



SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA

«Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres»
 «Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana»



PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE LA REESTRUCTURACIÓN FUNCIONAL DEL SECTOR PÚBLICO

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

LEY QUE GARANTIZA LA ESTABILIDAD LABORAL DURANTE LA REESTRUCTURACIÓN FUNCIONAL DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto regular los procesos de reorganización, fusión, absorción o extinción de entidades del sector público, garantizando la estabilidad laboral y la reasignación efectiva del personal con vínculo vigente, a fin de asegurar una transición ordenada y respetuosa de los derechos laborales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de esta ley son aplicables a todo el personal del sector público, cualquiera sea su régimen laboral, siempre que desempeñe funciones permanentes y cuente con vínculo laboral vigente a la fecha de inicio del proceso de reestructuración:

Artículo 3. Prohibición de cese por motivos estructurales

Queda prohibido el cese de personal por motivos de reorganización, fusión, absorción o extinción de entidades públicas. La desvinculación solo procederá por causa justa comprobada, conforme a procedimiento administrativo disciplinario previo.

Artículo 4. Reasignación del personal

El personal afectado por procesos de reestructuración será reasignado a entidades que asuman funciones similares, conforme a las siguientes reglas:

- Se respetará el régimen laboral de origen.
- La reasignación se efectuará en un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles desde la formalización del acto administrativo correspondiente.
- No implicará pérdida de beneficios, categoría ni antigüedad.

Artículo 5. Evaluación y registro del personal

Antes de la implementación de la reestructuración, las entidades receptoras elaborarán un mapeo público de puestos y funciones, que deberá ser fiscalizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Dicho mapeo garantizará:

- a) El reconocimiento de funciones de carácter permanente.
- b) El respeto a los principios de progresividad y no regresividad de derechos laborales.

Artículo 6. Reincorporación de personal cesado

El personal cesado en procesos de reestructuración sin sustento en causa disciplinaria firme será reincorporado en un plazo no mayor de noventa (90) días, manteniendo las condiciones laborales vigentes al momento del cese.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Exoneración de restricciones presupuestarias

Autorízase a las entidades receptoras a realizar las modificaciones presupuestarias, organizativas y de gestión necesarias para la aplicación de la presente ley, sin sujeción a las restricciones dispuestas por normas de austeridad.

Segunda. Nulidad de actos contrarios a la presente ley

Son nulos de pleno derecho los actos administrativos que contravengan las disposiciones de la presente ley, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa y civil de quienes los emitan.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Derogación de causal de cese por motivos estructurales

Deróguese el literal b) del artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 1057 y toda disposición que habilite el cese de personal por extinción, fusión o absorción de entidades públicas sin causa disciplinaria debidamente acreditada.

Lima, 05 de junio de 2025



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/06/2025 10:10:21-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/06/2025 09:28:50-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/06/2025 10:10:37-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/06/2025 10:17:12-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/06/2025 10:22:15-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/06/2025 10:29:32-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/06/2025 10:12:26-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El presente proyecto de ley surge en un contexto de reestructuración institucional del Estado peruano, en el que diversas entidades y programas del sector público están siendo reorganizados, fusionados o absorbidos, como en el caso reciente de los catorce programas de infraestructura que serán asumidos por la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN). Si bien estas medidas buscan optimizar la eficiencia administrativa, han generado preocupación respecto a los derechos laborales de miles de trabajadores que podrían ser cesados arbitrariamente, sin un marco legal que garantice su estabilidad ni su reasignación.

La Constitución Política del Perú reconoce el trabajo como un derecho fundamental y una base del bienestar social, estableciendo en su artículo 22 que el trabajo es un derecho y un deber, y en su artículo 27 que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Esta protección no puede verse debilitada por decisiones estructurales del Estado, por lo que resulta imperativo establecer normas que impidan ceses laborales por razones administrativas o presupuestales, sin una causa justa comprobada y sin seguir el debido proceso. El Tribunal Constitucional ha señalado, en diversas sentencias, que el contenido esencial del derecho al trabajo no se limita al acceso al empleo, sino también a su permanencia, siempre que no medie causa disciplinaria legítima y debidamente acreditada.¹

Asimismo, el principio de progresividad de los derechos fundamentales, implícito en el artículo 103 de la Constitución y reconocido por la jurisprudencia nacional e internacional, impone al Estado la obligación de no retroceder en la protección de los derechos laborales. En tal sentido, cualquier reforma estructural del aparato estatal debe respetar los niveles de protección ya alcanzados y no puede justificar el debilitamiento de la estabilidad laboral bajo argumentos de reestructuración funcional. En este marco, el derecho al trabajo debe interpretarse en armonía con otros principios constitucionales como la legalidad, la razonabilidad y la interdicción de la arbitrariedad.²

Finalmente, el Estado, en su rol de garante de los derechos fundamentales, tiene el deber de establecer mecanismos normativos que aseguren que toda reorganización institucional preserve los derechos de los trabajadores públicos. La falta de una regulación específica sobre los efectos laborales de las fusiones, absorciones y extinciones de entidades públicas ha derivado en incertidumbre, desigualdad y

¹ Constitución Política del Perú

² Tribunal Constitucional del Perú. (2018). Sentencia recaída en el expediente N.º 06804-2015-PA/TC.

Recuperado de www.tc.gob.pe

pérdida de protección para miles de trabajadores, lo que exige una intervención legislativa urgente.

II. PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE SOLUCIONAR Y FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

En el contexto actual de reorganización del aparato estatal peruano, se han implementado procesos de fusión, absorción y extinción de diversas entidades públicas, como los catorce programas de inversión que serán asumidos por la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN). Estas medidas, aunque orientadas a mejorar la eficiencia administrativa, han generado preocupación respecto a los derechos laborales de miles de trabajadores que podrían ser cesados arbitrariamente, sin un marco legal que garantice su estabilidad ni su reasignación.

La falta de una normativa específica que regule los efectos laborales de las reestructuraciones institucionales ha derivado en incertidumbre y vulnerabilidad para los trabajadores del sector público. En particular, la aplicación del literal b) del artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 1057, que permite la extinción del contrato por desaparición de la entidad empleadora, ha sido cuestionada por su incompatibilidad con los principios constitucionales de estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario. Esta situación exige una intervención legislativa urgente para salvaguardar los derechos de los servidores públicos afectados por procesos de reorganización estatal. Dentro de los problemas identificados tenemos:

2.1. Cese de trabajadores por extinción de entidades públicas

La extinción de entidades públicas ha sido utilizada como causal para la terminación de contratos laborales, especialmente bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Esta práctica ha generado preocupación debido a que muchos trabajadores desempeñan funciones permanentes y esenciales para el funcionamiento del Estado. La aplicación automática del cese por extinción de la entidad, sin un proceso de evaluación ni reasignación, contraviene los principios de estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario reconocidos en la Constitución.³

Además, la falta de mecanismos que garanticen la continuidad laboral de los trabajadores afectados por la extinción de entidades públicas ha derivado en la pérdida de experiencia y conocimientos acumulados en la administración pública. Esta situación no solo afecta a los trabajadores, sino que también debilita la capacidad del Estado para cumplir con sus funciones y brindar servicios de calidad a la ciudadanía.

³ Agencia Andina. Congreso: proponen derogar causal de cese del trabajador por fusión o extinción de entidad. Recuperado de <https://andina.pe/>

2.2. Ausencia de procedimientos de reasignación del personal

La reorganización de entidades públicas, ya sea por fusión o absorción, no ha sido acompañada de procedimientos claros y efectivos para la reasignación del personal afectado. En muchos casos, los trabajadores son cesados sin considerar la posibilidad de ser reubicados en otras entidades que asuman funciones similares. Esta falta de procedimientos de reasignación vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, y genera incertidumbre y desprotección para los servidores públicos.⁴

La implementación de procesos de reasignación del personal permitiría aprovechar la experiencia y conocimientos de los trabajadores, y garantizaría la continuidad de los servicios públicos. Además, contribuiría a fortalecer la institucionalidad y la eficiencia del Estado, al evitar la pérdida de recursos humanos capacitados y comprometidos con la función pública.

2.3. Vulneración de derechos laborales en procesos de fusión y absorción

Los procesos de fusión y absorción de entidades públicas han generado situaciones en las que los derechos laborales de los trabajadores no han sido plenamente respetados. En algunos casos, los trabajadores han sido cesados sin una causa justa comprobada, o se les han modificado unilateralmente sus condiciones laborales, como el lugar de trabajo, la jornada laboral o la remuneración, sin su consentimiento ni compensación adecuada.⁵

Estas prácticas contravienen los principios de legalidad, razonabilidad y protección de los derechos adquiridos, y generan un clima de inseguridad y desmotivación en el sector público. Es necesario establecer normas que regulen los efectos laborales de los procesos de fusión y absorción, y que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores, incluyendo la estabilidad laboral, la intangibilidad de las condiciones de trabajo y la participación en los procesos de reorganización institucional.

2.4. Falta de mecanismos de reincorporación de trabajadores cesados

La ausencia de mecanismos efectivos para la reincorporación de trabajadores cesados en procesos de reorganización institucional ha generado situaciones de desprotección y vulnerabilidad. En muchos casos, los trabajadores que han sido cesados sin una causa justa comprobada no cuentan con procedimientos

⁴ LP Derecho. Extinción de la entidad pública: ¿término del contrato administrativo de servicios (CAS)? Recuperado de <https://lpderecho.pe/>

⁵ SERVIR. Informe Técnico N.º 1181-2019-SERVIR-GPGSC. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/>

claros para solicitar su reincorporación, ni con garantías de que sus derechos serán restituidos.⁶

La implementación de mecanismos de reincorporación permitiría corregir situaciones de injusticia y arbitrariedad, y garantizaría el respeto de los derechos laborales de los servidores públicos. Además, contribuiría a fortalecer la confianza en las instituciones y a promover una cultura de legalidad y respeto de los derechos fundamentales en la administración pública.

La necesidad de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público en procesos de reorganización institucional se fundamenta en principios constitucionales y normativos que protegen los derechos laborales. La Constitución Política del Perú reconoce el trabajo como un derecho fundamental y establece la protección contra el despido arbitrario. Además, convenios internacionales ratificados por el Perú, como el Convenio 158 de la OIT, refuerzan la obligación de justificar adecuadamente la terminación de relaciones laborales.⁷

La implementación de procesos de fusión, absorción o extinción de entidades públicas debe respetar estos principios, asegurando que los trabajadores no sean cesados sin causa justa y que se establezcan mecanismos efectivos de reasignación o reincorporación. La falta de una regulación específica en este ámbito ha generado situaciones de vulnerabilidad para los servidores públicos, lo que hace imperativo establecer un marco legal que garantice la protección de sus derechos laborales durante procesos de reorganización institucional. Los fundamentos de esta propuesta se basan en los siguientes principios y objetivos:

2.5. Principio de estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Este principio implica que la terminación de la relación laboral debe estar justificada por una causa objetiva y razonable, y no puede basarse únicamente en decisiones administrativas como la extinción de una entidad pública. El Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial del derecho al trabajo incluye la estabilidad en el empleo, y que el despido arbitrario vulnera este derecho fundamental.⁸

En este sentido, la aplicación automática de la causal de cese por extinción de la entidad, sin una evaluación individualizada ni la posibilidad de reasignación, contraviene el principio de estabilidad laboral. Es necesario establecer normas

⁶ Actualidad Laboral. Proyecto de Ley: Se busca proteger al trabajador contra el despido arbitrario derogando la causal de cese del trabajador por extinción, fusión y/o absorción de la entidad. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/>

⁷ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/>

⁸ Constitución Política del Perú. Artículo 27. Recuperado de <https://www.oas.org/>

que impidan el uso de la reorganización institucional como mecanismo para cesar trabajadores sin causa justa, y que garanticen procedimientos adecuados para la terminación de relaciones laborales, en consonancia con los principios constitucionales y las obligaciones internacionales asumidas por el Estado peruano.

2.6. Obligación de reasignación del personal en procesos de reorganización

La reorganización de entidades públicas, ya sea por fusión, absorción o extinción, debe contemplar la obligación de reasignar al personal afectado a otras entidades que asuman funciones similares. El Decreto Supremo N.º 054-2018-PCM establece que la norma que determina la extinción de una entidad debe prever un periodo de transferencia de personal, bienes y obligaciones, a fin de asegurar la continuidad de los servicios públicos y la protección de los derechos laborales.⁹

Además, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha señalado que, en virtud de la fusión, la entidad incorporante asume también la condición de empleador respecto del personal transferido, lo que implica la continuidad del vínculo laboral sin afectación de los derechos adquiridos. Por tanto, es fundamental establecer mecanismos claros y efectivos para la reasignación del personal en procesos de reorganización institucional, que garanticen la estabilidad laboral y la continuidad de los servicios públicos.

2.7. Principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales

El principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales implica que las normas deben orientarse hacia la mejora continua de los derechos reconocidos y evitar retrocesos injustificados. Este principio está reconocido en la Constitución Política del Perú y en tratados internacionales ratificados por el Estado peruano, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.¹⁰

En el ámbito laboral, este principio se traduce en la obligación del Estado de adoptar medidas que fortalezcan la protección de los trabajadores y eviten la pérdida de derechos previamente adquiridos. Por tanto, cualquier proceso de reorganización institucional debe contemplar mecanismos que aseguren la

⁹ Decreto Supremo N.º 054-2018-PCM. Lineamientos de Organización del Estado. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/>

¹⁰ Autoridad Nacional del Servicio Civil. Informe Técnico N.º 1181-2019-SERVIR-GPGSC. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/>

continuidad laboral y la estabilidad de los trabajadores afectados, evitando retrocesos en la protección de sus derechos.

2.8. Necesidad de una regulación específica para proteger los derechos laborales en procesos de reorganización

La falta de una regulación específica que proteja los derechos laborales en procesos de reorganización institucional ha generado situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores del sector público. En muchos casos, la aplicación automática de la causal de cese por extinción de la entidad ha derivado en la pérdida de empleo sin una evaluación individualizada ni la posibilidad de reasignación.¹¹

Es necesario establecer un marco legal que regule adecuadamente los efectos laborales de los procesos de fusión, absorción o extinción de entidades públicas, y que garantice la protección de los derechos de los trabajadores. Esta regulación debe contemplar la obligación de reasignar al personal afectado, la prohibición de ceses arbitrarios y la implementación de mecanismos de reincorporación en caso de despidos injustificados, en consonancia con los principios constitucionales y las obligaciones internacionales asumidas por el Estado peruano.

III. ANTECEDENTES

La estabilidad laboral en el sector público peruano ha experimentado diversas transformaciones a lo largo del tiempo, reflejando cambios en las políticas laborales y en la organización del Estado. En 1970, el Decreto Ley N.º 18471 introdujo un régimen de estabilidad laboral que abarcaba tanto a trabajadores de la actividad privada como de empresas públicas, estableciendo que el derecho a la estabilidad se adquiría tras un periodo de prueba de tres meses.¹²

Posteriormente, en 2004, se promulgó la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, con el objetivo de consolidar el desarrollo de los organismos públicos y establecer principios rectores para la gestión del empleo público. Esta ley buscó armonizar los distintos regímenes laborales existentes y promover una administración pública eficiente y profesionalizada.¹³

En 2013, la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, introdujo un nuevo régimen laboral para el sector público, orientado a la meritocracia y la profesionalización del servicio

¹¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de <https://www.ohchr.org/>

¹² Decreto Ley N.º 18471. Establece régimen de estabilidad laboral para trabajadores de la actividad privada y empresas públicas.

¹³ Ley N.º 28175. (2004). Ley Marco del Empleo Público.

civil. Sin embargo, su implementación ha enfrentado desafíos y resistencias, lo que ha generado debates sobre su efectividad y la necesidad de reformas adicionales. En el ámbito legislativo, diversos proyectos han sido presentados para abordar esta problemática, como:

Proyecto de Ley 11200/2024-CR: La presente ley tiene por finalidad derogar la causal de cese del trabajador por extinción, fusión y/o absorción de la entidad, así como otorgar al trabajador la adecuada protección contra el despido arbitrario, estableciéndose como obligatoriedad el desplazamiento de trabajadores de programas del gobierno, creados en el marco del artículo 38 de la Ley 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, que sean objeto fusión, absorción y/o extinción.¹⁴

A nivel internacional, diversos países han implementado políticas para garantizar la estabilidad laboral en el sector público durante procesos de reorganización institucional. Por ejemplo, en España, la Ley 20/2021 establece medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, permitiendo la estabilización de empleos temporales y garantizando la continuidad de los servicios públicos.¹⁵

En América Latina, países como Argentina y México han enfrentado desafíos similares en la reorganización del trabajo en el sector público. Estudios han señalado que las reformas orientadas a la modernización y eficiencia del Estado deben considerar la protección de los derechos laborales y la participación de los trabajadores en los procesos de cambio. Estas experiencias resaltan la importancia de establecer marcos normativos que equilibren la necesidad de reorganización institucional con la garantía de los derechos laborales de los servidores públicos.

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Lineamientos de Organización del Estado.
- Convenio N° 158 de la OIT.

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

La entrada en vigencia de la presente ley generará efectos directos sobre el régimen jurídico aplicable a los trabajadores del sector público, especialmente en lo concerniente a los procesos de reorganización institucional por fusión, absorción o extinción de entidades. Su implementación complementa y armoniza los principios

¹⁴ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/11200>

¹⁵ Belmont Cortés, E. La reorientación y reorganización del trabajo en el sector público.

establecidos en la Constitución Política del Perú, particularmente el derecho al trabajo, la protección contra el despido arbitrario y la obligación del Estado de garantizar una administración pública eficiente sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

Asimismo, la norma deroga de forma expresa el literal b) del artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 1057, eliminando la causal de cese automático por extinción de la entidad empleadora bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). De este modo, se elimina una disposición que ha permitido la desvinculación de trabajadores sin evaluación individualizada ni procedimiento administrativo disciplinario. Adicionalmente, la ley obliga a que toda reestructuración institucional futura se ejecute garantizando la continuidad de los vínculos laborales vigentes, asegurando la reasignación funcional del personal y reforzando la coherencia del sistema jurídico laboral público.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La implementación de la presente ley no irrogará gastos adicionales al erario nacional, en tanto no establece la creación de nuevas plazas laborales, ni la asignación de partidas presupuestarias extraordinarias, ni la contratación de nuevo personal. Por el contrario, se trata de una norma orientada a optimizar el uso de los recursos humanos existentes dentro del aparato estatal, promoviendo su adecuada reasignación en el marco de procesos de fusión, reorganización o extinción de entidades públicas.

Desde una perspectiva económica y funcional, la ley contribuye a evitar los costos asociados a procesos judiciales o indemnizaciones por despidos arbitrarios, así como la pérdida de experiencia institucional y capital humano. Al garantizar la continuidad laboral del personal capacitado, se fortalece la eficiencia del servicio público y se reduce la necesidad de formación de nuevo personal. Asimismo, al establecer mecanismos claros para la reasignación del personal, se promueve una administración pública más ordenada, previsor y respetuosa de los derechos laborales, sin generar impacto negativo sobre el presupuesto nacional..

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

Mediante Resolución Legislativa 006-2024-2025-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 02 de noviembre de 2024.

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las siguientes políticas del Estado:

Política 1: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho. La propuesta busca consolidar el Estado de derecho al garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos, evitando ceses arbitrarios y promoviendo un marco legal que respete los derechos fundamentales de los trabajadores.

Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo. Al establecer mecanismos que aseguren la continuidad laboral en procesos de reorganización institucional, se promueve el acceso a un empleo digno y se protege la productividad del sector público.

Política 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente. La iniciativa contribuye a la eficiencia del Estado al preservar el capital humano experimentado, evitando la pérdida de talento y conocimientos adquiridos, lo que redundará en una administración pública más efectiva y transparente.

Política 28: Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial. Al derogar disposiciones que permiten ceses laborales sin causa justa, se refuerza el respeto a los derechos humanos y se asegura el acceso a la justicia para los trabajadores afectados.