

**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL  
NOMBRAMIENTO E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN  
LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY  
DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,  
AL PERSONAL DEL ORGANISMO SUPERVISOR DE  
LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA  
(OSINERGMIN) SUJETO AL RÉGIMEN DEL DECRETO  
LEGISLATIVO N° 1057 (CONTRATOS  
ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS - CAS)**

Los Congresistas del Grupo Parlamentario Podemos Perú, que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República **JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22°-C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley:

**FÓRMULA LEGAL**

**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO E INCORPORACIÓN AL  
RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE  
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, AL PERSONAL DEL ORGANISMO  
SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA (OSINERGMIN) SUJETO  
AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CONTRATOS  
ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS - CAS)**

**ARTÍCULO 1.- OBJETO DE LA LEY**

La presente ley tiene por objeto autorizar, de manera excepcional y progresiva, el nombramiento e incorporación del personal que, a la fecha de entrada en vigor de la presente norma, preste servicios en el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, al Régimen Laboral de la Actividad Privada establecido por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y sus normas modificatorias, complementarias y reglamentarias.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente Ley es de aplicación al personal que, a la fecha de su promulgación, cumpla de forma concurrente con los siguientes requisitos:

- Haber accedido a la institución mediante un proceso de selección basado en Concurso Público de Méritos.
- Encontrarse laborando bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a plazo indeterminado a la fecha de la promulgación de la presente ley o tener una antigüedad mínima de tres (03) años consecutivos.

- No se encuentre incurso en causales de inhabilitación administrativa o judicial.

### **ARTÍCULO 3.- FINANCIAMIENTO**

La presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional del pliego del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) sin generar gastos al erario nacional. Asimismo, se autoriza a OSINERGMIN a realizar las modificaciones presupuestales para el cumplimiento de la presente Ley.

### **ARTÍCULO 4.- PROHIBICIÓN DE NUEVAS CONTRATACIONES CAS PARA FUNCIONES PERMANENTES**

A partir de la entrada en vigencia del Reglamento de la presente Ley, OSINERGMIN queda prohibido de contratar personal bajo la modalidad CAS, debiendo utilizar para ello las modalidades de contratación previstas en el Decreto Legislativo N° 728 o las normas que regulen la carrera pública, salvo para funciones estrictamente temporales, accidentales o específicas que no constituyan el núcleo de la actividad de la entidad.

### **ARTÍCULO 5.- PROTECCIÓN CONTRA DESPIDO O CESE DE ACTIVIDADES Y VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL**

El personal del OSINERGMIN que se encuentre bajo el régimen CAS gozará de protección contra el despido injustificado y/o el término de su contrato, para ello OSINERGMIN mantendrá vigente la relación laboral de los trabajadores hasta que se haya completado el proceso de migración total del personal del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, salvo causa legal justificada.

### **ARTÍCULO 6. PROGRESIVIDAD**

- 6.1.** El Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) efectúa la incorporación progresiva de los servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, durante el periodo de 01 año.
- 6.2.** Para efectos de la incorporación progresiva del personal referida en el párrafo 6.1, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:
  - a)** Que los cargos estructurales se encuentren contemplados en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP).
  - b)** Que las plazas se encuentren consignadas en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
  - c)** Que las plazas o puestos por ocupar se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### PRIMERA. NORMATIVIDAD ADICIONAL

El Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) dicta todas las disposiciones normativas necesarias para implementar la presente ley.

### SEGUNDA. EXONERACIÓN PARA IMPLEMENTAR EL PROCESO

Se exonera al Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) de lo establecido en el párrafo 8.1 del artículo 8 y en los párrafos 9.1 y 9.3 del artículo 9 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, con la finalidad de implementar lo establecido en la presente ley.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. ANTECEDENTES

Mediante Ley N° 26734 y modificatorias, se creó el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), como organismo regulador, supervisor y fiscalizador de las actividades que desarrollan las personas jurídicas de derecho público interno o privado y las personas naturales, en los subsectores de electricidad, hidrocarburos y minería. Con personería jurídica de derecho público interno y autonomía funcional, técnica, administrativa, económica y financiera. Estas funciones incluyen la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas relacionadas con la seguridad de la infraestructura en dichos sectores, conforme a la normativa emitida por el Ministerio de Energía y Minas.

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de OSINERGMIN, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2016-PCM, en su artículo 3°, establece que este organismo regulador ejerce sus funciones dentro del marco legal vigente, las cuales comprenden:

- **Función supervisora:** Facultada para verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa sectorial, en los contratos bajo su competencia, y en las disposiciones emitidas por el propio organismo regulador.
- **Función reguladora:** Consiste en fijar las tarifas de los servicios públicos de electricidad y gas natural que se encuentran bajo su ámbito de competencia.
- **Función fiscalizadora y sancionadora:** Implica la potestad de imponer sanciones por el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la normativa sectorial y en las disposiciones emitidas por Osinergmin.

En este marco, OSINERGMIN cuenta con personal técnico especializado desplegado en sus áreas operativas a nivel nacional, cuya labor continua resulta esencial para el cumplimiento de las funciones de supervisión, fiscalización y regulación en los sectores de minería, electricidad e hidrocarburos. Este personal realiza tareas permanentes que garantizan la seguridad de las infraestructuras, el cumplimiento de la normativa sectorial y la protección del interés público.

Sin embargo, a pesar de la naturaleza permanente de estas funciones, una parte del personal se encuentra contratada bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), mientras que otros trabajadores que realizan funciones similares están bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728. Esta coexistencia de regímenes laborales para labores equivalentes genera una situación de desigualdad y discriminación en el trato laboral, lo cual contraviene los principios constitucionales de igualdad ante la ley y trabajo digno.

Es importante tener presente que, de conformidad con el artículo 14° de la Ley N° 26734<sup>1</sup>, Ley de creación del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía, el régimen laboral aplicable a dicho organismo es el correspondiente a la actividad privada, esto significa que su personal debe regirse, en principio, por las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 728 —Ley de Productividad y Competitividad

<sup>1</sup> Artículo 14.- Régimen Laboral El personal del OSINERG está sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Laboral—, y no por regímenes especiales o transitorios como el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula los Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

En ese sentido, mantener al personal de OSINERGMIN bajo el régimen CAS representa una contradicción con el marco legal que rige la naturaleza laboral de este organismo; la permanencia de este tipo de contratación, concebido originalmente como excepcional y temporal, desnaturaliza su función y vulnera los principios de igualdad ante la ley, estabilidad laboral y protección de derechos fundamentales de los trabajadores.

Además, siguiendo esa línea reivindicatoria de derechos laborales, existen otras iniciativas legislativas similares en el Congreso de la República, que se encuentran pendientes de votación en el Pleno. Así tenemos:

- P.L. N° 10070/2024-CR, de fecha 28.01.2025, Ley que autoriza el nombramiento progresivo de los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua. Tiene Dictamen favorable de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.
- P.L. N° 10759/2024-CR, de fecha 09.04.2025, Ley que regula la incorporación definitiva del personal CAS de SUNARP al Régimen Laboral del D. Leg. 728. Tiene Dictamen favorable de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, se encuentra en la agenda del Pleno pendiente de votación.
- P.L. N° 10815/2024-CR, de fecha 10.04.2025, Ley para la integración laboral del personal CAS de la SUNAT al régimen del Decreto Legislativo 728, garantizando la igualdad y la estabilidad en el empleo. Se encuentra pendiente de Dictamen por parte de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

Por su parte, la Secretaria General del Sindicato Nacional de Servidores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de OSINERGMIN, mediante Carta s/n SINSECAS–OSINERGMIN-2025, del 06.06.2025, ha solicitado ante mi Despacho Congresal apoyo para promover un proyecto de ley que autorice de manera excepcional la incorporación de los trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Señala -entre otros aspectos- que “(...) los trabajadores CAS hemos sido contratados a través de concursos públicos de mérito y sobre la base del principio de especialidad; y desempeñamos funciones iguales a nuestros compañeros del régimen 728 (...). Este hecho que por más de quince años vivimos los CAS en OSINERGMIN se perciben como condiciones laborales discriminatorias y que vulneran el principio de igual trabajo, igual remuneración”.

En consecuencia, resulta jurídicamente coherente y necesario avanzar hacia la regularización progresiva del personal bajo CAS, incorporándolos al régimen laboral de la actividad privada, conforme lo dispone su ley de creación y en concordancia con los estándares de empleo digno y formal que promueve el ordenamiento jurídico nacional.

## 1.2. Problema identificado

La contratación administrativa de servicios (CAS) fue instaurada en el Perú con el objetivo de resolver los problemas derivados de la proliferación de los contratos por "servicios no personales" (SNP) en el sector público.

Esta modalidad fue implementada como respuesta a las restricciones presupuestales de los años noventa, buscando reducir costos laborales y garantizar una mayor flexibilidad en el sistema de contratación del Estado (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2021). Sin embargo, a pesar de sus objetivos iniciales, el régimen CAS ha generado controversias y críticas debido a la precariedad de las condiciones laborales para los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Asimismo, el régimen CAS nació con la intención de ofrecer una alternativa temporal para aquellos trabajadores que no podían ser contratados bajo los marcos tradicionales de la administración pública, tales como los regímenes establecidos por los decretos legislativos 276 y 728. Este modelo buscaba, por un lado, flexibilizar la contratación pública y, por otro, mantener el control de los costos laborales. Sin embargo, con el paso del tiempo, la falta de estabilidad laboral y la desigualdad en los derechos laborales se convirtieron en aspectos problemáticos que desvirtuaron el propósito inicial del régimen.

Tirado (2020)<sup>2</sup> señala que el régimen CAS fue creado en un contexto de transición, reconociendo la necesidad de regular los derechos y deberes de aquellos trabajadores que se encontraban bajo los servicios no personales.

A pesar de que el régimen CAS logró formalizar el vínculo laboral de muchos trabajadores, este no brindó las garantías necesarias en términos de estabilidad laboral y derechos laborales fundamentales, tales como el acceso a beneficios sociales y la posibilidad de acceder a una promoción profesional en igualdad de condiciones con sus colegas contratados bajo otros regímenes. La brecha existente entre los trabajadores bajo el régimen CAS y aquellos bajo los regímenes del Decreto Legislativo 276 y 728 sigue siendo una de las principales críticas a este modelo.

A pesar de la Ley N° 29849, que en 2011 otorgó ciertos derechos adicionales a los trabajadores bajo el régimen CAS, tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS) y vacaciones, la legislación no eliminó por completo la discriminación laboral que afectaba a este sector. En este sentido, la misma Ley 29849, si bien representó un avance en la regularización de los derechos laborales de los trabajadores CAS, no abordó en su totalidad la diferencia de trato respecto a los trabajadores bajo otros regímenes laborales, lo que perpetuó las disparidades dentro de la administración pública (Tirado. 2020).

El Tribunal Constitucional también se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre las irregularidades y las injusticias del régimen CAS. En su sentencia del 2021, el Tribunal

---

<sup>2</sup> Tirado, P. (2020). *La contratación administrativa de servicios: Un análisis crítico*. *Revista de Derecho Administrativo*, 35(2), 121–145. Recuperado de <https://revistas.cuco.edu.de/mdex.ahr/derechoadministrativo/article/view/mo12>

declaró que este régimen contribuye a la desigualdad entre los trabajadores del sector público, especialmente en lo relacionado con los derechos económicos y laborales. En esta resolución, el Tribunal también reconoció que los trabajadores CAS enfrentan condiciones laborales menos favorables que aquellos bajo los regímenes tradicionales, lo que resulta en un trato discriminatorio. Así, el Tribunal estableció que el régimen CAS debía considerarse una modalidad especial de contratación, pero subrayó que no debía generar diferencias de derechos, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral y los beneficios sociales (Tribunal Constitucional, 2021).

En consecuencia, esta situación de desigualdad ha generado la necesidad de reformas profundas en el sistema de contratación pública. En este contexto, el Congreso de la República aprobó la Ley N° 31131, destinada a erradicar la discriminación laboral en el sector público, y establecer un marco normativo más equitativo para los trabajadores del Estado. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por avanzar en la igualdad laboral, la Ley N° 31131 fue parcialmente declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional en 2021. Según el Tribunal, ciertos artículos de la ley no respetaban los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, lo que evidenció las dificultades para implementar una solución definitiva a los problemas del régimen CAS.

Es por ello que, la permanencia prolongada del personal CAS en OSINERGMIN vulnera los principios de meritocracia, igualdad de trato, progresividad de derechos laborales y respeto a la dignidad del trabajador. Los trabajadores CAS carecen de estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios, derecho a negociación colectiva, entre otros beneficios reconocidos en el régimen de la actividad privada.

Asimismo, esta precariedad ha impactado negativamente en la eficiencia institucional al generar alta rotación de personal, pérdida de capacidades técnicas y menor motivación en los equipos de trabajo. Considerando la alta especialización técnica requerida en OSINERGMIN, resulta imperioso garantizar un marco de trabajo justo, estable y competitivo.

Cabe señalar que ya existen precedentes normativos que han permitido el pase progresivo de trabajadores CAS al régimen 728 en diversas entidades públicas, priorizando la meritocracia, la necesidad institucional y la disponibilidad presupuestal.

Por ello, resulta viable y legítimo establecer una norma que autorice, de manera excepcional, el nombramiento del personal CAS de OSINERGMIN, bajo criterios objetivos y procedimientos regulados.

En consecuencia, la fundamentación del presente proyecto de ley busca responder a la necesidad de eliminar las desigualdades y discriminaciones laborales que afectan a los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, proponiendo un modelo más justo y equitativo. La propuesta de reforma busca promover un trato igualitario entre los trabajadores del sector público y garantizarles los mismos derechos laborales, acceso a promociones y estabilidad laboral, lo que resulta esencial para el fortalecimiento de la administración pública y la mejora de los servicios que presta al ciudadano.

## II. SUSTENTO LEGAL

La presente iniciativa legislativa se fundamenta en los siguientes marcos normativos:

- **Constitución Política del Perú**

Artículo 23: “El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado. [...] Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

Artículo 26: “Principios de la relación laboral: igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos laborales y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda”.

- **Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral**  
Régimen que garantiza estabilidad laboral, acceso a beneficios sociales y derechos plenos a los trabajadores.
- **Decreto Legislativo N° 1057**  
Régimen CAS, creado como régimen excepcional y transitorio, el cual ha sido prorrogado en el tiempo sin garantizar derechos fundamentales como la estabilidad o progresividad de condiciones laborales.
- **Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público**  
Ley que elimina progresivamente el régimen CAS y prohíbe nuevas contrataciones bajo esta modalidad. Además, establece el procedimiento de incorporación de trabajadores CAS a los regímenes laborales 276 o 728, priorizando la meritocracia y la evaluación de desempeño.

### **III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa se encuentra en plena concordancia con la Constitución y no vulnera ninguna disposición legal vigente del ordenamiento jurídico peruano.

La incorporación del personal de OSINERGMIN contratado bajo el Decreto Legislativo N° 1057 al Régimen Laboral de la Actividad Privada establecido por el Decreto Legislativo N° 728, unifica y mejora las condiciones laborales, superando las limitaciones y precariedades propias del régimen CAS. Esta medida fortalece la estabilidad y seguridad jurídica laboral, respetando los principios constitucionales de igualdad, trabajo digno y protección social.

Asimismo, la medida establece un precedente normativo en el sector público al promover la gradual eliminación de modalidades contractuales temporales para funciones permanentes, alineándose con los lineamientos nacionales e internacionales que impulsan la formalización y mejoramiento de las condiciones laborales en el Estado.

### **IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO – IMPACTO**

Esta iniciativa legislativa no genera costos adicionales para el presupuesto público, cumpliendo con lo establecido en el literal a) del inciso 2 del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República. Asimismo, su implementación se plantea

dentro del marco normativo vigente, financiándose con los recursos asignados a los presupuestos institucionales de los sectores involucrados, en el ejercicio de sus competencias, sin requerir fondos adicionales del tesoro público.

La presente iniciativa legislativa genera un impacto positivo, al mejorar sustancialmente las condiciones laborales del personal de OSINERGMIN al permitir su incorporación al Régimen Laboral de la Actividad Privada, Decreto Legislativo N° 728, lo cual brinda estabilidad, acceso a beneficios sociales más amplios y garantías jurídicas que fortalecen su calidad de vida y seguridad en el empleo. Esta mejora en las condiciones laborales no solo contribuye al bienestar individual de los trabajadores, sino que también impulsa un mayor compromiso, motivación y productividad dentro de la institución.

Asimismo, la iniciativa fortalece la calidad de la supervisión sectorial que OSINERGMIN realiza en los ámbitos energético y minero, sectores estratégicos para el desarrollo económico y social del país; un personal con condiciones laborales adecuadas y estabilidad está en mejor posición para desempeñar sus funciones con mayor eficiencia, objetividad y profesionalismo, lo que redundará en una supervisión más rigurosa y efectiva, garantizando la transparencia, seguridad y sostenibilidad de las actividades reguladas.

#### **V. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL Y AGENDA LEGISLATIVA**

La presente iniciativa legislativa, guarda relación con el **Acuerdo Nacional - Política de Estado 14 sobre Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo**, donde señala expresamente lo siguiente:

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible. Con este objetivo el Estado: (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; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f)

apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) 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; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las

Asimismo, esta iniciativa legislativa se alinea directamente con la Agenda Legislativa del período anual de sesiones 2023-2024, tal como se establece en la Resolución Legislativa del Congreso 002-2023-2024-CR. Los detalles son los siguientes:

**Política de Estado: 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO,** respecto al siguiente tema:

- 63 MODIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE**
- 64. MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES**
- 68. REGÍMENES ESPECIALES LABORALES**
- 69. EQUIPARACIÓN DE DERECHOS LABORALES**