

Proyecto de Ley N°



PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA PROGRESIVAMENTE EL RÉGIMEN CAS EN LOS GOBIERNOS REGIONALES Y FORTALECE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO.

La Congresista **Isabel Cortez Aguirre** perteneciente al **Grupo Parlamentario Podemos Perú**, que suscribe en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

LEY QUE ELIMINA PROGRESIVAMENTE EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) EN LOS GOBIERNOS REGIONALES PARA INCORPORAR A SUS TRABAJADORES AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por finalidad consolidar la eliminación progresiva del régimen CAS previsto en la Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057, otorga derechos laborales e incorpora al personal empleado bajo el régimen CAS de los Gobiernos Regionales al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa, según corresponda.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

La presente ley es aplicable al personal empleado comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios – CAS que se encuentren laborando en los Gobiernos Regionales en labores para los que la ley haya establecido como régimen el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

Artículo 3.- De la incorporación.

Los trabajadores con más de un año de labores ininterrumpidas, contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, y desempeñen labores de naturaleza permanente en el Gobierno Regional, quedan automáticamente incorporados al Decreto Legislativo N° 276, en la calidad de trabajadores contratados permanentes.

No están comprendidos en los beneficios de la presente ley, los servidores públicos contratados para desempeñar:

- 1.- Trabajos o proyectos de inversión de duración determinada.
- 2.- Labores eventuales o accidentales de corta duración debidamente justificadas por un informe de necesidad de contratación aprobado por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o el que haga sus veces.
- 3.- Funciones políticas o de confianza.

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

Artículo 4.- Plazo para la incorporación.

La incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, se realiza de forma progresiva respetando criterios de antigüedad y no deberá exceder los dos años fiscales siguientes, bajo responsabilidad funcional del titular del pliego.

Artículo 5.- Del tiempo de servicios.

Para efectos de la presente ley, la entidad reconoce todo el tiempo de servicios que los trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios han venido laborando en el Gobierno Regional de manera ininterrumpida, los cuales serán liquidados en la oportunidad que corresponda bajo el régimen laboral que hubiese sido incorporado el servidor público.

Artículo 6.- Creación de Comisión de Incorporación Adhoc.

Para la gestión del proceso de incorporación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en un plazo que no podrá exceder de los 10 días mediante resolución emitida por el titular del pliego se dispondrá la creación de una Comisión de Incorporación *ad hoc*, cuya conformación, será integrada por tres miembros:

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

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

Artículo 7.- Funciones de la Comisión de Incorporación.

La comisión de incorporación de los trabajadores hacia el Decreto Legislativo N° 276, según corresponda en la entidad, tiene las siguientes funciones:

- a) Evaluar la finalidad y pertinencia del perfil del puesto para proponer la incorporación a dicho grupo ocupacional.
- b) Formular la propuesta del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) que resulte aplicable a los trabajadores que van a ser sometidos a la incorporación.

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

Artículo 8.- Periodo de prueba.

No son exigibles a los trabajadores incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 276, las disposiciones referidas al periodo de prueba.

Artículo 9. – Financiamiento.

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

Artículo 10. – Protección ante el despido injustificado.

Desde la entrada en vigencia y en el lapso de aplicación de la presente ley, el personal con contrato administrativo de servicios vigente y que desempeñe labores

permanentes durante más de un año ininterrumpido, cuenta con la debida protección contra el despido injustificado y/o término de contrato.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Primera.- Exceptúese del procedimiento contenido en el Artículo 13° del Decreto Legislativo N° 276 a los trabajadores involucrados en el procedimiento de incorporación contenido en el artículo 2 de la presente ley.



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/07/2025 11:48:25-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/07/2025 11:48:37-0500



Firmado digitalmente por:
JUAREZ CALLE Heidy
Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/07/2025 14:58:46-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/07/2025 14:09:29-0500



Firmado digitalmente por:
PICON QUEDO Luis Raul FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/07/2025 15:46:57-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/07/2025 12:50:01-0500



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA VARGAS Jhaec
Darwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 22/07/2025 17:16:46-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La presente propuesta legislativa tiene como finalidad principal reducir las desigualdades laborales y eliminar el trato diferenciado y discriminatorio hacia los trabajadores bajo el régimen CAS frente a los derechos de un trabajador bajo el régimen laboral del D.L. 276 en los Gobiernos Regionales.

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

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

Por ejemplo, podemos evidenciar el siguiente parámetro de aplicación de derechos laborales de un trabajador bajo contrato administrativo de servicios frente a un trabajador del Decreto Legislativo N° 276:

TRABAJADOR BAJO CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	TRABAJADOR BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 276:
Aguinaldos	Aguinaldos
No percibe Escolaridad	Escolaridad
No puede participar de algún ascenso ya que no existe carrera administrativa.	Puede ascender dentro de la carrera administrativa previo concurso público.
	Establece bonificaciones por 25, 30 años de servicios.
	Establece Compensación por Tiempo de Servicios.

	Reconocimiento permanente de las labores del trabajador.
	Al pertenecer a un grupo o categoría remunerativa y/o ocupacional, puede ser susceptible de incrementos remunerativos.

Es decir, la presente propuesta legislativa, se encuentra conforme al principio de progresividad de los derechos económicos y sociales, contenidos en diversos instrumentos normativos, por ejemplo, en el artículo del 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, se establece que:

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

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

*"Artículo 26. Desarrollo Progresivo.
Los Estados Partes **se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados**". (el énfasis es nuestro).*

Siendo pues que, la presente propuesta legislativa, a su vez, establece un parámetro progresivo de tránsito de parte del contrato administrativo de servicios al dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276, ya que, también debe establecerse un parámetro correspondiente para poder ser aplicable el tránsito del trabajador de una contratación precaria al régimen laboral de la administración pública.

Interpretación Contraria a la ley N° 24041, de parte de la Corte Suprema de Justicia de la República:

La Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la publicación de la sentencia fuente N° 3, expresada en la Casación Laboral N° 766-2023-CAJAMARCA, **establece parámetros de interpretación de la Ley N° 24041**, que, considero indebido puesto que, requiere la suscripción previa de una locación de servicios para ser considerado dentro del ámbito de aplicación de la ley N° 24041, sin embargo, no considera que, la publicación de la ley N° 24041 data de la década de los 80's, en donde no existía siquiera la contratación administrativa de servicios.

Considerando dichos aspectos, es que, la presente propuesta legislativa busca revindicar los derechos laborales de los servidores públicos quienes se encuentran indebidamente bajo contrato administrativo de servicios, pues corresponde serles aplicable el Decreto Legislativo N° 276, deviniendo en **ineficaz la contratación administrativa de servicios**.

Es así que, la presente propuesta legislativa, no pretende cuestionar la constitucionalidad de la contratación administrativa de servicios, sino más bien, la justificación de temporalidad y su excusa para ser utilizada como una contratación permanente en los hechos, cuando en cada entidad pública, existe un marco normativo para el cual los servidores públicos deben sujetarse.

Contrario a ello, la regla N° 13, definida en la Casación Laboral N° 766-2023-CAJAMARCA, establece lo siguiente:

"Regla N.° 13. Sobre la aplicación de la Ley N.° 24041 en el caso de trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato de Administración de Servicios (CAS)

(i) Si un trabajador ha cumplido con los requisitos de la Ley N.° 24041 y luego es contratado bajo el régimen CAS, debe considerarse como protegido por dicha ley.

(...)

DISPUSIERON: (i) constituir la presente ejecutoria como sentencia fuente cuya motivación pueda ser utilizada en serie en otras resoluciones que aborden el tema de la Ley N.° 24041".

Considerando ello, dicha casación laboral lo que pretende en los hechos es excederse de las facultades normativas que se encuentran positivizadas, hecho que, evidentemente desnaturaliza el contenido normativo y perjudica directamente a los servidores estatales.

Tal es así que, por ejemplo, tenemos de esta aplicación restrictiva de la Corte Suprema que, puede evidenciarse el siguiente marco discriminatorio.

- a) Por un lado, un trabajador que se encuentre laborando por más de un año de locación de servicios, y posteriormente de contratos administrativos de servicios, **puede acceder a un proceso judicial y ampararse su pretensión de aplicación de la ley N° 24041 y por ende, su tránsito al Decreto Legislativo N° 276.**
- b) Un trabajador que se encuentre laborando por más de un año de labores, pero únicamente bajo contratos administrativos de servicios o, tenga menos de un año de locación de servicios antes de suscribir contratos administrativos de servicios, **no verá amparada su pretensión de aplicación de la ley N° 24041.**

Siendo así, es de considerarse ilegal dicha restricción, pues en el ejemplo analizado anteriormente, se encuentra limitándose directamente el acceso a condiciones legales y dignas del empleo del servidor público que fuese contratado y posteriormente cesado.

Tal carencia del marco legal actual permite que, diversos gobiernos locales, regionales o inclusive entidades del Poder Ejecutivo, puedan someter a contratación diversas plazas bajo contrato administrativo de servicios desconociendo la existencia de concursos públicos (bajo un contrato CAS de confianza), o siquiera desconociendo los derechos laborales de los servidores públicos, puesto que, posteriormente los pueden someter a un despido, **bajo un supuesto denominado "no renovación de contrato"**.

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

Podemos evidenciar así que, **inclusive las entidades públicas, especialmente los gobiernos locales NO CONVOCAN A CONCURSO PÚBLICO de alguna plaza correspondiente al Decreto Legislativo N° 276**, sino más bien, optan por la contratación administrativa de servicios temporal, la misma que contribuye a la precarización de los derechos laborales de los trabajadores.

Con lo que, con la presente propuesta legislativa, no se pretende desnaturalizar el criterio errado que asume la Corte Suprema de Justicia de la República, ni mucho menos ir en contrario a lo dispuesto por la Sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el expediente N° 13-2021-AI, sino más bien, de ratificar la progresividad de los derechos sociales de los trabajadores, pues la Constitución del Estado, en su artículo 10 cuando establece que *"El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida"*,

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

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

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

Considerando para ello que, existen parámetros que corresponden ser medidos para determinar por parte de la entidad pública la idoneidad del servidor público, pues deben de ser analizadas, **las aptitudes del trabajador contratado para el desarrollo del trabajo encomendado**, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en

¹ 120. **A partir de estas normas podía tenerse una fecha previsible de eliminación del régimen CAS**, con la posibilidad de que los trabajadores de este se incorporen al régimen de la Ley del Servicio Civil, previo concurso público de méritos, como manda la Ley 30057 (Cuarta Disposición Complementaria Transitoria). **Sin embargo, el artículo 4 del Decreto Legislativo 1450, que modificó la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la citada Ley 30057, eliminó el plazo de seis años para la implementación de la Ley del Servicio Civil y la convirtió en indefinida.**

otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

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

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

"Vigésimo cuarto: En ese orden de ideas, (en aplicación del principio de progresividad y no regresividad de los derechos fundamentales, como lo es el derecho al trabajo) en caso que un trabajador sujeto a las reglas del Decreto Legislativo N° 276 y artículo 1° de la Ley N° 24041 , haya probado que su contratación se ha desnaturalizado, esto es, por haber laborado más de un año de manera ininterrumpida en labores de naturaleza permanente y sin que exista causa justificante prevista en la ley, no se podrá denegar su derecho aduciendo que su ingreso no se realizó por concurso público de méritos, pues como se señalara precedentemente, en estos casos no nos encontramos frente al ingreso a la carrera administrativa, sino a no ser cesados arbitrariamente, cuando se cumplieron los requisitos que la referida ley contiene."

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

Incorporación al Decreto Legislativo N° 276 no implica desconocer los derechos adquiridos por el servidor público sometido a la incorporación:

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

Ahora bien, cabe indicar que, la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, no implica el nombramiento automático del servidor público, ni mucho menos otorga a la entidad pública la facultad de desconocer aquellos derechos que, con anterioridad ha alcanzado el trabajador cuando se encontraba bajo contrato administrativo de servicios; pues puede ser el caso que, hubiese sido beneficiario de alguna negociación colectiva, para cuyos efectos, debe procederse con el tránsito del servidor público con todos los derechos y condiciones laborales que alcanzó hasta su incorporación al Decreto Legislativo N° 276.

A su vez, su incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, implica la condición de trabajador contratado permanente, pues conforme lo dispone la Corte Suprema en la Casación N° 5807-2009-Junín³, ha establecido la correcta interpretación de la permanencia en las labores.

Así, se señala en relación a quiénes son los trabajadores a los que pretende proteger la ley N° 24041, cuando señala ***"los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente"***: (...) *esta Suprema Sala considera que dichos servidores son aquellos a que se refiere el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 276⁴ ; es decir, los contratados bajo la modalidad de funcionamiento, los cuales realizan labores de naturaleza permanente, entendida ésta como aquellas que es constante por ser inherente a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma"*...

Siendo así, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 276⁵, estableció que estos trabajadores contratados para labores de naturaleza permanente no se encontraban

³ Publicado el 3 de julio del 2012.

⁴ **Artículo 15.- Ingreso de Servidores Contratados.**- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos. Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

⁵ **Artículo 2°.- Servidores No Comprendidos.** - No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados, los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. No están comprendidos en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional ni los trabajadores de las Empresas del Estado o Sociedades de Economía Mixta., cualquiera sea su forma jurídica.

comprendidos en la carrera administrativa, pero si en las disposiciones de dicha norma en lo que les fuera aplicable.

Esta propuesta legislativa se fundamenta en los siguientes artículos de la Constitución Política del Perú:

- **Artículo 22:** Reconoce el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la protección de los derechos laborales.
- **Artículo 24:** Garantiza la estabilidad laboral y prohíbe la discriminación en el empleo.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe dejarse claro que la propuesta legislativa guarda armonía y correlación con lo dispuesto en el artículo 44° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales – Ley N° 27867, en la que se dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales están sujetos al régimen laboral general aplicable a la Administración Pública, esto es, al Régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

En ese sentido, la presente propuesta no altera en modo alguno el régimen previsto para la operatividad de los Gobiernos Regionales, por el contrario, ordena definitivamente los regímenes laborales a efectos de otorgar todos los derechos a los trabajadores en aplicación estricta del principio de igualdad y no discriminación.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

En ese sentido, la presente propuesta legislativa precisa que los trabajadores CAS de los Gobiernos Regionales deben ser trabajadores permanentes bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

Así mismo, hay que precisar que la presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2°, 22°, 23°, 24°, y 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.



III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta considera los siguientes costos y beneficios:

a. Impacto Presupuestal

La implementación de esta propuesta legislativa no generará un gasto significativo adicional para el Erario Nacional. Esto se debe a que los recursos necesarios para financiar la incorporación de los trabajadores CAS a plazo indeterminado al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 pueden ser cubiertos a través de los recursos y el presupuesto ya asignados en cada entidad pública.

b. Beneficios de la Incorporación

Los beneficios se pueden desagregar de la manera siguiente

i. Para los trabajadores:

- Estabilidad laboral y económica: La inclusión en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 les otorgará derechos equivalentes a los de otros trabajadores, incluyendo estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios (CTS), aguinaldos.
- Reconocimiento de derechos: Garantiza igualdad de trato en derechos y obligaciones, eliminando la discriminación y consolidando su acceso a beneficios laborales permanentes.

ii. Para las entidades:

- Cumplimiento de la Constitución: Se posicionará como una institución pionera en la aplicación del principio de igualdad ante la ley, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú.
- Mejora institucional: Contar con un personal motivado y comprometido fortalecerá la misión de cautelar la legalidad y garantizar el acceso a la justicia, consolidando la eficiencia y eficacia en su funcionamiento.
- Clima laboral positivo: La igualdad de derechos promoverá un ambiente laboral armónico, que contribuirá al desempeño de los trabajadores y al fortalecimiento de la institución.

iii. Para la sociedad:

- Calidad en los servicios: La motivación del personal, derivada de la mejora en sus condiciones laborales, se traducirá en un servicio más eficiente y de mayor calidad para la ciudadanía.



- Compromiso público: Los trabajadores, al sentirse respaldados y valorados por la institución, estarán mejor predispuestos para enfrentar desafíos y ofrecer soluciones eficaces en beneficio de la sociedad.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

Lima, 14 de julio de 2025.