

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”*

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA (OSINERGMIN) SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728.

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 INCORPORA A LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA (OSINERGMIN) SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728.

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto autorizar al Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería – (OSINERGMIN), la incorporación progresiva de sus trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, a plazo indeterminado al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2. Finalidad de la ley

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

El proyecto de ley tiene por finalidad autorizar, de forma excepcional y de manera gradual, el nombramiento e incorporación del personal que, a la fecha de entrada en vigencia de esta norma, presta servicios en el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, al Régimen Laboral de la Actividad Privada previsto en el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en armonía al artículo 23 de la Constitución Política del Estado.

Artículo 3. Alcance de la Ley.

La presente ley comprende a todos los servidores del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), que se encuentren prestando servicios en el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 a plazo indeterminado.

Artículo 4. Requisitos para la incorporación.

Para la incorporación del personal del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber ingresado a la institución a través de un proceso de selección realizado mediante Concurso Público de Méritos.
- b) Estar prestando servicios bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de plazo indeterminado a la fecha de promulgación de la presente ley, o contar con una antigüedad mínima de tres (3) años ininterrumpidos.
- c) No tener dos o más sanciones disciplinarias firmes en su desempeño funcional.

Artículo 5. Financiamiento.

La presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del pliego del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), el cual queda autorizado de realizar las modificaciones presupuestales a nivel

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”*

programático.

Artículo 6. Aplicación Progresiva.

La incorporación bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 del personal bajo el régimen CAS del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), se efectuará en forma progresiva en un plazo no mayor de dos años, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, en base al tiempo de servicios de cada trabajador, independientemente de la profesión, según lo desarrolle el reglamento de la presente Ley.

Artículo 7. Reordenamiento del CAP Y CAP Previsional y el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos (AIRHSP).

Se autoriza al Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), en el plazo de (30) días calendario de la entrada en vigencia la presente ley, realizaran la adecuación de los documentos de gestión de la entidad, entre ellos el "Cuadro de Asignación de personal (CAP), CAP Previsional, y el Manual de Clasificador de Cargos, así como la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), bajo responsabilidad del titular de la entidad.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINALES.

PRIMERO. Reglamento e Implementación de la ley.

El Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), dicta las normas complementarias necesarias para la implementación de la presente Ley dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia de la presente ley.

SEGUNDO. Exoneraciones.

Se dispone que el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería



WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS

Congresista de la República

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

(OSINERGMIN), quedan exceptuados de lo dispuesto por los artículos 6, 8 y 9 de la Ley 32185 Ley que Aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Ario Fiscal 2025, con la finalidad de dar cumplimiento de los dispuesto en la presente ley.

Lima, octubre de 2025.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES.

El **Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN)** fue creado mediante la **Ley N.º 26734**, publicada el 31 de diciembre de 1996, con la finalidad de **supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas aplicables a las actividades de los subsectores electricidad e hidrocarburos**. Posteriormente, a través de la **Ley N.º 28964**, se ampliaron sus competencias al sector minero, adoptando su actual denominación. Desde su creación, OSINERGMIN ha constituido una entidad esencial para el desarrollo energético y minero del país, garantizando la seguridad, la eficiencia y la sostenibilidad de dichas actividades en beneficio de los usuarios y del Estado peruano.

Con el transcurso del tiempo, el marco normativo que regula su estructura y funcionamiento se consolidó con la aprobación del **Decreto Supremo N.º 010-2016-PCM**, que aprueba su **Reglamento de Organización y Funciones (ROF)**. Dicho reglamento reafirma que OSINERGMIN es un **organismo público especializado, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros**, con **autonomía técnica, funcional, económica y administrativa**, encargado de ejercer las funciones de regulación, supervisión, fiscalización y sanción en los sectores de energía y minería. Asimismo, el artículo 3 del ROF precisa que entre sus funciones se encuentran la **regulación tarifaria, la fiscalización técnica y la solución de controversias**, contribuyendo a la transparencia y equidad del mercado energético nacional.

El personal que conforma OSINERGMIN desempeña funciones permanentes y altamente especializadas, tanto en la sede central como en sus órganos desconcentrados a nivel nacional. Dichas labores abarcan desde la inspección y monitoreo técnico hasta la evaluación de riesgos e implementación de medidas de seguridad en las infraestructuras energéticas y mineras. Sin embargo, pese al carácter permanente de sus funciones, una parte significativa del personal se encuentra **bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS)**, mientras que otro grupo labora bajo el **régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728**, generando una coexistencia de regímenes laborales para trabajadores que cumplen funciones equivalentes dentro de la misma institución.

Esta situación ha originado una **evidente desigualdad en las condiciones laborales**, pues los trabajadores contratados bajo el régimen CAS carecen de derechos reconocidos a sus pares del régimen 728, como la compensación por tiempo de servicios,

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

gratificaciones, estabilidad laboral y otros beneficios sociales. Además, el **artículo 14 de la Ley N.º 26734** establece que el régimen laboral aplicable al personal de OSINERGMIN es el correspondiente a la **actividad privada**, por lo que mantener a parte de sus trabajadores bajo el régimen CAS contradice su propia ley de creación y vulnera los principios constitucionales de **igualdad, dignidad y no discriminación laboral**.

De igual forma, se reconocen diversos **antecedentes legislativos** que respaldan este tipo de medidas orientadas a la justicia laboral y a la eliminación de la precarización del trabajo en el Estado. Entre ellos destacan:

1. **Proyecto de Ley N.º 09349/2024-CR:** *“Ley que faculta el nombramiento de manera gradual y progresiva a los trabajadores de la SUNAFIL que laboran bajo el régimen laboral CAS.”* Propone la incorporación progresiva del personal de la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)** al régimen laboral del D. Leg. N.º 728, argumentando que sus funciones son permanentes y equivalentes a las de trabajadores con estabilidad laboral
2. **Proyecto de Ley N.º 06771/2023-CR:** *“Ley de nombramiento progresivo en el personal beneficiario de la Ley N.º 31538 del MINSA y gobiernos regionales; asimismo, el cambio de régimen al Decreto Legislativo N.º 728 del personal beneficiario de la Ley N.º 31539 del Seguro Social de Salud.”* Plantea un **cambio de régimen del CAS al 728 en ESSALUD**, con criterios de progresividad y sostenibilidad presupuestal, sirviendo como antecedente directo en materia de formalización laboral en organismos públicos especializados
3. **Proyecto de Ley N.º 05637/2023-CR:** *“Ley de nombramiento progresivo del personal beneficiario de la Ley N.º 31538 del MINSA y gobiernos regionales; asimismo, el cambio de régimen al Decreto Legislativo N.º 728 del personal beneficiario de la Ley N.º 31539 del Seguro Social de Salud.”* Similar al anterior, fue presentado con la finalidad de **fortalecer la estabilidad laboral del personal asistencial CAS** y consolidar la transición hacia el régimen privado en el sector público sanitario
4. **Proyecto de Ley N.º 09573/2024-CR:** *“Ley que autoriza el nombramiento de personal CAS asistencial al 100%, modificando la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 31638.”* En este caso, se trata de una **autorización total de nombramiento del personal CAS asistencial**, con enfoque de justicia laboral y equidad en la administración pública
5. **Proyecto de Ley N.º 11223/2024-CR:** *“Ley que autoriza el nombramiento del*

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

personal de la salud profesional, técnico y auxiliar asistencial contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 antes de la emergencia sanitaria COVID-19.” Se orienta a **regularizar la situación del personal CAS-COVID** y consolidar su estabilidad laboral dentro del aparato estatal, siendo un antecedente en materia de reconocimiento de servicios continuos bajo el régimen CAS

Asimismo, el **Sindicato Nacional de Servidores CAS de OSINERGMIN (SIEP)**, mediante acuerdo adoptado en **asamblea general el 28 de agosto de 2025**, convocó a un **Plantón Nacional para el 9 de septiembre del mismo año**, realizado de manera simultánea en el frontis de la sede central de la institución, ubicada en el distrito de Magdalena del Mar, y en las oficinas regionales y desconcentradas a nivel nacional. La medida fue acordada en ejercicio del derecho constitucional a la protesta, con el propósito de **defender los derechos laborales del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS)**, frente a la falta de respuesta institucional a los reclamos formulados por los trabajadores.

Dicho pronunciamiento sindical se fundamenta en la **inacción de las autoridades del organismo frente al pliego petitorio del SIEP**, pese a las reiteradas gestiones de diálogo, y en el **incumplimiento de una sentencia de la Corte Suprema** que reconoce derechos laborales vinculantes a favor de los servidores. En este marco, el sindicato exigió el **cumplimiento de los beneficios obtenidos mediante laudo arbitral**, ratificados por la **Corte Suprema en diciembre de 2024** y por la **SUNAFIL a través de la Resolución N.º 1558-2025**; además, demandó el **respeto a la negociación colectiva descentralizada**, el **rechazo al tránsito al régimen Servir** y la **incorporación del personal CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728**. Estas acciones reflejan una **preocupación legítima del personal de OSINERGMIN por la equidad laboral y la coherencia institucional**, así como la necesidad de adoptar medidas legislativas que aseguren estabilidad, justicia y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores del Estado.

II. FUNDAMENTOS FACTICOS QUE SUSTENTA LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

El presente proyecto de ley encuentra su justificación en la necesidad de **garantizar condiciones laborales justas y estables** al personal que presta servicios en el **Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN)**, entidad que cumple un papel esencial en la regulación y fiscalización de los sectores energético y minero del país. Pese a la naturaleza permanente de sus funciones, una

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”*

parte importante de sus trabajadores continúa bajo el **régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS)**, lo que ha generado desigualdades respecto al personal incorporado en el **régimen de la actividad privada (D. Leg. N.º 728)**, contraviniendo los principios constitucionales de igualdad y estabilidad laboral¹.

De acuerdo con la **Ley N.º 26734**, norma de creación de OSINERGMIN, el régimen laboral aplicable a su personal es el correspondiente a la actividad privada. Sin embargo, el uso prolongado del régimen CAS dentro del organismo constituye una **desnaturalización del marco legal**, al mantener contratos temporales en labores de carácter estructural y permanente. Esta situación ha derivado en una **brecha institucional de derechos laborales**, donde el personal CAS carece de beneficios equivalentes, como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, negociación colectiva y protección frente al despido arbitrario.

El **Informe Comercial de OSINERGMIN – Segundo Trimestre 2023** demuestra la magnitud del trabajo que realiza la entidad y la creciente demanda de su personal técnico y administrativo. El organismo supervisa un universo de **8 838 042 usuarios de electricidad**, cifra que aumentó en **2,7 % respecto al 2022** y **7 % respecto al 2021**, reflejando el **crecimiento sostenido del sector energético nacional**. Este incremento de la cobertura energética requiere de una estructura institucional sólida y de servidores con estabilidad laboral, capaces de sostener procesos de fiscalización continua en todo el territorio nacional².

En el mismo periodo, OSINERGMIN supervisó **más de 10 310 trabajadores** de empresas del sector eléctrico, y administró información operativa y técnica de más de **60 empresas generadoras y distribuidoras**, que facturaron **US\$ 3 119,92 millones** durante el segundo trimestre de 2023. Estas cifras evidencian la relevancia económica y técnica del trabajo de supervisión, en el que participan servidores públicos con alta especialización. Mantenerlos bajo un régimen precario resulta incongruente con la responsabilidad estratégica que ejercen para el Estado³.

¹ https://www2.osinergmin.gob.pe/publicacionesqrt/pdf/InfoComercial/IC%20InformeComercial_2023_2Trimestre.pdf

² https://www2.osinergmin.gob.pe/publicacionesqrt/pdf/InfoComercial/IC%20InformeComercial_2023_2Trimestre.pdf

³ https://www2.osinergmin.gob.pe/publicacionesqrt/pdf/InfoComercial/IC%20InformeComercial_2023_2Trimestre.pdf

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Figura 1. Número De Trabajadores – Evolución – Número De Trabajadores Por Empresa

Año	Trabajadores	Variación Anual	
		Variación	%
Junio 2021	9 914	-	-
Junio 2022	10 307	393	4,0
Junio 2023	10 310	3	0,0

A nivel operativo, cada trabajador de las áreas de supervisión y control representa una **carga promedio de 1 523 clientes supervisados** en las empresas distribuidoras y cerca de **3,1 MW de potencia instalada en las generadoras**, lo que demuestra una alta exigencia técnica y de responsabilidad individual. La temporalidad del régimen CAS **pone en riesgo la continuidad de los procesos de fiscalización**, al propiciar la rotación y pérdida de experiencia técnica en sectores críticos para el desarrollo económico nacional.

Por otro lado, la concentración de la actividad energética en determinadas regiones — **Lima (49,5 % de la generación nacional), Huancavelica (15,9 %) y Junín (5,6 %)**— demanda una **presencia institucional descentralizada y permanente**, con personal estable que garantice la supervisión continua de las operaciones minero-energéticas. La existencia de oficinas regionales y desconcentradas refuerza la necesidad de consolidar un régimen laboral que brinde estabilidad y permanencia a los servidores que operan en estas zonas de alto impacto estratégico⁴.

En este contexto, la **incorporación del personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728** constituye una medida de **justicia laboral y fortalecimiento institucional**. No solo permite cumplir con la ley de creación de OSINERGMIN, sino que además corrige una distorsión jurídica que ha afectado la equidad interna. La regularización del régimen laboral contribuirá a mejorar la eficiencia operativa, reducir la rotación de personal y asegurar la continuidad de los servicios de regulación y supervisión energética, cuya interrupción podría comprometer la seguridad técnica del sistema.

Naturaleza del Decreto legislativo 1057 y la modalidad de contratación CAS:

⁴ https://www2.osinergmin.gob.pe/publicacionesqrt/pdf/InfoComercial/IC%20InformeComercial_2023_2Trimestre.pdf

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

El Decreto Legislativo 1057, promulgado en 2008, creó el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como una modalidad especial de contratación en el sector público peruano. **Su naturaleza jurídica se caracteriza por la temporalidad y la flexibilidad**, justificadas originalmente como una respuesta a la necesidad de modernizar la gestión pública y cubrir servicios no permanentes de manera ágil (Gamero, 2017). Sin embargo, la implementación práctica del régimen CAS ha derivado en una serie de vulneraciones a los derechos laborales fundamentales, tanto desde la perspectiva constitucional como internacional.

Uno de los aspectos más críticos del régimen CAS es la ausencia notable de la estabilidad laboral. A diferencia de los regímenes establecidos por el Decreto Legislativo 728 o el Decreto Legislativo 276, los contratos CAS se suscriben por periodos renovables, **lo que permite la culminación unilateral por parte de la administración sin causa justificada**. Esta situación contraviene el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el derecho a la protección contra el despido arbitrario, y ha sido objeto de reiteradas observaciones por parte del Tribunal Constitucional (Exp. 03456-2015-PA/TC). Por ejemplo, en el caso de la SUNAT, informes institucionales han documentado la desvinculación de más de 1,200 trabajadores CAS entre 2018 y 2021, muchos de ellos tras años de servicios continuos, sin acceso a indemnización ni mecanismos efectivos de defensa (PUCP, 2022).

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El **artículo 23 de la Constitución Política del Perú** establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, y garantiza el **derecho a un trabajo digno, la igualdad de trato y la protección contra el despido arbitrario**. Estos principios deberían regir todas las relaciones laborales en el país, sin distinción de régimen o sector. No obstante, la aplicación prolongada del **régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)** ha generado una **segmentación normativa** que priva a miles de trabajadores del Estado, incluyendo a los del OSINERGMIN, de acceder plenamente a derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la compensación por tiempo de servicios y la negociación colectiva, configurando una clara vulneración al principio de igualdad ante la ley.

Esta situación se agrava en instituciones técnicas especializadas como el **Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN)**, donde el personal

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”

CAS realiza funciones idénticas o equivalentes a las desempeñadas por sus pares del régimen del **Decreto Legislativo N.º 728**, pero sin gozar de los mismos derechos. Esta dualidad en el trato laboral dentro de una misma entidad **genera desigualdad estructural** y atenta contra la meritocracia y la eficiencia institucional. Además, el carácter temporal del régimen CAS **propicia la inestabilidad, la rotación de personal y la pérdida de capacidades técnicas**, afectando la continuidad de la supervisión y fiscalización en sectores estratégicos como la energía y la minería.

El **Tribunal Constitucional**, en su jurisprudencia (STC N.º 00002-2010-PI/TC y N.º 00017-2021-PI/TC), ha reconocido que el régimen CAS, si bien fue creado como una medida excepcional y temporal, **no puede consolidarse como una forma permanente de contratación pública**, ya que ello vulnera el principio de progresividad de los derechos laborales y la protección contra el despido arbitrario. Pese a ello, su aplicación se ha extendido más de una década en entidades del Estado, generando una **brecha de derechos laborales** que contradice los estándares constitucionales e internacionales sobre empleo digno, igualdad y seguridad social.

En consecuencia, la situación del personal CAS en OSINERGMIN **evidencia un problema de coherencia normativa e institucional**, donde la propia ley de creación del organismo (Ley N.º 26734) dispone un régimen laboral de la actividad privada, pero en la práctica se mantiene un número considerable de servidores bajo un régimen especial precario. Esta contradicción legal y administrativa **perpetúa la desigualdad y debilita la capacidad operativa del Estado**, haciendo urgente la aprobación de una norma que restablezca el principio de igualdad laboral, garantice estabilidad a los trabajadores y fortalezca el cumplimiento de las funciones técnicas y fiscalizadoras de OSINERGMIN.

IV. ANÁLISIS DE NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD

Históricamente, la **igualdad de derechos laborales en el Perú** ha sido una meta progresiva del Estado, que ha buscado superar la segmentación y discriminación existente entre los trabajadores públicos. No obstante, la coexistencia de regímenes diferenciados, como el **Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS)**, ha perpetuado desigualdades sustantivas respecto a los trabajadores de los regímenes 276 y 728, especialmente en materia de **estabilidad, acceso a beneficios sociales y ejercicio**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

de derechos colectivos. Esta situación contraviene los mandatos del **artículo 23 de la Constitución Política del Perú**, que garantiza el trabajo digno y la igualdad de trato, y ha sido reiteradamente observada por el **Tribunal Constitucional**, que en el Expediente 03456-2015-PA/TC⁵ señaló la necesidad de adoptar medidas normativas para erradicar dichas diferencias estructurales.

En el caso específico del **Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN)**, la permanencia del régimen CAS resulta incompatible con el marco jurídico que regula su funcionamiento. La **Ley N.º 26734**, norma de creación del organismo, establece expresamente que su personal se rige por el **régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N.º 728)**. Sin embargo, la continuidad del CAS ha generado una **distorsión institucional**, afectando la coherencia normativa y vulnerando los derechos de trabajadores que realizan funciones de carácter permanente y técnico. Este problema no solo representa una desigualdad interna, sino que también **impacta en la eficiencia institucional**, al limitar la continuidad de los equipos especializados y la calidad de la supervisión que OSINERGMIN debe garantizar en los sectores energético y minero.

La **necesidad** de esta iniciativa radica, por tanto, en corregir una **injusticia laboral sostenida en el tiempo**, restableciendo el principio de igualdad entre trabajadores que cumplen funciones equivalentes dentro de una misma institución. Asimismo, la **viabilidad económica y administrativa** de la propuesta se encuentra plenamente garantizada, dado que su implementación no implica gasto adicional para el erario nacional, conforme lo establece el texto del proyecto de ley. El financiamiento se realizará con cargo al **presupuesto institucional del OSINERGMIN**, mediante la reestructuración de sus partidas internas, sin requerir recursos adicionales del Tesoro Público.

Por último, la **oportunidad** de la medida se sustenta en un contexto político y social donde existe un consenso amplio respecto a la necesidad de **eliminar progresivamente el régimen CAS** y fortalecer la formalización del empleo público. El Congreso de la República ha tramitado diversas iniciativas legislativas con fines

⁵ <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/03456-2015-AA>

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

similares en sectores como **SUNAFIL, ESSALUD, SUNARP y la Autoridad Nacional del Agua**, consolidando un precedente favorable para la aprobación de normas orientadas a la justicia laboral. En ese sentido, esta propuesta se presenta como una **respuesta viable, urgente y coherente** con los compromisos constitucionales y las políticas nacionales de trabajo digno, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al respeto de los derechos fundamentales de los servidores públicos.

SIMILITUD EN OTROS QUE SE REALIZARON APLICARON COMO BENEFICIO AL TRABAJADOR:

Cabe indicar que en el caso de la Ley N° 31657, **Ley que incorpora, previo concurso de méritos, al personal penitenciario de los Decretos Legislativos 276 y 1057 al régimen laboral de la Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria**, se establece la participación de SERVIR emitiendo opinión para que el INPE emita las disposiciones para regular los requisitos, plazos y procedimientos que se deben seguir para la incorporación del personal penitenciario al régimen de la carrera especial pública penitenciaria.

Otro caso similar para los trabajadores de EsSalud a través de la Ley N° 30555, **Ley que incorpora al régimen laboral del decreto legislativo 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de EsSalud que se encuentran bajo el régimen de contratación administrativa de servicios**.

Y por último, que se asemeja al caso del presente proyecto de ley es la que a través de la Ley N° 31703, **Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral, a los trabajadores del Seguro Social de Salud (ESSALUD) que se encuentran bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) con contrato a plazo indeterminado**, aprobada y publicada por el Congreso de la República tiene un objeto el presente Proyecto de Ley propuesto, pretende incorporar a los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) al régimen laboral 728 de la actividad privada a los servidores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria SUNAT ", existiendo precedentes sobre la materia.

V. MARCO NORMATIVO.

El presente proyecto de ley se fundamenta en el marco normativo

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

a. Legislación Nacional

- Constitución Política del Perú
Establece en su artículo 23 el derecho fundamental al trabajo digno y a la igualdad de trato, sirviendo de base para exigir la equiparación de derechos laborales entre trabajadores públicos, independientemente del régimen bajo el cual hayan sido contratados (Tribunal Constitucional, 2015).
- Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997)
Regula el régimen laboral privado en el Perú, garantizando estabilidad relativa, acceso a beneficios sociales, negociación colectiva y protección contra el despido arbitrario. Es el régimen mediante el cual se desea la incorporación de trabajadores CAS para igualar condiciones laborales (Gamero, 2017).
- Decreto Legislativo 1057 – Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) (2008)
Crea un régimen especial que favorece la contratación de personal en el Estado, caracterizado por la temporalidad y la restricción de derechos fundamentales, desde la perspectiva laboral. Este es el caso de la negociación colectiva y la estabilidad, situación que la propuesta legislativa pretende superar (OIT, 2021).
- Ley 31131⁶ (2021)
Modifica el régimen CAS permitiendo la contratación a plazo indeterminado, pero sin equiparar plenamente los derechos laborales con los del régimen 728. Representa un avance parcial hacia la igualdad de trato, aunque mantiene diferencias sustantivas en beneficios y estabilidad (López, 2022).
- Ley 31703⁷ (2023)
Incluye al personal CAS de ESSALUD al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, estableciendo un precedente legislativo y técnico para procesos similares en otras entidades públicas, entre ellas la Superintendencia Nacional de Admisión Tributaria SUNAT (ESSALUD, 2024).
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional
Sentencias como el Expediente 03456-2015-PA/TC y el Expediente 07891-2018-PA/TC reconocen el derecho de igualdad y el cómputo de antigüedad para otorgar las ventajas laborales en trabajadores CAS, sentando bases jurídicas para la equiparación de derechos (Tribunal Constitucional, 2015; 2018)⁸.

b. Legislación Internacional

⁶ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

⁷ <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/03/Ley-31703-LPDerecho.pdf>

⁸ <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/07891-2018-AA>

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

- Convenio 151 de la OIT (1978, ratificado por Perú en 2006)
Obliga a los Estados a garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva a los empleados públicos, derechos históricamente limitados en el régimen CAS, y que la propuesta legislativa busca restituir (OIT, 2021).
- Convenio 98 de la OIT (1949)⁹
Establece el resguardo de los derechos de sindicación y la negociación colectiva, aplicable a todos los trabajadores, incluidos los del sector público, según interpretaciones recientes del Comité de Libertad Sindical (2018).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)¹⁰
En su artículo 7, exige condiciones de trabajo equitativas y remuneración igual por trabajo de igual valor, fundamento internacional para la eliminación de la discriminación laboral en el sector público.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)¹¹
En su artículo 26 reconoce el derecho a la protección y progresividad de los derechos laborales. Para el caso Lagos del Campo vs. Perú (2017), la Corte Interamericana condenó la discriminación en el ámbito laboral en la administración pública.

VI. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa que se propone no vulnera ninguna disposición constitucional ni el marco legal vigente; siendo que el presente proyecto de ley, busca autorizar la incorporar al trabajador del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS, al Decreto Legislativo N° 728, con ello reivindicando sus derechos laborales y con ello superar una situación de desigualdad dentro del mismo centro laboral; bajo el Principio de Igualdad de Oportunidades sin discriminación, consagrado en nuestra Carta Magna, específicamente en el numeral 2) del artículo 23°.

VII. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

La implementación de la presente ley **no generará gastos adicionales al Tesoro Público**, ya que el **Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería**

⁹[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_wibd.nsf/DDDD1EE24F9C75A80525780F007906B3/\\$FILE/C98_Convenio_sobre_de_recho_sindicaci%C3%B3n.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_wibd.nsf/DDDD1EE24F9C75A80525780F007906B3/$FILE/C98_Convenio_sobre_de_recho_sindicaci%C3%B3n.pdf)

¹⁰<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

¹¹https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”*

(OSINERGMIN) cuenta con recursos presupuestales propios, provenientes de los aportes por regulación y supervisión que las empresas del sector energético y minero están obligadas a efectuar. En consecuencia, la incorporación progresiva del personal sujeto al régimen del **Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS)** al **régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728** se realizará con cargo al presupuesto institucional vigente, sin requerir partidas adicionales ni generar compromisos fiscales para el Estado.

El **beneficio económico y social** de esta medida se traduce en la **reducción de la rotación laboral, la mejora del desempeño técnico y la continuidad de los procesos de fiscalización**, factores esenciales para garantizar la estabilidad y calidad del servicio público. El fortalecimiento del capital humano en OSINERGMIN permitirá optimizar el uso de los recursos públicos, reducir los costos derivados de la capacitación y reposición constante de personal, y consolidar equipos técnicos especializados que contribuyan a la sostenibilidad y seguridad del sistema energético nacional.

Asimismo, el **propósito de la normativa** es mejorar las condiciones laborales del personal y fortalecer la institucionalidad del organismo, con el fin de **optimizar la cobertura, eficiencia y calidad de los servicios de control y supervisión** que OSINERGMIN brinda a nivel nacional. Esta regularización laboral contribuye directamente a la modernización de la gestión pública, fomentando un entorno de trabajo estable, meritocrático y alineado con los principios de transparencia y eficiencia que rigen la función estatal.

Finalmente, la presente iniciativa representa una **inversión social de alto impacto institucional**, pues al garantizar la estabilidad del personal técnico y administrativo, se refuerza la capacidad operativa del organismo, asegurando un mejor cumplimiento de sus funciones regulatorias y de fiscalización. De este modo, el proyecto no solo **beneficia a los trabajadores**, sino que también **mejora la calidad del servicio público, la confianza ciudadana y la eficiencia del Estado**, consolidando a OSINERGMIN como una entidad modelo en materia de gestión y justicia laboral.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA 2024-2025¹².

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con la Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR por la que se aprueba la agenda legislativa para el período anual de sesiones 2024-2025¹³. Y es compatible con las políticas económicas, sociales, culturales, para contribuir a superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible del Perú.

Con este objetivo el Estado garantiza: **II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL.**

➤ **Política de Estado 11)** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades; aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

➤ **Política de Estado 14.** Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

a). fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales;

(i) Fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos;

(ii) Garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.

Objetivo el Estado IV. ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO.

➤ **Política de Estado 24.** Afirmación de un estado eficiente y transparente (24.

¹² <https://vlex.com.pe/vid/resolucion-legislativa-n-006-1058723250>

¹³ <https://larepublica.pe/politica/2024/11/02/congreso-oficializa-agenda-legislativa-20242025-cuales-son-los-proyectos-de-ley-priorizados-45258>.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana”

afirmación de un estado eficiente y transparente y transparencia en el estado) El tema 92 sobre "Modernización y eficiencia de la gestión del Estado y la administración pública"¹ proporciona el marco conceptual para entender la transición de regímenes laborales como un componente de la reforma administrativa integral. La implementación progresiva que establece la ley, priorizando las áreas operativas críticas para el cumplimiento de la función constitucional, refleja una aproximación estratégica que busca optimizar los recursos disponibles mientras se fortalece la capacidad institucional de la entidad recaudadora.

IX. RELACIÓN Y VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.

Asimismo, esta iniciativa **se vincula directamente con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional**, particularmente con el **segundo objetivo**, que establece el compromiso de *“promover la generación y el acceso al empleo pleno, digno y productivo, mediante el incremento de la inversión, la producción y el desarrollo empresarial”*. La **incorporación progresiva de los trabajadores CAS de OSINERGMIN al régimen del Decreto Legislativo N.º 728** materializa este principio al garantizar condiciones laborales estables y protectoras para un grupo de servidores que cumplen funciones técnicas y permanentes en el sector público. De igual modo, esta medida se alinea con el compromiso de *“adoptar medidas orientadas a lograr la generación de oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas, erradicando toda forma de inequidad y de discriminación, en un contexto de pleno respeto a los derechos humanos”*, fortaleciendo el valor del trabajo digno dentro de las entidades del Estado.

La propuesta legislativa **aborda una problemática estructural del empleo público peruano**, caracterizada por la coexistencia de múltiples regímenes laborales que generan desigualdad en derechos y beneficios entre trabajadores que realizan funciones equivalentes. En el caso de OSINERGMIN, esta situación se evidencia con claridad: mientras algunos servidores se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N.º 728), otros continúan en el régimen CAS pese a desempeñar tareas similares. Al establecer criterios objetivos como **antigüedad, evaluación satisfactoria y ausencia de sanciones**, la iniciativa equilibra el reconocimiento de derechos laborales con la meritocracia institucional, en coherencia con las políticas nacionales que buscan garantizar igualdad de oportunidades y erradicar la precarización del empleo público.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Del mismo modo, esta propuesta se inscribe en el **cuarto objetivo del Acuerdo Nacional**, referido al compromiso de *“mejorar la capacidad de gestión del Estado mediante la modernización de la administración pública, la capacitación de los servidores estatales y la revaloración de la carrera pública”*. La incorporación del personal CAS con evaluación satisfactoria al régimen 728 constituye una **acción concreta de revalorización del servicio público**, al reconocer la experiencia, la especialización técnica y la trayectoria institucional de los trabajadores que han contribuido al fortalecimiento del sistema de supervisión y fiscalización energética y minera. Con ello, se promueve una administración pública más sólida, eficiente y orientada al mérito.

Finalmente, la iniciativa **contribuye al fortalecimiento del Estado moderno, eficiente y transparente** que promueve el Acuerdo Nacional. Un personal con estabilidad laboral desarrolla mayor compromiso institucional, profesionalismo y sentido de pertenencia, lo que se traduce en una supervisión más rigurosa, transparente y eficaz en la gestión de los recursos energéticos y mineros del país. La definición de procedimientos claros, verificables y meritocráticos para la incorporación de trabajadores reduce los márgenes de discrecionalidad administrativa y refuerza los principios de transparencia y rendición de cuentas. En suma, este proyecto de ley no solo reivindica derechos laborales, sino que también **fortalece la institucionalidad del Estado y mejora la calidad del servicio público**, contribuyendo a un modelo de desarrollo basado en la equidad, la eficiencia y el respeto a la dignidad del trabajador.