



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



SUMILLA: LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN PROGRESIVA DEL PERSONAL CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1057 AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728 EN EL MINISTERIO PÚBLICO

Proyecto de Ley

El Congresista **JORGE LUIS FLORES ANCACHI**, y los congresistas de la bancada Alianza para el Progreso que rubrican el presente documento, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y según lo regulado por los artículos 67° 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan a consideración del Congreso de la Republica la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN PROGRESIVA DEL PERSONAL CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1057 AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728 EN EL MINISTERIO PÚBLICO

Artículo 1. Objeto y finalidad

La presente ley tiene por objeto autorizar y regular la incorporación progresiva del personal del Ministerio Público contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de garantizar la igualdad de derechos laborales, la estabilidad en el empleo y la modernización de la gestión institucional.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a todos los trabajadores del Ministerio Público y de sus unidades ejecutoras, que a la fecha de entrada en vigencia de la norma mantengan vínculo vigente bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y desempeñen funciones de carácter permanente y continuo.

Quedan excluidos de la aplicación de esta ley:

- a) El personal sujeto a proyectos de inversión pública con duración determinada.



- b) Quienes desempeñen funciones eventuales o temporales debidamente acreditadas.
- c) El personal de confianza o directivo.
- d) Los fiscales, quienes se mantienen bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276.

Artículo 3. Principios y garantías

El proceso de incorporación se rige por los principios de igualdad, progresividad, mérito, sostenibilidad presupuestal y respeto a los derechos adquiridos.

La incorporación al régimen del Decreto Legislativo N.º 728:

- a) No implica pérdida de derechos ni afectación del tiempo de servicios acumulado bajo el régimen CAS.
- b) Reconoce como tiempo efectivo de servicios todo el período laborado de manera continua bajo dicho régimen.
- c) Exonera a los trabajadores incorporados del periodo de prueba previsto en el Decreto Legislativo N.º 728.
- d) Garantiza la protección frente a despidos arbitrarios durante la etapa de implementación.

Artículo 4. Implementación progresiva

La incorporación será ejecutada de manera gradual en un plazo máximo de cinco (5) años contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, priorizando al personal con mayor antigüedad laboral y desempeño comprobado.

El Ministerio Público establecerá mediante resolución un cronograma anual de incorporación, que deberá ser publicado dentro de los noventa (90) días hábiles posteriores a la promulgación de la ley.

La implementación se financiará con cargo al presupuesto institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 5. Comisión Especial de Implementación

Créase la Comisión Especial de Implementación del Proceso de Incorporación Laboral, de carácter temporal y funciones ad honórem, encargada de supervisar y evaluar el cumplimiento del cronograma y los criterios de incorporación.



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

La Comisión estará integrada por:

- Un representante del Ministerio Público, quien la presidirá.
- Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Un representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- Dos representantes elegidos por los trabajadores del Ministerio Público contratados bajo el régimen CAS.

La comisión será instalada en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles desde la publicación de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial *El Peruano*.

Segunda. Prohibición de nuevas contrataciones CAS

A partir de la vigencia de la presente ley, el Ministerio Público no podrá efectuar nuevas contrataciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 para funciones de carácter permanente.

Tercera. Derogatoria

Déjense sin efecto todas las normas, reglamentos o disposiciones que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, noviembre de 2025



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/11/2025 18:05:38-0500



Firmado digitalmente por:
TORRES SALINAS Rosio FAU
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/12/2025 18:25:35-0500



Firmado digitalmente por:
KAMICHE MORANTE Luis
Roberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/12/2025 15:28:23-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/12/2025 18:56:56-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/11/2025 18:05:17-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES ANCACHI Jorge Luis
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/11/2025 18:36:26-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/12/2025 12:32:29-0500



I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. Identificación del problema

El Estado peruano, a través de sus diversas instituciones, enfrenta una problemática estructural en materia de relaciones laborales derivada del uso extendido del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), creado mediante el Decreto Legislativo N.º 1057 en el año 2008. Este régimen, concebido originalmente como una modalidad excepcional y transitoria, se ha convertido en un mecanismo de contratación permanente, utilizado de manera generalizada en diversas entidades públicas, incluso en aquellas donde las funciones desempeñadas son de carácter estable y continuo.

En el caso particular del Ministerio Público, esta situación adquiere especial gravedad, pues una parte considerable de su personal administrativo, técnico y auxiliar cumple funciones permanentes esenciales para el funcionamiento del sistema de justicia, pero bajo condiciones laborales precarias, con derechos limitados y sin la estabilidad que corresponde a su naturaleza de servidores públicos. Esta dualidad laboral ha generado desigualdades profundas entre trabajadores que realizan labores similares, pero pertenecen a regímenes distintos (CAS y D.L. 728), vulnerando el principio constitucional de igualdad ante la ley (artículo 2 inciso 2) y el derecho al trabajo digno y estable (artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú).

La permanencia de este sistema ha dado lugar a una situación de inequidad institucional, pérdida de motivación del personal, alta rotación de trabajadores calificados y una creciente judicialización de las relaciones laborales. Cada año, decenas de trabajadores del Ministerio Público acuden al Poder Judicial para reclamar el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado, generando una sobrecarga procesal y un gasto innecesario para el Estado, que podría evitarse mediante una política legislativa clara, ordenada y progresiva de incorporación laboral.

1.2. Sujetos involucrados

Los principales sujetos involucrados en la problemática son los trabajadores del Ministerio Público contratados bajo el régimen CAS, quienes, pese a desempeñar funciones de carácter permanente, carecen de derechos laborales esenciales tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), estabilidad laboral efectiva, negociación colectiva integral, asignación familiar y otros beneficios regulados en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728.

Asimismo, el Ministerio Público como institución es un actor central, pues depende en gran medida de estos trabajadores para garantizar el funcionamiento operativo y administrativo de las fiscalías en todo el territorio nacional. La falta de estabilidad de este personal afecta directamente la



continuidad y eficiencia de los servicios de justicia, incidiendo negativamente en la atención a la ciudadanía.

Otros actores relevantes son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como entidad técnica encargada de velar por el cumplimiento de los derechos laborales; la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), responsable de la política de recursos humanos en el sector público; y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), que participa en la programación presupuestal y en la viabilidad financiera de las medidas de gestión del empleo público.

Finalmente, la ciudadanía también constituye un sujeto indirectamente involucrado, en tanto la precarización laboral dentro del Ministerio Público afecta la calidad del servicio que reciben los usuarios del sistema de justicia. Por tanto, la solución al problema no solo es de naturaleza laboral, sino también institucional, jurídica y social.

1.3. Objetivos del proyecto

El objetivo general del presente proyecto de ley es establecer un marco normativo que disponga la incorporación progresiva del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, dentro del ámbito del Ministerio Público, garantizando la equidad de derechos, la estabilidad en el empleo y la sostenibilidad institucional.

Entre los objetivos específicos destacan los siguientes:

- a) Eliminar la desigualdad estructural existente entre trabajadores CAS y 728 que desempeñan funciones similares dentro del Ministerio Público.
- b) Garantizar la estabilidad laboral y la protección frente al despido arbitrario, conforme a lo dispuesto en la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Perú.
- c) Reducir la judicialización laboral mediante un mecanismo legislativo ordenado, evitando que los trabajadores deban acudir al Poder Judicial para obtener derechos que el Estado debe reconocer de oficio.
- d) Fortalecer la institucionalidad del Ministerio Público, mediante una planta de personal estable, motivada y comprometida con la función fiscal.
- e) Promover un Estado moderno y eficiente, alineado con los principios de progresividad, igualdad y justicia social en la función pública.

El cumplimiento de estos objetivos permitirá dar un paso concreto hacia la unificación y modernización del régimen laboral del Estado, corrigiendo una distorsión que ha afectado por años la administración pública y la justicia laboral.

1.4. Alternativas de solución

Durante los últimos años, se han planteado diversas alternativas para atender esta problemática. Una de ellas ha sido la eliminación inmediata del régimen CAS a través de leyes como la N.º 31131; sin embargo, el Tribunal Constitucional, mediante la Sentencia N.º 00013-2021-PI/TC, declaró su

inconstitucionalidad por razones de forma, sin desconocer la necesidad de eliminar progresivamente dicho régimen.

Otra alternativa ha sido mantener el régimen CAS con mejoras parciales, como las introducidas por la Ley N.º 29849, que reconoció derechos como vacaciones, aguinaldos y descanso por maternidad. No obstante, estas modificaciones resultaron insuficientes, pues no resolvieron el problema de fondo: la falta de estabilidad laboral y la desigualdad estructural.

En ese sentido, la presente iniciativa plantea una tercera alternativa viable, constitucional y sostenible: una incorporación progresiva y presupuestalmente responsable del personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, priorizando la antigüedad y la naturaleza permanente de las funciones, sin generar carga fiscal adicional al Tesoro Público.

Este enfoque progresivo permite cumplir los principios de razonabilidad, sostenibilidad financiera y progresividad de los derechos laborales, asegurando una transición ordenada y técnicamente viable. Además, evita conflictos laborales y brinda certeza jurídica tanto a los trabajadores como a la administración.

1.5. Indicadores

Para garantizar el seguimiento y evaluación de la implementación de la presente ley, se proponen los siguientes indicadores de gestión e impacto:

- Indicador 1: Porcentaje de trabajadores incorporados al régimen 728 respecto al total de trabajadores CAS en el Ministerio Público, medido anualmente.
- Indicador 2: Reducción del número de demandas judiciales laborales interpuestas por trabajadores CAS del Ministerio Público, como reflejo de la eficacia de la medida.
- Indicador 3: Nivel de satisfacción laboral del personal incorporado, evaluado mediante encuestas institucionales anuales.
- Indicador 4: Incremento de la productividad institucional, medido a través de la reducción de rotación de personal y aumento del cumplimiento de metas operativas del Ministerio Público.
- Indicador 5: Cumplimiento del cronograma de incorporación progresiva, validado por la Comisión Especial de Implementación y verificado por la Contraloría General de la República.

Estos indicadores permitirán medir objetivamente los avances de la ley, evaluar su impacto en la gestión del talento humano y garantizar la transparencia del proceso.

II. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que sustenta la presente iniciativa legislativa se fundamenta en los principios y disposiciones contenidas en la Constitución Política del Perú,



los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º 1057, la Ley N.º 29849, los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por el Estado peruano, así como en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia en materia de protección del trabajo digno y estable.

En primer término, la Constitución Política del Perú, en su artículo 22, reconoce que el trabajo es un deber y un derecho, y constituye la base del bienestar social y un medio de realización personal. El artículo 23 establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. De igual modo, el artículo 26 dispone que las normas laborales deben interpretarse conforme a los principios de protección al trabajador, irrenunciabilidad de derechos y primacía de la realidad, lo que obliga a que el legislador adopte medidas progresivas que garanticen condiciones justas y equitativas.

Por otro lado, el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, constituye el régimen general aplicable a las relaciones laborales de carácter privado en el país, incluyendo a las entidades públicas cuando actúan bajo dicho marco. Este régimen asegura derechos esenciales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, negociación colectiva, indemnización por despido arbitrario y estabilidad relativa, configurando un estándar mínimo de trabajo digno.

En contraposición, el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), fue diseñado como un régimen especial y temporal, orientado a atender necesidades transitorias de personal en la administración pública. Sin embargo, con el paso de los años se ha desnaturalizado su finalidad, consolidándose como un sistema paralelo, precario y discriminatorio que vulnera los derechos de miles de trabajadores del Estado que realizan funciones permanentes sin gozar de la protección laboral debida.

La Ley N.º 29849, promulgada en 2012, dispuso la eliminación progresiva del régimen CAS e introdujo algunas mejoras laborales, como vacaciones y aguinaldos; no obstante, esta norma no se ha cumplido en su integridad, prolongando la vigencia de un sistema desigual que afecta la estabilidad laboral en el sector público.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 00013-2021-PI/TC, que declaró inconstitucional por vicios de forma la Ley N.º 31131, no cuestiona la necesidad de eliminar el régimen CAS, sino que reafirma la obligación del legislador de hacerlo conforme al principio de progresividad y con respaldo presupuestal y técnico adecuado. El propio Tribunal señaló que el Estado no puede sostener indefinidamente un sistema de contratación que vulnera derechos laborales fundamentales y genera inequidad entre trabajadores que cumplen las mismas funciones.

A nivel internacional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por el Perú mediante Decreto Ley N.º 22129, establece en su artículo 7 el derecho de toda persona a condiciones de trabajo



equitativas y satisfactorias. En la misma línea, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) obliga a los Estados a adoptar medidas progresivas para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo.

De igual forma, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente los Convenios N.º 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, y N.º 158 sobre Terminación de la Relación de Trabajo, respaldan la necesidad de eliminar regímenes precarios como el CAS, promoviendo la protección efectiva del empleo y la igualdad de trato entre trabajadores del sector público y privado.

Por todo lo expuesto, la presente iniciativa se enmarca plenamente en la Constitución, la jurisprudencia nacional y las obligaciones internacionales del Estado peruano, y busca restituir el equilibrio jurídico-laboral en el Ministerio Público, garantizando que quienes desempeñan funciones permanentes cuenten con un vínculo estable, justo y protegido por la ley.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La vigencia de la presente ley generará efectos jurídicos, laborales e institucionales de carácter progresivo y correctivo dentro del ordenamiento legal vigente. En términos generales, no se crea un nuevo régimen laboral, sino que se dispone la adecuación y migración ordenada del personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, dentro del ámbito del Ministerio Público, respetando los derechos adquiridos y los principios de sostenibilidad presupuestal y progresividad normativa.

En el plano normativo, esta ley no deroga el Decreto Legislativo N.º 1057, pero limita su aplicación futura en el Ministerio Público, prohibiendo nuevas contrataciones bajo dicho régimen para funciones de carácter permanente. De esta forma, el D.L. 1057 mantiene su vigencia únicamente para casos excepcionales o temporales, conforme a su naturaleza original.

Simultáneamente, la norma propuesta refuerza y desarrolla el mandato contenido en la Ley N.º 29849, que dispone la eliminación progresiva del régimen CAS en el sector público. Su aplicación constituye un paso concreto en la materialización de esa política pública pendiente desde hace más de una década.

Asimismo, la implementación de esta ley contribuye al cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, dignidad, estabilidad y razonabilidad, armonizando el marco jurídico nacional con las exigencias del Tribunal Constitucional y los tratados internacionales que obligan al Estado a garantizar el trabajo digno y la no discriminación laboral.

Desde el punto de vista institucional, la vigencia de esta norma fortalecerá la estructura organizacional del Ministerio Público, al consolidar una planta de



personal con mayor estabilidad, experiencia y sentido de pertenencia, reduciendo la rotación y mejorando la calidad del servicio al ciudadano.

En materia jurídica, la norma disminuirá la litigiosidad laboral, pues miles de trabajadores que actualmente deben recurrir a procesos judiciales para que se les reconozca una relación laboral a plazo indeterminado podrán ver sus derechos garantizados directamente por la ley.

Desde la perspectiva presupuestal, la ley no genera impacto fiscal adicional sobre el Tesoro Público, dado que establece que el proceso será financiado con cargo al presupuesto institucional del Ministerio Público y se ejecutará de manera escalonada en un plazo máximo de cinco (5) años.

Finalmente, la norma contribuye a la consolidación de un modelo laboral público más equitativo y transparente, eliminando distorsiones que atentan contra la eficiencia administrativa del Estado y garantizando que las entidades públicas se rijan por criterios uniformes de gestión del personal, estabilidad y meritocracia.

En consecuencia, la vigencia de la presente ley armoniza el sistema laboral público con los principios constitucionales y de derecho internacional, y marca un avance sustantivo hacia un Estado más justo, eficiente y comprometido con la protección de los derechos de sus trabajadores.

IV. COSTO-BENEFICIO

El presente proyecto de ley se caracteriza por su viabilidad económica y sostenibilidad presupuestal, al establecer de manera expresa que su implementación será financiada con cargo al presupuesto institucional del Ministerio Público, sin generar demanda adicional al Tesoro Público.

1. Costos directos

Los costos directos corresponden a la adecuación de los beneficios laborales que percibirán los trabajadores una vez incorporados al régimen del Decreto Legislativo N.º 728. Estos incluyen el reconocimiento progresivo de conceptos como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), asignación familiar, gratificaciones, y la indemnización por despido arbitrario en caso corresponda. Sin embargo, estos costos no representan un gasto nuevo ni extraordinario, sino una revalorización gradual de la planilla existente, distribuida en un horizonte temporal de cinco (5) años. De esta manera, el Ministerio Público podrá programar la adecuación dentro de su marco presupuestal plurianual, garantizando la sostenibilidad financiera del proceso.

2. Costos indirectos

Los costos indirectos están vinculados a la gestión administrativa y operativa del proceso de incorporación. Estos comprenden la conformación de la Comisión Especial de Implementación, la actualización de los sistemas de control interno, planillas, y la capacitación del personal de recursos humanos.



No obstante, dichos costos serán mínimos, dado que la comisión trabajará ad honorem y las tareas administrativas se realizarán con los recursos humanos existentes. En consecuencia, no se prevé un impacto presupuestal significativo ni un incremento en la estructura de gasto corriente.

3. Beneficios directos

Los beneficios directos son de naturaleza económica, institucional y social. En primer lugar, la incorporación al régimen 728 reducirá la judicialización laboral derivada de las demandas por reconocimiento de vínculo laboral, lo que representa un ahorro significativo al Estado en costas y sentencias judiciales. En segundo lugar, los trabajadores obtendrán estabilidad laboral y seguridad social, lo que incrementará su motivación, sentido de pertenencia y productividad. Esto se traducirá en una mejora en la eficiencia institucional del Ministerio Público, al consolidar una fuerza laboral permanente y comprometida con el servicio a la ciudadanía.

Además, el fortalecimiento del capital humano contribuirá a una gestión pública más profesional y transparente, reduciendo los riesgos de corrupción asociados a la rotación constante de personal y a la precarización del empleo público.

4. Beneficios indirectos

Los beneficios indirectos se reflejarán en el fortalecimiento de la justicia y del Estado de Derecho, dado que un Ministerio Público con personal estable y motivado mejora la calidad del servicio fiscal, la atención ciudadana y la capacidad de investigación frente al delito.

Desde un enfoque social, la norma incidirá positivamente en el bienestar de las familias de los trabajadores, al asegurarles derechos que permiten una vida digna, ingresos estables y previsibilidad económica. Ello contribuye también a la reducción de la desigualdad social y a la consolidación de una clase trabajadora con mayor seguridad económica.

En el plano económico agregado, la incorporación progresiva al régimen 728 tiene un efecto multiplicador en la economía local, ya que los trabajadores beneficiados cuentan con mayor poder adquisitivo y estabilidad financiera, estimulando el consumo interno y la dinamización de economías regionales.

5. Impactos colaterales

Si bien el proyecto no genera impactos ambientales directos, sí tiene un impacto institucional positivo al promover un uso más eficiente de los recursos humanos y financieros del Estado, reduciendo duplicidades contractuales y fortaleciendo la gobernanza administrativa.

En conclusión, la relación costo-beneficio del proyecto es altamente favorable. Los costos son limitados, previsibles y sostenibles; mientras que los beneficios —económicos, sociales e institucionales— son amplios, permanentes y



coherentes con la política de modernización del Estado y la promoción del trabajo digno.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de ley se alinea plenamente con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, instrumento de consenso nacional que orienta las decisiones estratégicas del país hacia el desarrollo sostenible, la equidad y la gobernabilidad democrática.

En ese marco, la propuesta se vincula directamente con las siguientes políticas:

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

El proyecto elimina la desigualdad estructural entre trabajadores que cumplen funciones equivalentes bajo distintos regímenes laborales (CAS y 728), garantizando la igualdad de derechos y de trato en el acceso a beneficios laborales, estabilidad y protección social. Con ello, se fortalece el principio de justicia social y se promueve una administración pública más inclusiva y equitativa.

Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Al incorporar progresivamente al personal CAS al régimen 728, se garantiza el derecho al trabajo digno, estable y con derechos reconocidos, conforme al artículo 23 de la Constitución. Esta medida impulsa la formalización dentro del propio Estado, promueve la productividad institucional y fortalece la seguridad jurídica de las relaciones laborales.

Política 24: Afirmación de un Estado eficiente, transparente y descentralizado

La norma contribuye a consolidar un Ministerio Público moderno y eficiente, con una planta laboral estable, profesional y comprometida. La reducción de la alta rotación y la mejora en la gestión de personal optimizan el gasto público y aumentan la calidad de los servicios de justicia, en beneficio directo de la ciudadanía.

Política 28: Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia

La propuesta reafirma el compromiso del Estado con la plena vigencia de los derechos laborales y la protección de la dignidad humana. Al incorporar a los trabajadores CAS al régimen 728, se cumple con el principio de progresividad de los derechos sociales y se garantiza el respeto a las obligaciones internacionales del Perú en materia de derechos humanos, conforme a los tratados ratificados por el país.

En síntesis, este proyecto no solo responde a una deuda histórica con miles de trabajadores del Ministerio Público, sino que se enmarca dentro de los objetivos



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

estratégicos del Acuerdo Nacional y de la modernización del Estado peruano, fortaleciendo la justicia laboral, la eficiencia institucional y la gobernabilidad democrática.

Su aprobación constituye un paso decisivo hacia un Perú más justo, equitativo y comprometido con el bienestar de sus trabajadores y con el desarrollo sostenible del país.

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República