



**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA
INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DEL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS (CAS) DE PROMPERÚ AL
RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO N.º 728, LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
LABORAL, Y APRUEBA DISPOSICIONES
PARA UNA NUEVA ESCALA
REMUNERATIVA**

El Grupo Parlamentario **Bancada Socialista**, a iniciativa del congresista que suscribe, **PASIÓN NEOMIAS DÁVILA ATANACIO**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22 literal c), 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE ESTABLECE LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL
RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) DE
PROMPERÚ AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728, LEY
DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, Y APRUEBA
DISPOSICIONES PARA UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer el proceso de incorporación de los trabajadores de la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo (PROMPERÚ) que se encuentran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo, dispone los criterios para el establecimiento de una nueva escala remunerativa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios en PROMPERÚ bajo el régimen CAS a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, y que realizan labores de naturaleza permanente.

Artículo 3. Incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728

- 3.1 Dispóngase la incorporación de los trabajadores CAS de PROMPERÚ al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 en un plazo no mayor a veinticuatro (24) meses, contados a partir de la entrada en vigencia del reglamento de la presente Ley.
- 3.2 Durante el proceso de incorporación y una vez efectuado este, los trabajadores conservan los derechos laborales adquiridos y se les garantiza el pleno acceso a los beneficios sociales contemplados en el Decreto Legislativo N.º 728 y sus normas complementarias, tales como Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones legales, vacaciones, licencias, seguridad social en salud y pensiones, entre otros inherentes a dicho régimen.
- 3.3 La incorporación no implica la interrupción del vínculo laboral ni la pérdida de la continuidad en el servicio para efectos de los derechos y beneficios que correspondan.

Artículo 4. Nueva escala remunerativa

- 4.1 Encárguese a PROMPERÚ, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y con opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el diseño de una nueva escala remunerativa para los trabajadores incorporados. Esta escala deberá ser competitiva y basarse en un estudio técnico comparativo con entidades públicas que cuenten con regímenes remunerativos y funciones homologables, tales como, pero no limitándose a:
- a) Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)
 - b) Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP)
 - c) Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI)
 - d) Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS)
 - e) Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN)
 - f) Autoridad Nacional del Agua (ANA)
 - g) Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)
 - h) Banco Central de Reserva del Perú (BCRP)

- 4.2 Los criterios para la homologación y el establecimiento de la nueva escala remunerativa incluirán, como mínimo: nivel de responsabilidad, funciones del puesto, formación académica requerida, experiencia profesional y la complejidad de las tareas asignadas.
- 4.3 El Anexo 1 de la presente Ley presenta un ejemplo de escala remunerativa comparativa que servirá como referencia inicial para el estudio técnico. La escala definitiva será producto del estudio técnico mencionado en el numeral 4.1.

Artículo 5. Implementación progresiva

- 5.1 El proceso de incorporación y la aplicación de la nueva escala remunerativa se implementarán de manera progresiva, conforme a las siguientes etapas:
- a) Primera Etapa (duración máxima de doce meses): Identificación y evaluación exhaustiva de los puestos y trabajadores CAS a ser incorporados, diseño de la propuesta de nueva escala remunerativa basada en el estudio técnico comparativo, y elaboración y aprobación del reglamento de la presente Ley.
 - b) Segunda Etapa (duración máxima de doce meses subsiguientes a la Primera Etapa): Aplicación progresiva de la nueva escala remunerativa y formalización de la incorporación definitiva de los trabajadores al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, conforme al cronograma que establezca el reglamento.
- 5.2 El financiamiento para la implementación de la presente Ley se atenderá con cargo al presupuesto institucional de PROMPERÚ, pudiendo realizarse mediante reasignaciones presupuestarias y optimización de sus fondos específicos, sin que ello irroque demanda adicional de recursos al Tesoro Público. PROMPERÚ deberá adoptar las medidas de gestión necesarias para asegurar la sostenibilidad financiera del proceso.

Artículo 6. Comisión Técnica de Supervisión

- 6.1 Créase una Comisión Técnica encargada de supervisar y garantizar la correcta implementación del proceso de incorporación y la nueva escala remunerativa, integrada por:
- a) Un (1) representante de PROMPERÚ, quien la presidirá.
 - b) Un (1) representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
 - c) Un (1) representante del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

- d) Un (1) representante de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM).
- e) Un (1) representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- f) Un (1) representante de los trabajadores de PROMPERÚ objeto de la presente Ley.

6.2 Son funciones de la Comisión Técnica:

- a) Supervisar el cumplimiento del cronograma y las etapas de implementación.
- b) Emitir opinión técnica sobre la propuesta de nueva escala remunerativa elaborada por PROMPERÚ antes de su aprobación final.
- c) Realizar el seguimiento del proceso y evaluar su impacto en la gestión de PROMPERÚ.
- d) Absolver las consultas que se presenten durante la implementación.
- e) Otras que se establezcan en el reglamento.

Artículo 7. Evaluación anual

- 7.1 La Comisión Técnica realizará una evaluación anual sobre el impacto de la implementación de la presente Ley en la gestión institucional de PROMPERÚ y en las condiciones laborales de los trabajadores incorporados.
- 7.2 Los resultados de dicha evaluación, junto con las recomendaciones que correspondan, serán presentados anualmente al Titular del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, al Congreso de la República y a la Presidencia del Consejo de Ministros para su conocimiento y fines pertinentes.

Artículo 8. Responsabilidad y sanciones

- 8.1 Los funcionarios de PROMPERÚ responsables de implementar lo dispuesto en la presente Ley que incumplan los plazos y procedimientos establecidos, incurrirán en responsabilidad administrativa, civil o penal, según corresponda, de acuerdo con la normativa vigente.
- 8.2 Sin perjuicio de la responsabilidad funcional, el incumplimiento en el traslado de los trabajadores dentro del plazo máximo establecido facultará a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a imponer las sanciones correspondientes, conforme a sus atribuciones y a la normativa sobre la materia.

Artículo 9. Disposiciones para trabajadores CAS con contratos temporales o de suplencia

- 9.1 Los trabajadores CAS cuyos contratos hayan sido suscritos para labores de naturaleza estrictamente temporal, proyectos específicos de duración determinada o suplencia, debidamente acreditados, serán evaluados individualmente por PROMPERÚ para determinar la pertinencia de su incorporación al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, en función de la continuidad y necesidad de sus servicios.
- 9.2 En caso de que, producto de dicha evaluación, se determine la no continuidad del vínculo laboral al finalizar su contrato temporal o de suplencia, y siempre que este no sea renovado o convertido bajo el nuevo régimen, el trabajador recibirá una compensación económica por única vez, equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales percibidas al momento del cese, adicional a sus beneficios truncos que por ley le correspondan. Esta disposición no aplica a quienes no cumplan con los requisitos de evaluación para la incorporación o cuyo contrato termine por causas justificadas distintas a la conclusión del plazo contractual.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas, aprobará el reglamento de la presente Ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, contados a partir de su entrada en vigencia.

SEGUNDA. Plazo de implementación

PROMPERÚ, en coordinación con SERVIR y con opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, tendrá un plazo máximo de doce (12) meses, contados a partir de la vigencia del reglamento de la presente ley, para elaborar el estudio técnico comparativo y la propuesta de nueva escala remunerativa.

Lima, octubre del año dos mil veinticinco

CONGRESISTAS


JAIME QUINTO




PASIÓN NEOMIAS DÁVILA ATANACIO
Congresista de la República


ALEX FLORES

**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA
INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DEL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS (CAS) DE PROMPERÚ AL
RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO N.º 728, LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
LABORAL, Y APRUEBA DISPOSICIONES
PARA UNA NUEVA ESCALA
REMUNERATIVA**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El régimen del Contrato Administrativo de Servicios, conocido como CAS, fue concebido como una solución temporal ante la necesidad del Estado de contratar personal de manera ágil. Sin embargo, lo que nació como una medida excepcional se ha convertido en una forma permanente de contratación que, en la práctica, ha generado una clase de trabajadores públicos de segunda categoría. No estamos hablando de situaciones aisladas o marginales. El número de servidores públicos en Perú, al 2023, es de 1 millón 549 mil, lo que representa un incremento del 1.2% respecto del millón 531 mil registrados en 2022, según el Informe "Características del Servicio Civil Peruano 2023", elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.¹

La propia doctrina jurídica y la jurisprudencia laboral han sido claras al caracterizar el régimen CAS como precario. Aunque el Tribunal Constitucional ha señalado que el régimen CAS es constitucional como modalidad especial de contratación, esto no significa que sea el régimen ideal ni que deba perpetuarse para labores de naturaleza permanente. La precariedad se manifiesta en la ausencia de estabilidad laboral, en la limitación de beneficios sociales y en la imposibilidad de desarrollar una carrera administrativa dentro del Estado.

Recientemente, el Congreso de la República ha aprobado iniciativas legislativas que reconocen esta problemática y buscan corregirla. En octubre de 2025, se aprobó la incorporación de trabajadores CAS del Poder Judicial al régimen 728, con 84 votos a favor, reconociendo que "pese a cumplir funciones permanentes, continúan laborando bajo la modalidad administrativa de servicios CAS, un régimen de carácter precario y temporal que, a lo largo de los años, ha generado desigualdad en el acceso a los beneficios laborales y falta de estabilidad en el empleo".² Días después, se aprobó una

¹ <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/1087214-servir-peru-cuenta-con-1-millon-549-mil-servidores-civiles>

² Congreso de la República (2025). Aprueban incorporar a trabajadores CAS del Poder Judicial en régimen laboral del Decreto Legislativo 728. Recuperado de: <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/aprueban-incorporar-a-trabajadores-cas-del-poder-judicial-en-regimen-laboral-del-decreto-legislativo-728/>

propuesta similar para los trabajadores del Ministerio Público.³ Y el 6 noviembre de este mismo año, se promulgó la Ley N.º 32489 que dispone la incorporación progresiva de los trabajadores CAS de SUNARP al régimen del Decreto Legislativo 728.⁴

Estas iniciativas no son casuales ni responden a presiones coyunturales. Son el reflejo de un consenso creciente: el régimen CAS, tal como está configurado, no cumple con los estándares de trabajo decente que el Estado peruano se ha comprometido a promover tanto en su normativa interna como en los convenios internacionales suscritos con la Organización Internacional del Trabajo. El trabajo decente, concepto acuñado por la OIT, implica oportunidades de empleo productivo con remuneración justa, seguridad laboral, protección social y diálogo social.⁵

La situación particular de PROMPERÚ

La Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo, PROMPERÚ, no es una entidad más del Estado. Es la cara del Perú ante el mundo. Es la institución que posiciona nuestros productos en mercados internacionales, que atrae turistas de todos los continentes, que promueve inversiones que generan empleo y desarrollo. Cuando un empresario chino considera comprar cacao peruano, cuando un turista europeo planea sus vacaciones en Machu Picchu, cuando un inversionista estadounidense evalúa establecerse en nuestro país, detrás de esas decisiones está el trabajo silencioso pero fundamental del personal de PROMPERÚ.

Esta institución estratégica, que representa al Estado peruano en ferias internacionales, que negocia con grandes compradores, que diseña campañas millonarias de posicionamiento de marca país, mantiene a una porción significativa de su personal bajo el régimen CAS. Son profesionales especializados en comercio exterior, marketing internacional, turismo, promoción de inversiones, que realizan labores permanentes y esenciales para el cumplimiento de la misión institucional, pero que no gozan de estabilidad laboral ni de los beneficios sociales plenos que corresponden a trabajadores que desempeñan funciones de naturaleza permanente.

La historia de PROMPERÚ es relevante para entender esta situación. La entidad actual es el resultado de la fusión, en 2007, de PROMPEX (Comisión para la Promoción de Exportaciones) y la anterior PROMPERÚ (dedicada a turismo). Un detalle fundamental: cuando se creó PROMPEX mediante el Decreto Legislativo N.º 805, su artículo 7 estableció expresamente que su personal estaría sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728. Esta norma garantizaba estabilidad, beneficios sociales y derechos laborales plenos. Sin embargo, tras la fusión

³ Congreso de la República (2025). Aprueban propuesta para incorporación progresiva de trabajadores CAS del Ministerio Público al DL 728. Recuperado de: <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/aprueban-propuesta-para-incorporacion-progresiva-de-trabajadores-cas-del-ministerio-publico-al-dl-728/>

⁴ La República (2025). Sunarp con CAS: promulgan ley que autoriza el pase progresivo al régimen laboral 728. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/2025/11/04/sunarp-con-cas-promulgan-ley-que-autoriza-el-pase-progresivo-al-regimen-laboral-728-hnews-270816>

⁵ Organización Internacional del Trabajo (1999). Trabajo Decente. Memoria del Director General a la 87.ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.

y a lo largo de los años, PROMPERÚ ha venido contratando personal bajo el régimen CAS, diluyendo gradualmente aquel mandato original que reconocía la naturaleza permanente y especializada del trabajo que se realiza en promoción de exportaciones y turismo.

Los trabajadores CAS de PROMPERÚ realizan las mismas funciones, y en muchos casos asumen responsabilidades de mayor complejidad, que sus colegas del régimen 728. Diseñan estrategias de promoción comercial, coordinan ferias internacionales, atienden a delegaciones empresariales, elaboran estudios de mercado, gestionan oficinas comerciales en el exterior, desarrollan campañas de turismo receptivo. Son, en suma, profesionales altamente calificados cuyo trabajo impacta directamente en el posicionamiento del Perú en el mundo y, por ende, en el desarrollo económico del país.

Marco normativo y constitucional

El artículo 2, numeral 2, de nuestra Carta Magna consagra el principio de igualdad ante la ley, estableciendo que toda persona tiene derecho a la igualdad y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Esta disposición adquiere especial relevancia cuando constatamos que trabajadores que realizan las mismas funciones son tratados de manera diferente únicamente por el régimen de contratación bajo el cual prestan servicios.

El artículo 22 reconoce que el trabajo es un deber y un derecho, constituyendo base del bienestar social y un medio de realización de la persona. No se trata de una declaración retórica. Es un mandato constitucional que obliga al legislador y al Estado en su conjunto a garantizar condiciones laborales que permitan el desarrollo integral de las personas. Un régimen que, por diseño, limita beneficios sociales, impide la estabilidad laboral y obstaculiza el desarrollo de una carrera profesional dentro del Estado, difícilmente puede considerarse compatible con este mandato constitucional.

El artículo 23 establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Este precepto cobra especial relevancia cuando evaluamos el régimen CAS. Si bien formalmente es constitucional, su aplicación indiscriminada para labores permanentes y esenciales del Estado plantea serias interrogantes sobre si respeta plenamente la dignidad del trabajador y le permite ejercer sus derechos constitucionales sin limitaciones injustificadas.

Finalmente, el artículo 27 dispone que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Los trabajadores CAS, al estar sujetos a contratos temporales que pueden no renovarse sin mayor justificación, carecen de esa protección robusta que la Constitución ordena. Es cierto que a partir de la Ley N.º 31131 se reconoció la figura del CAS indeterminado para contratos suscritos hasta marzo de 2021, pero esto no resuelve el problema de fondo: la ausencia de un régimen de estabilidad laboral comparable al que gozan los trabajadores del régimen 728.

El Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula el régimen laboral de la actividad privada. Este régimen, que garantiza estabilidad laboral, acceso a beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones, seguro de vida, entre otros, es aplicable también a entidades del Estado cuando la norma de creación así lo establece. Precisamente, el artículo 7 del Decreto Legislativo N.º 805, que creó PROMPEX (antecesora de la actual PROMPERÚ en materia de promoción de exportaciones), dispuso que su personal estaría sujeto a este régimen.

Por su parte, el Decreto Legislativo N.º 1057 regula el régimen CAS. Esta norma fue concebida como un régimen especial y temporal para atender necesidades específicas de las entidades públicas. Sin embargo, en la práctica, se ha convertido en un régimen permanente que mantiene a cientos de miles de trabajadores en condiciones de precariedad laboral. A inicios de 2025, el gobierno anunció modificaciones al régimen CAS que incluyen el otorgamiento de CTS y gratificaciones, reconociendo implícitamente las carencias del régimen actual.⁶

Problemática identificada

Los trabajadores bajo el régimen CAS en PROMPERÚ, al igual que en otras entidades del Estado, enfrentan una situación compleja que trasciende lo meramente laboral y afecta su proyecto de vida, su bienestar familiar y su dignidad como personas.

La primera y más evidente manifestación de la precariedad del régimen CAS es la inestabilidad laboral. Aunque la Ley N.º 31131 estableció la figura del CAS indeterminado para contratos suscritos hasta marzo de 2021, esto no ha resuelto el problema de fondo. Los trabajadores CAS carecen de la protección robusta contra el despido arbitrario que gozan los trabajadores del régimen 728, quienes solo pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada.

Esta inestabilidad tiene consecuencias concretas. Dificulta el acceso al crédito hipotecario, pues las entidades financieras exigen contratos a plazo indeterminado. Impide la planificación a largo plazo. La incertidumbre se convierte en una compañera permanente, generando estrés y afectando el rendimiento laboral y la salud mental.

Aunque el régimen CAS otorga algunos beneficios, estos son limitados en comparación con el régimen 728. Hasta hace poco, los trabajadores CAS no tenían derecho a CTS, ese fondo de protección que permite al trabajador contar con recursos en momentos difíciles o al término de su vida laboral. Aunque recientemente se ha aprobado su otorgamiento, la implementación aún está pendiente.

Pero más allá de los beneficios específicos, existe una brecha remunerativa. Los trabajadores CAS de PROMPERÚ, en muchos casos, perciben remuneraciones inferiores a las de sus colegas del régimen 728, pese a desempeñar funciones similares o incluso de mayor complejidad. Esta situación no solo vulnera el principio constitucional

⁶ Infobae (2025). Otorgarían CTS y gratificación a trabajadores CAS: Dictamen se aprobó en Comisión de Presupuesto. Recuperado de: <https://www.infobae.com/peru/2025/06/04/aprueban-cts-y-gratificacion-para-trabajadores-cas-en-comision-de-presupuesto/>

de igualdad, sino que desincentiva la meritocracia y genera resentimiento en el personal, afectando el clima laboral y la eficiencia institucional.

El régimen CAS no contempla mecanismos de carrera administrativa. Un trabajador puede permanecer años realizando las mismas funciones, desarrollando experiencia y conocimientos especializados, sin posibilidad de ascenso o promoción dentro de la institución. No existen escalas salariales que reconozcan la antigüedad, la capacitación o el buen desempeño. Cada renovación de contrato es, en la práctica, un nuevo inicio. La memoria institucional, ese activo intangible tan valioso en organizaciones especializadas como PROMPERÚ, se ve constantemente amenazada por la alta rotación.

Justificación de la propuesta

La presente propuesta busca concretar los mandatos constitucionales de igualdad y trabajo digno, eliminando un régimen de contratación que, en la práctica, ha generado situaciones de precariedad para labores de naturaleza permanente. La Constitución no permite discriminaciones injustificadas, y resulta difícil encontrar una justificación razonable para que trabajadores que desempeñan las mismas funciones sean tratados de manera diferente únicamente por el régimen de contratación.

Además, existe un antecedente normativo claro: el artículo 7 del Decreto Legislativo N.º 805 dispuso que el personal de PROMPEX estaría sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728. Si bien PROMPERÚ es el resultado de una fusión que incluyó a PROMPEX, y no existe una norma expresa que haya derogado aquel mandato, lo cierto es que en la práctica se ha venido contratando personal bajo el régimen CAS. La presente iniciativa busca corregir esta situación, retomando el espíritu de aquella norma original que reconocía la naturaleza permanente y especializada del trabajo en promoción de exportaciones.

Podría pensarse que mantener trabajadores bajo el régimen CAS resulta más económico para el Estado. Sin embargo, esta apreciación es superficial y no considera los costos ocultos de la precariedad laboral. La alta rotación de personal genera costos permanentes de reclutamiento, selección y capacitación. Cada vez que un trabajador CAS no renueva su contrato o decide buscar mejores oportunidades laborales, la institución pierde el conocimiento acumulado, la experiencia en procesos específicos y las relaciones establecidas con contrapartes internacionales.

En una entidad como PROMPERÚ, donde se requiere conocimiento especializado sobre mercados internacionales, normativa de comercio exterior, tendencias turísticas globales y relaciones con organismos multilaterales, la pérdida de personal experimentado tiene un costo elevado. Un nuevo trabajador puede tardar meses en alcanzar el nivel de productividad del que se fue. Además, la inestabilidad laboral afecta la motivación y el compromiso institucional. Un trabajador que no tiene certeza sobre su futuro difícilmente desarrollará un sentido de pertenencia y compromiso de largo plazo con los objetivos institucionales.

La estabilidad laboral, por el contrario, incentiva la inversión del trabajador en su desarrollo profesional dentro de la institución, reduce la rotación, permite la acumulación de conocimiento institucional y mejora el clima laboral. Estudios sobre gestión de recursos humanos demuestran consistentemente que la estabilidad laboral y los beneficios sociales adecuados se traducen en mayor productividad, menor ausentismo y mejor calidad en el servicio.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca plenamente en el ordenamiento jurídico vigente y no contraviene disposiciones constitucionales ni legales. Por el contrario, desarrolla y complementa el marco normativo existente en materia laboral, modernización del Estado y gestión de recursos humanos en el sector público.

La propuesta encuentra sustento constitucional en los artículos 2 (igualdad ante la ley), 22 (trabajo como derecho fundamental), 23 (dignidad del trabajador) y 27 (protección contra el despido arbitrario) de la Constitución Política del Perú. Asimismo, se alinea con el Decreto Legislativo N.º 728 que regula el régimen laboral de la actividad privada, aplicable a entidades públicas cuando su norma de creación así lo establece.

Es importante destacar que la presente iniciativa respeta el marco competencial de las entidades involucradas. PROMPERÚ, en coordinación con SERVIR y con opinión favorable del MEF, será la encargada de diseñar la nueva escala remunerativa basada en estudios técnicos comparativos. El Poder Ejecutivo aprobará el reglamento de la ley. Y una Comisión Técnica multisectorial supervisará el proceso de implementación. Esta distribución de competencias garantiza que el proceso sea técnico, transparente y sostenible fiscalmente.

La norma propuesta no modifica el marco legal vigente en materia presupuestal, pues expresamente señala que su implementación se financiará con cargo al presupuesto institucional de PROMPERÚ, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Tampoco modifica las competencias de SERVIR ni del MEF, sino que las reafirma al asignarles roles específicos en el proceso.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La implementación de la presente iniciativa legislativa podría generar costos, pero también beneficios que, en el mediano y largo plazo, superan ampliamente la inversión inicial. A continuación, se presenta un análisis detallado de costos y beneficios.

3.1. Costos de la implementación

Concepto	Descripción
Estudios técnicos especializados	Comprende los costos de elaboración del estudio técnico comparativo de remuneraciones, evaluación de puestos y diseño de la nueva escala remunerativa. Estos costos serán

	asumidos por PROMPERÚ con cargo a su presupuesto institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.
Incremento en planilla por beneficios sociales	Incluye el pago de CTS, gratificaciones adicionales si no las percibían, seguro de vida, entre otros beneficios del régimen 728.
Ajustes remunerativos	La nueva escala remunerativa basada en estudios comparativos con entidades similares podría implicar incrementos salariales para equiparar remuneraciones de trabajadores que realizan funciones similares. Este costo se implementará de manera progresiva.
Costos administrativos	Incluye los costos asociados a la implementación del proceso: actualización de sistemas de recursos humanos, comunicación interna, capacitación del personal de RRHH, entre otros. Estos costos son relativamente menores y se financiarán con cargo al presupuesto institucional.
Financiamiento	Todos estos costos se atenderán con cargo al presupuesto institucional de PROMPERÚ, pudiendo realizarse mediante reasignaciones presupuestarias y optimización de fondos específicos, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Es importante destacar que estos costos no son excepcionales ni extraordinarios. Son inherentes a cualquier proceso de regularización laboral y están contemplados en los presupuestos institucionales de las entidades competentes. Además, en el mediano plazo, la estabilidad laboral y la reducción de rotación generarán ahorros que compensarán la inversión inicial.

3.2. Beneficios de la implementación

Los beneficios de la incorporación de los trabajadores CAS de PROMPERÚ al régimen 728 son múltiples y sostenibles en el tiempo. Superan ampliamente los costos iniciales de implementación y generarán impactos positivos en diversas dimensiones del desarrollo humano e institucional.

Concepto	Descripción
Retención de talento y reducción de rotación	La estabilidad laboral reducirá la rotación de personal, que actualmente genera costos elevados en reclutamiento, selección y capacitación. La reducción de rotación permitirá ahorros sustanciales y preservará el conocimiento institucional.

Incremento en productividad y eficiencia	Trabajadores con estabilidad laboral y beneficios justos muestran mayor compromiso, motivación y productividad. En el caso de PROMPERÚ, esto se traducirá en mejor calidad en la promoción de exportaciones y turismo, mayor efectividad en ferias internacionales, y mejores resultados en atracción de inversiones.
Preservación de memoria institucional	La baja rotación permitirá acumular conocimiento especializado sobre mercados internacionales, contactos empresariales, tendencias del sector y procesos institucionales. Este activo intangible es fundamental para una entidad como PROMPERÚ que requiere conocimiento profundo y relaciones de largo plazo con actores internacionales.
Mejora del clima laboral y reducción de conflictos	La eliminación de la discriminación entre trabajadores que realizan funciones similares mejorará el clima laboral, reducirá resentimientos y conflictos internos, y fortalecerá el trabajo en equipo.
Impacto en bienestar familiar y social	Los trabajadores y sus familias gozarán de mayor estabilidad económica, acceso a créditos hipotecarios, capacidad de planificación a largo plazo, reducción de estrés laboral y mejor calidad de vida.
Fortalecimiento institucional de PROMPERÚ	Con un equipo estable, motivado y altamente capacitado, PROMPERÚ podrá cumplir de manera más efectiva su misión de posicionar al Perú como destino turístico y exportador competitivo. Esto se traducirá en mayores exportaciones, más turistas y más inversiones, que redundará en beneficio de todo el país.

Estos beneficios no son meras proyecciones teóricas. La experiencia de otras entidades públicas que han transitado del régimen CAS al régimen 728 demuestra mejoras tangibles en clima laboral, productividad y eficiencia institucional. El caso reciente de SUNARP, cuya ley de incorporación fue promulgada en noviembre de 2025, será un referente importante para evaluar los impactos positivos de este tipo de medidas.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa se encuentra en directa relación con las siguientes Políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional⁷, que constituyen compromisos de largo plazo adoptados por las principales fuerzas políticas y sociales del país.

- La Undécima Política de Estado sobre promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación establece el compromiso de garantizar el acceso a servicios

⁷ Acuerdo Nacional. Disponible en: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>

básicos, la eliminación de todo tipo de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades. La presente iniciativa contribuye a este objetivo al eliminar las diferencias injustificadas entre trabajadores públicos que realizan las mismas funciones.

- La Octava Política de Estado sobre descentralización política, económica y administrativa busca propiciar el desarrollo integral, armónico y sostenido del Perú mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales. Una gestión pública eficiente requiere personal motivado, estable y con condiciones laborales adecuadas. La presente iniciativa contribuye a fortalecer la capacidad institucional de PROMPERÚ, entidad clave en la promoción del desarrollo económico del país.