



PROYECTO DE LEY QUE
HABILITA LA PERMUTA PARA
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN
DEL DECRETO LEGISLATIVO N°
1057 (CAS) EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS

El Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE HABILITA LA PERMUTA PARA TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1057 (CAS) EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto regular el marco normativo aplicable a las condiciones, procedimientos y garantías necesarias para permitir el intercambio voluntario de plazas entre trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), respetando los principios de eficiencia administrativa, igualdad de derechos y continuidad en la prestación de los servicios públicos.

Artículo 2. Permuta entre trabajadores del régimen CAS

La permuta es un mecanismo de intercambio de puestos de trabajo entre dos (02) trabajadores que, bajo acuerdo mutuo, deseen cambiar de lugar de trabajo entre distintas provincias dentro del sector público, bajo las condiciones establecidas en el artículo 3.

Artículo 3. Condiciones para la permuta

La permuta entre trabajadores del régimen CAS requerirá las siguientes condiciones:

- a) **Acuerdo mutuo:** La permuta sólo podrá llevarse a cabo si existe un acuerdo voluntario y escrito entre ambos trabajadores. Este acuerdo deberá ser presentado ante las respectivas entidades empleadoras para su aprobación y formalización.
- b) **Mismo cargo y funciones compatibles:** Los trabajadores que soliciten la permuta deberán desempeñar el mismo cargo o uno equivalente en términos de responsabilidades, con funciones compatibles, de acuerdo a los perfiles establecidos por sus respectivas entidades públicas.

- c) **Condición contractual:** Sólo podrán solicitar la permuta los trabajadores cuyo contrato bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 sea a plazo indeterminado y no tengan límite temporal en sus contratos.
- d) **Antigüedad mínima:** Los trabajadores deberán haber cumplido como mínimo un (01) año de labor efectiva en la unidad orgánica en la que fueron contratados originalmente. Esta antigüedad deberá estar certificada por la entidad pública correspondiente.

Artículo 4. Solicitud de la permuta

4.1 La solicitud de permuta por parte del trabajador deberá ser presentada por cada uno de los trabajadores a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces. La solicitud debe incluir:

- a) Una carta de solicitud de permuta firmada por ambos trabajadores.
- b) Certificación de cumplimiento de la antigüedad mínima de un (01) año en el cargo actual.
- c) Descripción de las funciones actuales de ambos trabajadores, demostrando que son equivalentes o compatibles.
- d) Informe favorable del jefe inmediato de cada trabajador, confirmando la compatibilidad de la permuta con las necesidades del servicio.
- e) Una justificación documentada que explique las razones por las cuales el o los trabajadores desean cambiar de lugar de trabajo.

4.2 Las entidades empleadoras tendrán un plazo de treinta (30) días hábiles para evaluar la solicitud de permuta y emitir una respuesta favorable o desfavorable. En caso de que una de las entidades considere que el cambio podría afectar la prestación de servicios esenciales, deberá justificar su negativa de forma fundamentada.

4.3 La permuta no podrá ser impuesta de manera unilateral por las entidades empleadoras. Se trata de un derecho que sólo podrá ser ejercido por los trabajadores comprendidos dentro del régimen especial de contratación administrativa de servicios, bajo su propia solicitud y consentimiento mutuo.

Artículo 5. Formalización de la permuta

5.1 En caso de aprobación por la entidad, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces procederá a la modificación contractual que permita el intercambio de puestos entre ambos trabajadores, sin que ello implique un cambio en la remuneración ni en los beneficios laborales adquiridos.

5.2 La formalización del intercambio debe constar en un documento oficial de modificación contractual, el cual se anexará al contrato original de cada trabajador. Dicho documento establecerá claramente el nuevo lugar de trabajo, el cargo y las funciones que serán

desempeñadas, las cuales deberán ser equivalentes o compatibles con las que el trabajador desempeñaba anteriormente.

Artículo 6. Derechos y obligaciones de los trabajadores que opten por la permuta

6.1 Los trabajadores que efectúen la permuta conservarán su antigüedad, categoría laboral, nivel remunerativo, y todos los derechos adquiridos, como vacaciones, bonificaciones, y otros beneficios laborales a los que tengan derecho bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

6.2 La permuta no podrá ser utilizada como mecanismo para reducir derechos laborales, variar unilateralmente las condiciones del contrato o degradar las funciones de los trabajadores.

6.3 La Entidad Empleadora deberá garantizar que los trabajadores cuenten con un periodo de adaptación razonable en sus nuevas ubicaciones, sin perjuicio de la continuidad en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 7. Exclusiones y limitaciones

7.1 La permuta no podrá ser solicitada por trabajadores que se encuentren bajo investigación administrativa o que tengan sanciones disciplinarias pendientes.

7.2 La permuta no podrá efectuarse si la Entidad Empleadora demuestra que el cambio de personal afectará gravemente la continuidad de servicios esenciales o estratégicos. Esta negativa deberá ser debidamente justificada.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Directrices y lineamientos

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) emitirá las directrices y lineamientos para la correcta implementación de este mecanismo de permuta dentro del plazo de noventa (90) días hábiles desde su promulgación.

SEGUNDA. Adecuación normativa

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de 30 días hábiles desde la promulgación de la presente ley, adecuará el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 para su implementación y cumplimiento en todas las instituciones del sector público.



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/02/2025 10:55:24-0500

Lima, febrero de 2025.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 28/02/2025 10:58:07-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUENDO MERCADO Edgard
Comelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/02/2025 12:27:49-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 28/02/2025 10:58:11-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa es recogida de la propuesta remitida por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores CAS del Ministerio Pública – SUNTRACAS MP.

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. Contexto legal actual

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en Perú, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, establece normas específicas sobre la contratación y modificación de las condiciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, este marco normativo presenta limitaciones significativas, especialmente en lo que respecta a la movilidad laboral de los trabajadores, impidiendo las permutas entre ellos, lo cual restringe su derecho a la estabilidad y mejora en las condiciones laborales.

2. Necesidad de la permuta

La permuta, entendida como el intercambio de puestos de trabajo entre dos trabajadores bajo un acuerdo mutuo, es una práctica que promueve la flexibilidad laboral y responde a las necesidades personales y profesionales de los trabajadores. Esta figura puede ser particularmente útil en el contexto de los trabajadores del sector público, quienes pueden enfrentar situaciones personales que les exigen trasladarse a diferentes provincias.

Por ejemplo, un trabajador que debe mudarse por razones familiares podría beneficiarse de una permuta con un compañero que desee trasladarse a otra provincia, permitiendo así que ambos cumplan con sus necesidades personales sin renunciar a su puesto de trabajo. Esta práctica no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también contribuye a la retención de talento dentro del sector público.

3. Inconsistencias en la normativa vigente

El actual Reglamento del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM establece en su artículo 7 que la modificación del lugar de trabajo no incluye la variación de la provincia ni de la entidad donde se presta el servicio, lo que imposibilita a los trabajadores CAS solicitar cambios de ubicación a través de permutas. Esta limitación contradice principios fundamentales de derechos laborales y de movilidad, establecidos en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional.

4. Propuesta de modificación normativa

Con el objetivo de proporcionar un marco normativo que habilite las permutas entre trabajadores del régimen CAS, se propone una regulación que reconozca la posibilidad de permutas bajo condiciones específicas. Estas condiciones incluirían el acuerdo mutuo entre trabajadores, la obligación de mantener el mismo cargo y funciones compatibles, así como el requisito de antigüedad mínima de un año en la unidad orgánica de destino.

Esto permitirá que los trabajadores tengan la capacidad de solicitar cambios en su lugar de trabajo de manera formal y consensuada, promoviendo así una mayor satisfacción laboral y adaptación a sus circunstancias personales, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

5. Conclusión

La implementación de un marco normativo que permita la permuta entre trabajadores del régimen CAS representa un avance en la regulación laboral, alineándose con las necesidades actuales de los trabajadores del sector público. Esta medida no solo se ajusta a los principios de movilidad laboral y flexibilidad, sino que también responde a una realidad social que exige adaptaciones en el ámbito laboral, contribuyendo a la mejora del clima laboral y la eficiencia del servicio público en su conjunto.

En este sentido, es fundamental que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se comprometa a establecer directrices claras y efectivas para la implementación de este mecanismo de permuta en beneficio de los trabajadores y del servicio público en general.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley tiene por finalidad regular el marco normativo aplicable a las condiciones, procedimientos y garantías necesarias para permitir el intercambio voluntario de plazas entre trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), respetando los principios de eficiencia administrativa, igualdad de derechos y continuidad en la prestación de los servicios públicos.

Se plantea la adecuación normativa del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, así como el mandato a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) para que emita las directrices y lineamientos necesarios para la correcta implementación del mecanismo de permuta.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos adicionales al erario nacional porque se trata de la permuta de dos trabajadores CAS, por acuerdo mutuo y previa autorización de las entidades empleadoras, en la cual conservarán su categoría laboral, nivel remunerativo y demás derechos adquiridos, por lo cual no se afecta el presupuesto institucional.

A nivel de los beneficios no económicos, la permuta es una práctica que promueve la flexibilidad laboral y responde a las necesidades personales y profesionales de los trabajadores. Con ello, no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también contribuye a la retención de talento dentro del sector público.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa está en línea con la 14° Política de Estado del Acuerdo Nacional, relativa al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, la misma que señala:

"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible"¹.

Asimismo, está en relación a la 24° Política de Estado sobre Afirmación de un Estado eficiente y transparente, que señala:

"Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. Nos comprometemos también a que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno. Garantizaremos una adecuada representación y defensa de los usuarios de estos servicios, la protección a los consumidores y la autonomía de los organismos reguladores.

Con este objetivo el Estado: (a) incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; (b) establecerá en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; (c) dará acceso a la información sobre planes, programas, proyectos, presupuestos, operaciones financieras, adquisiciones y gastos públicos proyectados o ejecutados en cada región, departamento, provincia, distrito o instancia de gobierno; (d) pondrá en uso instrumentos de fiscalización ciudadana que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas en todas las instancias de gobierno; (e) erradicará la utilización proselitista del Estado y la formación de clientelas; (f) mejorará la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; (g) reducirá los costos de acceso a los bienes y servicios públicos; y (h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral."

¹ Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/>