



SUMILLA: LEY QUE AUTORIZA LA NIVELACIÓN PROGRESIVA DE LAS REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1057.

EL CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES, integrante del Grupo Parlamentario "SOMOS PERÚ", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente PROPUESTA LEGISLATIVA:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE AUTORIZA LA NIVELACIÓN PROGRESIVA DE LAS REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1057

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la Ley es, autorizar a las entidades públicas de los tres niveles de gobierno a implementar un proceso de nivelación progresiva de las remuneraciones de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, a fin de garantizar el principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor dentro de una misma entidad pública.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la Ley es, reducir las brechas remunerativas existentes entre servidores públicos que realizan funciones equivalentes, garantizando la igualdad de trato en el empleo público, a fin de fortalecer la eficiencia institucional y la motivación del personal en el servicio público.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a todas las entidades del sector público comprendidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 4. Nivelación remunerativa

Las entidades públicas quedan autorizadas a efectuar la nivelación de las remuneraciones de los servidores CAS con contrato a plazo indeterminado respecto de aquellos trabajadores que, dentro de la misma entidad, desempeñan funciones equivalentes bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N.º 276 o del Decreto Legislativo N.º 728.

Artículo 5. Implementación progresiva

La nivelación remunerativa se implementa de manera progresiva, conforme a la disponibilidad presupuestal de cada entidad, dentro de un plazo máximo de cinco (5) años.

Artículo 6. Criterios para la nivelación

Para la implementación de la nivelación remunerativa, las entidades deberán considerar criterios objetivos, técnicos y verificables, considerando de manera integral la equivalencia de funciones desempeñadas por los servidores, el nivel de responsabilidad inherente al puesto, la experiencia profesional requerida para su ejercicio, la formación académica exigida y la antigüedad en el servicio. Estos criterios deberán ser evaluados de forma conjunta, a fin de garantizar la equidad, razonabilidad y proporcionalidad en el proceso de nivelación.



Artículo 7. Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de cada entidad pública, **sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público**, en observancia de las reglas fiscales vigentes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Lineamientos técnicos

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emite los lineamientos técnicos para la aplicación de la presente ley en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario.

Segunda. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados desde su publicación.

Lima, marzo del 2026.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El empleo público en el Perú viene experimentando importantes transformaciones durante las últimas décadas. Sin embargo, pese a los avances en materia de modernización del Estado, todavía persisten brechas estructurales entre los distintos regímenes laborales existentes en la administración pública.

Una de las situaciones más evidentes es la desigualdad en las remuneraciones que afecta a numerosos servidores contratados bajo el régimen CAS. Este sistema fue implementado como una forma especial de contratación en el sector público, con el propósito de ordenar la incorporación de personal y dejar atrás, de manera progresiva, prácticas laborales más precarias que existían anteriormente.

Con el transcurso de los años, lo que en un inicio se pensó como una solución ordenada terminó mostrando efectos no previstos. La forma en que se fijan las remuneraciones comenzó a volverse desigual y poco coherente dentro de las propias entidades públicas. Así, hoy es posible encontrar servidores que cumplen las mismas funciones, asumen responsabilidades similares e incluso cuentan con formación equivalente, pero perciben ingresos distintos. Esta realidad no resulta solo injusta en el plano laboral, sino que también afecta el clima interno de las instituciones y termina repercutiendo en su desempeño y capacidad de brindar un servicio eficiente a la ciudadanía.

Por ello, la presente iniciativa legislativa propone autorizar un proceso de nivelación progresiva de las remuneraciones del personal CAS con contrato indeterminado, respetando la disponibilidad presupuestal de cada entidad y sin generar gasto adicional para el Tesoro Público.

II. FUNDAMENTACIÓN

El régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) surgió en el año 2008 como una alternativa para ordenar la contratación de personal en el sector público. En su momento, se buscó poner fin a prácticas informales y poco transparentes, como la utilización extendida de contratos por servicios no personales, que no garantizaban condiciones laborales adecuadas. En esa línea, esta modalidad permitió establecer reglas más claras y brindar cierta estabilidad en la gestión del recurso humano dentro del Estado (Perú, 2008)¹.

Sin embargo, con el paso del tiempo, esta figura dejó de ser excepcional y pasó a convertirse en una de las principales formas de vinculación laboral en la administración pública. Hoy en día, una parte importante de los servidores del Estado se encuentra bajo este régimen, lo que evidencia su expansión y consolidación dentro del aparato estatal. De hecho, la información disponible muestra que el número de trabajadores CAS representa un porcentaje significativo del total de servidores civiles, lo cual ha cambiado la dinámica interna de las entidades públicas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024)².

¹ Perú. (2008). *Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.*

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Planilla electrónica del sector público.* <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/planilla-electronica/>.



Ahora bien, este crecimiento no ha estado acompañado de criterios uniformes en materia remunerativa. Por el contrario, en muchas instituciones se observan diferencias salariales entre trabajadores que realizan funciones similares, tienen responsabilidades comparables y cumplen con perfiles profesionales equivalentes. Esta situación genera más allá de una percepción de trato desigual un impacto directo en la condición del personal y el clima laboral.

Además, estas diferencias no se condicen con los principios que rigen el empleo público. La Constitución reconoce la igualdad ante la ley, y en el ámbito laboral ello se traduce en la necesidad de garantizar una remuneración justa por trabajos de igual valor (Constitución Política del Perú, 1993)³. Al no respetarse este principio, no solo se afecta a los trabajadores, sino que también se debilita la legitimidad de la propia administración pública.

Por ello, resulta razonable y necesario avanzar hacia una regulación que permita corregir estas brechas de manera progresiva. La propuesta legislativa responde precisamente a esa necesidad: establecer un marco que, de forma ordenada y viable, permita reducir las desigualdades existentes y fortalecer un sistema de empleo público más justo, coherente y eficiente.

III. MARCO LEGAL

El marco normativo que sustenta la presente iniciativa se inscribe dentro del proceso de evolución del empleo público en el Perú, el cual ha buscado, de manera progresiva, garantizar condiciones más justas, equitativas y coherentes para los servidores del Estado. En ese contexto, diversas normas han ido configurando un sistema que, si bien inicialmente permitió ordenar la contratación pública, también ha evidenciado la necesidad de corregir desigualdades y avanzar hacia un trato más igualitario. A continuación, se detallan las principales disposiciones que respaldan la presente propuesta:

3.1. Constitución Política del Perú

Establece como principio fundamental la igualdad ante la ley y reconoce que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. Este mandato obliga al Estado a evitar diferencias arbitrarias, especialmente cuando se trata de trabajadores que realizan funciones equivalentes dentro del sector público.

3.2. Decreto Legislativo N.º 1057

Regula el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), incorporándolo como una modalidad especial de contratación en el Estado, con el objetivo de ordenar la vinculación de personal y establecer reglas mínimas en la gestión de recursos humanos.

3.3. Ley N.º 29849

Dispone la eliminación progresiva del régimen CAS y reconoce derechos laborales a los trabajadores comprendidos en este sistema, marcando un primer paso hacia la reducción de brechas dentro del empleo público.

³ Constitución Política del Perú. (1993).

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>



3.4. Ley N.º 31131

Refuerza el proceso de eliminación del régimen CAS en el sector público, promoviendo medidas orientadas a mejorar las condiciones laborales de los servidores, aunque su implementación ha requerido ajustes en atención al marco constitucional vigente.

3.5. Ley N.º 31682

Reconoce nuevos derechos a los trabajadores CAS con contrato a plazo indeterminado, consolidando una tendencia normativa orientada a fortalecer su situación jurídica y a avanzar hacia una mayor equidad en el servicio civil.

IV. VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta normativa no crea un nuevo régimen laboral ni modifica las estructuras administrativas vigentes. Por el contrario, su finalidad es habilitar un mecanismo legal que permita a las entidades públicas corregir inequidades salariales existentes dentro del marco normativo vigente.

De esta manera, la iniciativa se articula con el proceso de modernización del servicio civil y con las políticas públicas orientadas a fortalecer la meritocracia y la eficiencia en la administración pública.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El análisis costo-beneficio de la presente iniciativa legislativa, en términos económicos, autoriza un proceso de nivelación progresiva que se financiará con cargo al presupuesto institucional de cada entidad pública. De esta forma, se respeta el principio constitucional de equilibrio presupuestario.

Desde una perspectiva institucional, la medida va permitir reducir las brechas salariales existentes dentro del sector público, mejorar la motivación del personal y fortalecer la calidad del servicio que el Estado brinda a la ciudadanía; contribuyendo a mejorar a gestión de los recursos humanos en el sector público y a consolidar un sistema de empleo del sector público más equitativo.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO

En cuanto a la conexión con la Agenda Legislativa del Congreso de la República para el período de sesiones de 2025-2026, la propuesta se vincula con:

OBJETIVO II Equidad Y Justicia Social

Política 11 Promoción De igualdad de Oportunidades sin Discriminación

- 31. Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social
- 32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales

Política 14 Acceso Al Empleo Pleno, Digno Y Productivo

- 64. Mejora en los derechos y condiciones laborales.
- 69. Equiparación de derechos laborales.

Es así que, se contribuye al cumplimiento de las políticas públicas orientadas a mejorar la gestión de los recursos humanos en el sector público, promover la igualdad de oportunidades en el empleo público y fortalecer la calidad de los servicios que el Estado brinda a la ciudadanía.