



Proyecto de Ley N° _____



**PROYECTO DE LEY – ELIMINACIÓN
PROGRESIVA DEL RÉGIMEN CAS
PARA LOS OBREROS DE LOS
GOBIERNOS REGIONALES Y
RECONOCE DERECHOS LABORALES.**

La Congresista Isabel Cortez Aguirre perteneciente al Grupo Parlamentario Podemos Perú, 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 OBREROS DE LOS
GOBIERNOS REGIONALES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1057 – CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)
AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y DICTA
OTRAS DISPOSICIONES**

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por finalidad consolidar la eliminación progresiva del régimen CAS previsto en la Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, e incorporar a los trabajadores obreros de los gobiernos regionales contratados bajo el régimen CAS al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

La presente ley es aplicable a los trabajadores obreros de los gobiernos regionales, comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 – Contratación Administrativa de Servicios – CAS que se encuentren laborando en entidades públicas cuya ley y/o norma de creación haya establecido como régimen laboral de su personal el regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 3.- De la incorporación.

Los trabajadores obreros de los Gobiernos Regionales, con más de un año de labores ininterrumpidas, contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, y desempeñen labores de naturaleza permanente, quedan automáticamente incorporados al Decreto Legislativo N° 728, en la calidad de trabajadores a plazo indeterminado.

En ningún caso la incorporación dispuesta en la presente ley implica la pérdida de los derechos, condiciones laborales u otros beneficios adquiridos por el trabajador durante su vínculo laboral bajo el Contrato Administrativo de Servicios.

Esta incorporación se efectuará en estricto orden de prelación según el tiempo de servicio, en un plazo que no podrá exceder dos años.

Artículo 4.- Requisitos para la incorporación

Para la implementación de la disposición contenida en el artículo 2°, corresponde que de manera concurrente se cumpla con los siguientes requisitos:

- 4.1. Que, el trabajador haya desempeñado como mínimo un año de labores ininterrumpidas contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.
- 4.2. Que, las labores que desempeñe el trabajador sean las de un trabajador obrero, y sean pertenecientes al pliego del Gobierno Regional correspondiente, independientemente de alguna de sus direcciones u oficinas regionales.

Artículo 5.- Plazo para la incorporación.

La incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no deberá exceder los dos años fiscales siguientes, bajo responsabilidad funcional del titular del pliego, y del jefe de la Unidad de Recursos Humanos, así como de los funcionarios encargados de dar cumplimiento a la presente ley.

Artículo 6.- Del tiempo de servicios

Para efectos de la presente ley, la entidad reconoce todo el tiempo de servicios que los trabajadores obreros contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios han venido laborando en la institución de manera ininterrumpida.

El tiempo de prestación de servicios bajo el régimen CAS es considerado como uno de labores efectivas bajo el régimen laboral que hubiese sido incorporado el servidor público.

Artículo 7.- Creación de Comisión de Incorporación Adhoc:

Para la gestión del proceso de incorporación de los trabajadores obreros bajo contrato administrativo de servicios al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en un plazo que no podrá exceder de los 10 días y mediante resolución emitida por el titular del pliego, se dispondrá la creación de una Comisión de Incorporación *ad hoc*, cuya conformación, será integrada por tres miembros:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) Un representante del titular de la Entidad o del Titular del pliego según corresponda.
- c) Un representante de los trabajadores obreros del pliego regional bajo Contrato Administrativo de Servicios, debidamente aprobado por elección de los trabajadores bajo Contrato Administrativo de Servicios.

El desempeño de funciones de los servidores designados, no amerita una remuneración adicional, pues sus funciones son *ad honorem*.

La nula implementación de la *comisión ad hoc* una vez transcurrido el plazo legal que establece el presente artículo, determina la responsabilidad del titular del pliego y de los funcionarios responsables.

Artículo 8.- Funciones de la Comisión de Incorporación:

La comisión de incorporación de los trabajadores obreros de los gobiernos regionales, hacia el régimen del Decreto Legislativo N° 728, según corresponda en la entidad, tiene las siguientes funciones:

- a) Disponer la incorporación automática del trabajador obrero al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.
- b) En caso de existir controversia sobre las labores desempeñadas por el trabajador, corresponde a la comisión evaluar la condición de trabajador obrero del trabajador sometido a la incorporación.



- c) Formular la propuesta del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) que resulte aplicable a los trabajadores que van a ser sometidos a la incorporación.

La incorporación será en el mismo grupo ocupacional o similar según las funciones que desempeñe el servidor público.

Artículo 9.- Periodo de prueba

No son exigibles a los trabajadores incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 728, las disposiciones referidas al periodo de prueba.

Artículo 10.- De la identificación de las plazas vacantes vigentes

La comisión *ad hoc*, establecida en el artículo 7° de la presente ley, una vez finalizado el proceso de incorporación, realizará la identificación de las plazas que resultasen libres en un plazo de 2 años, fruto de algún cese ocurrido por causal contenida en la ley.

Artículo 11.- Del concurso público de méritos.

Las plazas identificadas que hace referencia el artículo 10° de la presente ley, serán sometidas a concurso público de méritos interno. En caso el concurso público interno resulte desierto, se habilita a la entidad a realizar un concurso público abierto en dicha plaza vacante y presupuestada habilitada.

Artículo 12. – Protección ante el despido injustificado

Desde la entrada en vigencia de la presente ley, los trabajadores obreros de los gobiernos regionales, con contrato administrativo de servicios vigente y que desempeñen labores durante más de un año ininterrumpido, cuentan con la debida protección contra el despido injustificado y/o término de contrato.

Artículo 13.- Prohibición de tercerización de servicios de los obreros de los gobiernos regionales:

Desde la entrada en vigencia de la presente ley, los gobiernos regionales, así como sus unidades orgánicas dependientes, se encuentran prohibidas de disponer la tercerización y toda forma de intermediación laboral, de los servicios que desempeñan los trabajadores obreros, como las labores de limpieza, vigilancia y otras que ameriten labores de un trabajador obrero.

Las Direcciones Regionales de cada gobierno regional, también resultan incursas dentro de la presente prohibición.

Artículo 14. – Adecuación:

Los gobiernos regionales que contengan trabajadores bajo alguna forma de tercerización o intermediación laboral, cuentan con un plazo máximo de dos (2) ejercicios fiscales posteriores para prorrogar dicha tercerización o intermediación laboral, vencido dicho plazo, los gobiernos regionales se encuentran prohibidos de continuar con dichas contrataciones, bajo responsabilidad funcional del titular del pliego y de los funcionarios responsables de dar cumplimiento.

Artículo 15. – Incorporación de trabajadores obreros bajo cualquier forma de tercerización o intermediación laboral:

Los trabajadores obreros de los gobiernos regionales que se encuentren bajo alguna forma de tercerización o intermediación laboral, son sometidos al proceso de incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, el mismo que, no deberá exceder los dos años fiscales siguientes, bajo responsabilidad funcional del titular del pliego y de los funcionarios responsables de dar cumplimiento.

Artículo 16. – Reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores sometidos al proceso de incorporación provenientes de tercerización o intermediación laboral:

Los trabajadores obreros de los gobiernos regionales que son sometidos al proceso de incorporación al Decreto Legislativo N° 728 y se encontraban bajo alguna forma de tercerización o intermediación laboral, no implica la pérdida de los derechos, condiciones laborales u otros beneficios adquiridos por el trabajador durante su vínculo laboral anterior a la incorporación.

En caso exista una remuneración mayor en el Gobierno Regional, le es aplicable la remuneración de la plaza similar a la que desempeñaba funciones el trabajador incorporado, para ello, la comisión de incorporación que hace referencia el artículo 8°, identificará el puesto correspondiente dentro del CAP del gobierno regional.

Artículo 17. – Reconocimiento de derechos colectivos de los trabajadores sometidos al proceso de incorporación provenientes de tercerización o intermediación laboral:

Los trabajadores obreros de los gobiernos regionales que son sometidos al proceso de incorporación al Decreto Legislativo N° 728 y se encontraban bajo alguna forma de tercerización o intermediación laboral, reciben las mismas bonificaciones, estímulos y derechos colectivos que perciben los trabajadores permanentes de la entidad.

Artículo 18. – Prohibición de nuevas contrataciones bajo contrato administrativo de servicios para el desempeño de labores permanentes

Desde la entrada en vigencia de la presente ley, los gobiernos regionales, se encuentran restringidas de disponer nuevas contrataciones de trabajadores obreros bajo contrato administrativo de servicios para labores permanentes y orgánicas de la entidad.

En caso de existir contratación laboral del personal obrero bajo contrato administrativo de servicios transitorio y vigente, la entidad deberá evaluar el carácter permanente de las labores desempeñadas por el trabajador, y de ser el caso, dispondrá la contratación bajo contrato administrativo de servicios a plazo indeterminado del trabajador, y seguirá el procedimiento establecido en la presente ley, hasta la incorporación del servidor público al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, según corresponda.

Artículo 19. – Financiamiento

Se autoriza a los gobiernos regionales, involucrados en el presente ámbito de aplicación de la ley, a realizar las modificaciones presupuestarias que correspondan a efectos del cumplimiento de la presente ley, sin demandar recursos al tesoro público.

DISPOSICIÓN MODIFICATORIA FINAL

Única.- Modifíquese el artículo 44° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 44.- Régimen laboral.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"AÑO DE LA CONSOLIDACION Y RECUPERACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

Los funcionarios y empleados a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

En el caso de los trabajadores obreros a cargo de los gobiernos regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, conforme la ley N° 30889.

En ningún momento el trabajador a cargo de los Gobiernos Regionales, puede ser contratado bajo contrato administrativo de servicios, bajo responsabilidad funcional del titular del pliego y del funcionario encargado.

(...)

ISABEL CORTES AGUIRRE
Congresista de la República

Heidy Juárez Calle.

Francis Paredes Castro

ARIANA ORTEGA

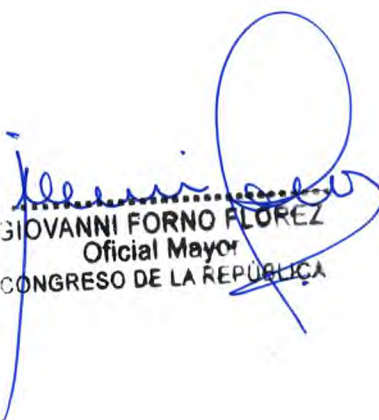


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **13** de **marzo** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 10500/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y**
2. **DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO.**



GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

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 obreros de los gobiernos regionales, bajo el régimen CAS frente a los derechos de un trabajador bajo el régimen laboral del D.L. 276.

Ocurre la publicación de la ley N° 29849, con fecha 06 de Abril de 2012, en donde, el legislador de aquel entonces, estableció un parámetro de eliminación progresiva del régimen de contratación administrativa de servicios, siendo pues que, dicha ley inclusive establece que la contratación administrativa de servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, y dicha contratación tiene carácter transitorio, conforme lo establecía la modificación al artículo 3° del D.L. 1057.

Es pues así que, desde la fecha de publicación del Decreto Legislativo N° 1057, y el tránsito de los trabajadores que, se encontraban bajo locación de servicios en dicha fecha (Junio de 2008), hasta la actualidad, se ha evidenciado que, la contratación bajo contratos administrativos de servicios reduce derechos laborales, pese a la **irrenunciabilidad** de los mismos, conforme lo establece nuestra Constitución Política del Estado.

Adicionalmente, el Congreso ya ha publicado el contenido de la ley N° 30889, Ley que Precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, en el cual, en su artículo único, se dispone considerar que los obreros de los gobiernos regionales, no están incursos en la ley N° 30057 – Ley SERVIR y además, se encuentran bajo el régimen laboral privado. Con lo que, la presente iniciativa legislativa no modifica el marco legal existente, sino más bien, lo complementa, estableciendo parámetros legales que puedan cumplir los Gobiernos Regionales, reconociendo verdaderamente el régimen laboral que debe corresponderle a sus trabajadores obreros, y así evitar el litigio indiscriminado de los trabajadores ante las entidades públicas, evitándose así tanto un perjuicio económico para el trabajador (**por el pago de un abogado defensor en un proceso judicial**), así como un perjuicio económico para la entidad (**como el pago de los beneficios sociales no abonados, el pago de los intereses legales y costos procesales**).

En esa síntesis, la Corte Suprema de Justicia de la República, ya se ha pronunciado sobre el régimen laboral aplicable y que no sería regular la contratación bajo

contrato administrativo de servicios de los obreros de los gobiernos regionales, en la Casación Laboral N° 32846-2022-HUANUCO, sobre invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), al indicar lo siguiente:

"De ahí que todas las normas que regulan el empleo en la Administración pública y restringen el derecho fundamental al trabajo, de cara a la estabilidad laboral de salida, se entienden dirigidas a los empleados, porque lo que se pretende preservar en dichos casos es la carrera administrativa como bien jurídico constitucional. De ahí que una interpretación del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1057 acorde a la Constitución nos permite concluir que este régimen especial se encuentra focalizado en los empleados del Estado".

En consecuencia, no sería aplicable un contrato administrativo de servicios a los trabajadores obreros de los Gobiernos Regionales, puesto que, ellos no participan de carrera administrativa, únicamente desempeñan sus labores manuales para el ejercicio de sus funciones. Considerar lo contrario, sería establecer una condición restrictiva del ámbito de aplicación del régimen laboral, pues estaríamos avalando el desconocimiento de los derechos laborales alcanzados de los obreros de los gobiernos regionales.

Pues, conforme expone la ley N° 30889, los trabajadores obreros de los gobiernos regionales se encuentran **excluidos de la ley SERVIR**, y en consecuencia, deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Resulta además adecuada la presente iniciativa, puesto que, posteriormente a la publicación de la ley N° 30889, dicha ley no establecía un mecanismo de derogatoria o de precisión de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, puesto que, no deroga o modifica el artículo 44° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, pues a los gobiernos regionales únicamente les sería aplicable el régimen laboral público, existiendo así una contradicción entre normativas, pese a que existe a la actualidad una ley más reciente, veamos la redacción de ambos textos normativos:

Ley N° 30889	Ley N° 27867
"Artículo único. Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales:	Artículo 44.- Régimen laboral.
Precísase que los obreros de los	<u>Los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general</u>



gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

aplicable a la administración pública, conforme a ley. El régimen pensionario aplicable a los trabajadores señalados en el párrafo anterior se regula por la legislación específica de la materia.

Con lo que, nos encontramos ante una colisión normativa de dos normas legales, en consecuencia, resulta pertinente precisar y reforzar el marco normativo aplicable a los obreros de los gobiernos regionales, conforme propone la presente iniciativa legislativa.

Al no existir carrera administrativa inclusive en los trabajadores obreros, con la presente propuesta legislativa, nos encontramos conforme al principio de progresividad de los derechos económicos y sociales, contenidos en diversos instrumentos normativos, por ejemplo, en el artículo del 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, se establece que:

"(...) cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos" (el énfasis es nuestro)

En consecuencia, es una responsabilidad y obligación del legislador, el adoptar las medidas correspondientes al desarrollo progresivo de los derechos laborales de los servidores públicos, al encontrarse conforme a la plena restitución de sus derechos laborales, en la misma línea, se encuentra lo establecido por el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que:

"Artículo 26. Desarrollo Progresivo.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la

medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados". (el énfasis es nuestro).

Siendo pues que, la presente propuesta legislativa, a su vez, establece un parámetro progresivo de tránsito de parte de los trabajadores obreros de los gobiernos regionales bajo contrato administrativo de servicios al dispuesto por el Decreto Legislativo N° 728, ya que, también debe establecerse un parámetro correspondiente para poder ser aplicable el tránsito del trabajador de una contratación precaria al régimen laboral correspondiente, pues ha sido establecido en el régimen laboral privado, al reconocerle mayores beneficios a los trabajadores obreros.

En consecuencia, si es pasado el periodo de prueba que establece la presente propuesta legislativa ***(que, considera razonable el plazo de un año)***, el trabajador tendrá derecho a contar con una contratación permanente, que, a su vez, no lo exime de responsabilidad administrativa, y finalmente determinarse la destitución del servidor ***(previamente demostrado mediante un procedimiento administrativo disciplinario que garantice el derecho de defensa del servidor público)***.

Podemos evidenciar así que, inclusive las entidades públicas, especialmente los gobiernos regionales **NO CONVOCAN A CONCURSO PÚBLICO** de alguna plaza correspondiente al Decreto Legislativo N° 728, sino más bien, optan por la contratación administrativa de servicios temporal, la misma que contribuye a la precarización de los derechos laborales de los trabajadores obreros de los gobiernos regionales, que se pretende proteger con la presente iniciativa legislativa.

Con lo que, con la presente propuesta legislativa, se pretende ratificar la progresividad de los derechos sociales de los trabajadores, pues la Constitución del Estado, en su artículo 10 cuando establece que **"El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida"**,

Pues, como indica el propio Tribunal Constitucional en la Sentencia de Inconstitucionalidad de la ley N° 31131, contenida en el expediente N° 13-2021-AI, **no existe a la actualidad una fecha límite para la extinción definitiva del régimen de contratación administrativa de servicios**, pues indica así en el considerando 120 de dicha sentencia¹.

¹ **120. A partir de estas normas podía tenerse una fecha previsible de eliminación del régimen CAS, con la posibilidad de que los trabajadores de este se incorporen al régimen de la Ley del Servicio Civil, previo concurso**



Justificación del plazo legal de un año para el cumplimiento del periodo de prueba del servidor público.

En el empleo privado, el plazo legal para el cumplimiento del periodo de prueba, es de tres meses; sin embargo, resulta razonable disponerse mediante la presente normativa la ampliación de dicho plazo de manera extraordinaria únicamente para el empleo público.

Considerando para ello que, existen parámetros que corresponden ser medidos para determinar por parte de la entidad pública la idoneidad del servidor público, pues deben de ser analizadas, las aptitudes del trabajador contratado para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

Para la doctrina, este periodo de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la obligación que nace del contrato de trabajo se centra en el desempeño del trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe².

En el caso de la jurisprudencia, también establece razonable el plazo de un año, ello es recogido pues por la Casación Laboral N° 1308-2016-DEL SANTA, que realiza una interpretación del artículo 1° de la Ley N° 24041; dicho considerando expresa lo siguiente:

"Vigésimo cuarto: En ese orden de ideas, (en aplicación del principio de progresividad y no regresividad de los derechos fundamentales, como lo es el derecho al trabajo) en caso que un trabajador sujeto a las reglas del Decreto Legislativo N° 276 y artículo 1° de la Ley N° 24041, haya probado que su contratación se ha desnaturalizado, esto es, por haber laborado más de un año de manera ininterrumpida en labores de naturaleza permanente y sin que exista causa justificante prevista en la ley, no se podrá denegar su derecho

público de méritos, como manda la Ley 30057 (Cuarta Disposición Complementaria Transitoria). Sin embargo, el artículo 4 del Decreto Legislativo 1450, que modificó la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la citada Ley 30057, eliminó el plazo de seis años para la implementación de la Ley del Servicio Civil y la convirtió en indefinida.

² RODRÍGUEZ-PINERO, Miguel. "Forma y prueba del control de trabajo". Derecho del Trabajo I, Vol. II. Materiales de enseñanza de la Universidad de Sevilla, Sevilla, p. 53.

aduciendo que su ingreso no se realizó por concurso público de méritos, pues como se señalara precedentemente, en estos casos no nos encontramos frente al ingreso a la carrera administrativa, sino a no ser cesados arbitrariamente, cuando se cumplieron los requisitos que la referida ley contiene."

Así como debe de tenerse en cuenta que, el principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales, recogido en el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución de 1993, el cual prevé que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley; en consecuencia, el plazo legal a ser establecido en la presente propuesta legislativa, es razonable y por ende, procedente.

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.

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 obreros CAS de los Gobiernos Regionales 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° 276 pueden ser cubiertos a través de los recursos y el presupuesto ya asignados en cada entidad pública.

b. Beneficios de la Incorporación

Los beneficios se pueden desagregar de la manera siguiente

i. Para los trabajadores:

- Estabilidad laboral y económica: La inclusión de los trabajadores obreros de los gobiernos regionales 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, escolaridad, asignación familiar.
- Reconocimiento de derechos: Garantiza igualdad de trato en derechos y obligaciones, eliminando la discriminación y consolidando su acceso a beneficios laborales permanentes.

ii. Para las entidades:

- 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, 03 de Marzo de 2025.