



CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
11964/2024-CR

22 JULIO 2025 05:50 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

**PROYECTO DE LEY DE INCORPORACIÓN
PROGRESIVA DE TRABAJADORES CAS DEL
MINISTERIO PÚBLICO AL RÉGIMEN LABORAL DEL
DECRETO LEGISLATIVO 728**

El congresista de la República que suscribe, **Segundo Toribio Montalvo Cubas**, miembro del Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, así como de los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente fórmula legal.

I. FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República;
Ha dado la ley siguiente:

**LEY DE INCORPORACIÓN PROGRESIVA DE TRABAJADORES CAS DEL MINISTERIO PÚBLICO
AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer el marco normativo para la incorporación progresiva de los trabajadores del Ministerio Público contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 al régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad eliminar la desigualdad laboral existente entre los trabajadores del Ministerio Público, garantizar condiciones laborales justas y equitativas, reconocer la experiencia y meritocracia de los trabajadores, contribuir al fortalecimiento institucional del Ministerio Público y mejorar la calidad del servicio de investigación y persecución del delito.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a los trabajadores administrativos y auxiliares del Ministerio Público que se encuentran contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 a plazo indeterminado y de los que realizan labores permanentes y cuentan con plaza presupuestada y sostenible.

Artículo 4. Requisitos para la incorporación

Autorízase al Ministerio Público para que proceda con la incorporación al régimen laboral de la actividad privada previsto por el Decreto Legislativo 728 del personal que cumpla las siguientes condiciones:

- Haber ingresado por concurso público de méritos al régimen del Decreto Legislativo 1057.
- Contar con contrato vigente bajo la modalidad del régimen del Decreto Legislativo 1057 a plazo indeterminado a la fecha de promulgación de la presente ley. Demostrar como mínimo tres años consecutivos y cinco años acumulativos de experiencia laboral en la institución.

- c) Haber sido contratado bajo plaza con presupuesto sostenible y que realicen labores de naturaleza permanente a la fecha de promulgación de la presente ley.
- d) No tener impedimento legal para el ejercicio de la función pública.
- e) Contar con evaluación de desempeño favorable según los lineamientos establecidos por la Junta de Fiscales Superiores del Ministerio Público.
- f) No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos tres años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.
- g) No encontrarse procesado penalmente por delito doloso.

Artículo 5. Exclusiones

No están comprendidos en la presente ley el personal que:

- a) Cumplan labores sujetas a la ejecución de proyectos de inversión o proyectos temporales o de duración determinada.
- b) Cumpla labores de suplencia.
- c) Cumpla labores bajo cargos de dirección o de confianza.
- d) Haya ingresado por contratación directa, sin concurso público de méritos.
- e) Tenga setenta años de edad o más.

Artículo 6. Proceso de incorporación

- 6.1. El proceso de incorporación se realiza de manera progresiva, en un plazo máximo de cuatro años fiscales. La incorporación será por orden de ingreso a la institución, es decir primero ingresan los más antiguos y así sucesivamente los demás.
- 6.2. La Gerencia General del Ministerio Público, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, implementan el proceso de incorporación.
- 6.3. La Junta de Fiscales Superiores del Ministerio Público aprueba los procedimientos y las directivas necesarias para la implementación del proceso de incorporación en un plazo no mayor de sesenta días hábiles contados a partir de la publicación del reglamento de la presente ley.

Artículo 7. Funciones de la Gerencia de Recursos Humanos

La Gerencia de Recursos Humanos del Ministerio Público debe:

- a) Elaborar y actualizar el registro de trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 1057 a ser incorporados, tomando en consideración lo establecido en el Artículo 4 de la presente Ley.
- b) Determinar el grupo de incorporación que corresponde a cada trabajador según los criterios de prelación.
- c) Notificar a los trabajadores sobre el inicio del proceso de incorporación.
- d) Emitir las resoluciones de incorporación correspondientes.

Artículo 8. Implementación

El Ministerio Público, en un plazo que no podrá exceder de sesenta días hábiles posteriores a la publicación de la presente ley, mediante resolución emitida por el Fiscal de la Nación, implementa los lineamientos y disposiciones que correspondan para la ejecución del proceso de incorporación.

Artículo 9. Comisión de seguimiento

El Ministerio Público, mediante disposición administrativa interna, designa una comisión de alto nivel con la participación de los representantes de los trabajadores, que tienen la condición de veedores, garantizando la transparencia y el estricto cumplimiento de la presente Ley.

Artículo 10. Exoneración del período de prueba

Los trabajadores del Ministerio Público incorporados al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, en aplicación de la presente ley quedan exonerados del período de prueba.

Artículo 11. Reconocimiento del tiempo de servicios

El Ministerio Público reconoce el tiempo de servicios prestados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 para efectos de antigüedad y beneficios derivados del Decreto Legislativo 728, quedando prohibido reconocer derechos o beneficios retroactivos.

Artículo 12. Nivel remunerativo

- 12.1. Los trabajadores del Ministerio Público que se incorporen al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, mantienen como mínimo, el mismo nivel remunerativo que percibían bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057.
- 12.2. La incorporación no implica, en ningún caso, la disminución de la remuneración que percibe el trabajador.
- 12.3. La homologación de las remuneraciones se realiza de manera progresiva, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y conforme al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Artículo 13. Financiamiento

La implementación de lo establecido en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio Público, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. El Ministerio Público queda autorizado a efectuar las modificaciones presupuestarias dentro de su marco financiero institucional.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**PRIMERA. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento de la presente ley mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de

Justicia y Derechos Humanos, en un plazo no mayor de treinta días hábiles contados a partir de su publicación.

SEGUNDA. Protección ante el despido injustificado

Desde la entrada en vigencia y en el lapso de aplicación de la presente ley, el personal del Ministerio Público que se encuentre contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 a plazo indeterminado y que desempeñe labores bajo plazas con presupuesto sostenible, cuenta con la debida protección contra el despido injustificado y/o término de contrato.

TERCERA. Prevalencia normativa

En caso de conflicto o duda interpretativa entre las disposiciones de la presente ley y otras normas de igual o inferior jerarquía, prevalecen las disposiciones de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Cronograma de incorporación

El Ministerio Público aprueba el cronograma de incorporación de los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 1057 al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 en un plazo no mayor de treinta días calendario contados a partir de la publicación del reglamento de la presente ley.

SEGUNDA. Suspensión de nuevas contrataciones

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio Público suspende la contratación de nuevo personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, salvo casos excepcionales debidamente justificados y autorizados por la Junta de Fiscales Superiores del Ministerio Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo establecido en la presente ley.

.Lima, 18 de julio de 2025.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/07/2025 16:38:04-0500



Firmado digitalmente por:
MONTALVO CUBAS Segundo
Toribio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/07/2025 09:27:05-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/07/2025 16:39:09-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/07/2025 18:13:46-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/07/2025 14:43:16-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/07/2025 11:05:24-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/07/2025 08:39:21-0500

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1.1. Dualidad de regímenes laborales en el Ministerio Público

El Ministerio Público del Perú enfrenta actualmente una problemática estructural derivada de la coexistencia de diversos regímenes laborales. Según el Informe Estadístico de Personal del Ministerio Público (junio 2025)¹, la institución cuenta con 26,808 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

- **10,003 trabajadores (37.3%) bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS)**
- 9,217 trabajadores (34.4%) bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 (Nombrados)
- 7,588 trabajadores (28.3%) bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 (régimen privado)

Distribución por sistemas:

- Sistema Fiscal: 18,732 trabajadores (69.9% del total institucional)
- Sistema Médico Legal: 2,962 trabajadores (11.1% del total institucional)
- Sistema Administrativo: 5,114 trabajadores (19.1% del total institucional)

Personal CAS por sistema:

- Sistema Fiscal: 5,978 trabajadores CAS (31.9% del sistema fiscal)
- Sistema Médico Legal: 1,297 trabajadores CAS (43.8% del sistema médico legal)
- Sistema Administrativo: 2,728 trabajadores CAS (53.3% del sistema administrativo)

Esta significativa presencia de personal bajo el régimen CAS (más de 10,000 trabajadores) genera una marcada desigualdad entre trabajadores que realizan funciones equivalentes o idénticas, contraviniendo principios constitucionales fundamentales como la igualdad ante la ley y la no discriminación.

1.2. Disparidad en condiciones laborales y remunerativas

El "Estudio Comparativo de Condiciones Laborales en el Ministerio Público" elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos (2024) evidencia disparidades significativas:

Aspecto	Régimen DL 728	Régimen CAS (DL 1057)	Diferencia porcentual
Remuneración promedio (Asistente Fiscal)	S/. 4,200	S/. 3,100	-26%
Gratificaciones anuales	2 sueldos completos	2 bonos truncados	-35%
Compensación por Tiempo de Servicios	1.1666 remuneraciones por año	No aplica	-100%
Estabilidad laboral	Alta	Media	No cuantificable
Posibilidades de ascenso	Amplias	Limitadas	No cuantificable

¹ https://portal.mpfh.gob.pe/pedmp/index.php/downloader/boletin_content/68751f7e77e99

Esta disparidad contraviene el principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor" establecido en los convenios de la OIT ratificados por el Perú y en la jurisprudencia constitucional nacional.

1.3. Impacto en la persecución del delito y la administración de justicia

La desigualdad laboral tiene consecuencias directas en la calidad del servicio de persecución del delito:

- a) **Alta rotación de personal:** Según el "Informe de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio Público 2024", las áreas con mayor concentración de personal CAS presentan una tasa de rotación anual del 19.3%, frente al 6.8% en áreas donde predomina el personal bajo el régimen 728. Esta rotación genera costos adicionales en selección y capacitación, estimados en S/. 35.8 millones anuales.
- b) **Afectación a la celeridad procesal:** El "Informe de Productividad Fiscal 2024" revela que las fiscalías con mayor proporción de personal CAS presentan un 25% más de dilación en la investigación de casos, afectando directamente el derecho de los ciudadanos a una justicia oportuna.
- c) **Desmotivación laboral:** La Encuesta de Clima Organizacional del Ministerio Público (2024) muestra que el 69% del personal CAS manifiesta insatisfacción laboral debido a la inequidad percibida, lo que impacta negativamente en su desempeño.
- d) **Impacto cuantitativo por sistema:** Del total de 10,003 trabajadores CAS, el Sistema Administrativo presenta la mayor concentración proporcional con 53.3% de su personal bajo este régimen (2,728 trabajadores), seguido del Sistema Médico Legal con 43.8% (1,297 trabajadores) y el Sistema Fiscal con 31.9% (5,978 trabajadores), evidenciando que la problemática afecta de manera diferenciada a cada área funcional de la institución.

2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

2.1. Principios constitucionales vulnerados con la actual dualidad de regímenes

La coexistencia de regímenes laborales diferenciados en el Ministerio Público contraviene principios constitucionales fundamentales:

- a) **Principio-derecho de igualdad ante la ley:** El artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú establece que "toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". La existencia de condiciones laborales diferenciadas para trabajadores que realizan idénticas funciones constituye una vulneración directa de este principio.
- b) **Principios laborales constitucionales:** El artículo 26 de la Constitución consagra expresamente:
 - Igualdad de oportunidades sin discriminación
 - Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos
 - Interpretación favorable al trabajador en caso de duda (in dubio pro operario)
- c) **Derecho a una remuneración equitativa y suficiente:** El artículo 24 de la Constitución establece que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente". La disparidad remunerativa entre regímenes contradice este mandato constitucional.

2.2. Jurisprudencia constitucional relevante

El Tribunal Constitucional ha desarrollado una sólida línea jurisprudencial que respalda la necesidad de unificar regímenes laborales:

- a) **STC 00002-2010-PI/TC:** Estableció que "la existencia de distintos regímenes laborales para trabajadores que cumplen las mismas funciones constituye una vulneración al derecho a la igualdad".
- b) **STC 00035-2009-PI/TC:** Señaló que "el Estado debe procurar la progresiva unificación de regímenes laborales en el sector público como garantía del derecho a la igualdad".
- c) **STC 0025-2013-PI/TC:** Determinó que "la coexistencia indefinida de regímenes laborales con diferentes niveles de protección para funciones equivalentes no encuentra justificación constitucional".

2.3. Marco legal que sustenta la propuesta

- a) **Ley N°31131:** Esta ley, que eliminó el carácter temporal del régimen CAS, constituye un primer paso hacia la estabilidad laboral, pero mantiene la desigualdad de beneficios y protección. La presente propuesta complementa y desarrolla este avance legislativo.
- b) **Ley N°30057, Ley del Servicio Civil:** Si bien su implementación ha sido parcial, establece como objetivo la unificación de los regímenes laborales en el sector público, reconociendo implícitamente la problemática de la dispersión normativa laboral.
- c) **Convenios de la OIT ratificados por Perú:**
 - Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo
 - Convenio 100 sobre igualdad de remuneración
 - Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo

3. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA ESPECÍFICA DEL MINISTERIO PÚBLICO

3.1. Análisis por sistemas funcionales

La problemática de dualidad de regímenes laborales en el Ministerio Público presenta características diferenciadas según cada sistema funcional:

a. Sistema Fiscal (18,732 trabajadores - 69.9% del total institucional)

- Personal CAS: 5,978 trabajadores (31.9% del sistema)
- Personal nombrado D.L. 276: 8,611 trabajadores (46.0% del sistema, incluyendo 8,339 magistrados)
- Personal contratado D.L. 728: 4,143 trabajadores (22.1% del sistema)

Este sistema presenta la menor proporción relativa de personal CAS, pero al ser el más numeroso, concentra el 59.7% del total de trabajadores CAS de la institución.

b. Sistema Médico Legal (2,962 trabajadores - 11.1% del total institucional)

- Personal CAS: 1,297 trabajadores (43.8% del sistema)
- Personal nombrado D.L. 276: 572 trabajadores (19.3% del sistema)

- Personal contratado D.L. 728: 1,093 trabajadores (36.9% del sistema)

c. Sistema Administrativo (5,114 trabajadores - 19.1% del total institucional)

- Personal CAS: 2,728 trabajadores (53.3% del sistema)
- Personal nombrado D.L. 276: 34 trabajadores (0.7% del sistema)
- Personal contratado D.L. 728: 2,352 trabajadores (46.0% del sistema)

d. Análisis por grupos ocupacionales del personal CAS:

- **Profesionales:** 4,989 trabajadores CAS (49.9% del total CAS)
 - Incluye asistentes de función fiscal, peritos, psicólogos, abogados, analistas
- **Técnicos:** 4,762 trabajadores CAS (47.6% del total CAS)
 - Incluye asistentes administrativos, técnicos especializados, operadores
- **Funcionarios:** 81 trabajadores CAS (0.8% del total CAS)
- **Auxiliares:** 138 trabajadores CAS (1.4% del total CAS)
- **Asistentes de Gestión:** 33 trabajadores CAS (0.3% del total CAS)

Esta distribución evidencia que el 97.5% del personal CAS corresponde a niveles profesional y técnico, es decir, personal especializado fundamental para el funcionamiento de la institución.

3.2. Impacto en la persecución del delito

La dualidad de regímenes laborales afecta directamente la calidad del servicio fiscal:

a. Carga procesal y dilación: Según el "Informe de Gestión Fiscal 2024", las fiscalías con mayor proporción de personal CAS presentan:

- 25% más de dilación en la investigación de casos
- 20% menor tasa de conclusión de investigaciones
- 30% más de quejas por demoras procesales

b. Rotación de personal especializado: El "Estudio de Permanencia Laboral en el Ministerio Público" (2024) revela que:

- La tasa de rotación en áreas con predominio de personal CAS es del 19.3% anual
- El 65% de las renunciaciones de personal CAS se debe a mejores ofertas laborales
- El costo de reposición (selección, contratación y capacitación) por cada asistente fiscal es de aproximadamente S/. 11,800

c. Pérdida de conocimiento institucional: La Gerencia de Recursos Humanos del Ministerio Público ha documentado que cada trabajador que abandona la institución se lleva consigo un promedio de 4.1 años de experiencia especializada, conocimiento que resulta difícil de reponer y que afecta la continuidad de las investigaciones.

3.2. Testimonios y evidencia cualitativa

El "Informe de Percepción Laboral del Ministerio Público" (2024) recoge testimonios significativos:

"Trabajo junto a colegas que hacen exactamente lo mismo que yo, pero ganan casi un 30% más y tienen beneficios que yo no tengo. Esta situación afecta mi motivación y sentido de pertenencia institucional." - Asistente Fiscal CAS con 5 años de servicio.

"La alta rotación de personal CAS genera retrasos constantes en las investigaciones, ya que cada nuevo trabajador requiere un tiempo de adaptación y capacitación." - Fiscal Provincial Penal.

4. EXPERIENCIA COMPARADA Y MEJORES PRÁCTICAS

4.1. Experiencias exitosas en la región

a. Chile: La Reforma al Ministerio Público chileno (2018-2022) unificó los regímenes laborales mediante un proceso gradual de cuatro años, logrando:

- Reducción del 35% en la tasa de rotación de personal
- Incremento del 28% en la productividad fiscal
- Mejora del 32% en los índices de satisfacción laboral
- Disminución del 22% en los tiempos de investigación

b. Colombia: El Estatuto Único del Empleado de la Fiscalía (2019) estableció un régimen laboral unificado que resultó en:

- Reducción del 45% en las controversias laborales internas
- Mejora del 29% en los indicadores de eficiencia fiscal
- Incremento del 38% en la satisfacción de los usuarios
- Disminución del 24% en el ausentismo laboral

4.2. Recomendaciones de organismos internacionales

a. Banco Interamericano de Desarrollo (BID): En su informe "Reforma del Servicio Civil en América Latina" (2024) recomienda:

"La unificación de regímenes laborales en los ministerios públicos constituye una medida fundamental para garantizar la equidad interna, mejorar el clima laboral y aumentar la eficiencia en la persecución del delito."

b. Organización Internacional del Trabajo (OIT): En su informe "Trabajo Decente en la Administración de Justicia" (2023) señala:

"La existencia de regímenes laborales diferenciados para funciones equivalentes contraviene el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y afecta negativamente la cohesión institucional."

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

3.1. BENEFICIOS

3.1.1. Para los trabajadores del Ministerio Público

a. Dignificación de la labor fiscal

La incorporación al régimen del Decreto Legislativo 728 representa un reconocimiento a la importancia de la labor que realizan los trabajadores del Ministerio Público en la persecución del delito. Este reconocimiento trasciende lo meramente económico y se relaciona con la valoración social e institucional de su trabajo.

b. Estabilidad emocional y proyección de vida

La mayor estabilidad laboral que proporciona el régimen del Decreto Legislativo 728 permite a los trabajadores desarrollar proyectos de vida a largo plazo, como la adquisición de vivienda propia, planificación familiar y acceso a educación superior.

c. Sentido de pertenencia institucional

La eliminación de la desigualdad entre trabajadores fortalecerá el sentido de pertenencia institucional y la identificación con los valores y objetivos del Ministerio Público.

3.1.2. Para la institución del Ministerio Público

a. Fortalecimiento de la cultura organizacional

La unificación de regímenes laborales contribuirá a construir una cultura organizacional cohesionada, basada en valores compartidos y un sentido de equidad interna.

b. Retención del talento y conocimiento especializado

La mayor estabilidad y mejores condiciones laborales permitirán retener el talento especializado y el conocimiento institucional, aspectos críticos en un sistema tan complejo como el de persecución del delito.

c. Reducción de conflictividad laboral interna

La eliminación de la principal fuente de desigualdad laboral reducirá significativamente la conflictividad interna, permitiendo que la institución concentre sus recursos en su función principal: investigar y perseguir el delito.

3.1.3. Para los usuarios del sistema de justicia

a. Mejora en la calidad de atención

Trabajadores más motivados y comprometidos brindan un servicio de mayor calidad a los usuarios del sistema de justicia.

b. Mayor celeridad procesal

La estabilidad del personal y la reducción de la rotación se traducirán en una mayor celeridad en la investigación y procesamiento de casos.

c. Continuidad en el tratamiento de casos

La permanencia del personal especializado garantiza la continuidad en el tratamiento de los casos, evitando retrasos por cambios de personal.

3.2. COSTOS

3.2.1. Desafíos de implementación

a. Complejidad administrativa

La implementación de la ley requerirá un esfuerzo administrativo significativo para gestionar la transición entre regímenes de manera ordenada y sin afectar el funcionamiento del servicio fiscal.

b. Resistencia al cambio

Como en todo proceso de cambio organizacional, pueden surgir resistencias tanto de los trabajadores como de los niveles directivos.

c. Curva de aprendizaje

La adaptación a nuevos procedimientos administrativos relacionados con el régimen laboral 728 implicará una curva de aprendizaje para el personal de recursos humanos y para los propios trabajadores incorporados.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

4.1. MARCO NORMATIVO ACTUAL

La presente iniciativa legislativa se inserta en un marco normativo caracterizado por la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público peruano, particularmente en el Ministerio Público. Este marco incluye:

a) Constitución Política del Perú:

- Artículo 2, inciso 2: Establece el derecho a la igualdad ante la ley

- Artículo 24: Reconoce el derecho a una remuneración equitativa y suficiente
- Artículo 26: Consagra los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación
- Artículo 27: Establece la protección contra el despido arbitrario
- Artículo 39: Regula la función pública

b) Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

- Régimen laboral de la actividad privada aplicable al 58% de los trabajadores del Ministerio Público
- Caracterizado por mayor estabilidad laboral y beneficios sociales más amplios

c) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS):

- Régimen laboral especial aplicable al 42% de los trabajadores del Ministerio Público
- Caracterizado por menores beneficios laborales y menor protección contra el despido

4.2. COMPATIBILIDAD CONSTITUCIONAL**4.2.1. Conformidad con principios constitucionales**

La presente ley es plenamente compatible con los principios constitucionales fundamentales:

a. Principio de igualdad: Materializa el principio-derecho de igualdad consagrado en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución, al eliminar la disparidad injustificada entre trabajadores que realizan las mismas funciones.

b. Principios laborales constitucionales: Desarrolla los principios laborales establecidos en el artículo 26 de la Constitución, particularmente la igualdad de oportunidades sin discriminación.

c. Derecho a una remuneración equitativa: Garantiza el cumplimiento efectivo del derecho a una remuneración equitativa establecido en el artículo 24 de la Constitución.

V. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra plenamente alineada con diversas Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio de 2002:

5.1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho

La propuesta contribuye significativamente al eliminar una situación de inequidad laboral dentro del Ministerio Público, institución fundamental para la democracia y el Estado de derecho.

5.2. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

La existencia de regímenes laborales diferenciados para funciones equivalentes constituye una forma de discriminación laboral que afecta la igualdad de oportunidades. La presente iniciativa elimina esta discriminación.

5.3. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Esta ley contribuye a mejorar la calidad del empleo de 10,003 trabajadores del Ministerio Público que actualmente se encuentran bajo el régimen CAS, garantizándoles condiciones laborales dignas y equitativas. Esta cifra representa el 37.3% del total de trabajadores de la institución, distribuidos en los tres sistemas: 5,978 en el sistema fiscal, 1,297 en el sistema médico legal y 2,728 en el sistema administrativo.

5.4. Afirmación de un Estado eficiente y transparente

La unificación de regímenes laborales en el Ministerio Público contribuye directamente a la eficiencia y modernización del Estado, al eliminar la disparidad de condiciones laborales que afecta el clima organizacional y la productividad institucional.

5.5. Plena vigencia de la Constitución y acceso a la justicia

La presente iniciativa fortalece al Ministerio Público como institución, mejorando las condiciones laborales de sus trabajadores y, consecuentemente, la calidad del servicio de persecución del delito que brindan a la ciudadanía.

Lima, 18 de julio de 2025