



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, EN CASOS DE CIERRE U OTRAS CAUSAS QUE IMPLIQUEN LA EXTINCIÓN DE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y REQUIERAN SU REUBICACIÓN.

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

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, EN CASOS DE CIERRE U OTRAS CAUSAS QUE IMPLIQUEN LA EXTINCIÓN DE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y REQUIERAN SU REUBICACIÓN.

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley.

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 10 del Decreto legislativo 1057 Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, con la finalidad de establecer un marco normativo que regule la reubicación obligatoria de los trabajadores CAS ante la extinción de la entidad contratante, asegurando el respeto a sus derechos laborales y la no afectación de la relación contractual vigente.

Artículo 2. – Modificación del Decreto legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Se incorpore el artículo 10-A en el Decreto legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en los siguientes términos:

“Artículo 10-A. Reubicación del trabajador en caso de extinción, fusión, desactivación o reorganización institucional:

a. Ante la extinción, fusión, desactivación o reorganización de una entidad

contratante, el trabajador será reubicado en otra entidad pública que asuma funciones similares, manteniendo tareas equivalentes o afines a las que realizaba originalmente.

- b. La entidad que sea extinguida, fusionada, desactivada o reorganizada debe informar previamente al trabajador sobre su reubicación, asegurando la continuidad laboral y la preservación de sus derechos laborales.”

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.

ÚNICA. Implementación.

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo, adecue su reglamento en el plazo máximo de treinta (30) días calendario contados desde su entrada en vigencia de la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA.

ÚNICA. Derogatoria.

Se deroga el *literal b (Extinción de la entidad contratante)* del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Lima, agosto de 2025.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/09/2025 12:43:04-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/09/2025 12:43:28-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANO CA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/09/2025 14:22:55-0500



Firmado digitalmente por:
MONTALVO CUBAS Segundo
Toribio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/09/2025 19:13:24-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/09/2025 12:04:36-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/09/2025 13:03:09-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/09/2025 11:17:24-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

1. ANTECEDENTES

El Artículo 22 de la Constitución Política del Perú, establece una doble naturaleza del trabajo: como un derecho fundamental y un deber social. Esta característica, esta concepción dual impone al Estado la obligación de actuar como un agente promotor y protector del empleo, mediante la formulación e implementación de políticas públicas destinadas a garantizar el pleno empleo.

Más allá de su función económica, la normativa constitucional eleva el trabajo a la categoría de herramienta fundamental para la autorrealización y la dignidad humana. De esta manera, la defensa del trabajo va más allá de los objetivos económicos, conectándose de forma directa con salvaguardar la dignidad de las personas.

En consecuencia, una lectura jurídica de este artículo demanda que el ordenamiento legal peruano no solo salvaguarda los derechos laborales, sino que también impulse la creación de un ecosistema económico favorable, este entorno debe fomentar actividades productivas que generen puestos de trabajo dignos y estables, en concordancia con los principios de justicia social y desarrollo humano.

2. MARCO NORMATIVO VIGENTE:

El Artículo 23.- El Estado y el Trabajo. La declaración de atención prioritaria del Estado sobre el trabajo, según el Artículo 23 de la Constitución política del Perú, se materializa en la obligación de diseñar políticas públicas diferenciadas. Esto va más allá de un enfoque general y exige una discriminación positiva en favor de los grupos más vulnerables. Por ejemplo, en el caso de las madres trabajadoras, la protección implica la implementación de licencias de maternidad remuneradas, la prohibición de despidos durante el embarazo y la lactancia, y el acceso a facilidades para el cuidado infantil. El objetivo es equilibrar su rol familiar con su desarrollo profesional sin que esto represente una desventaja.

Respecto a la protección de los menores de edad busca erradicar el trabajo infantil y asegurar que, en casos excepcionales permitidos por ley, las condiciones de trabajo no comprometan su desarrollo físico, mental y educativo. Para las personas con discapacidad, la prioridad del Estado se traduce en la promoción de la inclusión laboral, a través de cuotas de empleo en el sector público y privado, la adaptación de los entornos de trabajo y el acceso a programas de capacitación específicos.

La responsabilidad prioritaria respecto al trabajo convierte al Estado en un agente activo para corregir las desigualdades estructurales del mercado laboral. Su acción no solo es preventiva, evitando abusos, sino también propositiva, creando un marco que garantiza la equidad y la dignidad para todos los ciudadanos, independientemente de su condición.

Artículo 24.- Derechos del trabajador.

- a.- El Artículo 24 consagra el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente. Esto no es simplemente un pago por el servicio prestado, sino un derecho fundamental que busca asegurar el bienestar material y espiritual del trabajador y su familia. La palabra "equitativa" implica que la retribución debe ser justa en relación con el esfuerzo, las responsabilidades y las habilidades del puesto. Por su parte, la palabra "suficiente" significa que la remuneración debe ser capaz de cubrir las necesidades básicas, como alimentación, vivienda, salud y educación, pero también debe permitir el acceso a actividades que enriquezcan la vida personal y familiar, como la recreación y el esparcimiento. Este enfoque integral del salario reconoce que el trabajo es el medio principal para alcanzar una vida digna¹.
- b.- El principio crucial establecido en este artículo es la prioridad absoluta del pago de la remuneración y beneficios sociales del trabajador sobre cualquier otra obligación del empleador. Esta disposición legal es una salvaguarda esencial para proteger al trabajador en escenarios de crisis económica, quiebra o liquidación de la empresa. En el orden de prelación de deudas, los salarios, gratificaciones, vacaciones y otros beneficios sociales deben ser cubiertos antes que cualquier otra deuda, ya sea con bancos, proveedores o incluso el propio

¹ [https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_\(mayo_2021\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_(mayo_2021).pdf)

Estado. Este principio asegura que, en situaciones de inestabilidad, la subsistencia del trabajador y su familia no se vea comprometida, subrayando la especial tutela que la Constitución otorga a la relación laboral.

- c.- Que, el artículo 24 establece que la regulación de las remuneraciones mínimas es una responsabilidad del Estado, pero no de forma unilateral. El texto constitucional exige la participación activa de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. Esta disposición promueve un modelo de concertación social, donde la fijación del salario mínimo vital es el resultado de un diálogo tripartito entre el gobierno, los sindicatos y las asociaciones empresariales. Este mecanismo democrático busca equilibrar las necesidades de los trabajadores con la capacidad económica del sector productivo, garantizando que el salario mínimo cumpla su función social sin afectar negativamente la viabilidad de las empresas y la generación de empleo.

II. ELEMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

La presente iniciativa se fundamenta en la necesidad de real, en el artículo 26 de la constitución política del Perú, siendo lo siguiente.

1.- Igualdad de Oportunidades sin discriminación², este principio fundamental exige que todos los ciudadanos tengan las mismas posibilidades de acceso, permanencia y promoción en el empleo, sin que su situación personal sea motivo de exclusión. La igualdad de oportunidades sin discriminación prohíbe cualquier trato diferenciado basado en motivos como el origen, la raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión, la condición económica o cualquier otra índole. Esto significa que las decisiones sobre contratación, salario, ascensos o despidos deben basarse únicamente en la idoneidad, mérito y capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones. El Estado, a través de este principio, se compromete a corregir y prevenir cualquier práctica discriminatoria que pueda generar un ambiente laboral injusto o excluyente.

2.- Carácter Irrenunciable de los Derechos Laborales³, establece que los

² <https://www.defensoria.gob.pe/areas-tematicas/vivir-sin-discriminacion/>

³ <https://lpderecho.pe/aplica-principio-irrenunciabilidad-derechos-laborales/>

derechos laborales que son reconocidos por la Constitución y la ley tienen un carácter irrenunciable. Esto significa que el trabajador no puede, bajo ninguna circunstancia, renunciar voluntariamente a ellos, ni siquiera a través de un acuerdo con el empleador. Por ejemplo, un trabajador no puede firmar un contrato donde renuncie a su derecho a una gratificación, a un descanso vacacional o a una indemnización por despido arbitrario. El objetivo de este principio es proteger al trabajador, considerado la parte más débil de la relación laboral, de posibles presiones o abusos. De esta forma, se garantiza que los derechos mínimos no sean vulnerados y se mantenga un piso de protección social que no puede ser rebajado por ningún tipo de pacto individual⁴.

3.- Principios de Interpretación Favorable al trabajador⁵, conocido en el derecho laboral como el principio "*in dubio pro operario*", este ítem establece una regla de oro para la interpretación de las normas. En caso de que exista una duda insalvable sobre el significado o alcance de una norma laboral, es decir, que no pueda resolverse con los métodos habituales de interpretación, se debe optar por aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador. Este principio parte del reconocimiento de que, históricamente, el trabajador se encuentra en una posición de subordinación. Por lo tanto, ante una situación de ambigüedad legal, la balanza de la justicia se inclina a su favor. Esto asegura que la normativa laboral sea aplicada de manera protectora y que cualquier vacío o contradicción legal no perjudique los intereses de la parte más vulnerable de la relación.

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, en el Perú el mercado laboral durante los años últimos 8 años, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y otras fuentes relacionadas al campo laboral, ha estado marcado por una desaceleración en la generación de empleo adecuado y un aumento de la informalidad. Este periodo se puede dividir en dos etapas principales: la prepandemia y la postpandemia, con el 2020 como punto de quiebre.

⁴ <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/786fdb8046e73f36af53fffb82dac87c/10712-2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=786fdb8046e73f36af53fffb82dac87c>

⁵

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9FE74F913A701800525813000756F30/\\$FILE/354_InfTem032_labora.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E9FE74F913A701800525813000756F30/$FILE/354_InfTem032_labora.pdf)

Periodo Prepandemia (2017-2019).

Antes de la pandemia, el mercado laboral peruano ya mostraba señales de deterioro. El crecimiento económico moderado no fue suficiente para generar la cantidad de empleos formales necesarios para absorber a la nueva fuerza laboral. Esto condujo a una desaceleración en la reducción de la tasa de desempleo y a un crecimiento de la informalidad. En 2019, por ejemplo, se estimaba que siete de cada diez trabajadores (alrededor del 72.7%) tenían un empleo informal, lo que se considera un lastre estructural para la economía.

Impacto del Covid-19 (2020).

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto devastador en el mercado laboral. En el segundo trimestre de 2020, la población ocupada disminuyó en más de 6 millones de personas en comparación con el mismo período de 2019. Esto representó la mayor caída de la actividad económica en los últimos 100 años. El empleo adecuado cayó drásticamente, mientras que el subempleo y la informalidad se dispararon, alcanzando su nivel más alto en una década. Los sectores más afectados fueron el comercio, la manufactura y los servicios, que tienen una alta concentración de empleos informales.

Periodo Postpandemia (2021-2025)

En los años siguientes, el mercado laboral ha experimentado una recuperación gradual, pero con desafíos persistentes. Si bien la población ocupada ha ido recuperándose, el retorno a los niveles prepandemia ha sido lento y el crecimiento se ha concentrado principalmente en el empleo informal. La tasa de desempleo, aunque disminuyó del pico de 2020, se ha mantenido por encima de los niveles prepandemia. La informalidad sigue siendo un problema estructural, afectando a la mayoría de los trabajadores a nivel nacional. En 2023, la informalidad afectaba a más de 12.2 millones de trabajadores, lo que representa más del 71% de los puestos de trabajo en el país. En resumen, el comportamiento laboral en los últimos 8 años se caracteriza por un mercado de trabajo débil y vulnerable. A pesar del crecimiento económico en algunos periodos, el empleo formal no ha crecido al ritmo necesario, lo que ha perpetuado la alta informalidad y ha dejado a una gran parte de la población en una situación de precariedad laboral.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Al 2022 está constituido de la siguiente manera según⁶.

PERÚ: PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO, SEGÚN SEXO, 2004 - 2022								
MERCADO DE TRABAJO, SEGÚN SEXO, 2004 - 2022								
Indicadores	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A. Población (Miles de personas)								
Población en Edad de Trabajar (PET) 1/	23.034,2	23.401,6	23.771,7	24.142,3	24.511,5	24.881,6	25.250,7	25.619,9
Hombre	11.468,0	11.649,4	11.832,3	12.015,4	12.197,7	12.380,4	12.562,7	12.745,0
Mujer	11.566,3	11.752,2	11.939,4	12.127,0	12.313,8	12.501,2	12.688,0	12.874,9
Población Económicamente Activa (PEA) 2/	16.498,1	16.903,7	17.215,7	17.462,8	17.830,5	16.095,0	18.149,4	18.551,0
Hombre	9.288,3	9.484,1	9.579,1	9.695,8	9.891,5	9.281,0	10.157,6	10.353,4
Mujer	7.209,9	7.439,6	7.636,7	7.766,9	7.938,9	6.814,0	7.991,8	8.197,6
PEA ocupada 3/	15.918,9	16.197,1	16.511,0	16.776,5	17.133,1	14.901,8	17.120,1	17.756,4
Hombre	8.971,7	9.097,0	9.211,2	9.354,9	9.549,3	8.612,9	9.660,9	9.995,0
Mujer	6.947,3	7.100,1	7.299,8	7.421,6	7.583,8	6.288,8	7.459,2	7.761,3
PEA desocupada 4/	579,2	706,6	704,8	686,3	697,4	1.193,2	1.029,3	794,6
Hombre	316,8	367,1	367,9	341,0	342,2	668,1	496,7	358,4
Mujer	262,6	339,5	336,9	345,3	355,2	525,1	532,6	436,2
B. Tasas (%)								
Tasa de actividad (PEA/PET)	71,6	72,2	72,4	72,3	72,7	64,7	71,9	72,4
Hombre	81,0	81,2	81,0	80,7	81,1	75,0	80,9	81,2
Mujer	62,3	63,3	64,0	64,0	64,5	54,5	63,0	63,7
Ratio empleo / población (PEA ocupada / PET)	69,1	69,2	69,5	69,5	69,9	59,9	67,8	69,3
Hombre	78,2	78,1	77,8	77,9	78,3	69,6	76,9	78,4
Mujer	60,1	60,4	61,1	61,2	61,6	50,3	58,8	60,3
Tasa de desempleo (PEA desocupada / PEA)	3,5	4,2	4,1	3,9	3,9	7,4	5,7	4,3
Hombre	3,4	3,9	3,8	3,5	3,5	7,2	4,9	3,5
Mujer	3,6	4,6	4,4	4,4	4,5	7,7	6,7	5,3

Fuente Elaborada: MTPE-DGPE Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Cuál es la responsabilidad del Estado, ante el cese de operaciones de una empresa estatal, el Estado tiene la obligación de resguardar a los trabajadores de las consecuencias adversas. Esta función se cumple al fiscalizar el pago de todas las compensaciones y beneficios sociales adeudados, incluyendo la liquidación y las indemnizaciones por despido. Asimismo, el gobierno debe apoyar activamente a los afectados, ofreciendo programas de formación y reconversión profesional que faciliten su reingreso al mercado laboral, o trasladando a otras empresas de estado, permitiendo de esta forma, la intervención estatal no solo busca asegurar que se cumplan las responsabilidades financieras, sino también garantizar el bienestar y la continuidad profesional de los empleados, previniendo su desamparo y fomentando una transición exitosa a nuevas oportunidades laborales.

⁶ <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/peru-total-por-sexo/>

El comportamiento de los ingresos en el Perú, El panorama salarial en Perú durante los últimos 8 años ha estado marcado por una brecha significativa entre los ingresos y la calidad de vida, afectando a la mayoría de los trabajadores. A pesar de los incrementos graduales del Salario Mínimo Vital (SMV), que actualmente se sitúa en S/ 1130, un amplio porcentaje de la población laboral, especialmente en el sector informal, percibe ingresos muy por debajo de este monto. Esto genera una gran disparidad, donde una parte de los trabajadores se encuentra en rangos salariales bajos, como de S/ 1130.00. Esta distribución desigual refleja un mercado laboral fragmentado, donde la mayoría de los empleos no garantizan un ingreso suficiente para cubrir la canasta básica familiar, lo que subraya la persistente necesidad de políticas que promuevan salarios dignos y empleo formal⁷.

PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA, SEGÚN SEXO Y RANGO DE INGRESOS, 2004 - 2022 (Porcentaje)							
Sexo / Rango de ingresos	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Perú total							
Sin ingresos	10,8	10,4	10,0	10,4	13,8	11,4	9,7
Menores de S/. 500	23,8	23,4	22,6	21,6	26,4	22,7	19,9
De S/. 500 a S/. 999	21,6	21,5	21,3	20,5	21,4	21,7	19,5
De S/. 1,000 a S/. 1,499	17,3	17,8	17,8	18,1	15,2	18,8	19,8
De S/. 1,500 a más	26,4	27,0	28,3	29,5	23,2	25,4	31,1
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
PEA ocupada (Miles de personas)	16.197,1	16.511,0	16.776,5	17.133,1	14.901,8	17.120,1	17.756,4
Hombre							
Sin ingresos	6,7	5,5	5,7	5,9	8,6	7,0	5,8
Menores de S/. 500	19,1	18,8	17,6	16,5	24,0	16,9	13,8
De S/. 500 a S/. 999	22,6	21,9	21,5	20,5	22,9	22,9	19,5
De S/. 1,000 a S/. 1,499	19,6	20,1	20,5	20,4	17,4	21,9	22,2
De S/. 1,500 a más	33,0	33,7	34,7	36,6	27,1	31,2	38,7
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
PEA ocupada (Miles de personas)	9.097,0	9.211,2	9.354,9	9.549,3	8.612,9	13.229,2	9.995,0
Mujer							
Sin ingresos	17,3	16,5	15,5	15,9	21,0	17,0	14,7
Menores de S/. 500	29,9	29,3	28,9	27,9	29,6	30,2	27,7
De S/. 500 a S/. 999	20,4	20,9	21,0	20,5	19,3	20,0	19,5
De S/. 1,000 a S/. 1,499	14,3	14,9	14,5	15,3	12,3	14,7	16,7
De S/. 1,500 a más	18,1	18,4	20,2	20,4	17,9	18,0	21,3
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
PEA ocupada (Miles de personas)	7.100,1	7.299,8	7.421,6	7.583,8	6.288,8	3.890,9	7.761,3
Notas: Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007. Se considera los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.							
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 - 2022.							
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).							

⁷ <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/peru-total-por-sexo/>

La Disparidad de Género y sus implicancias en el mercado Laboral Peruano

La problemática de la brecha salarial y la informalidad se añade una notable disparidad de género en la participación laboral. Esta se evidencia en la diferencia entre la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada de hombres (9,995.0 mil) y la PEA de mujeres (7,761.3 mil). Dicha brecha no solo revela una menor inclusión femenina en el mercado laboral, sino que también refleja barreras estructurales como la desproporcionada carga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esta desigualdad de participación impacta directamente en la brecha de ingresos, ya que una menor PEA ocupada de mujeres disminuye la capacidad de generar ingresos para los hogares y aumenta la vulnerabilidad económica. Por ende, cualquier análisis del mercado laboral peruano debe incluir estas dinámicas de género, pues son fundamentales para comprender las causas profundas de la desigualdad y la precariedad laboral.

El comportamiento del salario del Cas en el Perú

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo 1057, establece un marco salarial específico para los trabajadores del sector público en Perú. Las remuneraciones bajo este régimen se rigen por un rango que va desde un monto mínimo de S/ 1,130.00 hasta un máximo de S/ 15,600.00. A diferencia de otros regímenes laborales, como el 276 o el 728, el CAS fue diseñado inicialmente como un contrato temporal y flexible, lo que en su momento generó una estructura salarial que no siempre era competitiva.

Con el tiempo, y para abordar las brechas salariales existentes, se han implementado medidas destinadas a nivelar los sueldos de los trabajadores CAS. Estas iniciativas buscan equiparar sus remuneraciones con las de aquellos que desempeñan funciones similares bajo otros regímenes laborales, corrigiendo así las disparidades históricas. Esta nivelación salarial es un reconocimiento a la importancia de las labores de los profesionales, técnicos y auxiliares CAS, y representa un esfuerzo por brindar mayor equidad en la administración pública.

El rango salarial del CAS es, por lo tanto, una referencia importante para la gestión de recursos humanos en el Estado. Sin embargo, las variaciones dentro de este rango dependen de factores como la función desempeñada, el nivel de responsabilidad y la entidad pública en la que se trabaje. Aunque el régimen ha evolucionado para ofrecer mayores beneficios y estabilidad (especialmente para los contratos CAS

indeterminados), la estructura salarial continúa siendo un punto clave en la discusión sobre la modernización del empleo público en Perú.

IV. LA NECESIDAD Y LA JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

La presente iniciativa se fundamenta en la necesidad de analizar y realizar la modificación del régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios), creado mediante el Decreto Legislativo N° 1057. Este régimen especial, que surgió a raíz de la Ley N° 29157, se enmarcó dentro de un contexto de modernización del Estado y de preparación para la implementación. Su objetivo fue dotar a las entidades públicas de mayor flexibilidad en la contratación de personal, permitiendo agilizar procesos y fortalecer la capacidad institucional. Sin embargo, con el paso del tiempo, el régimen CAS ha sido objeto de debate por generar una precariedad laboral y una desigualdad de derechos en comparación con los regímenes laborales tradicionales, por lo cual, esta iniciativa busca evaluar si dicho marco normativo sigue cumpliendo su propósito original o si, por el contrario, requiere de una actualización para asegurar la equidad y estabilidad laboral de los trabajadores del sector público.

Con la promulgación de la Ley N° 29849, se inició un proceso para la eliminación progresiva del régimen laboral CAS (Decreto Legislativo N° 1057). Esta normativa tuvo como objetivo principal otorgar a los trabajadores bajo este régimen una serie de derechos que antes no poseían, equiparándolos en gran medida a los de los regímenes laborales generales.

Entre los derechos más significativos que se otorgaron figura lo siguiente:

- Remuneración y jornada laboral: Garantía de un sueldo no inferior al mínimo legal, y el establecimiento de una jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, incluyendo el derecho a un descanso semanal obligatorio y a un horario de refrigerio.
- Beneficios y licencias: La percepción de aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, 30 días de vacaciones remuneradas, y el acceso a licencias con goce de haber, como la licencia por maternidad.
- Seguridad y protección: Se les reconoció los derechos establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (N° 29783), así como la libertad sindical, el derecho a afiliarse a un régimen de pensiones y al seguro social.

- **Constancia laboral:** Al finalizar la relación laboral, el trabajador tiene derecho a recibir un certificado de trabajo.

En esencia, la Ley N° 29849 representó un avance crucial para corregir las deficiencias del régimen CAS, brindando una mayor protección y estabilidad a los trabajadores del sector público.

La finalidad de esta ley es la incorporación de los trabajadores CAS con labores de carácter permanente a los regímenes laborales generales del sector público. Concretamente, se busca que el personal contratado bajo el Decreto Legislativo 1057 (régimen CAS) pase a formar parte del Decreto Legislativo 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). En el caso de las entidades que operan exclusivamente bajo el Decreto Legislativo 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa), la migración se hará a este último régimen.

Esta incorporación es de carácter progresivo, y se dirige a aquellos trabajadores CAS que cumplen funciones permanentes en las entidades del Estado. Esta medida adquiere particular relevancia ante la inestabilidad institucional que ha evidenciado el Gobierno Central, por ejemplo, con el anuncio de la extinción de diversos programas. Estas situaciones han puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los trabajadores CAS indeterminados, quienes, a pesar de realizar labores esenciales y continuas, se enfrentan a una constante inseguridad laboral y a la amenaza de despidos inminentes.

La extinción inminente del programa Wasi Mikuna representa una amenaza significativa para la estabilidad laboral del 95% de su personal, compuesto por profesionales, técnicos y auxiliares contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS). **Este anuncio, sumado a la ausencia de información clara y precisa sobre el destino de los trabajadores con contratos CAS indeterminados, ha desencadenado una profunda incertidumbre laboral.**

La falta de un plan de transición y la ambigüedad en torno al futuro de estos empleados generan un temor legítimo a la vulneración de sus derechos adquiridos. A pesar de que la ley establece cierta estabilidad para los trabajadores CAS indeterminados, la falta de una hoja de ruta oficial crea un vacío legal y una sensación de desprotección. Esto no solo afecta la moral de los empleados, sino que también pone en riesgo su bienestar económico y el de sus familias.

Además, la situación resalta una deficiencia en la gestión de programas públicos: la falta de previsión y la poca transparencia en la comunicación de decisiones que impactan directamente en la vida de cientos de personas. En este contexto, la incertidumbre no es solo una preocupación emocional; es un riesgo tangible que podría derivar en litigios laborales y un precedente negativo para futuras reestructuraciones del sector público. La exigencia de los trabajadores de contar con mecanismos de transición claros y justos es, por tanto, una demanda fundamental para garantizar que el cierre del programa no se traduzca en una desprotección laboral masiva.

Anuncios realizados en el cierre de programas

La exministra de Inclusión Social de Perú, Leslie Urteaga Peña, anunció la extinción de los programas en abril de 2025, no un cierre generalizado de programas, sino la finalización de este programa específico, mientras sigue trabajando en el cierre de brechas sociales y de infraestructura en el país⁸.

Es decir, existe un peligro latente el cual se busca regular, que se encargará de integrar la gestión, articular territorialmente y mejorar la rapidez y eficiencia en la gestión y ejecución de inversiones para ofrecer servicios de infraestructura de calidad en beneficio de los peruanos.

El titular del portafolio de Economía mencionó que el ahorro calculado para el segundo semestre de 2025 (junio-diciembre) sería de S/ 2,500 millones con la extinción de los programas; de seguirse con la política de cierre de los programas se estaría poniendo en peligro los derechos laborales adquiridos de miles de trabajadores CAS indeterminado, por lo que es indispensable postular fórmulas legislativas que puedan regular al respecto.

Por su parte, la presidenta de la República, refirió que la medida es un paso histórico y firme hacia la modernización del Estado y la eficiencia del gasto público.

“Este gobierno tiene claro que la burocracia no va a detener el desarrollo del país. La medida forma parte de un esfuerzo mayor para redimensionar el tamaño del Estado, elevar la productividad y mejorar la calidad de los servicios públicos que reciben todos los peruanos”, subrayó la mandataria.

⁸ <https://www.gob.pe/institucion/midis/noticias/1140131-ministra-leslie-urteaga-anuncia-extincion-del-programa-wasi-mikuna>

Tras precisar que "no habrá más burocracia ni tramitología enquistada por años", la jefa de Estado dijo que se da un paso decisivo al transformar la ANIN en una Unidad Central de Inversión Pública. Este organismo tendrá la responsabilidad de centralizar, planificar, coordinar y ejecutar de manera más eficiente las inversiones en seguridad ciudadana, hospitales, colegios, acceso a agua potable y saneamiento, carreteras, proyectos hidráulicos, infraestructura turística, portuaria, aeroportuaria, entre otros, puntualizó.

El impacto social que traerá estos anuncios.

En su discurso, la presidenta de la República dijo que, con la creación de la Unidad Central de Inversión Pública, los ministerios podrán concentrarse plenamente en brindar mejores servicios en sus respectivas áreas de especialidad. Al mismo tiempo, agregó, las intervenciones con enfoque territorial tendrán un mayor impacto social, beneficiando directamente a las comunidades más necesitadas.

"Nuestro compromiso es claro: mejorar la calidad de vida de los peruanos con acciones concretas y medibles. Por ello, mañana se verá el tema en el Consejo de Ministros para aprobar este Decreto Supremo, con el cual iniciaremos esta reforma histórica", precisó⁹.

Implicancia del anuncio realizado:

Los anuncios y las modificaciones que el Estado peruano planea implementar en las instituciones públicas carecen de un plan que respalde la situación laboral de los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Esta omisión no es un simple detalle administrativo, sino una necesidad crítica que motiva la presentación de esta iniciativa.

La ausencia de mecanismos de transición, garantías laborales o un marco legal claro para proteger a los trabajadores con contratos CAS indeterminados ha generado un vacío de poder. Este vacío incrementa la incertidumbre, el riesgo de despidos arbitrarios y la vulneración de derechos adquiridos, a pesar de la estabilidad que la ley debería garantizarles. La propuesta de un Decreto Supremo que no aborda explícitamente el destino de estos empleados subraya una deficiencia en la planificación de la reforma, dejando a una gran parte del personal público en un estado de vulnerabilidad.

⁹ <https://www.gob.pe/institucion/mef/noticias/1162644-gobierno-extinguira-14-programas-de-infraestructura-y-ahorraria-s-4-000-millones>

Por lo tanto, esta iniciativa surge como una respuesta directa y necesaria a la falta de previsión. Su objetivo es asegurar que cualquier modernización o redimensionamiento del Estado se realice de manera justa y equitativa, protegiendo los derechos laborales de los trabajadores y ofreciendo soluciones concretas —como la reasignación, la capacitación o la indemnización— para evitar un impacto social y económico negativo.

PROPUESTA MODIFICATORIA.

Se incorpore el artículo 10-A en el Decreto legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en los siguientes términos:

“Artículo 10-A. Reubicación del trabajador en caso de extinción, fusión, desactivación o reorganización institucional:

- a. Ante la extinción, fusión, desactivación o reorganización de una entidad contratante, el trabajador será reubicado en otra entidad pública que asuma funciones similares, manteniendo tareas equivalentes o afines a las que realizaba originalmente.**
- b. La entidad que sea extinguida, fusionada, desactivada o reorganizada debe informar previamente al trabajador sobre su reubicación, asegurando la continuidad laboral y la preservación de sus derechos laborales.”**

V. MARCO NORMATIVO.

- La Constitución Política del Estado: artículo 24 y 26, que establece la promoción y protección del trabajador.
- Decreto Legislativo N° 1057
- Ley N° 28983, ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 29849, ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057, y otorga derechos laborales.
- Ley N° 29783, ley que establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales.
- Ley N° 31131, se encuentra vigente desde el 10 de marzo de 2021. Asimismo, cabe precisar que a través del Pleno Sentencia N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, “Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728”.

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

La iniciativa legislativa propuesta se alinea con los principios constitucionales de protección al trabajador. Su objetivo principal es salvaguardar los derechos laborales del personal afectado por la reestructuración o eliminación de entidades estatales, evitando que se ponga en riesgo su estabilidad.

El proyecto se justifica por la necesidad de asegurar la continuidad laboral de los trabajadores con contratos CAS a plazo indeterminado, o ser reubicados en otros organismos similares a las funciones que realizaban antes de su cese. A pesar de realizar labores permanentes, este personal se encuentra en una situación de vulnerabilidad. La propuesta busca que las políticas de modernización del Estado se lleven a cabo respetando los derechos adquiridos, contribuyendo así al desarrollo social y económico del país sin comprometer el bienestar de los trabajadores. Esto es crucial para evitar un aumento en los niveles de pobreza e informalidad.

VII. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta legislativa parte de la premisa de que la reestructuración y reubicación del personal tiene un costo igual a la canasta familiar. Por lo tanto, la relación costo-beneficio para el Estado es altamente positiva, dado que el Estado no asume una carga económica adicional por la transición; simplemente mantiene los salarios de los trabajadores reubicados, asegurando la continuidad de sus ingresos. El beneficio, en cambio, es múltiple y significativo. Por un lado, se preserva la experiencia y el capital humano calificado que ya forma parte del aparato estatal, evitando así la pérdida de conocimiento institucional. Por otro lado, esta medida contribuye a la estabilidad social, previene el aumento de la informalidad y reduce el riesgo de conflictos laborales. De este modo, la inversión de recursos es prácticamente nula, mientras que los beneficios en términos de eficiencia, estabilidad social y protección laboral son considerables.

Los beneficios son iguales y superiores, siendo que las plazas de los trabajadores de los programas, se encuentran programados en el presupuesto anual, más aún si los recursos humanos, es la clase de producción.

VIII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa se vincula con la Agenda Legislativa 2024-2025, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 02 de noviembre 2024, alineándose con los objetivos:

II.- Equidad y Justicia Social

10.- Reducción de la Pobreza.

30.- Lucha contra la pobreza

11.- Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

31.- Acciones del Estado contra la discriminación y la inequidad Social.

32.- Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones Laborales.

14.- Accesos al empleo pleno, digno y productivo

60.- Derecho Colectivo del Trabajo

65.- Sobre el cese en relaciones laborales.