



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EXCEPCIONALMENTE LA INCORPORACION PROGRESIVA DE LOS TRABAJADORES CAS DE LOS GOBIERNOS LOCALES A LOS REGIMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 O 728 SEGÚN CORRESPONDA.

La Congresista de la Republica **Isabel Cortez Aguirre**, en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta el siguiente proyecto de ley:

FORMULA LEGAL:

**El Congreso de la Republica
Ha dado la Ley siguiente:**

LEY QUE AUTORIZA EXCEPCIONALMENTE LA INCORPORACION PROGRESIVA DE LOS TRABAJADORES CAS DE LOS GOBIERNOS LOCALES A LOS REGIMENES LABORALES DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 O 728 SEGÚN CORRESPONDA.

Artículo 1° - Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto incorporar a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el caso de trabajadores obreros; así como al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, en el caso de los trabajadores empleados; a aquellos trabajadores que laboran en gobiernos locales que cuenten con contrato bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Artículo 2° - Proceso de incorporación.

Los Gobiernos Locales incorporan de manera progresiva, durante un periodo de dos (2) años consecutivos, a los trabajadores sujetos al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, hacia el régimen correspondiente según lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Los trabajadores que desempeñen funciones preponderantemente manuales, son considerados como trabajadores obreros, y por ende, son sometidos a su contratación hacia el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

- Los trabajadores que desempeñen funciones preponderantemente intelectuales, son considerados como trabajadores empleados, y por ende, son sometidos a su contratación hacia el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

La incorporación al régimen que corresponda se realiza en atención a la naturaleza de las funciones que desarrolla el trabajador, considerando lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto Supremo N° 017-2017-TR a fin de evaluar las funciones del trabajador; observando como criterio para su implementación prioritaria el de antigüedad.

Artículo 3° - Reconocimiento del tiempo de Servicios

Para efectos de la presente ley, los Gobiernos Locales reconocen el tiempo de servicios que los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, hayan desempeñado en la institución.

Artículo 4° - Protección contra el despido o cese de actividades y vigencia de la relación laboral

Los trabajadores de los Gobiernos Locales contratados bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 cuentan con protección contra el despido injustificado y/o término de contrato, en consecuencia, la relación laboral se mantiene vigente hasta que se culmine el proceso de incorporación total al que alude el artículo 2 de la presente ley.

Artículo 5° - Financiamiento.

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de cada Gobierno Local, autorizando a la institución a realizar las modificaciones presupuestales internas con la finalidad de dar cumplimiento a la presente ley; sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Autorización y modificación de los documentos de gestión.

Se autoriza a los gobiernos locales a modificar el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP); según corresponda, para la aplicación de la presente ley. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas otorga las facilidades normativas para la actualización de los registros y plazas que corresponda.

Lima, noviembre de 2025.



Firmado digitalmente por:
CORTÉZ AGUIRRE Isabel FAU
20161740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 25/11/2025 13:24:03-0500



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Al 31 de marzo de 2025, las 1,891 municipalidades del país cuentan con 320,188 trabajadores. Según condición laboral, la mayor cantidad son contratados bajo la modalidad de locación de servicios y orden de servicios en un número de 132,237 (41,3%), le siguen aquellos contratados en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 con 74,923 (23,4%), luego el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) con 70,121 (21,9%) y en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 existen 42,905 (13,4%) trabajadores.

PERSONAL DE LAS MUNICIPALIDADES SEGÚN CONDICIÓN LABORAL AL 31 DE MARZO DEL 2022 – 2025 (Absoluto y porcentaje)								
Condición Laboral	2022		2023		2024		2025	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	175,238	100	179,228	100	187,313	100	188,098	100
Decreto Legislativo N.º 728	60,737	35	65,226	36	76,892	41	74,870	40
Decreto Legislativo 1057 (CAS)	71,773	41	69,598	39	66,347	35	70,153	37
Decreto Legislativo N.º 276	42,728	24	44,404	25	44,074	24	43,075	23

Fuente: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), Módulo de Control de Pago de Planillas (MCP) del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP), Planilla Mensual de Pagos (PLAME) y T-Registro.

El panorama laboral peruano revela una persistente disparidad en el trato a los empleados del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), instituido por el Decreto Legislativo N° 1057. Estos trabajadores enfrentan una constante vulneración de sus derechos fundamentales, manifestada en la sistemática exclusión de beneficios sociales que sí reciben sus pares bajo regímenes generales, como los del Decreto Legislativo N° 276 o N° 728, en el ámbito de las municipalidades.

CONCEPTOS DE PAGO POR RÉGIMEN LABORAL EN MUNICIPALIDADES			
	D.L. 276	D.L. 728	D.L. 1057
Ingresos de carácter remunerativo	Remuneración o Monto único consolidado (MUC)- Este último se determina según escala del DS 314-2023-EF.	- Remuneración Básica Mensual - Asignación Familiar - Incremento Mensual 2023 - Incremento Mensual 2024	- Remuneración - Incremento mensual
Ingresos de carácter no remunerativo	- Compensación vacacional. - Asignación 25 y 30 años. - Compensación por tiempo de servicios. - Aguinaldos - Escolaridad	- Escolaridad - Bonificación Extraordinaria (9% de la gratificación) - Gratificación - Compensación por Tiempo de Servicios	- Aguinaldos



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Esta situación, que se ha prolongado por diecisiete años, configura una clara y censurable discriminación salarial y en la igualdad de oportunidades. El núcleo del problema radica en que los servidores CAS de las municipalidades desempeñan funciones idénticas o sustancialmente equivalentes a las del personal de régimen general, ocupando los mismos niveles ocupacionales (auxiliar, técnico o profesional) y compartiendo áreas de trabajo, pero sin gozar de los mismos derechos y compensaciones.

1. IGUALDAD DE TRATO ANTE LA LEY.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23, en el inciso 2, señala que ***"Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."***; mientras que en su inciso 3 determina ***"Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social."***; en el mismo sentido, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, refiere que los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, y señala:

"a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;"

La Constitución Política del Perú en su artículo 2 establece: ***"toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole"***.

Así mismo, el artículo 26 de la Constitución señala que ***"en la relación laboral se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación"***.

El Tribunal Constitucional, en reiteradas ejecutorias (Exp. N° 0261-2003-AA/TC, Exp. N°01-2002-AI/TC, Exp. Acumulados Nrs. 0001/2003-2003-AI/TC) define jurisprudencia sobre el tratamiento al derecho a la igualdad; expone que la igualdad es un principio-derecho que sitúa a las personas, en idéntica condición, en un plano equivalente; lo cual, involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que ***"no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones"*** (Exp. N° 3533-2003-AA/TC).



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

La Sentencia 447/2024, EXP. N° 02890-2023-PA/TC, del Tribunal Constitucional, la parte demandante interpuso demanda de amparo, con el objeto de que se homologue su remuneración con la que perciben sus compañeros de trabajo con contrato de trabajo a plazo indeterminado; tal es el caso que, los trabajadores percibirían una suma muy superior. La parte demandante evidenció que ganó un proceso laboral en el que se reconoció que tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado; no obstante, percibía una remuneración menor que la de sus compañeros que ejecutan la misma labor. Ante ello alegó vulneración de sus derechos al trabajo, a la igualdad y no discriminación, y, a percibir una remuneración justa y equitativa. **El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda de amparo; y, en consecuencia, ordenó a la emplazada a homologar la remuneración del trabajador con la que perciben sus compañeros de trabajo, quienes cuentan con contrato de trabajo a plazo indeterminado.**

La Corte Suprema, en la Casación Laboral 11924-2017 - La Libertad, confirmó la reposición de una trabajadora en el cargo de obrera municipal (limpieza pública), puesto que para su contratación se desnaturalizó mediante contratos de locación de servicios y posteriormente bajo Contrato Administrativo de Servicios, reconociéndole su vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.

2. NATURALEZA DE INDETERMINADO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - D.L. 1057

Los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, según Sentencia 979/2021 del Tribunal Constitucional sobre la Ley 31131, conforme a las modificaciones hechas por la ley impugnada a los artículos 5 y 10, literal f), del Decreto Legislativo 1057; teniendo como referencia lo establecido en el considerando 116, dichas modificaciones no serán inconstitucionales si se las interpreta de la siguiente manera:

- (i) *Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.*
 - (ii) *Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.*
 - (iii) *Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.*
- (...),

La aclaración de la misma sentencia, Exp. N° 00013-2021-PI/TC Poder Ejecutivo Auto 2 – Aclaración, adicionalmente, advierte que ***“el párrafo 1 del artículo 4 de la Ley 31131, mantiene su vigencia y ha sido glosado supra, concordante con lo establecido en el ya citado artículo 103 de la Constitución, establece que los***



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

contratos CAS de los trabajadores que desarrollan labores permanentes tendrán carácter indefinido ‘Desde la entrada en vigencia de la presente ley’”. (…). (el subrayado es nuestro). La Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE formalizó el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba el "Lineamiento para el nombramiento del personal contratado por servicios personales en el sector público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276", donde establece que, se encuentran comprendidos dentro de los alcances del lineamiento, para nombramiento, el personal administrativo que ***“se encuentra prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo régimen del Decreto Legislativo N° 276”***.

Existe concordancia entre lo determinado por el Tribunal Constitucional y la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, sobre el considerando para reconocer la naturaleza permanente del personal del sector público, con lo que podemos inferir que, al ser el régimen del D.L. 1057 un régimen laboral reconocido y, los trabajadores al realizar labores de naturaleza permanente, estos deben contar con un trato igualitario, sin discriminación, que le procuren un bienestar individual y familiar en igualdad de oportunidades, sin excepciones o privilegios que excluyan a un trabajador de los derechos que se conceden a otro.

3. CONDICIONES PARA LA INCORPORACIÓN

3.1 Autonomía de los gobiernos locales.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 194 establece que las municipalidades tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, regula la creación, naturaleza, organización, finalidad, competencias y régimen económico de las municipalidades provinciales y distritales. Define la autonomía como la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

El Tribunal Constitucional (TC) ha interpretado y precisado el concepto de autonomía municipal a través de numerosas sentencias; ha señalado que, la autonomía es una capacidad de autogobierno para desenvolverse con libertad y discrecionalidad, pero sin dejar de pertenecer a la estructura general del Estado y su ordenamiento jurídico.

3.2 Naturaleza de régimen laboral de las municipalidades

La Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, en su Artículo 37, sobre el régimen laboral de los trabajadores, manifiesta expresamente que:

“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Por mandato de esta norma, los funcionarios y empleados municipales se rigen por el régimen laboral general de la administración pública, lo que implica que sus relaciones laborales se desarrollan bajo las reglas previstas para el sector público en general, sobre su incorporación histórica, como es el del D.L. 276. A diferencia de ellos, los obreros municipales son considerados servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Esto significa que, aunque trabajan para una entidad pública, su vínculo laboral se rige por la normativa del Derecho Laboral Privado (Decreto Legislativo 728), reconociéndoseles todos los derechos y beneficios propios del régimen privado, como la estabilidad laboral, beneficios sociales y compensaciones establecidas en dicho régimen. Este artículo ha sido clave en la jurisprudencia laboral peruana, ya que se utiliza reiteradamente para reconocer vínculo laboral y declarar la desnaturalización de contratos cuando los trabajadores, sobre todo aquellos que vienen de Servicios No personales (SNP), realizan estas labores propias de las municipales.

El expediente N°002207-2023-0-2001-JR-LA-02, generó la Resolución de Alcaldía N°077-2024-A/MDNC que resuelve reponer al demandante, contra la Municipalidad de Nueva Cajamarca, como trabajador a plazo indeterminado, reconociéndole sus beneficios sociales dejados de percibir, como CTS, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones y otras bonificaciones.

El artículo 9, sobre las atribuciones del concejo municipal, le corresponde al concejo municipal aprobar el régimen de organización interior y funcionamiento.

3.3 Recaudación en el sector público

La exposición de motivos de la ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2025, elaborada por el Ministerio de Economía y Finanzas, muestra que los recursos directamente recaudados en el año 2024 ascendieron a S/ 7,991 millones; los cuales comprenden los ingresos de las entidades públicas provenientes de tasas, contribuciones, venta de bienes y servicios y rentas de la propiedad, entre otros.

Esta cantidad incluye recursos por saldos de balance de ejercicios anteriores por la suma de S/ 1,041 millones. Del monto antes mencionado, corresponde S/ 3,384 millones al Gobierno Nacional, lo cual representa el 42.3% del total de los recursos directamente recaudados, y está comprendido por los Sectores del Poder Ejecutivo, Universidades Públicas, Organismos Reguladores, Supervisores, Administradores de Fondos; así como aquellos Organismos Públicos Descentralizados que se autofinancian. En los Gobiernos Regionales, el monto fue de S/ 690 millones, el cual representó el 8,6% del total de los recursos directamente recaudados. En los Gobiernos Locales, el monto asciende a S/ 3,917 millones, representando el 49% del total de recursos directamente recaudados.

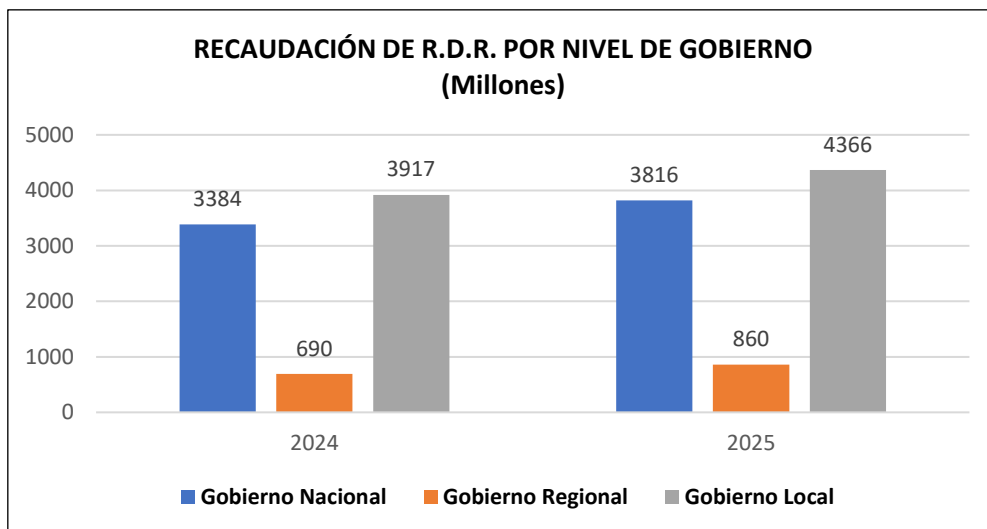


Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Para el año 2025, los recursos directamente recaudados ascienden a S/ 9,042 millones, esto incluye recursos por saldos de balance de ejercicios anteriores por la suma de S/ 1,124 millones. Del monto antes mencionado, corresponden S/ 3,816 millones al Gobierno Nacional, el cual representa el 42,2% del total de los recursos directamente recaudados. Los Gobiernos Regionales recaudaron un monto de S/ 860 millones, el cual representa el 9,5% del total de los recursos directamente recaudados. En los Gobiernos Locales el monto asciende a S/ 4,366 millones, representando el 48,3% del total de recursos directamente recaudados.



Elaboración propia.

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas

3.4 Fondos públicos correspondientes al gobierno nacional, gobierno regional y gobierno local

El Proyecto de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026 asciende a la suma de S/ 257,562 millones. Del citado monto, corresponde S/ 164,223 millones (63,76% del presupuesto) al Gobierno Nacional, S/ 59,164 millones (22,97% del presupuesto) a los Gobiernos Regionales y la suma de S/ 34,175 millones (13,27% del presupuesto) a los Gobiernos Locales.

Del análisis de los recursos directamente recaudados en el año 2025 y del proyecto de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2026, se evidencia una marcada desproporción entre la capacidad recaudatoria de los gobiernos locales y los recursos que finalmente se les asignan.

Estas cifras demuestran que las municipalidades tienen una participación predominante en la generación de ingresos propios, gracias a su capacidad laboral administrativa y operaria, superando incluso al Gobierno Nacional y a los Gobiernos Regionales.

Esta diferencia pone en evidencia que, a pesar de ser los principales agentes recaudadores de recursos propios, los gobiernos locales son los que menos perciben dentro del presupuesto nacional. Esto refleja una centralización en la asignación de los recursos públicos, que limita la capacidad de las municipalidades para atender las



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

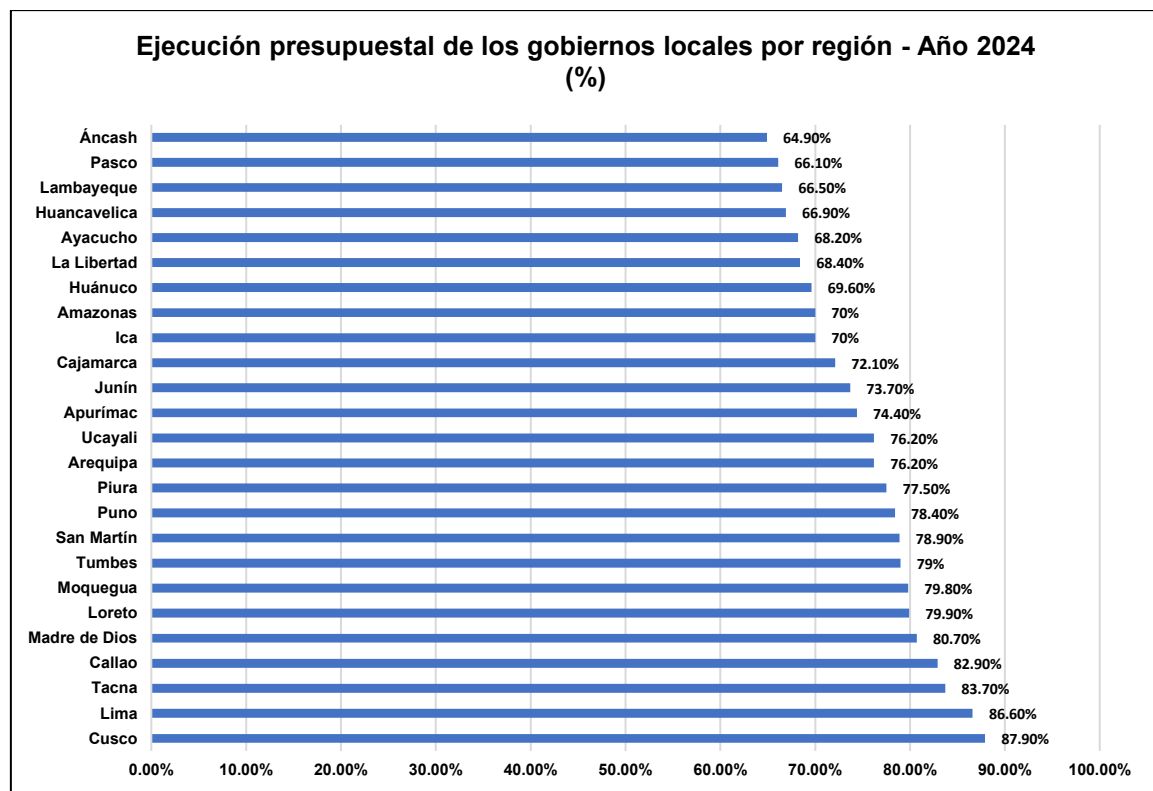
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

necesidades locales y ejecutar proyectos de inversión que impacten directamente en su población.

En síntesis, el contraste entre la alta participación en la recaudación y la baja participación en la asignación presupuestal muestra una brecha estructural en la distribución fiscal, que debería ser revisada para fortalecer la autonomía económica y la gestión eficiente de los gobiernos locales.

3.5 Gasto Público de las Municipalidades

Los Gobiernos locales, han sido los que menor parte de su presupuesto han ejecutado en el año 2024, en relación con todos los niveles de Gobierno, representando este un 77.2%. En el año 2023, la ejecución presupuestal fue de 74%.



Fuente: MEF

Existe una seria necesidad de redirigir el gasto público, buscando un enfoque que permita tener trabajadores con las condiciones laborales idóneas; la eficiencia y calidad de los servicios públicos que las municipalidades proveen a la ciudadanía dependen, en gran medida, del bienestar y la motivación de su capital humano. Se torna de cuidado el hecho que casi el 45% de las municipalidades no lleguen al 75% de ejecución de gasto de su presupuesto asignado.

La Ley 31131 determina que los servidores públicos del D.L. 1057 de los gobiernos locales, han adquirido la condición de indeterminado; por lo cual, sólo podrá perder su condición de indefinido bajo las condiciones del régimen público general. Existe legislación nacional e internacional a la cual el Perú está adscrita y que determina la



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

obligación para el cumplimiento de igualdad de condiciones para los trabajadores del sector público. Desde la dación de dicha ley, han transcurrido 4 años que se han congelado los salarios de los trabajadores CAS, y no se han reducido las brechas sociales y económicas entre los servidores públicos de las municipalidades.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos °22, °24 y °26 de la Constitución Política del Perú

De aprobarse el proyecto, se insertará al Sistema Nacional Normativo sin inconvenientes y reconocerá la igualdad de trato y la no discriminación a los trabajadores de las municipalidades bajo el D.L. 1057.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

Actores	Beneficios	Costo
Personal administrativo del D.L. 1057 de las municipalidades provinciales y distritales.	- Mayor motivación para la atención a la ciudadanía por la equiparación de condiciones con sus pares del DL. 276 y 728. - Eliminación de la discriminación laboral	No aplica
Estado	- Cumplimiento de la Constitución, respecto a la igualdad y la no discriminación.	Con cargo al presupuesto de cada municipalidad.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y POLITICAS NACIONALES.

La presente propuesta se alinea con los principios y objetivos de la Agenda Legislativa y el Acuerdo Nacional, fortaleciendo la institucionalidad y promoviendo condiciones laborales dignas y equitativas.

En el marco del Acuerdo Nacional, la iniciativa se vincula con el compromiso de fortalecer el empleo digno y garantizar la estabilidad laboral, asegurando que los trabajadores cuenten con derechos laborales plenos y adecuados a la naturaleza de la entidad. La estabilidad en el empleo y la mejora de condiciones laborales contribuyen al fortalecimiento de la gobernanza en el sector regulador,



Isabel Cortez Aguirre

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

permitiendo que el talento humano se desarrolle con seguridad y compromiso institucional.

Desde la perspectiva de la Agenda Legislativa, la propuesta responde a la necesidad de corregir distorsiones en la contratación de personal en entidades creadas bajo el régimen de la actividad privada, por tanto, la incorporación de su personal al Decreto Legislativo 276 y/o 728 no solo es una medida de justicia laboral, sino también una acción que garantiza coherencia normativa y funcionalidad dentro de la entidad.

El establecimiento de un proceso ordenado de incorporación, con la participación de una comisión que incluya representación sindical, fortalece la transparencia y legitimidad de la transición, en línea con los principios de diálogo social promovidos por el Acuerdo Nacional.

Esta disposición refuerza el principio de predictibilidad en la gestión del recurso humano y responde a la necesidad de brindar certeza jurídica a los trabajadores afectados. La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con las siguientes políticas:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.