licencias y, en el largo plazo, prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes.

II. Reconocer derechos fundamentales contemplados en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales pertinentes.

[3]. https://spij.minjus.gob.pe/Textos-PDF/Exposicion_de_Motivos/DL-2008/DL-1057.pdf

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

III. Dotar de una normativa apropiada a las formas contractuales que hasta la fecha no habían sido reguladas por norma alguna.

En el fondo, de lo que se trata es introducir a la formalidad las relaciones de prestaciones de servicios que el propio Estado no manejaba de la manera más adecuada.

Como quiera que el "contrato por servicios no personales" no corresponde a ninguna categoría jurídica conocida o específica, al no tener precedentes normativos ni doctrinarios y tampoco una adecuada precisión legal, ya que nunca se han explicitado sus alcances a través de ninguna norma legal, se incorpora la figura del "contrato administrativo de servicios", que es un contrato sui generis, creado como figura jurídica propia del Derecho Administrativo peruano y de uso privativo del Estado, a través de sus diversas reparticiones, instituciones, entidades y empresas, aun aquellas cuyo régimen laboral es, por excepción, el de la actividad privada. Por tal razón, es necesario incluir una norma omnicomprensiva, que permita incluir en la nueva regulación a todas las entidades estatales sin excepción.

El régimen de esta norma consolida en una sola figura jurídica, denominada "contrato administrativo de servicios", las diversas modalidades de contratación en las que existe una prestación de servicios por personas naturales, pero no contempladas por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa ni en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Este régimen debe incluir a toda entidad pública, sea que esté sujeta al régimen laboral público o privado, con excepción de las empresas del Estado.

El régimen especial que regula el contrato administrativo de servicios de personas establece un nivel de ordenamiento y reconocimiento de derechos fundamentales.
El procedimiento para la celebración de los contratos administrativos se basa en los elementos de requerimiento del servicio y disponibilidad presupuestaria.

Se establece que además de la responsabilidad administrativa, que se origina del incumplimiento de las normas del régimen especial, se desprenderá una responsabilidad civil por los danos (contingencias) que se originan al Estado cuando se contrate mediante modalidades contractuales inapropiadas.

Mediante Ley N° 29157, el Congreso de la Republica 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 2°). 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 publica.

Por tanto la materia de esta norma se encuentra dentro de los alcances de las facultades delegadas mediante la Ley N° 29157".

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

Como se ha descrito en la exposición de motivos del Decreto Legislativo 1057, evidentemente se ha soslayado el pago de los beneficios a los trabajadores comprendidos en este régimen, evidentemente discriminando los benéficos laborales y las gratificaciones por navidad y escolaridad, que ahora nos ocupa, es así dentro de un estado de derecho ya no es razonable seguir tolerando al estado que no se ocupa de sus trabajadores con Contrato Administrativo de Servicio.

- **BENEFICIARIOS DEL BONO ESCOLARIDAD**

Los trabajadores de los diferentes regímenes laborales son beneficiados con el pago de la bonificación por escolaridad para este año 2022, así como:

- ✓ Docentes universitarios a los que se refiere la Ley Nº 30220.
- ✓ El personal de la salud del Decreto Legislativo Nº 1153.
- ✓ Los obreros permanentes y eventuales del Sector Público.
- ✓ Personal de las Fuerzas Armadas.
- ✓ Personal de la Policía Nacional del Perú.
- ✓ Pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley Nº 15117, los Decretos Leyes Nº 19846 y Nº 20530, el Decreto Supremo Nº 051-88-PCM y la Ley Nº 28091.
- ✓ Los trabajadores del Sector Público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada también percibirán la bonificación por escolaridad.
- ✓ Los servidores penitenciarios.
- ✓ Los auxiliares de educación nombrados y contratados en las instituciones educativas públicas.
- ✓ Los jueces del Poder Judicial y fiscales del Ministerio Público.
- ✓ Los jueces supernumerarios del Poder Judicial.
- ✓ Los fiscales provisionales que no se encuentran en la carrera fiscal del Ministerio Público.

Teniendo la referencia que a cada régimen laboral les corresponde la bonificación por escolaridad, y a los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicio, el estado NO LES OTORGÒ, es por ello que es necesario puntualizar lo siguiente:

- **¿QUE ES UN CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS?**

Es un contrato laboral especial que se aplica solo en el sector público y se celebra entre una persona natural y el Estado. No se encuentra bajo el régimen de la carrera pública (D. Leg. N.° 276) ni del régimen de la actividad privada (D. Leg. N.° 728), sino que se rige específicamente por el Decreto Legislativo N.° 1057, su reglamento y la Ley N.° 29849. Esta modalidad de contratación entró en vigencia el día 29 de junio de 2008.

- **¿QUÉ DERECHOS POSEEN LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN CAS?**
  - ✓ **Jornada laboral:** máxima de 8 horas diarias, 48 horas semanales y descanso semanal de al menos 24 horas continuas.

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

- ✓ **Vacaciones:** a partir del 7 de abril de 2012 corresponde 30 días calendario al cumplir un año de prestación de servicios en la entidad. La oportunidad del descanso se decide entre el trabajador y la entidad, y en caso de desacuerdo, lo decide la entidad.
  Si concluye el contrato después del año de servicios sin que se haya hecho efectivo el descanso físico, el trabajador percibirá el pago correspondiente a este.
  Si concluye el contrato antes del cumplimiento del año de servicios, con el que se alcanza el derecho a descanso físico, el trabajador tiene derecho a lo que se denomina vacaciones truncas, es decir una compensación por descanso físico a razón de tantos doceavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente como mínimo con un mes de labor ininterrumpida en la entidad. El cálculo de la compensación se hace en base al 100% de la retribución que el trabajador percibía al momento del cese.
- ✓ **Capacitación y evaluación:** los trabajadores bajo el régimen CAS están comprendidos en las normas de evaluación de rendimiento y capacitación dictadas con carácter general para el sector público.
- ✓ **Afiliación a un régimen de pensiones:** la afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes a la entrada en vigencia de este régimen, es decir al 29 de junio de 2008, ya venían prestando servicios a favor del Estado y sus contratos fueron sustituidos por el régimen CAS; y obligatoria para las personas que entren a trabajar al Estado a partir de la entrada en vigencia de este régimen. El trabajador puede optar por el régimen privado o el Sistema Nacional de Pensiones.
- ✓ **Seguridad social:** los trabajadores del régimen CAS tienen derecho a la afiliación al régimen contributivo de EsSalud, con cobertura para si y para sus derechohabientes.
- ✓ **Sindicación y huelga:** cuentan con derechos de sindicalización y huelga.
- ✓ **Descanso pre y posnatal:** las trabajadoras contratadas bajo el régimen CAS tienen derecho a descanso pre y posnatal por 98 días.
  Como derecho complementario, les corresponde el permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad.
- ✓ **Licencia por paternidad:** los trabajadores tienen derecho a la licencia por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente. Se trata de una licencia de cuatro días hábiles consecutivos y remunerados.
- ✓ **Aguinaldo:** los trabajadores tienen derecho a recibir aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

➢ MARCO NORMATIVO

- ❖ Constitución Política del Perú
- ❖ Decreto Legislativo 1057, Ley de Contratos de Administración de Servicios (CAS)
- ❖ Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. o Ley 29849 establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios-CAS) y otorga derechos laborales.

El Decreto Legislativo 1057, Ley de Contratos de Administración de Servicios (CAS), primigenio al ser discriminatorio tuvo modificaciones mediante Ley N° 29849 estable que los trabajadores contratados

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

bajo el régimen CAS, pasaran a gozar de los derechos laborales listados en el artículo 3, conforme se transcriben a continuación:

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.

Y en estas modificaciones no se encontraron el reconocimiento de la bonificación por escolaridad para los trabajadores CAS, ni en las leyes de presupuesto del sector público de cada año, caso distinto para los docentes contratados, como es así conforme el artículo 14 de la ley Ley Nº 31436 ha señalado:

*"**Artículo 14. Oportunidad de otorgamiento de la bonificación por escolaridad a favor de profesores y auxiliares de educación contratados bajo el régimen laboral de la Ley 29944.***

14.1 Establézcase que para los profesores y auxiliares de educación contratados bajo el régimen laboral de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, la bonificación por escolaridad establecida en el literal b) del numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, se incluye en la planilla de pagos correspondiente al mes de junio de 2022, sujetándose a las disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad para el Año Fiscal 2022, aprobadas mediante el Decreto Supremo Nº 001-2022-EF, Decreto Supremo que dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad para el Año Fiscal 2022".

En similar criterio en el artículo 7 de la Ley Nº 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, que señala:

Artículo 7. Aguinaldos, gratificaciones y escolaridad

7.1 Los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, la Ley 29944 y la Ley 30512; los docentes universitarios a los que se refiere la Ley 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo 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 comprendidos en los regímenes de la Ley 15117, los Decretos Leyes 19846 y 20530, el Decreto Supremo 051-88-PCM y la Ley 28091, perciben en el Año Fiscal 2022 los siguientes conceptos:

a) Los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, que se incluyen en la planilla de pagos correspondiente a julio y diciembre, respectivamente, cuyos montos ascienden, cada uno, hasta la suma de S/ 300,00 (TRESCIENTOS Y 00/100 SOLES).

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).

7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal.

7.3 Los trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en el marco de la Ley 29849, hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1 de la Ley 31131, perciben por concepto de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, que se incluyen en la planilla de pagos correspondiente a julio y diciembre, respectivamente, hasta el monto al que hace referencia el literal a) del numeral 7.1. Para tal efecto, dichos trabajadores deben estar registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

7.4 El otorgamiento de los conceptos antes señalados es reglamentado mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

- **NECESIDAD DE DAR SOLUCIÓN A DICHA PROBLEMÁTICA**

  Frente a la discriminación remunerativa los trabajadores CAS para dar solución a la problemática se tiene que reconocer el pago de la bonificación por escolaridad en similar proporción a los demás trabajadores modificando el artículo 6 del Decreto Legislativo 1057.

II. FUNDAMENTACIÓN

El presente proyecto de ley que se presenta, tiene como objetivo **reconocer el derecho al pago de la bonificación por escolaridad a los trabajadores del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, a fin de mejorar el servicio público y eliminar la discriminación remunerativa**.

- **NORMA DISCRIMINATORIA EN EL OTORGAMIENTO DE LA BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD PARA LOS TRABAJADORES CAS**

Y lo más discriminatorio fue cuando llegaron a prohibir el derecho al pago de la bonificación por escolaridad, con el artículo 10.2 del Decreto Supremo Nº 003-2013-EF, Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad, que señala:

"10.2 Las disposiciones del presente Decreto Supremo no son de alcance a las personas contratadas bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, regulado por el Decreto

Legislativo Nº 1057, o que prestan servicios bajo la modalidad de Locación de Servicios"

Ante este avasallamiento del derecho a la remuneración justa y equitativa es oportuno recurrir al Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente 0020-2012-PI/TC, en donde ha precisado al respecto lo siguiente:

> *"22. En síntesis, la "remuneración equitativa", a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución. (...)*
>
> *29. 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".*

Por lo tanto resulta razonable incorporar el pago de la bonificación por escolaridad para los trabajadores CAS, modificando el artículo 6 del decreto Legislativo 1057, con la siguiente fórmula legal:

> ***"Artículo 6.- Contenido***
> *El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:*
> *(....)..*
> ***e)*** *Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad,* ***y la bonificación por escolaridad en el mes de enero de cada año previa acreditación del vínculo laboral en el periodo fiscal del año anterior, los montos establecidos serán conforme las leyes anuales de presupuesto del sector público."***

- **LA PROPUESTA MODIFICATORIA.**

En la nueva disposición modificatoria se presenta:

Decreto Legislativo 1057	Propuesta De Modificación
Artículo 6.- Contenido El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos: (....).. e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.	***"Artículo 6.- Contenido*** *El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:* *(....)..* ***e)*** *Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad,* ***y la bonificación por escolaridad en el mes de enero de cada año previa acreditación del vínculo laboral en el periodo fiscal del año anterior, los montos establecidos serán conforme las leyes anuales de presupuesto del sector público."***

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa guarda absoluta coherencia con las disposiciones contenidas en la Constitución Política, en su artículo 1°, señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Asimismo, en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y a la no discriminación.

Asimismo, el artículo 22° de la Constitución dispone que el trabajo es un deber y un derecho y que es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; mientras que el artículo 23° especifica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer y rebajar la dignidad del trabajador.

De igual forma, el artículo 25° de la Constitución establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Así también, el artículo 26° establece que en la relación laboral se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación; el carácter Irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley y que la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Finalmente, esta propuesta legislativa se enmarca dentro de lo dispuesto por la Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios - CAS) y otorga derechos laborales.

IV. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La aprobación y promulgación de la presente iniciativa legislativa, no le significará ningún tipo de egreso adicional al Estado, pues se financiará con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas del Gobierno Nacional y gobiernos regionales y locales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público, y se efectúa en forma progresiva en el marco de la disponibilidad presupuestal de cada pliego presupuestal.

V. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta, está alineada con los objetivos del **numeral** II. "Equidad y Justicia Social", del Acuerdo Nacional y vinculados con las Políticas de Estado en el **numeral** 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO, y concordante con el **tema** 53. "MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES" de la Agenda Legislativa del Congreso para el período Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2022-2023-CR.

Edif. Juan Santos Atahualpa - Av. Abancay Esq. Jr. Ancash Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284