

Proyecto de Ley N° 10350/2024-CR



PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A LOS TRABAJADORES DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DE TRANSPORTES, QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN LABORAL N° 1057 (CAS) AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES.

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE INCORPORA A LOS TRABAJADORES DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DE TRANSPORTES, QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN LABORAL N° 1057 (CAS) AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente ley, tiene por objeto de consolidar la eliminación progresiva del régimen laboral N° 1057 CAS previsto en la ley N° 29849, mediante la incorporar el personal profesional, no profesional y administrativo que se encuentre laborando en las Direcciones Regionales de Transportes, que se encuentran bajo el régimen (CAS) a plazo indeterminado, al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera

Administrativa.

Artículo 2. Alcance de la ley.

Se encuentran dentro del alcance la presente Ley todo el personal comprendido en el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios en las Direcciones Regionales de Transportes a nivel nacional.

Artículo 3. Requisitos para el nombramiento progresivo.

Para la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al personal de las Direcciones Regionales de Transportes, contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) deben ser los siguientes:

- a) Haber ingresado mediante proceso de selección por concurso público de méritos.
- b) A la fecha de promulgación de la presente ley, encontrarse laborando bajo la modalidad del contrato administrativo de servicios (CAS) a plazo indeterminado.
- c) Haber adquirido la condición de contratado indeterminado en mérito a la Ley N° 31131.

Artículo 4. Fuente de financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al recurso ordinarios, con referencia a la recaudación del año fiscal anterior, de cada una de las Direcciones Regionales de Transportes. Asimismo, se autoriza a las Direcciones Regionales de Transportes a efectuar las modificaciones presupuestarias necesarias para el cumplimiento de esta ley.

Artículo 5. Adecuación del CAP Y CAP Previsional y el Registro

Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos (AIRHSP)

Se autoriza a las Direcciones Regionales de Transportes a nivel nacional, en coordinación con el Ministerio de Transportes y comunicaciones y el Ministerio de Economía y Finanzas, en el plazo de (30) días calendario de la entrada en vigencia la presente ley, realizaran la adecuación de los documentos de gestión de la entidad, entre ellos el "Cuadro de Asignación de personal (CAP), CAP Previsional, y el Manual de Clasificador de Cargos, así como la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), bajo responsabilidad del titular de la entidad.

Artículo 6. Responsable del proceso.

El responsable de la implementación del proceso es el titular de la entidad quien designe mediante acto resolutivo a los miembros de la comisión de incorporación, debiendo presidir la misma el responsable de la oficina de recursos humanos o la oficina que haga sus veces; además deberá convocarse a dos representantes de la organización sindical de segundo grado, con mayor número de afiliados. Las funciones de la comisión serán establecidas en el reglamento de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERO. Reglamentación.

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, dictará el reglamento y las normas complementarias necesarias para la implementación de la presente Ley; dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia de la presente ley.

SEGUNDO. Acciones para la implementación.

La incorporación de los trabajadores de la Direcciones Regionales de Transportes, contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación

Administrativa de Servicios (CAS), al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, se financia con cargo a los recursos directamente recaudados por la Entidad, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público ni afectar el gasto e inversión, el cual queda autorizado de realizar las modificaciones presupuestales a nivel programático.

TERCERO. Exoneraciones

Se dispone que las Direcciones Regionales de Transportes a nivel nacional, quedan exceptuados de lo dispuesto por el artículo 13 del Decreto legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

Lima, febrero de 2025.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/02/2025 15:24:20-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/02/2025 12:20:35-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/02/2025 11:13:46-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/02/2025 15:24:33-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANCA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/02/2025 15:47:25-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/02/2025 12:39:56-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/02/2025 13:40:02-0500

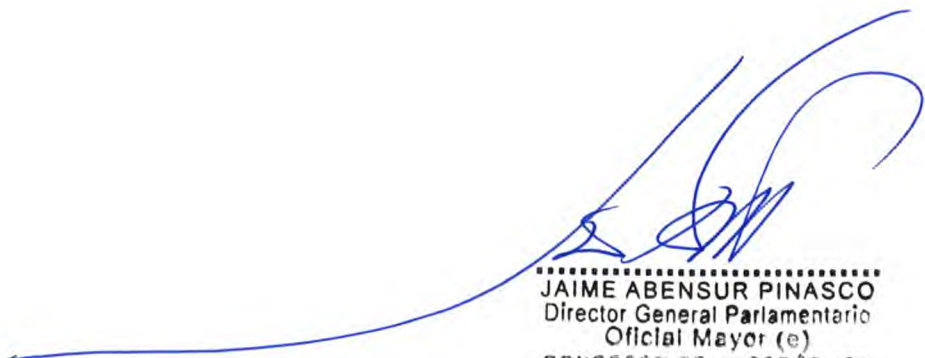


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **26** de **febrero** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 10350/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y,**
- 2. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES.**



.....
JAIME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

A. Contexto normativo previo:

El **Decreto Legislativo N° 1057**, promulgado en el año 2008, estableció el **régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)** en la administración pública. Su principal objetivo fue garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a empleos en el Estado, permitiendo la contratación de personal bajo un modelo flexible que no generara vínculo laboral permanente. Este régimen surgió como una alternativa intermedia entre el trabajo bajo regímenes tradicionales y la contratación de servicios externos, otorgando ciertos derechos a los trabajadores, aunque sin equipararlos completamente a los de los servidores bajo los regímenes laborales generales.

El contrato CAS se caracteriza por ser una **modalidad especial del derecho administrativo**, exclusiva del sector público. Se aplica principalmente a la contratación de servicios de consultoría o asesoría, así como a labores de apoyo en diversas entidades estatales. Su naturaleza temporal y renovable responde a la necesidad de cubrir requerimientos específicos dentro del sector público sin generar obligaciones de estabilidad laboral. Sin embargo, con el tiempo, el CAS se convirtió en un régimen utilizado masivamente, lo que generó cuestionamientos sobre su sostenibilidad y la precariedad de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo este esquema.

A pesar de los beneficios que ofrece, el **régimen CAS ha sido objeto de constantes críticas debido a la desigualdad en los derechos laborales en comparación con otros regímenes**. Si bien contempla beneficios como vacaciones, aguinaldos y acceso a la seguridad social, los trabajadores CAS no gozan de estabilidad laboral ni de derechos como la compensación por tiempo de servicios (CTS) o la participación en negociaciones colectivas en igualdad de condiciones con otros regímenes. Estas diferencias han

impulsado diversas iniciativas legislativas para mejorar las condiciones de los trabajadores CAS, incluyendo propuestas para su progresiva incorporación a regímenes laborales más estables, como el **Decreto Legislativo N° 276**.

B. Limitaciones y críticas al régimen CAS en las Direcciones Regionales de Transportes:

El **régimen CAS** en las Direcciones Regionales de Transportes ha sido ampliamente criticado debido a la falta de estabilidad laboral y la desigualdad en los derechos laborales en comparación con otros regímenes del sector público. Los servidores CAS en las DRT enfrentan condiciones de empleo precarias, ya que, aunque tienen acceso a beneficios como **aguinaldos y vacaciones**, carecen de derechos fundamentales como **compensación por tiempo de servicios (CTS)**, **indemnización por despido arbitrario**, y **una línea de carrera que les permita ascender dentro de la institución**.

Otra crítica importante es la alta **rotación de personal** y la falta de incentivos para la profesionalización del trabajador. El reglamento interno del MTC establece que los servidores CAS pueden ser desplazados dentro de la entidad **sin garantía de permanencia** y sin derecho a optar por cargos de mayor responsabilidad dentro de la estructura organizacional. Esta situación impacta negativamente en la continuidad de los servicios de fiscalización y control del transporte, funciones esenciales para garantizar la seguridad vial y la adecuada gestión de infraestructura en el país.

Además, a pesar de que los servidores CAS realizan funciones similares a las de otros trabajadores sujetos al **Decreto Legislativo N° 276**, no cuentan con los mismos beneficios económicos ni con estabilidad en el empleo, generando una desigualdad dentro de las Direcciones Regionales de Transportes. La falta de mecanismos claros para la transición de los trabajadores CAS a regímenes laborales más estables ha perpetuado esta

situación, lo que ha impulsado diversas propuestas legislativas para garantizar su incorporación progresiva al **régimen del Decreto Legislativo N° 276** y brindarles condiciones laborales justas y equitativas.

C. Análisis de la Ley N° 31131, que estableció la eliminación progresiva del régimen CAS y permitió la contratación indefinida:

La **Ley N° 31131**, publicada el **9 de marzo de 2021**, estableció un marco normativo para la eliminación progresiva del régimen de **Contratación Administrativa de Servicios (CAS)**, con el objetivo de erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Esta norma dispuso la incorporación de los trabajadores CAS que realizan **labores permanentes** en las entidades del Estado al **régimen del Decreto Legislativo N° 276**, según corresponda a la institución en la que prestan servicios. Para ello, se establecieron **requisitos mínimos**, como haber laborado bajo contrato CAS de manera continua durante al menos **dos años** o de forma discontinua por **tres años**, así como haber ingresado mediante **concurso público**. Además, se reconoció que los contratos CAS en curso adquirirían **carácter indefinido**, prohibiéndose nuevas contrataciones bajo este régimen, salvo casos excepcionales necesarios para no afectar la continuidad del servicio¹.

Sin embargo, la aplicación de la **Ley N° 31131** ha enfrentado diversas dificultades, particularmente en sectores como las **Direcciones Regionales de Transportes**, donde un gran número de trabajadores permanece bajo el régimen CAS a pesar de cumplir los criterios para su incorporación. Si bien la norma contemplaba una implementación progresiva en un plazo máximo de **cinco años**, este proceso se ha visto limitado por la falta de **disponibilidad presupuestaria** y la ausencia de una **aplicación uniforme** en todas las entidades del Estado. Como resultado, la estabilidad laboral de

¹ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

muchos servidores públicos sigue en incertidumbre, generando la necesidad de medidas complementarias que garanticen la efectiva incorporación de los trabajadores a regímenes laborales más estables y con plenos derechos².

D. Precedentes legislativos o judiciales sobre la transición de trabajadores CAS al régimen 276 en otras entidades:

Desde la implementación del régimen **CAS en 2008**, el número de trabajadores bajo esta modalidad ha experimentado un crecimiento sostenido. En **2009**, la cantidad de servidores públicos contratados mediante el **Decreto Legislativo N° 1057** ascendía a **156,573**. Para **2016**, esta cifra se incrementó hasta **275,140**, lo que representa un **76% de crecimiento acumulado** en un período de siete años, con una tasa promedio anual del **8%**. Este aumento ha consolidado al **régimen CAS como la segunda modalidad más utilizada en el sector público**, después de los regímenes de carreras especiales³.

En términos de distribución por nivel de gobierno, el **48% de los trabajadores CAS** se encuentra en entidades del **gobierno nacional**, mientras que el **27%** labora en el **gobierno regional** y el **25%** en el **gobierno local**. Esta estructura evidencia que el régimen CAS ha sido ampliamente utilizado en todos los niveles del Estado, cubriendo funciones esenciales en distintos sectores. Sin embargo, la falta de estabilidad laboral y la temporalidad del contrato han generado incertidumbre para miles de servidores públicos que realizan funciones permanentes dentro de sus respectivas instituciones⁴.

² <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

³ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

⁴ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

El costo de la planilla CAS también ha seguido una tendencia de crecimiento acelerado. En **2009**, el gasto total en remuneraciones para trabajadores bajo este régimen fue de **S/ 2,213 millones**, aumentando hasta **S/ 7,742 millones en 2016**, lo que representa un incremento de más del **250% en términos nominales** y **224% en términos reales**, descontando la inflación. Además, el peso de la planilla CAS en el **Producto Bruto Interno (PBI) nominal** pasó del **0.6% en 2009 al 1.2% en 2016**, reflejando su impacto en el presupuesto nacional. A pesar de estos incrementos, los trabajadores CAS siguen sin gozar de los mismos beneficios que aquellos bajo el régimen del **Decreto Legislativo N° 276**, lo que resalta la necesidad de medidas que regulen su estabilidad y condiciones laborales⁵.

Por otro lado, en cuanto a las remuneraciones y la equidad salarial, entre **2013 y 2016**, los ingresos promedio de los trabajadores CAS aumentaron en **9% anual para los hombres** y **11% para las mujeres**. Como resultado, la brecha salarial de género en el régimen CAS disminuyó del **10% en 2013 al 4% en 2016**, en línea con la reducción general de la desigualdad de ingresos en el sector público. Sin embargo, persisten diferencias en el acceso a mejoras salariales y estabilidad laboral entre los trabajadores CAS y aquellos que pertenecen a otros regímenes. Además, la distribución del gasto en la planilla CAS ha cambiado en los distintos niveles de gobierno: mientras que en los **gobiernos locales** su participación en la planilla pública total cayó del **30% al 19%**, en los **gobiernos regionales** aumentó del **14% al 20%**, y en el **gobierno nacional** pasó del **57% al 61%**. Esto demuestra que, aunque el régimen CAS se mantiene como un modelo de contratación extendido, su impacto financiero varía según el nivel de gobierno y la entidad pública.

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

⁵ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

Las **Direcciones Regionales de Transportes y Comunicaciones** cumplen un rol fundamental en la planificación, regulación y supervisión del transporte terrestre, aéreo, portuario y acuático dentro de sus respectivas jurisdicciones. Estas entidades tienen la responsabilidad de garantizar la calidad y seguridad en la infraestructura vial y portuaria, además de administrar los aeródromos y fiscalizar la prestación de servicios de transporte interprovincial. Dado su carácter estratégico, la estabilidad del personal que desempeña estas funciones resulta crucial para la eficiencia operativa y la continuidad de los servicios. Sin embargo, una parte significativa de estos trabajadores se encuentra bajo el **régimen CAS**, el cual no garantiza estabilidad ni derechos plenos, afectando el desarrollo óptimo de sus funciones⁶.

Las Direcciones Regionales de Transportes establece una estructura organizativa jerárquica y funcional que depende tanto del **Ministerio de Transportes y Comunicaciones** como del Gobierno Regional correspondiente. En este marco, el personal administrativo, técnico y operativo cumple con la ejecución de políticas nacionales en materia de transporte y telecomunicaciones, asegurando su implementación conforme a las regulaciones vigentes. No obstante, la **falta de estabilidad laboral del personal CAS** representa un obstáculo para la consolidación de un equipo de trabajo altamente calificado y con continuidad en el tiempo, lo que afecta directamente la planificación a largo plazo de los proyectos de infraestructura y transporte⁷.

A pesar de que las Direcciones Regionales de Transportes y Comunicaciones ejercen funciones de supervisión y fiscalización en materia de transporte y telecomunicaciones, el régimen CAS limita la especialización y

⁶<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4209841/Manual%20de%20operaciones%20de%20la%20direcci%C3%B3n%20Regional%20de%20Transportes%20y%20Comunicaciones.pdf>

⁷<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4209841/Manual%20de%20operaciones%20de%20la%20direcci%C3%B3n%20Regional%20de%20Transportes%20y%20Comunicaciones.pdf>

profesionalización del personal. La rotación constante de trabajadores impide la consolidación de experiencia técnica dentro de estas instituciones, generando retrasos en la ejecución de planes estratégicos y proyectos de infraestructura. Esto se traduce en una menor eficiencia en la supervisión del **transporte interprovincial, la gestión de aeródromos y la regulación del otorgamiento de licencias de conducir**, afectando no solo la calidad del servicio, sino también la seguridad vial y la movilidad urbana en cada región.

El régimen CAS, concebido inicialmente como un esquema temporal, se ha prolongado en el tiempo sin ofrecer una solución estructural a las necesidades laborales del sector público. Mientras que otras entidades han avanzado en la incorporación progresiva de sus trabajadores a regímenes más estables, las Direcciones Regionales de Transportes siguen manteniendo una alta proporción de trabajadores bajo este esquema. La aprobación de esta ley permitiría garantizar **condiciones laborales más equitativas**, alineando el marco normativo de estas entidades con la necesidad de contar con un personal capacitado y comprometido con el desarrollo sostenible del transporte y las telecomunicaciones⁸.

En este contexto, la presente propuesta legislativa busca corregir estas deficiencias mediante la **incorporación del personal CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276**, asegurando así estabilidad laboral, derechos plenos y mejores condiciones de trabajo para los servidores públicos de las Direcciones Regionales de Transportes y Comunicaciones. La medida contribuirá a mejorar la calidad del servicio en el sector, fortalecer la planificación de proyectos de infraestructura, reducir la alta rotación de personal y garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos en materia de transporte a nivel nacional⁹.

⁸<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4209841/Manual%20de%20operaciones%20de%20la%20direcci%C3%B3n%20Regional%20de%20Transportes%20y%20Comunicaciones.pdf>

⁹<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4209841/Manual%20de%20operaciones%20de%20la%20direcci%C3%B3n%20Regional%20de%20Transportes%20y%20Comunicaciones.pdf>

Por otro lado, el derecho a un trabajo digno y estable está reconocido en la **Constitución Política del Perú**. El **Artículo 22** establece que el trabajo es un deber y un derecho, y que el Estado debe promover condiciones que garanticen una relación laboral justa y equitativa. Asimismo, el **Artículo 23** señala que el trabajo en sus diversas modalidades debe ser objeto de atención prioritaria por parte del Estado, asegurando que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados. En el caso de los servidores públicos que laboran en las **Direcciones Regionales de Transportes y Comunicaciones**, el mantenimiento de contratos bajo el régimen CAS por tiempo prolongado vulnera estos principios al negarles estabilidad y beneficios que sí se otorgan a otros trabajadores del sector público¹⁰.

El **Artículo 26 de la Constitución** establece que la relación laboral debe respetar tres principios fundamentales: **igualdad de oportunidades sin discriminación, estabilidad en el empleo y respeto a los derechos laborales**. En este sentido, la continuidad de los contratos CAS en las Direcciones Regionales de Transportes y Comunicaciones representa una forma de discriminación frente a otros servidores públicos que, desempeñando funciones similares, cuentan con estabilidad bajo el **Decreto Legislativo N° 276**.

Además, la **Ley N° 31131**, publicada el 9 de marzo de 2021, dispuso la eliminación progresiva del **régimen CAS** y estableció que los trabajadores que realicen labores permanentes en entidades públicas sean incorporados a los regímenes generales de contratación. Este marco normativo sienta un **precedente legal aplicable a las Direcciones Regionales de Transportes**, ya que su personal desempeña funciones esenciales y de carácter permanente, lo que hace viable y justificable su incorporación al régimen

¹⁰<https://peru.justia.com/federales/constitucion-politica-del-peru-de-1993/titulo-i/capitulo-ii/>

del **Decreto Legislativo N° 276**. Sin embargo, la aplicación de esta ley ha sido desigual, y muchas entidades aún mantienen trabajadores en el régimen CAS pese a cumplir con los requisitos de nombramiento¹¹.

En esa misma línea, la aplicación del **Decreto de Urgencia N° 016-2020**, el cual estableció medidas para la contratación y gestión del personal en el sector público con el fin de garantizar condiciones laborales adecuadas y mejorar la eficiencia en el servicio estatal. Esta norma reforzó el principio de estabilidad laboral y la necesidad de eliminar progresivamente las formas de contratación precarias en el Estado. A su vez, el **Decreto Supremo N° 001-2022-TR**, que aprobó disposiciones complementarias para la Ley N° 31131, reafirmó que los trabajadores CAS con funciones permanentes deben ser incorporados a un régimen más estable¹².

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El **régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)** en las **Direcciones Regionales de Transportes** ha generado una problemática estructural en el acceso a la estabilidad laboral para miles de trabajadores. De acuerdo con la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)**, aproximadamente el **30% del personal contratado en gobiernos regionales y locales** se encuentra bajo la modalidad CAS, lo que implica la falta de beneficios laborales plenos y la precarización de sus condiciones de trabajo. Esta situación vulnera el principio de igualdad y estabilidad laboral, afectando directamente la eficiencia y calidad del servicio público en el sector transportes.

Uno de los principales problemas del régimen CAS es su carácter **temporal e inestable**, pese a que muchos trabajadores llevan **más de cinco o incluso diez años** laborando en la misma entidad sin obtener el reconocimiento de su estabilidad laboral. Según datos del **Ministerio de**

¹¹<https://peru.justia.com/federales/constitucion-politica-del-peru-de-1993/titulo-i/capitulo-ii/>

¹²<https://peru.justia.com/federales/constitucion-politica-del-peru-de-1993/titulo-i/capitulo-ii/>

Trabajo y Promoción del Empleo, en el año 2020 más de **377,552 trabajadores** se encontraban bajo la modalidad CAS en todo el sector público, lo que representa un incremento del **37.1% respecto a 2016**. En el caso de las Direcciones Regionales de Transportes, la situación es aún más grave, ya que el personal CAS desempeña **funciones permanentes** esenciales para la operatividad del sistema de transportes sin los mismos derechos que sus pares bajo el régimen 276¹³.

A pesar de la **Ley N° 31131**, que dispuso la eliminación progresiva del régimen CAS y la incorporación de los trabajadores a los regímenes generales, su implementación ha sido lenta e insuficiente. En muchas Direcciones Regionales de Transportes, el proceso de transición se ha visto obstaculizado por **falta de presupuesto** y por una aplicación desigual de la normativa. El **Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)** ha indicado que la regularización de los contratos CAS depende de la disponibilidad de recursos, lo que deja en incertidumbre a miles de trabajadores que siguen esperando su nombramiento a pesar de cumplir con los requisitos legales¹⁴.

El impacto de la **precariedad laboral** en el sector transportes es significativo, ya que genera **alta rotación de personal**, desmotivación y pérdida de capital humano experimentado. La falta de estabilidad y derechos plenos impide la consolidación de un equipo técnico altamente capacitado, afectando la planificación y ejecución de proyectos de infraestructura vial, supervisión del transporte interprovincial y fiscalización de normas de tránsito. Según un informe de **SERVIR en 2017**, el **45% de los servidores CAS** en gobiernos regionales y locales considera que su situación contractual afecta negativamente su desempeño y compromiso institucional.

¹³<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8541795.pdf>

¹⁴<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8541795.pdf>

Otro aspecto crítico es el **desbalance en la distribución del personal según regímenes laborales**. Mientras que en los gobiernos regionales, el **83.8% de los trabajadores** está en régimen estable (DL 276), en los gobiernos locales y Direcciones Regionales de Transportes la proporción es inversa: predomina la contratación CAS y por locación de servicios. Esto genera **desigualdad en el acceso a derechos laborales**, creando una brecha que afecta a los trabajadores de transportes en comparación con otras entidades del sector público¹⁵.

Finalmente, el problema de la **desprotección laboral y falta de estabilidad** impacta directamente en la calidad del servicio que reciben los ciudadanos. La constante rotación del personal, la falta de incentivos y la incertidumbre laboral afectan la eficiencia en la gestión del transporte público, seguridad vial y fiscalización de normativas. La incorporación de los trabajadores CAS al **Decreto Legislativo N° 276** no solo es una medida de justicia laboral, sino también una estrategia necesaria para fortalecer la institucionalidad y el desarrollo del sector transportes en el país.

IV. NECESIDAD Y VIABILIDAD DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

La presente iniciativa legislativa responde a una necesidad urgente de **corregir la precarización laboral** en las Direcciones Regionales de Transportes, donde una gran cantidad de trabajadores sigue bajo el régimen de **Contratación Administrativa de Servicios (CAS)** a pesar de cumplir funciones permanentes dentro del sector público. La falta de estabilidad laboral no solo vulnera sus derechos fundamentales, sino que también afecta la eficiencia del servicio público en materia de transporte y fiscalización. La existencia de **trabajadores con más de diez años en CAS**, sin acceso a beneficios como compensación por tiempo de servicios

¹⁵<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8541795.pdf>

(CTS) o seguridad en el empleo, demuestra la urgencia de esta reforma legislativa para garantizar condiciones justas y equitativas.

Desde una perspectiva de viabilidad, la incorporación de estos trabajadores al **régimen del Decreto Legislativo N° 276** es factible, ya que la transición progresiva de personal CAS ha sido aplicada con éxito en otras entidades del Estado mediante normas como la **Ley N° 31131**. Esta ley ya estableció un **precedente legal** al determinar la eliminación progresiva del CAS, pero su implementación ha sido desigual, dejando fuera a trabajadores de sectores estratégicos como el transporte. Además, la experiencia en sectores como **Salud y Educación** demuestra que es posible realizar estos cambios sin generar un impacto negativo en las finanzas públicas, siempre que se gestione con una adecuada planificación presupuestaria.

La sostenibilidad financiera de esta medida se encuentra garantizada a través del **uso de recursos directamente recaudados** por las Direcciones Regionales de Transportes, sin demandar asignaciones adicionales del Tesoro Público. Asimismo, la normativa vigente permite realizar **modificaciones presupuestarias** dentro del marco de cada entidad para la implementación de esta iniciativa. Con una adecuada coordinación entre el **Ministerio de Transportes y Comunicaciones, el Ministerio de Economía y Finanzas y los Gobiernos Regionales**, es posible ejecutar esta reforma sin afectar el equilibrio fiscal ni la operatividad de las entidades involucradas.

En conclusión, la presente iniciativa no solo responde a una **necesidad urgente de garantizar derechos laborales**, sino que también es viable desde el punto de vista **jurídico, presupuestario y administrativo**. La formalización del personal bajo el **Decreto Legislativo N° 276** fortalecerá la institucionalidad del sector transportes, mejorará la estabilidad y profesionalización del personal y permitirá una prestación más eficiente

de los servicios públicos. Esta reforma no solo beneficiará a los trabajadores afectados, sino que también contribuirá al desarrollo sostenible del sistema de transporte en el país, garantizando mejores condiciones laborales y un servicio más eficaz para la ciudadanía.

V. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú

- **Artículo 22:** El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización personal.
- **Artículo 23:** El Estado debe garantizar el acceso a un empleo digno y equitativo.
- **Artículo 26:** La relación laboral debe basarse en la igualdad de oportunidades sin discriminación y estabilidad en el empleo.

2. Normas sobre estabilidad y derechos laborales en el sector público

- **Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público:** Establece los principios del empleo público, garantizando estabilidad para quienes realizan funciones permanentes.
- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:** Regula el acceso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos, promoviendo la estabilidad laboral.
- **Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público:** Ordena la eliminación progresiva del CAS y su reemplazo por regímenes laborales estables.

3. Normas sobre derechos laborales aplicables al personal de las Direcciones Regionales de Transportes

- **Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.**
- **Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios:** Establece el CAS como un régimen excepcional y transitorio.

4. Normas sobre regulación del transporte y gestión administrativa en el sector

- **Ley N° 29370, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones:** Regula la organización del sector transportes y la estructura de las Direcciones Regionales de Transportes.
- **Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades:** Define competencias de las municipalidades en materia de transporte y empleo público.
- **Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República:** Regula la fiscalización y control del gasto público, incluyendo la gestión de recursos humanos.

5. Normas sobre derechos laborales complementarios

- **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Garantiza condiciones seguras para los trabajadores en el sector público y privado.
- **Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad:** Protege el acceso al empleo de personas con discapacidad en el sector público.
- **Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal:** Regula la negociación de condiciones laborales en el sector público.

VI. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa no contraviene la **Constitución Política del Perú** ni el marco jurídico vigente, ya que busca corregir las **desigualdades laborales** en las **Direcciones Regionales de Transportes**, incorporando a los trabajadores CAS al **régimen del**

Decreto Legislativo N° 276. Esta medida garantiza **estabilidad laboral** y acceso a derechos fundamentales, alineándose con la **Ley N° 31131** y la **Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175)**. Además, contribuye a mejorar la gestión de recursos humanos y fortalecer la institucionalidad del sector, respetando los criterios de sostenibilidad presupuestaria.

VII. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta legislativa **no generará un gasto adicional significativo** para el Erario Público Nacional, debido a que los recursos y el presupuesto destinados a la incorporación del personal CAS al **régimen del Decreto Legislativo N° 276** dentro de las Direcciones Regionales de Transportes. La adecuación de estos trabajadores a un régimen laboral estable se financiará con **recursos directamente recaudados**, evitando la necesidad de asignaciones extraordinarias del Tesoro Público y garantizando una transición sostenible.

Desde un enfoque **costo-beneficio**, la incorporación del personal CAS al régimen 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, reducirá la **alta rotación de trabajadores**, permitiendo una mayor continuidad en la prestación de servicios esenciales como **fiscalización del transporte, gestión de infraestructura vial y control de licencias de conducir**. Esto disminuirá costos operativos asociados a la constante capacitación y contratación de nuevo personal, favoreciendo un equipo de trabajo **altamente capacitado y con experiencia**.

Además, la formalización de estos trabajadores fortalecerá la **eficiencia y calidad del servicio público** en el sector transportes, asegurando condiciones laborales adecuadas que incentiven la profesionalización y el compromiso institucional. Un personal con estabilidad laboral mejora la ejecución de proyectos de infraestructura y optimiza la fiscalización del transporte, lo que tiene un impacto positivo en la **seguridad vial y la movilidad urbana**.

VIII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA.

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR, publicado en el diario oficial "El Peruano" con fecha 02 de noviembre de 2024. En particular, esta propuesta está en consonancia con el **Objetivo II de Equidad y Justicia Social y la justicia social**, contribuyendo al desarrollo sostenible del país. Su propósito es garantizar la **igualdad de oportunidades** en el acceso y permanencia en el empleo público, eliminando la discriminación estructural que enfrentan los trabajadores **CAS en las Direcciones Regionales de Transportes**, quienes desempeñan funciones permanentes sin gozar de los mismos derechos laborales que otros servidores del Estado.

> **Política 11.** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

> **Política 14.** Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

a). fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (u) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.