



CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

**PROYECTO DE LEY N°
11966/2024-CR**

22 JULIO 2025 06:22 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: FRIGAIL

**PROYECTO DE LEY DE INCORPORACIÓN
PROGRESIVA DE TRABAJADORES CON
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS
(CAS) DEL SECTOR EDUCACIÓN AL RÉGIMEN
LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728.**

El Congresista **SEGUNDO TORIBIO MONTALVO CUBAS**, integrante del partido Nacional PERÚ LIBRE, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú; y, en concordancia con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente Proyecto de Ley:

I. FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente:

PROYECTO DE LEY DE INCORPORACIÓN PROGRESIVA DE TRABAJADORES CON CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) DEL SECTOR EDUCACIÓN 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 sector educación 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 progresivamente la desigualdad laboral existente entre los trabajadores del sector educación, garantizar condiciones laborales justas y equitativas, reconocer la experiencia y meritocracia de los trabajadores, contribuir al fortalecimiento institucional y mejorar la calidad del servicio educativo en nuestro país.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a los trabajadores del Ministerio de Educación, Unidades Ejecutoras y operativas de las UGELs, Direcciones Regionales de Educación (DRE), organismos desconcentrados o afines que estén vinculados al sector educación a nivel nacional y que se encuentren 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 de Educación 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:

- a. Haber ingresado por concurso público de méritos al régimen del Decreto Legislativo 1057.
- b. 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 o 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 entidad.
- 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, salvo que el titular no retorne a su puesto laboral dentro del plazo de Ley o situaciones imprevistas.
- 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

- a. 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.
- b. El Ministerio de Educación, a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, implementan el proceso de incorporación.
- c. El Ministerio de Educación 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 y Bienestar 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 de Educación, en un plazo que no podrá exceder de sesenta días hábiles posteriores a la publicación de la presente ley, mediante resolución emitida por el titular, implementa los lineamientos y disposiciones que correspondan para la ejecución del proceso de incorporación.

Artículo 9. Comisión de seguimiento

El Ministerio de Educación, 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 de educación 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 de Educación 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

- a. Los trabajadores del Ministerio de Educación 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.
- b. La incorporación no implica, en ningún caso, la disminución de la remuneración que percibe el trabajador.
- c. 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 de Educación, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. El Ministerio de Educación queda autorizado a efectuar las modificaciones presupuestarias dentro de su marco financiero institucional.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Ministerio de Educación 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 Educación, 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 trabajador del Ministerio de Educación 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 de Educación 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 de Educación suspende la contratación de nuevo personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, salvo casos excepcionales debidamente justificados y autorizados de acuerdo a Ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

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

Lima, 17 de julio 2025



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/07/2025 16:43:24-0500



Firmado digitalmente por:
MONTALVO CUBAS Segundo
Toribio FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/07/2025 09:25:30-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/07/2025 16:43:36-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/07/2025 18:04:28-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/07/2025 14:43:39-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/07/2025 11:05:53-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/07/2025 08:39:40-0500

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

2.1. ANTECEDENTES:

El Perú (en quechua y en aimara: Piruw) - oficialmente, la República del Perú es un país situado en la parte occidental e intertropical de América del Sur, sus límites son los siguientes:

- Por el norte con Ecuador y Colombia;
- Por el este con Brasil;
- Por el al sureste con Bolivia;
- Por el sur con Chile; y,
- Por el oeste con el océano Pacífico.

Su territorio se compone de diversos paisajes: valles, altiplanos, altas cumbres de la cordillera de los andes que se despliegan al oeste hacia la costa desértica y a la Amazonía hacia el este. El Perú es uno de los países de mayor diversidad biológica en el mundo y de mayores recursos minerales.¹

Asimismo, el Estado peruano definido por la Constitución de 1993, presenta las características básicas de Estado social y democrático de derecho. Así se concluye de un análisis conjunto de los artículos 3° y 43° de la Ley Fundamental. Asimismo, se sustenta en los principios esenciales de libertad, seguridad, propiedad privada, soberanía popular, separación de las funciones supremas del Estado y reconocimiento de los derechos fundamentales. Principios de los que se deriva la igualdad ante la ley y el necesario reconocimiento de que el desarrollo del país se realiza en el marco de una economía social de mercado.²

¹<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1893016/Informaci%C3%B3n%20general.pdf.pdf>

² <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003-AI.html>



Con fecha 28/JUN/2008 se publicó en el diario Oficial “El Peruano” el **Decreto Legislativo N° 1057** - Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios³, norma que su objetivo es el de garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; asimismo, en su artículo 3 señaló que:

“El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. No se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a Otras normas que regulan carreras administrativas especiales”.

Asimismo, la misma norma señaló en su artículo 6, que los beneficios del contrato administrativo de servicios, comprendían únicamente:

- a) Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
 - b) Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
 - c) Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.
 - d) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.
 - e) A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la IJIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.
 - f) La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.
- A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.

³ chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01057.pdf

Posteriormente, con fecha 25/NOV/2008, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el **Decreto Supremo N° 075-2008-PCM** - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057⁴, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, señalando en su artículo 1, lo siguiente:

“El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privada del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, - ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial”.

Luego, nuestro Tribunal Constitucional en el fundamento 47) de la sentencia recaída en el **Expediente N° 0002-2010-PITC**⁵, señaló lo siguiente:

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

Posteriormente, mediante **Decreto Supremo N° 065-2011-PCM** - Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios⁶, debidamente publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27/JUL/2011, modificó los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 15 y 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Asimismo, con fecha 06/ABR/2012, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano”, la **Ley N° 29849** - Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales⁷; y, su artículo

⁴ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/marcolegal/normaslegales/decretosupremos/DS-075_2008_PCM.pdf

⁵ https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00002-2010-AI.html

⁶ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20065-2011-PCM.pdf

⁷ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29849.pdf

2 modifica los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, de la siguiente manera:

“Artículo 3: El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio”.

“Artículo 6: El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.*
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.*
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.*
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.*
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.*
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.*
- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.*
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.*
- j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.*
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la*

prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.

l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.”

Asimismo, en su artículo 3, incorpora los artículos 8, 9 y 10 al Decreto Legislativo 1057, de la siguiente manera:

“Artículo 8 - El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información”.

“Artículo 9 - Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco. del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen se establece mediante norma reglamentaria”.

“Artículo 10 - El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) Fallecimiento.*
- b) Extinción de la entidad contratante.*
- c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.*
- d) Mutuo disenso.*
- e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.*
- f) Resolución arbitraria o injustificada.*
- g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.*

h) Vencimiento del plazo del contrato.

La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El periodo de prueba es de tres (3) meses”.

Posteriormente, el 30/DIC/2016, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el **Decreto legislativo N° 1295** - Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública⁸; y, en su segunda disposición complementaria modificatoria, señala:

“Incorporase el numeral 4.3 al artículo 4, así como el literal i) al artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, de acuerdo con el texto siguiente:

Artículo 4 - Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

(...)

4.3. No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

“Artículo 10 - El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

(...)

*i) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
(...).*

Seguidamente, el 09/MAR/2021, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la **Ley N° 31131** - Ley que establece disposiciones para erradicar la Discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público⁹, señalando, entre otros:

⁸ chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3621478/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%201295.pdf.pdf?v=1663014606

⁹ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

“Artículo 1 - El Objeto es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. En las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen”.

“Artículo 3 - Aplicación progresiva La incorporación del régimen CAS al Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se realiza en forma progresiva, de conformidad con lo establecido en el reglamento de la presente ley, respetando la disponibilidad presupuestaria de las entidades públicas. Para tal efecto, se toma en cuenta para la incorporación de los trabajadores, el grupo ocupacional y nivel del Decreto Legislativo 276, así como la clasificación laboral funcional de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, según corresponda el régimen laboral ordinario de la entidad pública, de acuerdo a la labor desarrollada. Este proceso se concreta en un periodo no mayor de cinco (5) años.

El orden de prelación para la incorporación que se señala en la presente ley está en función de la antigüedad del contrato, edad, cuota de discapacitados e igualdad de género”.

Asimismo, la misma norma en su única disposición complementaria, modifica los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

“Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue por:

[...]

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.

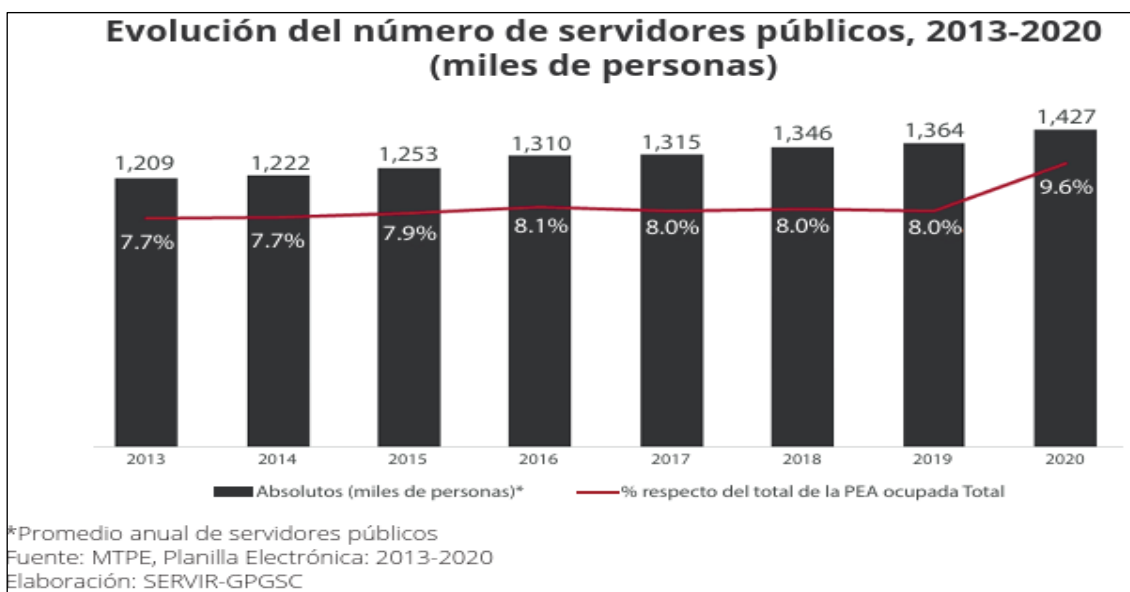
[...]”.

Posteriormente, nuestro Tribunal Constitucional en el Pleno. Sentencia 979/2021 recaída en el **Expediente N° 0013-2021-PI/TC**¹⁰, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, inconstitucionales los artículos 1 a 5 y las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley 31131.

Asimismo, declarar INFUNDADA la demanda respecto a la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 31131, siempre que el artículo 5 y el artículo 10, literal f), del Decreto Legislativo 1057, se interpreten conforme a lo indicado en el fundamento 116 de la presente sentencia.

2.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

De acuerdo al Informe sobre las características del Servicio Civil Peruano, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el año 2020, en promedio, trabajaron más de 1,427 mil servidores en las entidades públicas de los tres niveles de Gobierno. Hubo un incremento respecto al año 2019 del 4.7%, el mayor de los últimos años. La planilla pública representó el 9.6% del total del PEA ocupada. Al cierre del año 2020, la planilla electrónica registró 1,514 mil servidores públicos¹¹.



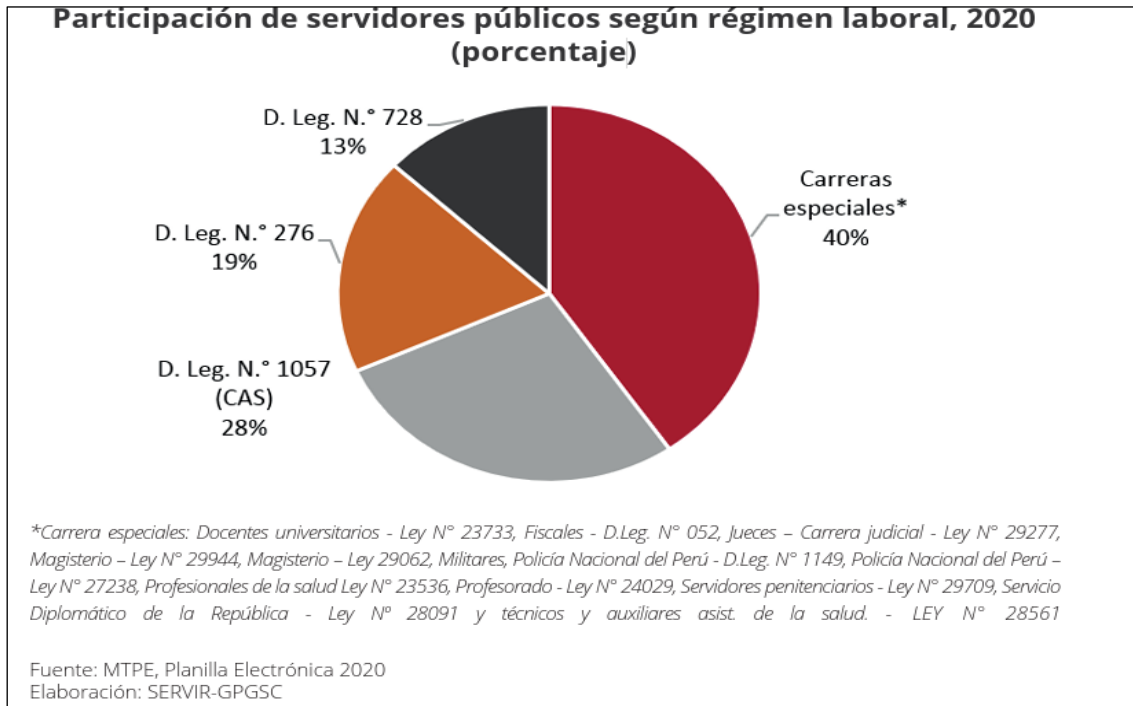
Asimismo, en el mismo documento antes mencionado, SERVIR informa que en diciembre del 2020, 4 de cada 10 servidores públicos formaron parte de las

¹⁰ <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/12/Expediente-00013-2021-AI-LPDerecho.pdf>

¹¹ chrome-

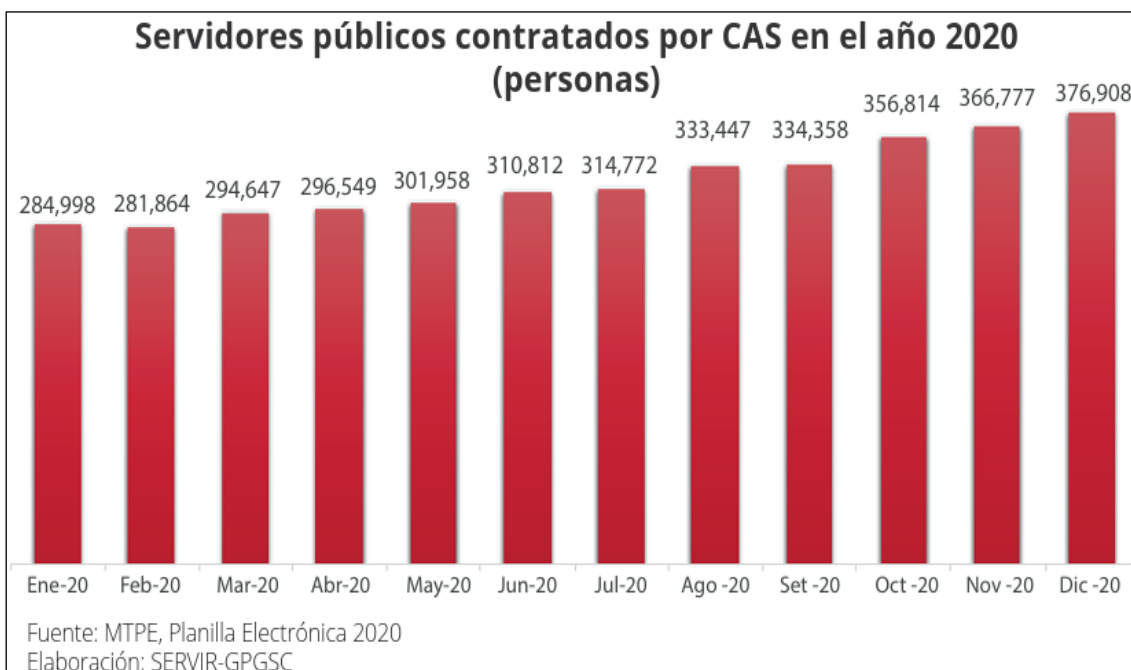
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2916882/Caracter%20C3%ADsticas%20del%20Servicio%20Civil%20Peruano%202021.pdf

“carreras especiales”, 3 de cada 10 del Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios (CAS), casi 2 de cada 10 corresponden a la carrera administrativa, Decreto Legislativo 276 y un 13% al régimen de la actividad privada Decreto Legislativo 728.

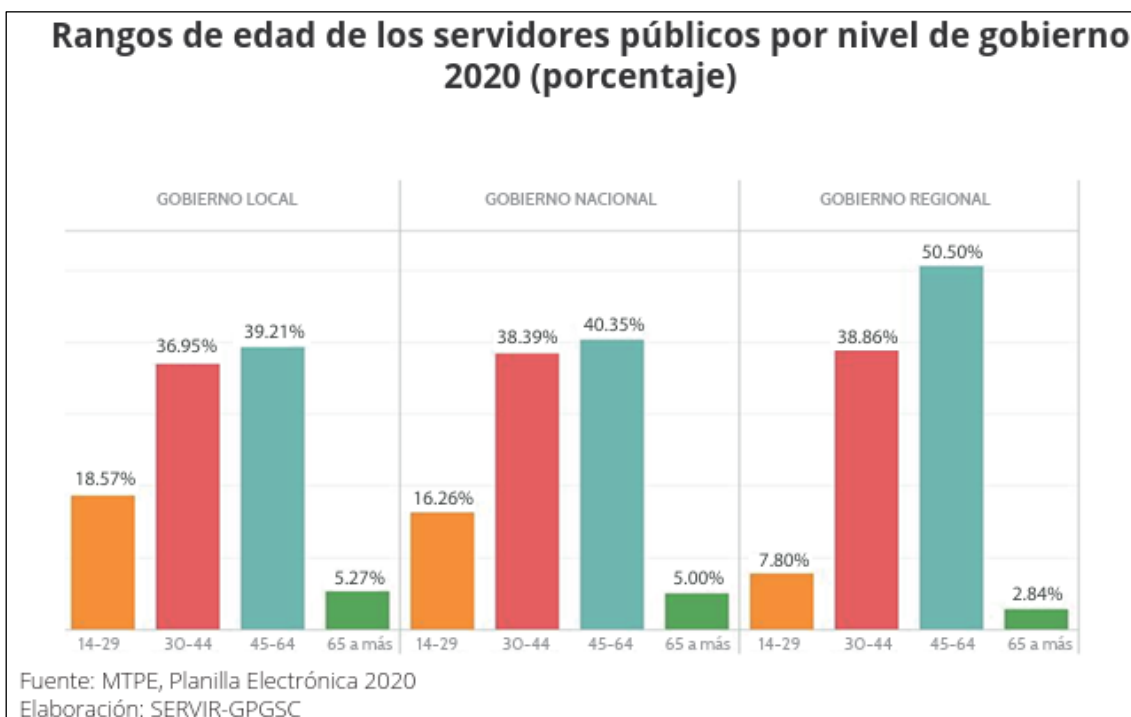


Además, señala que los servidores que forman parte del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), se han incrementado de 317 mil del 2019 a 377 mil en el 2020, especialmente en el sector salud. El incremento se ha dado de forma sostenida en el año 2020, al mes de diciembre la cantidad de servidores públicos CAS se incrementó en 32% respecto a inicios de año.¹²

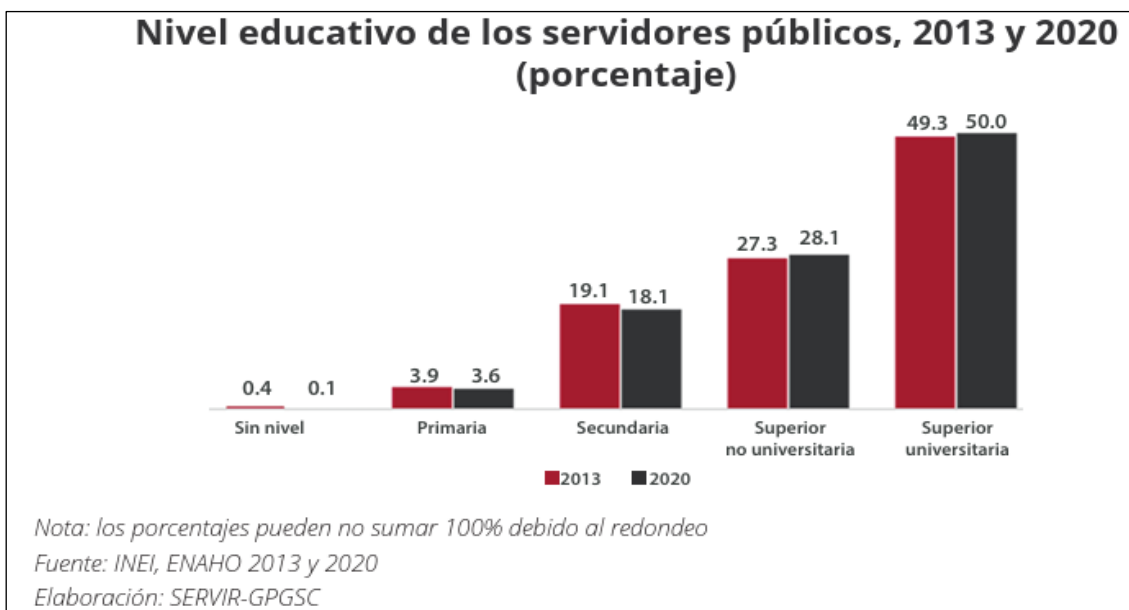
¹² Idem



De acuerdo, al análisis de la Planilla Electrónica por nivel de gobierno evidencia que, en los tres niveles, 3 a 4 de cada 10 servidores públicos se encuentran entre los 30 a 44 años, una proporción similar al grupo etario de 45 a 64 años, a excepción del nivel de Gobierno Regional donde la población de servidores en este grupo es mayor al 50% y los servidores jóvenes solo alcanzan el 8%.



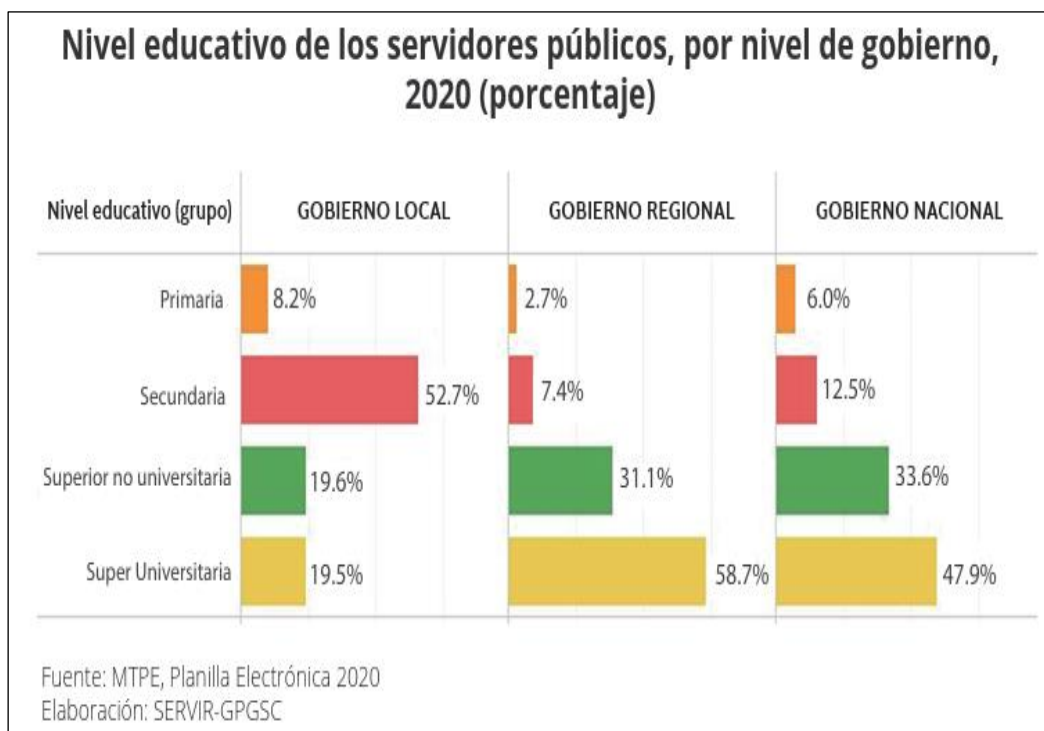
De otro lado, informa que respecto al nivel educativo, el porcentaje de servidores públicos con educación superior universitaria culminada no muestra mayor variación en los años analizados: 2013 y 2020. Un comportamiento similar se presenta en los servidores con educación superior no universitaria, mantenido niveles alrededor del 28%. A 2020, el 18% de los servidores públicos cuentan con educación secundaria.¹³



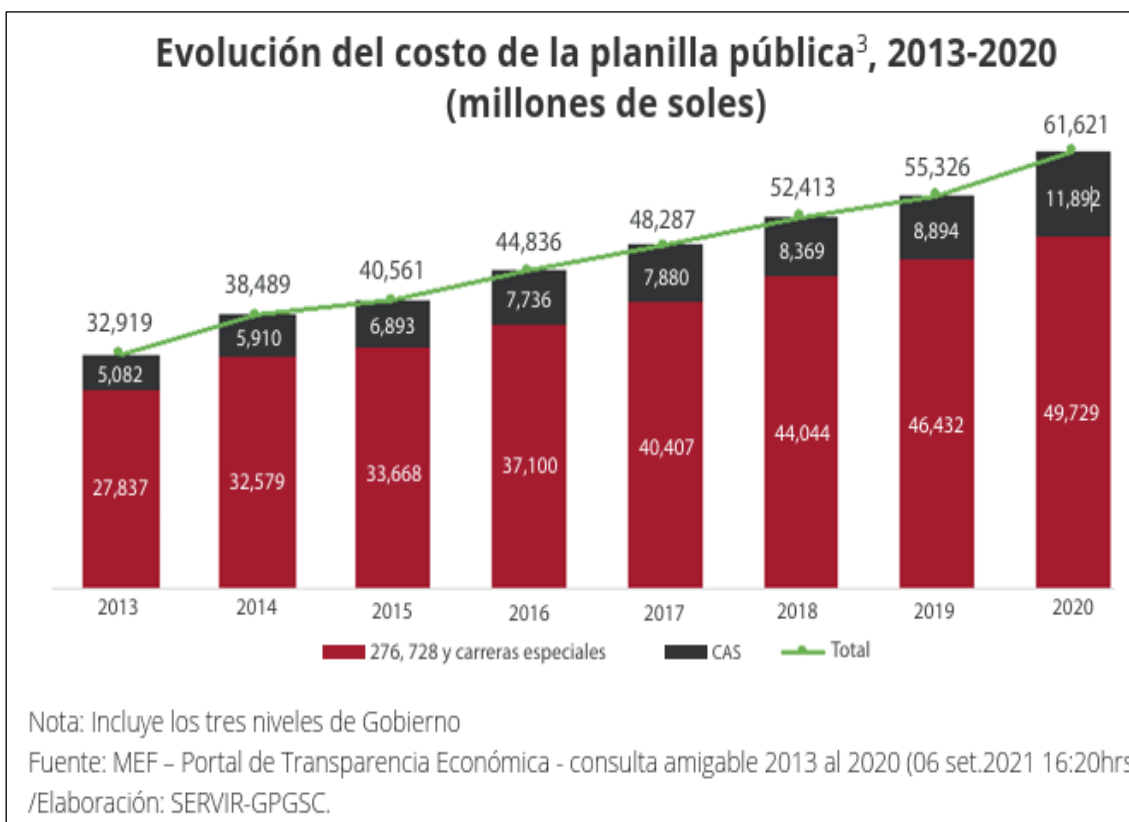
De otro lado, según nivel de gobierno, más del 50% de los servidores públicos de los Gobiernos Locales reportan como nivel educativo secundaria, mientras que a nivel regional y nacional el nivel reportado es la educación superior universitaria. Así también, a nivel local y nacional, el segundo grupo más reportado es la educación técnica.¹⁴

¹³ Idem

¹⁴ Idem



Al año 2020, el costo total de la planilla de servidores públicos ascendía a más de S/ 61 mil millones. El incremento del costo en el año 2020 respecto al año 2019 fue del 11%. La contratación CAS representó el 19% del costo total de la planilla pública, mientras que, en referencia a las carreras especiales, el mayor costo se concentra en el personal de la Carrera Pública Magisterial (23%).

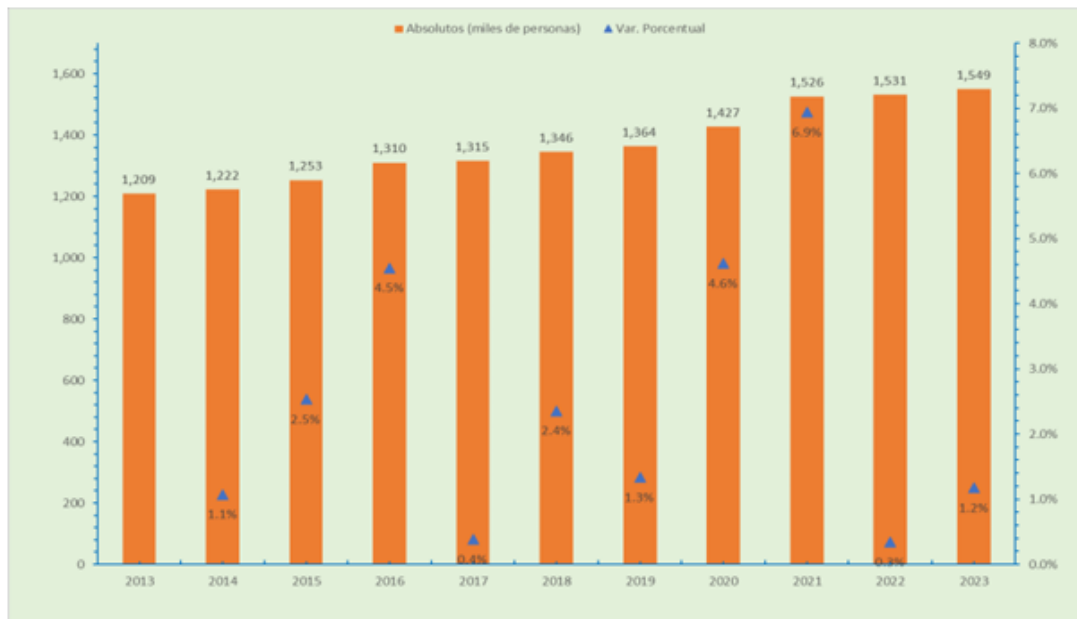


Posteriormente, en el Informe sobre las características del Servicio Civil Peruano - 2023, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR¹⁵, señala que la cifra de servidores civiles en el Perú al año 2023 ascendió aproximadamente a 1.549 millones, lo que representa un incremento del 1.2% con respecto al año anterior. Este crecimiento, aunque positivo, es inferior al observado en los años de la pandemia (2020: +4.6%; 2021: +6.9%). Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2022, la participación de los trabajadores del sector público en la Población Económicamente Activa Ocupada se situó en 8.6%, aproximándose a los niveles previos a la pandemia, tanto en términos porcentuales como en tasas de crecimiento. La evolución del servicio civil peruano en el periodo 2013 al 2023 muestra tasas de crecimiento promedio anual del 2.8%. Asimismo, en relación al 2013, la variación porcentual acumulada hasta el 2023 alcanza el 28.1%.

¹⁵ chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7440404/6338244-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano.pdf?v=1735653715

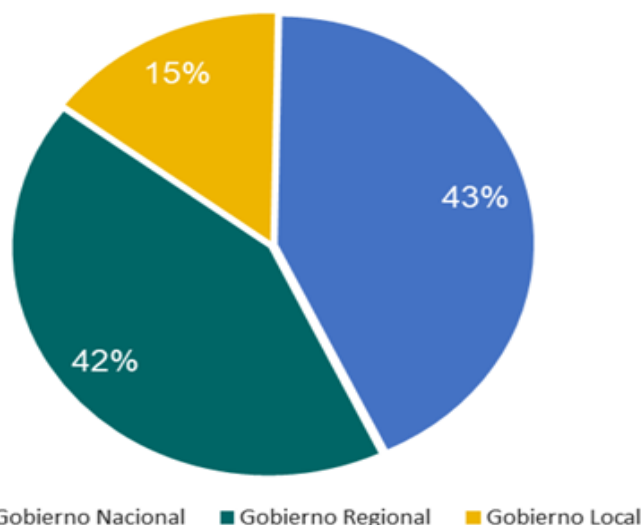
Evolución de servidores civiles, 2013 - 2023



Datos tomados del anuario estadístico (2013 – 2023) por MTPE
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Participación de los servidores civiles por nivel de gobierno: Respecto a la presencia de los servidores civiles por nivel de gobierno, podemos señalar que la mayoría de los servidores se concentra en los niveles de gobierno nacional y regional, así tenemos que el 43% de servidores civiles trabajan en entidades del gobierno nacional, el 42% en el nivel regional, mientras que a nivel local se tiene el 15%.

Gráfico 2: Participación de servidores públicos según nivel de gobierno, 2023



Nota: Base Total de servidores civiles a diciembre 2023: 1, 549,207. Datos tomados de *Planilla Electrónica: Reporte de diciembre 2023* por MTPE, 2023.
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Participación de los servidores civiles a nivel departamental: En el año 2023, el promedio nacional de participación de los servidores civiles en Perú fue de aproximadamente 50 servidores por cada 1,000 habitantes. Este promedio se superó en tres departamentos del sur del país: Moquegua, Apurímac y Cusco, donde se registraron entre 70 y 80 servidores por cada 1,000 habitantes. En el caso de Lima, con una población cercana a los 11 millones de personas, se observó una tasa de 60 servidores por cada 1,000 habitantes. Por otro lado, 14 de los 24 departamentos del país, junto con la Provincia Constitucional del Callao, presentaron tasas inferiores al promedio nacional, con solo entre 30 y 40 servidores por cada 1,000 habitantes

Tabla 1: Servidores civiles por departamento y como porcentaje de la población total al 2023

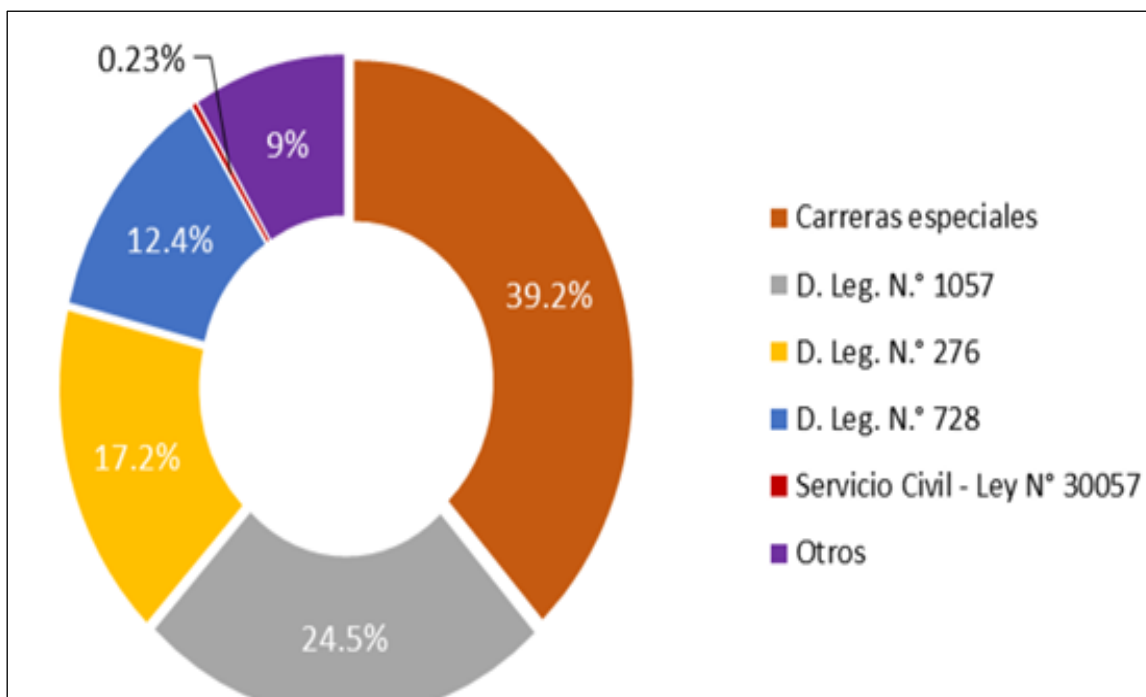
Departamentos, Prov. Const.	Servidores Públicos**	Población estimada 2023*	%	Leyenda
Moquegua	17,132	199,286	9%	De 70 a 80 servidores por cada 1,000 habitantes
Apurímac	30,407	428,311	7%	
Cusco	108,620	1,389,737	8%	
Huancavelica	23,634	343,026	7%	
Lima	646,053	11,125,188	6%	De 50 a 60 servidores por cada 1,000 habitantes
Ayacucho	39,737	670,377	6%	
Huánuco	34,817	751,097	5%	
Tacna	19,695	390,279	5%	
Madre de Dios	9,666	191,259	5%	
Pasco	14,371	267,425	5%	
Callao	50,744	1,190,860	4%	De 30 a 40 servidores por cada 1,000 habitantes
Amazonas	19,053	429,943	4%	
Tumbes	11,426	263,164	4%	
Loreto	32,671	1,051,560	3%	
Puno	50,110	1,217,951	4%	
Cajamarca	60,436	1,451,436	4%	
San Martín	35,782	935,194	4%	
Ucayali	23,147	627,233	4%	
Áncash	44,883	1,198,547	4%	
Junín	49,996	1,377,838	4%	
Arequipa	54,160	1,580,075	3%	
Ica	27,264	1,041,312	3%	
La Libertad	55,757	2,104,254	3%	
Piura	55,903	2,127,093	3%	
Lambayeque	33,743	1,350,663	2%	
Total	1,549,207	33,703,108	5%	50 servidores por cada 1000 habitantes

Distribución de servidores civiles en las entidades públicas por sector: En el año 2023, las entidades con mayor número de servidores civiles son las entidades del sector educación, incluyéndose las Direcciones y/o Gerencias Regionales y Unidades de Gestión Educativa Local y ejecutoras sectoriales que

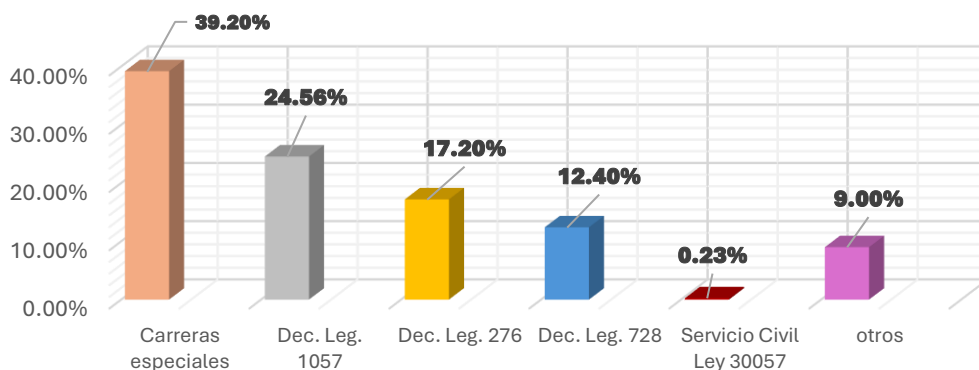
concentran al 35.6%; seguidas por las entidades del sector salud con el 20.2%. Como se verá en la sección 2.3, los sectores educación y salud también concentran el mayor presupuesto en recursos humanos, por lo que, eventuales incrementos presupuestales en estos sectores pueden ocasionar un impacto relevante en la estructura del gasto corriente del Estado

Distribución de los servidores civiles, por régimen laboral: Durante el año 2023, la composición del servicio civil peruano presentó una distribución heterogénea. Las carreras especiales agruparon un casi 40% del total de servidores, mientras que el régimen CAS concentró alrededor del 25%. Un porcentaje cercano al 20% se adhirió a la carrera administrativa (D. Leg. 276). El régimen de la actividad privada (D. Leg. 728) representó el 10%, y un porcentaje menor se ubicó en otros regímenes del servicio civil (ver Gráfico 6). Podemos señalar que al examinar la evolución de los regímenes laborales en el servicio civil durante la última década³, se observa una heterogeneidad en las tasas de crecimiento. Mientras los regímenes CAS (D. Leg. 1057) y las carreras especiales han mostrado un dinamismo considerable (72.8% y 57.7% respectivamente), los regímenes regulados por el D. Leg. 276 y el D. Leg. 728 han presentado un incremento más moderado, alrededor del 15.9% y 17.0% respectivamente.

Participación de servidores civiles, según régimen laboral, 2023



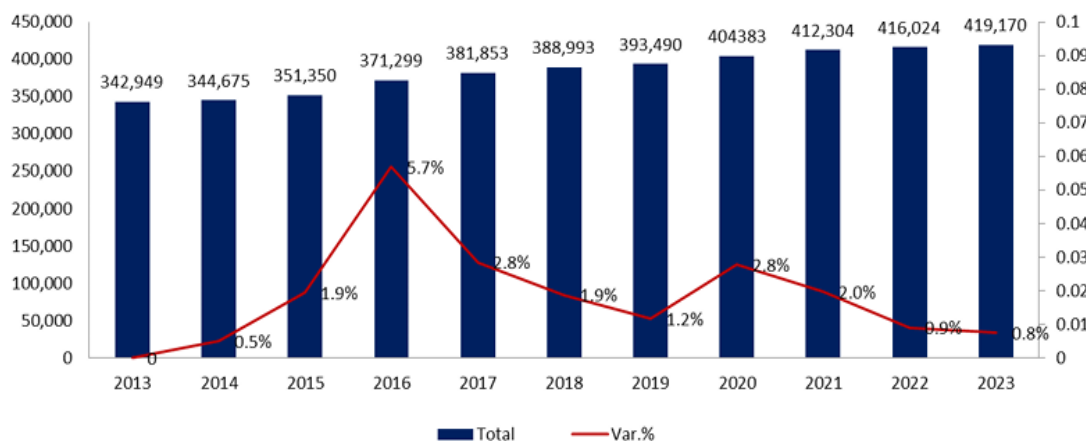
Participación de Servidores civiles, según régimen laboral - 2023



Servidores del sector educación: El sistema educativo peruano ha sido objeto de diversas reformas a lo largo de los años. Con el propósito de comprender la estructura y los desafíos del sistema educativo peruano, resulta fundamental analizar el componente humano que lo sustenta: el personal docente. En esta sección se presenta un análisis cuantitativo del personal docente en las instituciones educativas públicas, con el objetivo de determinar su distribución y magnitud dentro de la planilla estatal. En principio, las cifras que se presentan a continuación están referidos tanto a personal nombrado como contratado.

A lo largo de este decenio, se ha observado un crecimiento promedio anual del 2% en este grupo profesional, lo que indica una tendencia ascendente sostenida en el tiempo. Sin embargo, en el año 2020, marcado por la pandemia, se registró un mayor aumento (3%) respecto al año anterior. Este crecimiento resultó en un total de más de 404,000 profesores para ese año (2020), destacando un punto de inflexión en la tendencia general del crecimiento debido a las circunstancias excepcionales de ese período.

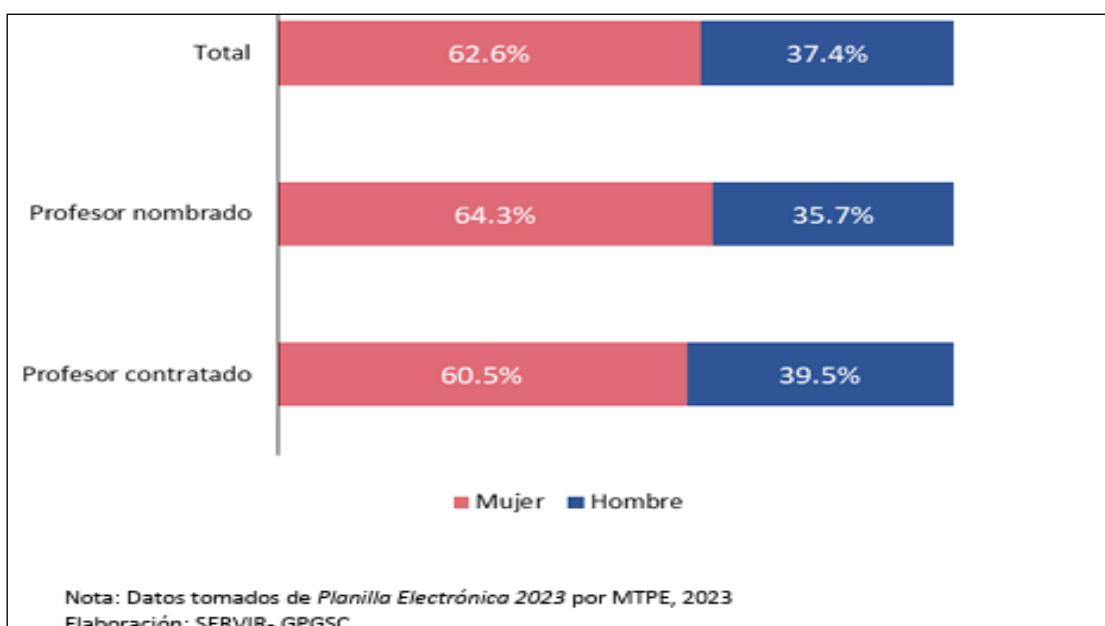
Gráfico 19: Docentes del sector educativo del sector público, 2013 - 2023



Nota: Datos obtenidos del Archivo de datos - Censo Educativo 2023 por Ministerio de Educación, 2024.
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Algo característico del sector de educación, es que este sector se encuentra conformado mayoritariamente por mujeres, indistintamente del tipo de contratación, cada grupo de servidores se encuentra conformado en su mayoría por mujeres. En los servidores de la Carrera Pública Magisterial (nombrados) es donde encontramos la mayor participación de mujeres (64.3%).¹⁶

Docentes del sector educativo del sector público, según sexo y tipo de contrato - 2023

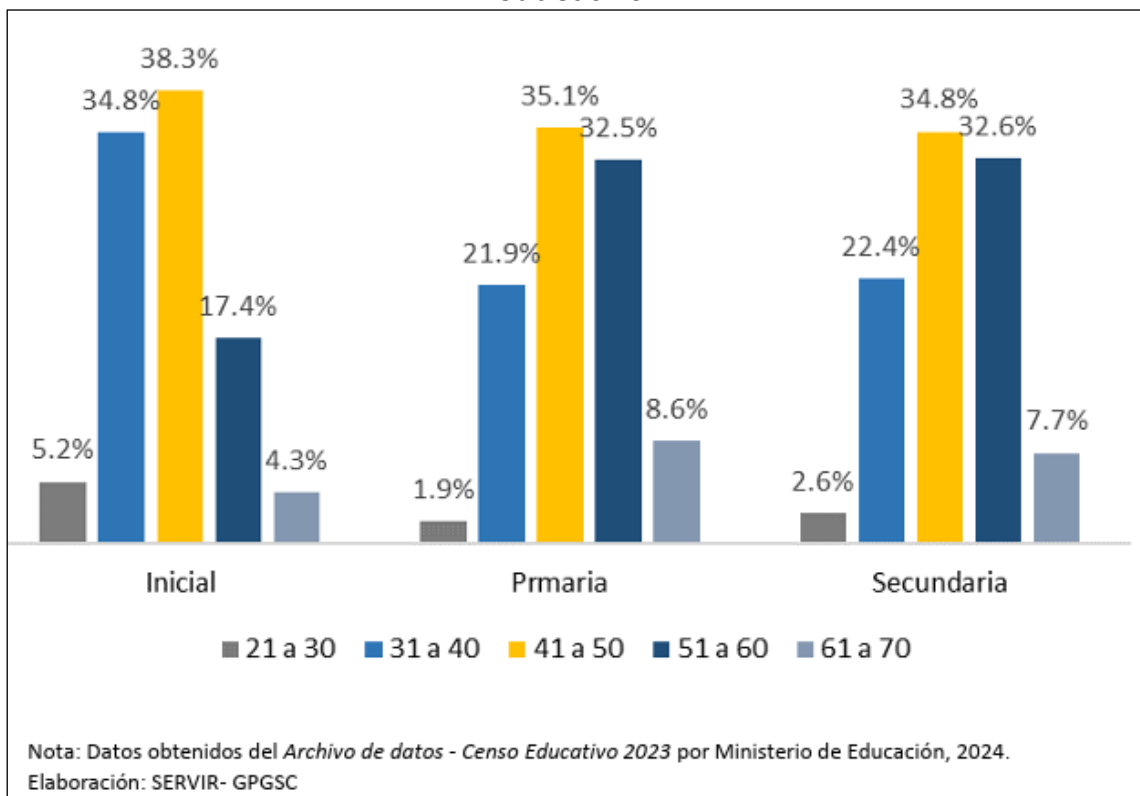


Nota: Datos tomados de Planilla Electrónica 2023 por MTPE, 2023
Elaboración: SERVIR- GPGSC

¹⁶ chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7440404/6338244-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano.pdf?v=1735653715

La distribución de los servidores que ejercen labor docente en los niveles de Educación Básica Regular, según rangos de edad donde aproximadamente 6 de cada 10 docentes de gestión pública de primaria y secundaria tienen más de 41 años.¹⁷

Docentes del sector educativo público, según rangos de edad y nivel educativo



La igualdad de remuneración es un derecho fundamental¹⁸

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la Organización Internacional de Trabajo – OIT, reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El principio está establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la OIT, en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944, que es parte de la Constitución de la OIT, establece que:

¹⁷ Idem

¹⁸ chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

La Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece que todos los Estados miembros tienen la obligación de respetar, promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, hayan ratificado o no los Convenios pertinentes. Estos derechos incluyen la eliminación de la discriminación en materia de empleo. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 afirma que la igualdad de género y la no discriminación son principios transversales del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 fue el primer instrumento internacional sobre esta cuestión. No es casualidad que el Convenio se aprobara tras la segunda guerra mundial, ya que las mujeres habían participado en la vanguardia de la producción durante la guerra en muchos países. La igualdad salarial para mujeres y hombres fue un primer paso importante hacia una mayor igualdad en la sociedad, ya que la diferencia en los salarios constituye una de las formas de discriminación más obvias y mensurables.⁶ Este Convenio, adoptado hace más de 60 años, fue avanzado para su época y sigue siendo especialmente pertinente. El Convenio permite que los medios de aplicación evolucionen, y esta evolución ha continuado.

Importancia de promover la igualdad de remuneración: No se puede esperar ninguna mejora duradera en la situación económica de las mujeres mientras su tiempo y talento se valore menos que el de los hombres. Promover la igualdad de remuneración también ayuda a afrontar una causa importante de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, en concreto la discriminación salarial. También contribuye a mejorar la igualdad de género en términos generales en el mundo del trabajo.

Sobre el derecho a la igualdad y de no discriminación, nuestro Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el Pleno. Sentencia 785/2021 del **Expediente N° 374-2017-PA/TC**¹⁹, ha señalado lo siguiente:

Fundamento 12: En su jurisprudencia, este Tribunal ha recordado que la igualdad, consagrada constitucionalmente, ostenta la doble condición de principio y de derecho subjetivo constitucional (Cfr. STC N.º 0045-2004-AI, F.J. 20). Como principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. Como derecho

¹⁹ chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00374-2017-AA.pdf

fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras (“motivo” “de cualquier otra índole”) que jurídicamente resulten relevantes.

Fundamento 13: La obligación de no discriminación se encuentra prevista de manera expresa en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La obligación de no discriminación no debe confundirse con el derecho de toda persona a ser tratada igual ante la ley, tanto en la formación de la norma como en su interpretación o aplicación.

Fundamento 14: Este derecho no garantiza que todos los seres humanos sean tratados de la misma forma siempre y en todos los casos. Como ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puesto que “la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona, es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana” (Opinión Consultiva N° 4/84). La igualdad jurídica presupone, pues, dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. De modo que se afecta a esta no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da un trato desigual (discriminación directa, indirecta o neutral, etc.), sino también cuando frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario (discriminación por indiferenciación).

III. EFECTO DE LA NORMA

Siendo el Perú un Estado social y democrático de derecho, de acuerdo a un análisis conjunto de los artículos 3° y 43° de nuestra Constitución Política y se sustenta en los principios esenciales de libertad, seguridad, propiedad privada, soberanía popular, separación de las funciones supremas del Estado y reconocimiento de los derechos fundamentales. Principios de los que se deriva la igualdad ante la ley, es necesario e importante la eliminación progresiva del régimen especial de contratación administrativa de servicios previsto en el Decreto Legislativo 1057.

Por ello, el presente proyecto busca establecer la igualdad en los beneficios y derechos laborales a las personas contratadas bajo el régimen laboral 1057 y

con ello eliminar la discriminación, reconocidos en el numeral 2) del artículo 2 de nuestra Constitución Política.

Al tener igualdad en los beneficios y derechos laborales, las personas contratadas bajo el régimen laboral 1057, se logrará:

- a) Reducir la probabilidad que los hogares con ingresos bajos caigan en la pobreza o permanezcan en ella.
- b) Reducir el riesgo de pobreza durante la vejez;
- c) Asegurar la recuperación sostenible de los hogares en épocas de crisis económica.
- d) Reducir la presión sobre las familias para trabajar más horas.
- e) Reducir el recurso al trabajo infantil; reducir los índices de rotación y aumentar la productividad;
- f) Aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras.

IV. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política del Perú:**

Artículo 2 - Toda persona tiene derecho a:

2) A la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.

15 A trabajar libremente, con sujeción a Ley.

Artículo 22 - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23° - El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad, y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

(...)

Artículo 24 - (...).

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

4.2 JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL QUE JUSTIFICA LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Sobre la prohibición establecida en el Artículo 79° de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional en el **Pleno. Sentencia N°984/2021, recaído en el Expediente N°00018-2021-PI/TC**, ha señalado:

[...]

179. (...) *Dicha prohibición no impide que una iniciativa legislativa, a cargo del legislador democrático, pueda constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de las atribuciones del Poder Ejecutivo, este determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la Ley de presupuesto anual para atender los gastos que eventualmente se generen para su materialización.*

[...]

193. *Por ello, en tanto una ley, incluso a iniciativa del legislador democrático, no genere un gasto público que, como tal, sea inmediatamente imputable a la ley de presupuesto anual vigente, afectando el balance general de ingresos y egresos previamente establecido para dicho año fiscal, no contravendrá lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución.*

[...]

La Sentencia señala que, siempre que una ley no genera gasto público inmediatamente imputable a la Ley de Presupuesto anual vigente, afectando el balance general de ingresos y egresos, **no vulnerará el artículo 79 de la Constitución**²⁰.

4.3 Que, asimismo, el 02/NOV/2024 se publicó en el diario Oficial “El Peruano” la Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR²¹ - Resolución legislativa del Congreso por la que se aprueba la agenda legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025, en los términos siguientes:

²⁰ Lo subrayado y negrita es nuestro.

²¹ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf

OBJETIVO II: Equidad y Justicia Social

Política de Estado 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo. (...).

Tema 59: Actualización de escalas remunerativas en el sector público y cambio de contratos de CAS a D.L. 728

V. EFECTO Y VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La presente propuesta legislativa, no colisiona con ninguna norma de nuestro ordenamiento jurídico; por el contrario, concuerda con lo establecido por nuestra Constitución Política y demás normas relacionadas con la meritocracia, experiencia y formación laboral. Siendo que la implementación de la presente propuesta legislativa una vez convertida en Ley reconoce y restituye el derecho fundamental al trabajo en condiciones de equidad y justicia social, aspecto que coadyuvara en la calidad educativa de nuestro país.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no irroga costo adicional al erario nacional inmediato y tampoco contraviene el principio de equilibrio presupuestario y la prohibición de iniciativa de gasto contemplados en los artículos 78° y 79° de nuestra Constitución Política, debido que la propuesta está planificada y programada para el futuro, conforme lo señala en los fundamentos 179 y 193 del **Pleno. Sentencia N°984/2021, recaído en el Expediente N°00018-2021-PI/TC**.

Asimismo, es importante señalar que entre los beneficios a obtener con la presente norma son, entre otros:

- a) Mejores prácticas de contratación y selección. La igualdad en beneficios y derechos laborales genera prácticas de contratación y selección más eficaces, formación continua más eficaz, una mejora en los índices de retención de los nuevos empleados y un mejor rendimiento de los empleados nuevos.
- b) Un entorno de trabajo mejor basado en los principios de igualdad. Esto resulta en una mayor satisfacción y mayor compromiso con la organización.
- c) Mejora de las relaciones laborales. La equidad en beneficios y derechos laborales implica menos disputas, una resolución de

quejas y disputas más rápida, así como una negociación más eficaz de los convenios colectivos.

- d) Disminución de los costos legales y las sanciones. El Estado evita demandas laborales por desconocer beneficios y derechos laborales que le corresponde al trabajador.
- e) Un reconocimiento de derechos y beneficios laborales más coherente.

Además, se logrará:

- a) Reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos caigan en la pobreza o permanezcan en ella.
- b) Reducir el riesgo de pobreza durante la vejez;
- c) Asegurar la recuperación sostenible de los hogares en épocas de crisis económica.
- d) Reducir la presión sobre las familias para trabajar más horas.
- e) Reducir el recurso al trabajo infantil; reducir los índices de rotación y aumentar la productividad.
- f) Aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras.

VI. RELACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA CON LAS POLÍTICAS DEL ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de Ley se encuentra alineado con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional, así tenemos:

PRIMER OBJETIVO: Democracia y estado de Derecho

- **Quinta Política de Estado:** Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.
- **Octava Política de Estado:** Descentralización política, económica y administrativa para propiciar el desarrollo integral, armónico y sostenido del Perú.

SEGUNDO OBJETIVO: Equidad y Justicia Social

- **Décima Política del Estado:** Reducción de la pobreza
- **Décima Primera Política de Estado:** Promoción de la Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- **Décima Cuarta Política de Estado:** Acceso al empleo pleno, digno y productivo.

TERCER OBJETIVO: Competitividad del País

- **Décima Octava Política de Estado:** Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

VII. RELACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA, APROBADA POR RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO 006-2024-2025-CR.²²

La presente propuesta legislativa se encuentra vinculada de manera directa e indirecta con la agenda legislativa, aprobada por Resolución Legislativa N° 006-2024-2025-CR., en los siguientes objetivos:

OBJETIVO II: Equidad y Justicia Social

Política de Estado 10: Reducción de la pobreza. Tema 30 Lucha contra la pobreza.

Política de Estado 11: Promoción de la Igualdad de oportunidades sin discriminación. Tema 31: Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social. Tema 32: Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

Política de Estado 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo. Tema 58: Mejora en el derecho individual del trabajo.

Tema 59: Actualización de escalas remunerativas en el sector público y cambio de contratos de CAS a D.L. 728

²² chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf