



**PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA
INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJADORES CAS DE LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS A LOS
REGÍMENES LABORALES DE LOS
DECRETOS LEGISLATIVOS N° 276 Y N° 728.**

El Congresista de la República que suscribe, **JORGE ALFONSO MARTICORENA MENDOZA** integrante del Grupo Parlamentario Alianza Para el Progreso, en ejercicio del derecho conferido por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

FORMULA LEGAL

**LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CAS
DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS A LOS REGÍMENES LABORALES DE
LOS DECRETOS LEGISLATIVOS N° 276 Y N° 728.**

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto disponer la incorporación de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) en las universidades públicas del país, a los regímenes laborales establecidos en los Decretos Legislativos N° 276 o N° 728, según corresponda.

La asignación del régimen laboral se determinará en función del cargo desempeñado y del régimen vigente en cada universidad pública

Artículo 2°. – Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a todos los trabajadores de las universidades públicas que, a la fecha de su entrada en vigencia, se encuentren contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 1057 (CAS), en la modalidad de plazo indeterminado, así como a quienes desempeñen labores de carácter permanente, conforme al principio de primacía de la realidad.

Artículo 3°. – Requisitos de incorporación de los trabajadores CAS a un régimen más digno y equitativo

Para su incorporación a los regímenes establecidos en la presente ley, los trabajadores contratados bajo el régimen CAS deberán cumplir con los siguientes requisitos:

3.1 Contar con contrato vigente bajo el régimen CAS a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.

3.2. Haber laborado, de manera continua o acumulada, un mínimo de tres (3) años en la misma entidad, a la fecha de publicación de la presente ley.

3.3. En el caso de trabajadores reincorporados por decisión administrativa o judicial posterior a la publicación de la presente ley, el cómputo del tiempo se considerará desde el vínculo laboral previo, siempre que este hubiese alcanzado al menos tres (3) años consecutivos.

Artículo 4°. – Proceso de incorporación de igualdad de derechos los trabajadores CAS a un régimen más digno y equitativo

4.1. La incorporación de los trabajadores será gradual y progresiva, efectuándose en un plazo máximo de tres (3) años contados desde la entrada en vigor de la presente ley, conforme a la disponibilidad presupuestaria y a los criterios de priorización establecidos en el reglamento.

4.2. Se dará prioridad a la incorporación de los trabajadores con mayor antigüedad, adultos mayores, personas con discapacidad y madres trabajadoras.

4.3. Para el cómputo del tiempo de servicios, se reconocerán la totalidad de los contratos CAS celebrados por el trabajador. Asimismo, para la determinación de la remuneración se garantizará, como mínimo, el monto percibido bajo el régimen CAS, en observancia del principio de intangibilidad de las remuneraciones.

4.4. El Ministerio de Educación y las universidades públicas, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, establecerán anualmente las plazas que serán incorporadas.

Artículo 5°. – Financiamiento

La implementación de la presente ley se financiará con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación y de las universidades públicas sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. El Ministerio de Economía y Finanzas deberá evaluar la viabilidad económica y programar la incorporación conforme a la disponibilidad presupuestaria.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Adecuaciones Reglamentarias.

El Ministerio de Educación, en un plazo máximo de noventa (90) días desde la publicación de la presente ley, emitirá el reglamento correspondiente, estableciendo los procedimientos específicos para la incorporación, criterios de evaluación y mecanismos de financiamiento.

SEGUNDA. - Conformación de Comisión.

Se creará una Comisión de Seguimiento conformada por representantes del Ministerio de Educación y de las universidades públicas, Ministerio de Economía y Finanzas, federaciones del sector educación y especialistas en derecho laboral, encargada de supervisar la correcta implementación de la ley.

Lima, 08 de octubre de 2025.



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/11/2025 02:42:31-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/11/2025 15:48:10-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES ANCACHI Jorge Luis
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/11/2025 09:45:03-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/11/2025 14:36:44-0500



Firmado digitalmente por:
TORRES SALINAS Rosio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/11/2025 14:58:50-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/11/2025 18:22:08-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/11/2025 18:22:17-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodmiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 12/11/2025 10:07:09-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

El Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), fue creado con carácter temporal para atender necesidades transitorias en la administración pública. Sin embargo, a más de una década de su promulgación, este régimen se ha mantenido en las instituciones del Estado, incluyendo las universidades públicas, convirtiéndose en un mecanismo permanente de precarización laboral.

En las universidades nacionales, una parte significativa de los trabajadores administrativos y de apoyo a la docencia y la investigación labora bajo el régimen CAS, cumpliendo funciones permanentes idénticas a las realizadas por servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 276 (Régimen de la Actividad Pública). No obstante, se encuentran en condiciones laborales desiguales, sin estabilidad, sin línea de carrera, ni derechos plenos como compensación por tiempo de servicios (CTS) o beneficios pensionarios equivalentes.

El presente proyecto tiene su origen luego de las diversas reuniones con representantes de la Federación Nacional de Trabajadores de las Universidades Públicas del Perú (FENTUP), organización afiliada a la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú (CITE). Su propósito es garantizar el principio de igualdad de derechos de los trabajadores de las universidades públicas peruana contratados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), mediante su progresiva incorporación a regímenes laborales más justos y equitativos, tales como los establecidos en el Decreto Legislativo N.º 276 y el Decreto Legislativo N° 728.

La propuesta responde a la necesidad de superar la precariedad que caracteriza al régimen CAS, promoviendo condiciones laborales dignas y

estables, así como la homologación de derechos en relación con otros trabajadores CAS de las universidades públicas peruanas, en la modalidad de plazo indeterminado, y los que realicen labores permanentes de acuerdo al principio de primaría de la realidad. Asimismo, se sustenta en el respeto a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, así como en el cumplimiento de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú, como el Convenio N°111, que obligan al Estado a garantizar un trabajo decente y el pleno respeto de los derechos laborales y que, de conformidad con el artículo 55 de la Constitución, forman parte del ordenamiento jurídico interno con rango constitucional.



El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue creado en 2008 mediante el Decreto Legislativo N.° 1057 como una modalidad especial que otorgaba al Estado flexibilidad para contratar personal sin generar una relación laboral permanente. Sin embargo, con el tiempo este régimen produjo desigualdades, pues trabajadores que cumplen funciones similares reciben un trato distinto al de aquellos sujetos a los

regímenes del Decreto Legislativo N.º276 y del Decreto Legislativo N.º728 como en las universidades públicas peruanas.

En el año 2012, la Ley N.º29849 dispuso la eliminación progresiva del régimen CAS, manteniendo su vigencia de manera transitoria. Posteriormente, la Ley N.º31131 ratificó dicho proceso y estableció el traslado de los trabajadores CAS hacia regímenes laborales permanentes. Para viabilizar su aplicación, el Decreto Supremo N.º 040-2021-PCM reglamentó parcialmente la Ley 31131, confirmando la validez de los contratos CAS de carácter indeterminado hasta que se concrete su incorporación definitiva en otros regímenes. No obstante, la implementación de estas disposiciones no ha logrado superar la desigualdad de derechos respecto de otros regímenes de la administración pública y, por el contrario, ha generado incertidumbre entre los trabajadores del sector educativo universitario, quienes continúan enfrentando condiciones de inequidad laboral.

El Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Expediente N.º00002-2010-PI/TC y acumulados (2015), estableció que el régimen CAS constituye un régimen laboral especial. Posteriormente, en el fundamento 116 de la Sentencia N.º979/2021, recaída en el Expediente N.º00013-2021-PI/TC, el Pleno del Tribunal precisó que el carácter indeterminado de los trabajadores sujetos al régimen CAS que desarrollan labores de naturaleza permanente debe entenderse conforme a los criterios establecidos en los artículos 5 y 10, literal f), de la Ley N.º 31131. En aplicación de dicho criterio, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través del Informe Técnico Vinculante N.º 001479-2022-SERVIR-GPGSC, señaló que los contratos administrativos de servicios de los servidores civiles sujetos al Decreto Legislativo N.º 1057 que desempeñan labores permanentes y que se encontraban vigentes al 10 de marzo de 2021 son de plazo indeterminado, salvo aquellos que fueron celebrados para cubrir necesidades transitorias, suplencias o cargos de confianza (Fundamento 3.1).

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El mantenimiento del régimen CAS en las universidades públicas ha generado múltiples distorsiones institucionales y laborales, tales como:

1. **Desigualdad entre trabajadores que realizan funciones similares**, vulnerando el principio de igualdad ante la ley y de igual remuneración por igual trabajo.
2. **Inseguridad laboral permanente**, al depender de contratos renovables anualmente, sin posibilidad de nombramiento ni estabilidad.
3. **Afectación a la calidad del servicio universitario**, debido a la alta rotación de personal y la desmotivación del trabajador.
4. **Pérdida de autonomía universitaria**, ya que la aplicación del régimen CAS responde a disposiciones centralizadas del Estado, limitando la potestad de las universidades de gestionar su propio personal conforme a la Ley Universitaria N°30220.
5. **Desincentivo a la carrera pública universitaria**, lo que impacta en la eficiencia y sostenibilidad del sistema universitario nacional.

Estas condiciones contradicen los principios constitucionales de dignidad laboral, igualdad y protección al trabajo establecidos en los artículos 2, 22 y 23 de la Constitución Política del Perú.

III. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

Los alcances de la presente propuesta tienen como finalidad promover la igualdad de derechos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las universidades públicas del país, quienes actualmente ascienden a **9,923 servidores**. Este colectivo cumple funciones sustantivas en la gestión académica, administrativa y de investigación, aportando de manera decisiva al cumplimiento de los fines constitucionales de la educación superior universitaria.

NÚMERO DE TRABAJADORES CAS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS	
UNIVERSIDAD PÚBLICA	CANTIDAD
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	1,312
UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO	334
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO	353
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	507
UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA	615
INICTEL- UNI	57
UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA	368
UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA	88
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU	79
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA	332
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA	35
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	242
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	275
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA	266
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	138
UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	375
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN	400
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA	118
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION	86
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION ENRIQUE GUZMAN Y VALLE	93
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO	151
UNIVERSIDAD NACIONAL FAUSTINO SANCHEZ CARRION	221
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN	7
UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	134
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN	141
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI	85
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	104
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	96
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA	359
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS	140
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC	116
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	188
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA	51
UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLOGICA DE LIMA SUR	150
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS	96
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA	175
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN	124
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE	110
UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA	234
UNIVERSIDAD NACIONAL DE BARRANCA	164
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE CHOTA	186

UNIV.NAC. INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA	81
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA	77
U. N. AUTÓNOMA ALTOANADINA DE TARMA - UNAAT	64
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HUANTA- UNAH	81
U.N. INTERCULTURAL FABIOLA SALAZAR LEGUIA DE BAGUA- UNIFSL	95
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA	66
UNIV. NACIONAL AUTONOMA DE ALTO AMAZONAS	53
U. N. AUTONOMA DE TAYACAJA DANIEL HERNANDEZ MORILLO	64
UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRIA	81
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ARTE DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO	42
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA	75
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMIA ROBLES	39
TOTAL	9,923

Fuente: Oficio N° 1153-2025-EF/45.02 del Ministerio de Economía y Finanzas

Pese a la relevancia de sus funciones, los trabajadores sujetos al régimen CAS enfrentan condiciones de inequidad en comparación con sus pares bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276 y 728. Esta situación se refleja en limitaciones en materia de estabilidad laboral, acceso a beneficios sociales y desarrollo profesional. En efecto, los trabajadores CAS no perciben compensación económica por horas extras, remuneración doble por laborar en días feriados, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, compensación por tiempo de servicios (CTS), ni cuentan con la posibilidad de hacer carrera administrativa o acceder a ascensos, entre otros derechos.

Ello ha generado un escenario de desigualdad laboral dentro de un mismo ámbito institucional, motivando que los trabajadores CAS formulen constantes reclamos y demandas orientadas a mejorar sus condiciones de trabajo y a obtener un reconocimiento justo y equitativo de sus derechos.

	Trabajadores CAS	Trabajadores DL N°728	Trabajadores DL N°276
Indemnización por despido arbitrario	No tienen este derecho, sólo pueden iniciar procesos judiciales por indemnización por daños y perjuicios	Si tienen este equivalente a un sueldo y medio por año	No es aplicable, pueden iniciar procesos judiciales para indemnización por daños y perjuicios
Compensación económica por horas extras	No tienen este derecho, sólo pueden disponer de esas horas dentro del plazo señalado por el empleador	Si tienen este derecho a ser compensado económicamente por laborar horas extras	No tienen, pero tienen gozan una jornada laboral de 40 horas semanales

Remuneración por días feriados	No tienen este derecho, sólo pueden obtener compensar con días libres de acuerdo en modalidad señalada por el empleador	Si tienen este derecho a ser compensado económicamente con una doble remuneración	No tienen este derecho, sólo pueden obtener compensar con días libres de acuerdo en modalidad señalada por el empleador
Gratificación por fiestas patrias y navidad	No tiene este derecho, sólo perciben una asignación de S/ 300.00 soles en julio y diciembre	Si tienen este derecho y perciben una remuneración adicional en julio y diciembre	No tienen este derecho, reciben un aguinaldo en julio y diciembre
Compensación de tiempo y servicios (CTS)	No tienen este derecho	Si tienen este derecho y es equivalente a medio sueldo por año de trabajo y computables desde el inicio del vínculo laboral.	Si tienen este derecho equivalente al 100% de su remuneración total e integra por año o fracción mayor a seis meses
Bonificaciones	No tienen este derecho	No tienen este derecho	Bonificación de quinquenio, bonificación familiar, asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios
Carrera administrativa y ascenso	No tienen este derecho	Tienen este derecho	Tienen este derecho
Seguro de vida y salud	No tienen este derecho	Tienen este derecho	Tienen este derecho
Vacaciones 30 días	Si tienen	Si tienen	Si tienen
Jornada laboral	Jornada de 8 horas diarias y 48 semanales	Jornada de 8 horas diarias y 48 semanales	Jornada laboral de 40 horas semanales
Descanso semanal	24 horas como mínimo	24 horas como mínimo	48 horas como mínimo
Licencia de salud	Si tienen	Si tienen	Si tienen
Licencia por maternidad y paternidad	Si tienen	Si tienen	Si tienen
Seguro de vida y de salud	No tienen	Si tienen	No tienen

Fuente: Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú (CITE)

El presente proyecto de ley busca responder a esta problemática, promoviendo la igualdad de derechos para los trabajadores del sector educación sujetos al régimen CAS y reconociéndoles progresivamente los derechos de los trabajadores del régimen 276 y/o 728 según resulte aplicable. Esta propuesta fundamentalmente se sustenta en los principios constitucionales de igualdad y no discriminación establecidos en artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú, así como, el Convenio N.º 111 y 100 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados

por el Perú sobre igualdad en la remuneración y prohibición de discriminación respectivamente. Además, la propuesta se alinea con la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas para el personal educativo, reconociendo su papel fundamental en el desarrollo del país y la política de calidad educativa del Perú.

Asimismo, este proyecto se enmarca en los avances normativos orientados a la eliminación progresiva del régimen CAS en diversas entidades del Estado. En los últimos años, se han adoptado medidas concretas que permiten la incorporación de trabajadores CAS a regímenes laborales más estables, entre las cuales destacan:

- i) En el año 2017, mediante la Ley N.º 30555, se dispuso la incorporación de los trabajadores CAS de ESSALUD al régimen del Decreto Legislativo N.º 728.
- ii) En el año 2023, a través de la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, se autorizó el inicio del proceso de nombramiento e incorporación de los trabajadores CAS del Ministerio de Salud al régimen del Decreto Legislativo N.º 276.
- iii) En el año 2025, el Congreso de la República, mediante la Ley de Presupuesto del Sector Público para dicho ejercicio fiscal, aprobó la incorporación progresiva de los trabajadores CAS del RENIEC al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.

En este contexto, la presente propuesta busca dar continuidad a dichos esfuerzos en el sector educativo universitario, garantizando una transición ordenada y sostenible que permita reconocer y proteger los derechos de los trabajadores, sin comprometer la viabilidad económica del Estado.

Adicionalmente, la mejora de las condiciones laborales repercute de manera directa en la calidad educativa. Un trabajador que cuenta con estabilidad y beneficios adecuados desarrolla sus funciones con mayor compromiso, motivación y eficiencia, lo que se traduce en un servicio

educativo de mejor nivel para los estudiantes y las familias peruanas. En este sentido, la equiparación de derechos no solo constituye una medida de justicia laboral, sino también una inversión estratégica en el fortalecimiento de la educación del país.

Por lo expuesto, la presente iniciativa legislativa se sustenta en la necesidad de garantizar la igualdad de derechos, honrar los compromisos internacionales asumidos por el Estado, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y, al mismo tiempo, contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa en el Perú.

IV. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa establece de manera expresa que su implementación será financiada con cargo a los presupuestos públicos del Ministerio de Educación y de las universidades públicas. En consecuencia, no compromete el equilibrio presupuestal ni afecta la inversión destinada a infraestructura, materiales u otros recursos necesarios para garantizar una adecuada prestación de los servicios públicos.

Esta medida beneficiará directamente a los trabajadores sujetos al régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en las universidades públicas, quienes progresivamente accederán a condiciones laborales más dignas y equitativas, en igualdad de trato con los demás regímenes existentes.

Asimismo, la propuesta contribuye al fortalecimiento de la política de calidad educativa en beneficio de todos los peruanos, al impactar positivamente en la calidad de vida de más de 9,923 trabajadores universitarios y sus familias. Del mismo modo, constituye una medida preventiva frente a posibles conflictos laborales entre las entidades públicas y sus trabajadores, quienes demandan el reconocimiento de sus

derechos y rechazan la persistencia de un régimen que los coloca en situación de desventaja y discriminación.

Por lo tanto, integrar a los trabajadores CAS universitarios a un régimen más digno no solo es un acto de justicia laboral, sino una inversión en la calidad del sistema universitario público, alineada con los principios de equidad, autonomía y excelencia educativa.

V. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente propuesta busca garantizar el pleno ejercicio de los derechos constitucionales, en particular los principios de igualdad y no discriminación reconocidos en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú. Asimismo, se sustenta en el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por el Estado peruano en materia laboral y de derechos humanos, tales como los Convenios N.º 111 y 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que consagran la prohibición de la discriminación y la igualdad remunerativa, respectivamente.

En esa misma línea, se recoge lo establecido por el Tribunal Constitucional. Cabe recordar que, en la Sentencia N.º 979/2021, el Pleno del Tribunal Constitucional, en su fundamento 16, precisó que el Poder Legislativo, en determinadas circunstancias y en el marco de sus competencias, puede coadyuvar con el Poder Ejecutivo en la construcción de un estado óptimo de cosas respecto al ejercicio de los derechos fundamentales, particularmente en el ámbito de los derechos laborales.

Finalmente, la iniciativa se enmarca en el perfeccionamiento de la aplicación del mandato legal vigente sobre la eliminación progresiva del régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057. Dicho proceso se inició con la Ley N.º

31131 en el año 2021, mediante el tránsito paulatino de los trabajadores CAS hacia los regímenes laborales generales del Estado, establecidos en los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728. Esta propuesta tampoco contraviene la implementación del régimen del Servicio Civil; por el contrario, constituye un reconocimiento de derechos laborales progresivos, en concordancia con lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en su Informe Técnico Vinculante N.º 001479-2022-SERVIR-GPGSC.

VI. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL.

En primer lugar, la presente iniciativa legislativa se enmarca en las Políticas de Estado N.º 11, 12 y 14 del Acuerdo Nacional, al promover la igualdad de oportunidades sin discriminación, el acceso a un empleo pleno, digno y productivo, y el fortalecimiento de la educación de calidad. Reconocer derechos laborales a los trabajadores CAS que cumplen funciones permanentes permite superar situaciones de discriminación estructural, garantizar condiciones justas y equitativas, y asegurar estabilidad laboral. Ello contribuye no solo a mejorar la calidad del empleo y el acceso a la seguridad social, sino también a fortalecer el recurso humano en el sector educativo universitario, lo que repercute positivamente en la enseñanza y en el servicio a los estudiantes y a la comunidad.

En segundo lugar, la iniciativa se encuentra alineada con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, particularmente con los temas prioritarios N.º 35 y N.º 36. El primero, relativo a la modernización de la normativa laboral y al reconocimiento de derechos, se vincula con la necesidad de adecuar el marco legal vigente a los principios de equidad y protección social. El segundo, referido a la regulación de contratos de trabajo y a la garantía de derechos individuales, guarda relación directa con la mejora de las condiciones contractuales y el reconocimiento de los

derechos fundamentales de los trabajadores actualmente sujetos a regímenes especiales.

En tercer lugar, la propuesta se enmarca en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (DS N.º 004-2013-PCM), la Política Nacional de Empleo Decente (DS N.º 013-2019-TR), así como en los objetivos de la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 28175) y de la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057). En conjunto, busca consolidar un régimen laboral más justo, profesional y transparente, garantizando estabilidad y respeto de derechos a los trabajadores CAS indeterminados, eliminando prácticas de precarización y discriminación, y asegurando condiciones equitativas para quienes cumplen funciones permanentes en el Estado, en concordancia con los compromisos internacionales asumidos por el Perú.

En conjunto, la propuesta legislativa se enmarca en los esfuerzos del Estado por construir un mercado laboral más justo, moderno e inclusivo, asegurando condiciones que permitan el desarrollo humano, profesional y educativo de todos los trabajadores del sector público.