



Proyecto de Ley N° 10041/2024-CR

Congresista Isabel Cortez Aguirre

Proyecto de Ley N° _____

PROYECTO DE LEY - CAS MUNCA MÁS- EN EL PODER JUDICIAL

La Congresista **Isabel Cortez Aguirre** perteneciente al **Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular**, que suscribe 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:



LEY QUE INCORPORA A LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por finalidad incorporar al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que establece el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Esta incorporación se efectuará conforme a la disponibilidad presupuestaria y en estricto orden de prelación según el tiempo de servicio, en un plazo que no podrá exceder dos años.

Artículo 2. Requisitos para la Incorporación

Se dispone la incorporación de los trabajadores del Poder Judicial que se encuentren prestando servicios bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios - Decreto Legislativo N° 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. Para efectos de la incorporación, el trabajador debe contar con contrato laboral indeterminado y haber prestado labores en el Ministerio Público como mínimo por un año de forma continua o tres años de forma discontinua, a la fecha de promulgación de la presente ley.

Artículo 2. Plazos para la Incorporación

La incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, del personal bajo el régimen laboral CAS comprendido por esta Ley, se hará efectiva de forma progresiva y en orden de prelación según el tiempo de servicio, en un plazo máximo de dos (2) años, contados a partir de la vigencia de la presente Ley.



Artículo 3. Del tiempo de servicios

Para efectos de la presente ley, el Poder Judicial reconoce todo el tiempo de servicios que los trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios han venido laborando en la institución de manera ininterrumpida, los cuales serán liquidados de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 y demás normas pertinentes sobre la materia.

El tiempo de prestación de servicios bajo el régimen CAS no implica la acumulación de años para obtener algún beneficio laboral adicional al que establece la normatividad bajo la cual estuvo contratado el servidor

Artículo 4. Reglamentación

El Poder Judicial formulará y aprobará el reglamento y las disposiciones complementarias necesarias para la implementación de la presente ley en un plazo máximo de noventa (90) días contados desde su entrada en vigor. Para la gestión del proceso de incorporación, se designará una Comisión de Incorporación, cuya conformación, funciones y procedimientos específicos serán detallados en el reglamento correspondiente y deberá contar con representantes de los gremios sindicales de la entidad.

Artículo 5. – Periodo de prueba

No son exigibles a los trabajadores incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 728, las disposiciones referidas al periodo de prueba contenidas en el artículo 10 del mencionado dispositivo legal

Artículo 6. – Financiamiento

Se autoriza al Poder Judicial a realizar las modificaciones presupuestarias que correspondan a efectos del cumplimiento de la presente ley, sin demandar recursos al tesoro público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

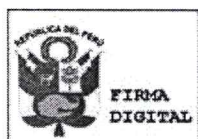
UNICA. - A partir del día siguiente al de la publicación del reglamento de la presente ley, el Poder Judicial tiene un plazo de ciento ochenta (180) días para iniciar las incorporaciones de los servidores CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, conforme a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

UNICA. - Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.



Firmado digitalmente por:
REYMUÑO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/01/2025 12:56:44-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/01/2025 10:58:10-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 24/01/2025 10:24:37-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 24/01/2025 10:25:39-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La presente propuesta legislativa tiene como finalidad principal reducir las desigualdades laborales y eliminar el trato diferenciado y discriminatorio hacia los trabajadores bajo el régimen CAS con contratos a plazo indeterminado en el Poder Judicial. Se plantea su incorporación al régimen laboral general establecido por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asegurando así el respeto a sus derechos laborales fundamentales y la continuidad de sus beneficios con estabilidad.

El régimen CAS, establecido mediante el Decreto Legislativo 1057 el 27 de junio de 2008, surgió como una respuesta a las exigencias derivadas de la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, que entró en vigor en 2009. Este régimen fue concebido como una medida transitoria para avanzar hacia una legislación pública más estructurada, en contraste con el modelo de contratación civil existente. Cabe señalar que la proliferación de contratos bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP) durante la década de los 90 se originó principalmente por restricciones presupuestales, buscando minimizar el costo de la planilla del sector público mediante la contratación de personal sin beneficios laborales en el sector público.

En este contexto, aunque el régimen CAS logró formalizar a los trabajadores SNP anteriores y reconoció parcialmente algunos beneficios sociales, como los aguinaldos de julio y diciembre, vacaciones; en la práctica ha perpetuado las desigualdades con otros regímenes laborales vigentes en las entidades públicas. Esto se debe a que fue diseñado inicialmente como una normativa de carácter transitorio por parte de los legisladores, que sin embargo se hizo permanente en la práctica.

Esta propuesta se fundamenta en el marco constitucional, legal y jurisprudencial del Perú, destacando especialmente la sentencia N° 979-2021 emitida por el Tribunal Constitucional. Dicha sentencia declaró parcialmente fundada la demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley N° 31131, la cual disponía la incorporación de los trabajadores CAS a los regímenes laborales establecidos en los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728. Además, la sentencia reconoció la eliminación de la naturaleza temporal de los contratos CAS, estableciendo que estos sean de carácter indefinido y que los despidos solo puedan ocurrir por una causa justa debidamente comprobada.

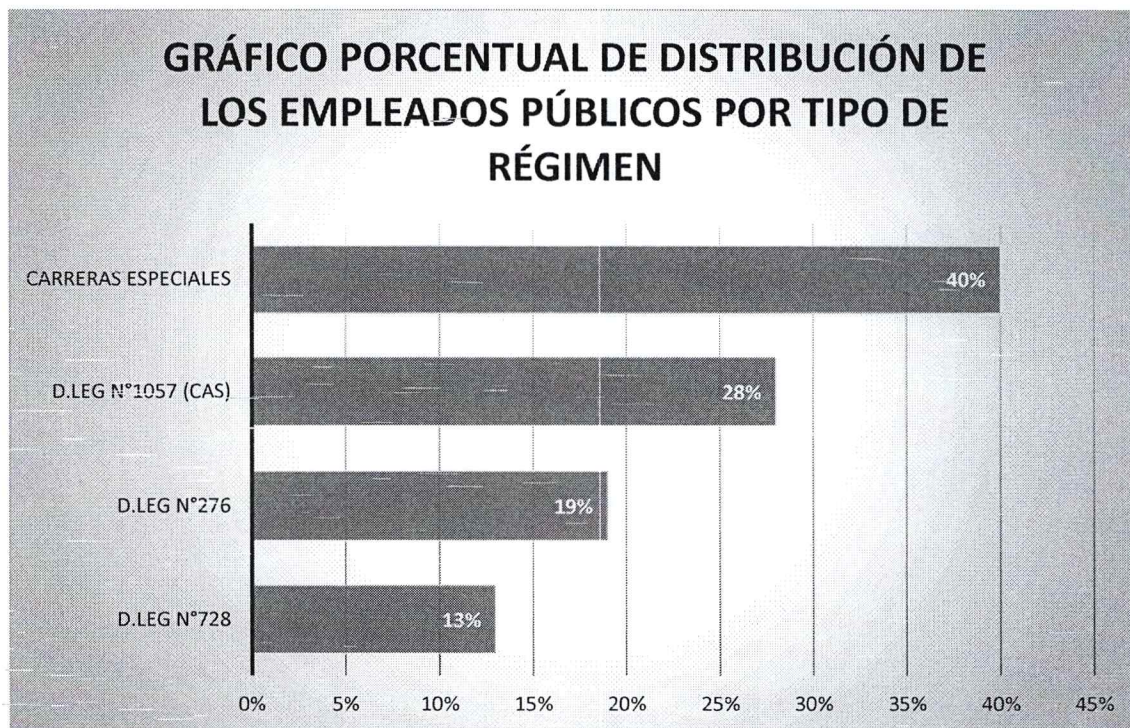
Esta propuesta legislativa se fundamenta en los siguientes artículos de la Constitución Política del Perú:

- **Artículo 22:** Reconoce el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la protección de los derechos laborales.



- **Artículo 24:** Garantiza la estabilidad laboral y prohíbe la discriminación en el empleo.

Diversidad de regímenes laborales en el Servicio Público



FUENTE: SERVIR (2021)

De acuerdo al grafico anterior podemos observar que del universo de empleados públicos el 40% de trabajadores del Estado se encuentran dentro de las carreras especiales, esto comprende los regímenes del profesorado, el magisterial, docentes universitarios, profesionales de la salud, magistrados del Poder Judicial, fiscales del Ministerio Público, servidores diplomáticos, de los servidores penitenciarios, Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas. Cada uno de ellos, tiene una propia regulación.

Asimismo, que el otro 60% está compuesto por los regímenes laborales que coexisten de manera simultánea. Frente a esta situación, la Ley del Servicio Civil estableció la necesidad de crear un régimen único y exclusivo para las personas que trabajan en las entidades públicas del Estado, así como para quienes gestionan, ejercen sus potestades y brindan servicios en estas instituciones. No obstante, el mismo marco legal determinó que su implementación se llevaría a cabo de manera progresiva, siguiendo la gradualidad definida por las normas reglamentarias y dentro del contexto de las leyes de presupuesto. Lamentablemente, el avance hacia la consolidación de un régimen laboral único ha sido limitado y no ha tenido éxito.



El Régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios en el Poder Judicial

En el Poder Judicial conviven tres regímenes laborales distintos dentro de la misma institución: los correspondientes a los Decretos Legislativos 276, 1057 y 728, los cuales presentan diferencias significativas en cuanto a los derechos laborales que ofrecen. Por ejemplo, los trabajadores bajo el régimen CAS, en comparación con aquellos del régimen 728, no reciben gratificaciones en los meses de julio y diciembre ni una Compensación por Tiempo de Servicios al finalizar su vínculo laboral con la entidad, entre otras diferencias. Estas desigualdades se pueden resumir de la siguiente forma:

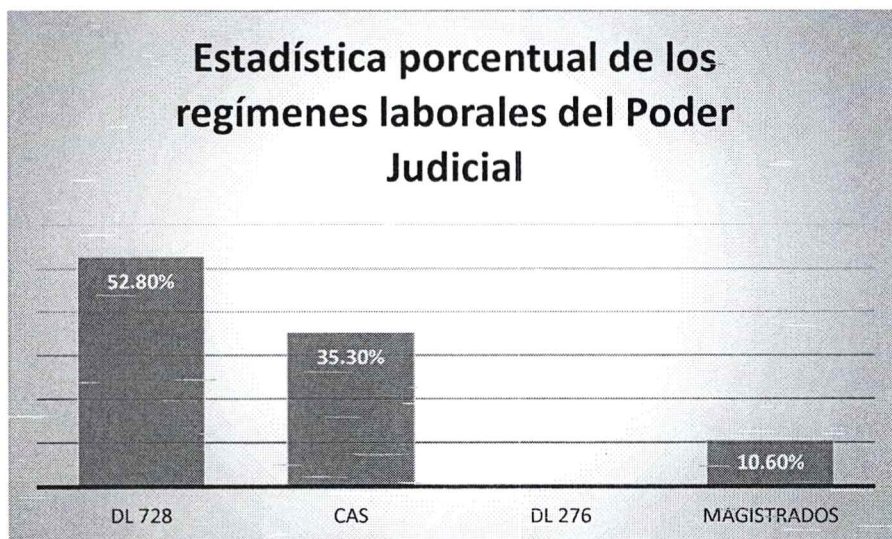
Régimen de la Carrera Administrativa	Régimen de la actividad privada	Régimen laboral especial CAS
1.-Aguinaldo en julio y diciembre.	1.-Aguinaldo en julio y diciembre.	1.-Aguinaldo en julio y diciembre.
2.-Compensación por Tiempo de Servicio — CTS.	2.-Compensación por Tiempo Servicio — CTS.	2.-Vacaciones
3.-Vacaciones	3.-Vacaciones	
4.-Remuneración de acuerdo con el nivel.		
5.-Bonificaciones y asignación por cumplir 25 o 30 años de servicio		

Estadística de Regímenes Laborales del Poder judicial

Según los datos proporcionados en el Boletín Estadístico del Poder Judicial, hasta junio de 2022 este poder del Estado contaba con un total de 33,136 trabajadores, entre personal administrativo y jurisdiccional. De este total, el 10.6% (3,516) corresponde a jueces bajo la Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial; el 53.8% (17,844) pertenece al



régimen laboral 728, tanto a plazo indeterminado como fijo; el 35.3% está incluido en el régimen 1057, correspondiente a Contratación Administrativa de Servicios (CAS); y el 0.2% pertenece al régimen laboral 276.



FUENTE: BOLETÍN ESTADÍSTICO DEL PODER JUDICIAL

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Durante la década de los 90, nuestro país enfrentó una crisis económica y social provocada por eventos tanto internacionales como internos que complicaron considerablemente la situación para la sociedad.

Como resultado de estas dificultades, desde mediados de los 90 y al entrar al nuevo milenio, se produjo un aumento descontrolado en la contratación bajo la modalidad de Servicios No Personales en el sector público.

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS) surgió con el propósito de disminuir la excesiva cantidad de trabajadores que se desempeñaban en el sector público bajo este tipo de contratación.

Es así como, El CAS se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto Legislativo 1057 el 27 de junio de 2008, originalmente se estableció lo siguiente:

“Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

[...]

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad



especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.”

El CAS fue definido como un tipo de contrato propio de la administración pública, pero no fue concebido como un régimen laboral.

Al tratarse de un Decreto Legislativo en lugar de una ley, se planteó como un régimen transitorio que otorgaría derechos básicos a los contratos comúnmente utilizados en el sector público bajo la modalidad de servicios no personales.

Según el jurista Martín Tirado, el CAS fue creado para establecer un régimen temporal que, pese a sus limitaciones, ofreciera al personal indebidamente sujeto a "servicios no personales" un nivel mínimo de derechos y obligaciones reconocido por la legislación laboral en el Perú¹

Luego de ello el Tribunal Constitucional interpretaría que el CAS es un contrato laboral especial en sentencia recaída en el Expediente 00002-2010-PI/TC, asimismo señala que el CAS genera a su sola suscripción una relación de "naturaleza laboral" entre la entidad y la persona natural contratada. De ese modo, el CAS se aparta de los esquemas de contratación civil y administrativa, gozando además de ciertas particularidades que lo justifican como un régimen especial.

Los magistrados declararon lo siguiente:

“47. De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.”

Con la entrada en vigor de la ley N° 31131 del 09 de marzo del 2021, y luego derogada en parte por el TC, los contratos de los servidores civiles bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) que desarrollan labores permanentes, vigentes al 10 de marzo del 2021, se consideraron de plazo indeterminado a excepción de los que fueron contratados para desempeñar labores transitorias, de suplencia o de cargos de confianza.

De esta manera se observa cómo a través del tiempo, la Contratación de Administrativa de servicios nació como un contrato de tránsito planificada que su

¹ Martín, R. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. Revista de Derecho Administrativo, (7), 36-51. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012>



aplicación sería a corto o mediano plazo y que luego pasaría a desaparecer, adquirió la condición de régimen especial, para luego, tener la condición de plazo indeterminado, pero sin incorporar mayores beneficios o derechos laborales.

Actualmente el contrato CAS es el contrato más lesivo para el trabajador, pues carece de una serie de reconocimientos y beneficios laborales que si gozan los regímenes generales y especiales que coexisten en el ámbito de la contratación pública. En resumen:

- El CAS no fue siempre un régimen laboral especial, fue en origen un contrato propio de la administración pública.
- El Tribunal Constitucional declaró su constitucionalidad mediante una sentencia interpretativa. En esta sentencia se declaró al régimen CAS como un régimen laboral especial.
- El CAS cuenta con derechos limitados, a diferencia del régimen laboral del sector privado o al régimen 276. Esto se ha intentado mitigar con la Ley 31131, que reconoce el carácter indeterminado de la relación laboral en casos específicos.

En este contexto, los trabajadores del Poder Judicial contratados bajo el régimen CAS deben ser incorporados al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el objetivo de cerrar las brechas de desigualdad existentes entre los empleados de la institución.

Los servidores CAS del Poder Judicial realizan funciones fundamentales para garantizar la legalidad y la eficiencia en el sistema de justicia. No obstante, enfrentan condiciones laborales desfavorables en comparación con sus colegas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, a pesar de llevar a cabo tareas similares en naturaleza e importancia. Estas desventajas incluyen la falta de acceso a beneficios laborales completos y una menor estabilidad laboral, lo que genera una marcada inequidad dentro de la institución.

Es importante destacar que el Poder Judicial enfrenta una alta carga de trabajo, tanto en su labor de persecución de delitos como en la defensa del orden jurídico. Esta realidad exige contar con personal altamente calificado, motivado y que disponga de condiciones laborales adecuadas para asegurar la eficiencia y efectividad en el desempeño de sus funciones.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

La incorporación de trabajadores del Poder Judicial del régimen CAS al régimen de la actividad privada (D.L 728) no vulnera los principios constitucionales y a la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en cuanto al ingreso de mérito y de igualdad en el acceso y del ingreso a la carrera administrativa.

Esto se sustenta en que los requisitos de acceso a la función pública deben estar



acorde al principio de mérito y de igualdad en el acceso, siendo entonces que el concurso público “es el medio idóneo para garantizar la concretización de dichos principios”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, señala que:

“[...] el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”, esto quiere decir que “la persona que resulte ganadora de un concurso público de méritos y abierta para una plaza presupuestada y vacante, llevado a cabo con rigurosidad, adquiere el derecho al trabajo para esa plaza”.

En razón a la postura del Tribunal Constitucional, es claro que el ingreso a la administración pública debe responder al principio de mérito, lo cual supone que, sin importar el régimen laboral del que se trate, dicho principio orienta el ingreso de un ciudadano a la función pública.

En tal sentido, este cambio de régimen laboral no implica la realización de un nuevo concurso público, ello en atención a que dicho trabajador ocupa una plaza la cual ganó a través de un concurso público. Además, el Proyecto de Ley estipula que el cambio de régimen está condicionado a que el trabajador CAS tenga vínculo laboral vigente, al momento de la dación de la norma y tener mínimamente dos años consecutivos de labores en la Entidad, y haber ingresado previo concurso público.

De lo anterior, se infiere que dicho vínculo laboral lo obtuvo a través de un concurso público de méritos y abierto, toda vez que para acceder a la contratación bajo el régimen CAS se debe de pasar por un proceso que cumpla y garantice el principio de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.²

En ese sentido el trabajador CAS demostraría previamente haber ingresado por concurso de méritos, así como demostraría ser idóneo para el puesto. Un nuevo concurso público para realizar un cambio de régimen no responde al principio de mérito y de igualdad de oportunidades, por el contrario, se estaría vulnerando un derecho adquirido como es el derecho al trabajo que obtuvieron previo concurso público y limita el goce de derechos laborales de aquellos trabajadores que en el régimen CAS carecen o se encuentran disminuidos.

Por otro lado, no estamos frente a un caso de desnaturalización de contratos temporales o contratos civiles, sino de trabajadores que ingresaron bajo contratos CAS. En ese sentido, no existe espacio para argumentar que es

² ² DECRETO SUPREMO N.º 075-2008-PCM que aprueba el reglamento de la ley N.º 1057, artículo 3º, numeral 3 [...]. “En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas, se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito [...]”.



desatendida la previsión de optar por un concurso público de méritos de una plaza presupuestada y vacante, porque esto previamente fue realizado.

De igual manera, existe un antecedente del pase progresivo de los trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) al Régimen Laboral de la Actividad Privada N° 728; nos referimos a la Ley 30555, "Ley que incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios", publicada en el Diario Oficial el 26 de abril del 2017. Y más recientemente la Ley N° 31703 "Ley que incorpora al régimen laboral del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, a los trabajadores del seguro social de salud (ESSALUD) que se encuentran bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) con contrato a plazo indeterminado" publicado en el Diario Oficial el peruano el 10 de marzo del 2023.

Por todo ello esta CTSS encuentra viable y oportuno la incorporación gradual de los servidores del Poder Judicial del CAS al régimen del D.L 728 para dar cumplimiento a la su propia ley de creación y así eliminar la diferenciación y desequilibrio de derechos socio laborales entre los servidores de la mencionada institución.

3. RESPECTO A LAS CONDICIONES REMUNERATIVAS

El análisis comparativo de las condiciones laborales entre los regímenes CAS, 728 y 276 evidencia una marcada desigualdad, la cual se expone a continuación:

a. Remuneración desigual:

- **Trabajadores CAS:**

perciben un promedio de S/ 2,500 mensuales.

- **Trabajadores del régimen 728:**

perciben un promedio de S/ 4,000 mensuales.

- **Trabajadores del régimen 276:**

perciben un promedio de S/ 3,500 mensuales.

Esta disparidad salarial no se justifica, considerando que los trabajadores CAS realizan funciones idénticas o similares a las de sus colegas de los regímenes 728 y 276.

b. Beneficios sociales:

- Los trabajadores CAS no cuentan con acceso equitativo a beneficios laborales como vacaciones completas, estabilidad laboral, asignaciones familiares o compensaciones justas por despido, a diferencia de los otros regímenes.

c. Impacto en la productividad:

- La falta de igualdad en las condiciones laborales afecta negativamente la motivación y productividad de los trabajadores CAS, lo que podría repercutir en la eficiencia general del Poder Judicial, una



institución que asume una alta carga laboral y tiene un rol fundamental en la administración de justicia.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

En ese sentido, la presente propuesta legislativa precisa que los trabajadores CAS del Poder Judicial se rigen por el régimen laboral de la actividad privada; es decir al Decreto Legislativo 728. Así mismo, hay que precisar que la presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2°, 22°, 23°, 24°, y 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta considera los siguientes costos y beneficios:

a. Impacto Presupuestal

La implementación de esta propuesta legislativa no generará un gasto significativo adicional para el Erario Nacional. Esto se debe a que los recursos necesarios para financiar la incorporación de los trabajadores CAS a plazo indeterminado al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728 pueden ser cubiertos a través de los recursos y el presupuesto ya asignados al Poder Judicial. Estos incluyen:

- Tasas legales recaudadas de los justiciables.
- Donaciones y legados destinados a la entidad.
- El presupuesto institucional asignado al Poder Judicial.

b. Beneficios de la Incorporación

Los beneficios se pueden desagregar de la manera siguiente

i. Para los trabajadores:

- Estabilidad laboral y económica: La inclusión en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 les otorgará derechos equivalentes a los de otros trabajadores, incluyendo estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, y vacaciones remuneradas.
- Reconocimiento de derechos: Garantiza igualdad de trato en derechos y obligaciones, eliminando la discriminación y consolidando su acceso a beneficios laborales permanentes.

ii. Para el Poder Judicial:

- Cumplimiento de la Constitución: Se posicionará como una institución pionera en la aplicación del principio de igualdad ante la ley, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú.



- Mejora institucional: Contar con un personal motivado y comprometido fortalecerá la misión de cautelar la legalidad y garantizar el acceso a la justicia, consolidando la eficiencia y eficacia en su funcionamiento.
 - Clima laboral positivo: La igualdad de derechos promoverá un ambiente laboral armónico, que contribuirá al desempeño de los trabajadores y al fortalecimiento de la institución.
- iii. Para la sociedad:
- Calidad en los servicios: La motivación del personal, derivada de la mejora en sus condiciones laborales, se traducirá en un servicio más eficiente y de mayor calidad para la ciudadanía.
 - Compromiso público: Los trabajadores, al sentirse respaldados y valorados por la institución, estarán mejor predispuestos para enfrentar desafíos y ofrecer soluciones eficaces en beneficio de la sociedad.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

Lima, 21 de enero de 2024.