



Proyecto de Ley N° 11717/2024-CR

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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



SUMILLA: Ley de protección de la estabilidad laboral en procesos de reestructuración funcional del sector público

El CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES, integrante del Grupo Parlamentario "BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL", 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 DE PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN FUNCIONAL DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 1. Objeto

El objeto de la Ley es el de regular los procesos de reorganización, fusión, absorción o extinción de entidades del sector público, garantizando la estabilidad laboral del personal afectado y su efectiva reasignación, con el fin de asegurar una transición ordenada que respete los derechos laborales de los trabajadores públicos.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la Ley es asegurar que durante los procesos de reestructuración del sector público, se mantenga la estabilidad laboral de los trabajadores con vínculo vigente, evitando despidos arbitrarios y promoviendo su reasignación en funciones similares, bajo condiciones laborales equivalentes.

Artículo 3. Prohibición de Cese por Motivos Estructurales

Se prohíbe el despido de cualquier trabajador del sector público como consecuencia de procesos de reorganización, fusión, absorción o extinción de entidades. El cese de personal solo podrá efectuarse por causa justa, debidamente comprobada mediante procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 4. Ámbito de Aplicación

Esta ley es aplicable a todo el personal que desempeñe funciones permanentes en el sector público, cualquiera sea su régimen laboral, siempre que su vínculo laboral sea vigente al inicio de los procesos de reestructuración.

Artículo 5. Reasignación del Personal

Los trabajadores afectados por procesos de reorganización serán reasignados a entidades que asuman funciones similares. Las reglas para la reasignación son las siguientes:

- Se respetará el régimen laboral original del trabajador.
- La reasignación se efectuará dentro de un plazo máximo de 60 días hábiles.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

- c) No se perderán beneficios, antigüedad ni categoría.
- d) Artículo 6. Evaluación y Registro del Personal

Antes de la implementación de cualquier reestructuración, las entidades receptoras deberán elaborar un mapeo público de puestos y funciones, el cual será fiscalizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), asegurando que se respeten los principios de progresividad y no regresividad de los derechos laborales.

Artículo 7. Reincorporación del Personal Cesado

Cualquier trabajador cesado sin una causa justa comprobada durante los procesos de reorganización será reincorporado dentro de un plazo máximo de 90 días, manteniendo las mismas condiciones laborales previas al despido.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Exoneración de Restricciones Presupuestarias

Se autoriza a las entidades receptoras a realizar las modificaciones presupuestarias necesarias para implementar esta ley, sin sujetarse a las restricciones impuestas por normas de austeridad fiscal.

Segunda. Nulidad de Actos Contrarios a la Ley

Serán nulos de pleno derecho aquellos actos administrativos que contravengan lo dispuesto por esta ley, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y administrativas correspondientes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Reinscripción Obligatoria

Los trabajadores que hayan sido afectados por el régimen anterior deberán reinscribirse y ser evaluados conforme a lo dispuesto en la presente ley. Durante este proceso, podrán continuar trabajando provisionalmente bajo supervisión.

Segunda. Entrada en Vigencia

La ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Tercera. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con las entidades competentes, elaborará y publicará el reglamento correspondiente en un plazo no mayor a 90 días.

Elizabeth Medina H.

Katty Ugarte M.

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Juan A. Paredes H.
VOCERO

Lima, junio 2025

Paul Gutierrez T.

Germán Tacuri
VOCERO

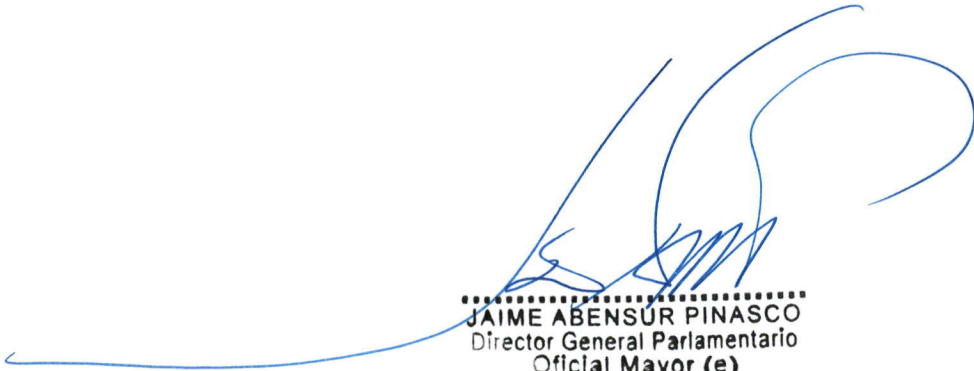


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **20** de **junio** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 11717/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO**
2. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**



.....
JAIME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral es un derecho fundamental que garantiza la seguridad y el bienestar de los trabajadores, especialmente en el sector público, donde el Estado juega un papel crucial en la administración de servicios esenciales para la ciudadanía. En el contexto actual del Perú, el sector público ha experimentado una serie de procesos de reorganización, fusión, absorción y extinción de entidades, con el objetivo de mejorar la eficiencia administrativa y optimizar los recursos. Sin embargo, estos procesos han generado una preocupación creciente respecto a los derechos laborales de los trabajadores afectados, quienes podrían ser despedidos de manera arbitraria sin una normativa clara que los proteja. Esta situación refleja la necesidad urgente de establecer un marco legal que regule adecuadamente los efectos laborales de estas reestructuraciones, garantizando la estabilidad y continuidad de los derechos de los servidores públicos.

La Constitución Política del Perú establece el derecho al trabajo como fundamental y protege a los trabajadores contra despidos arbitrarios. Sin embargo, la falta de una legislación específica que contemple los efectos laborales de los procesos de reorganización ha generado incertidumbre y vulnerabilidad para los empleados del sector público. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha reafirmado que la estabilidad laboral es un derecho esencial que no puede ser vulnerado por decisiones estructurales del Estado, a menos que exista una causa justa comprobada, conforme al debido proceso.

Este proyecto de ley responde a esta problemática, proponiendo la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público durante los procesos de reorganización. A través de medidas como la prohibición de despidos arbitrarios y la promoción de la reasignación de personal afectado, se busca garantizar que estos trabajadores continúen desempeñando funciones similares en otras entidades públicas, manteniendo sus derechos y condiciones laborales previas. Así, la propuesta legislativa se orienta a fortalecer la protección laboral y asegurar una transición ordenada, respetuosa de los derechos fundamentales de los trabajadores públicos.

II. FUNDAMENTACIÓN

El presente proyecto de ley responde a la creciente preocupación por la vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores del sector público en procesos de reorganización. La Constitución Política del Perú, en su artículo 22, consagra el derecho al trabajo como fundamental, y en el artículo 27 establece que la ley debe proteger a los trabajadores contra despidos arbitrarios.

Sin embargo, la reorganización de entidades públicas sin una normativa que regule específicamente los efectos laborales de estos procesos podría generar despidos injustificados, afectando la estabilidad de los trabajadores y la continuidad de los servicios públicos.

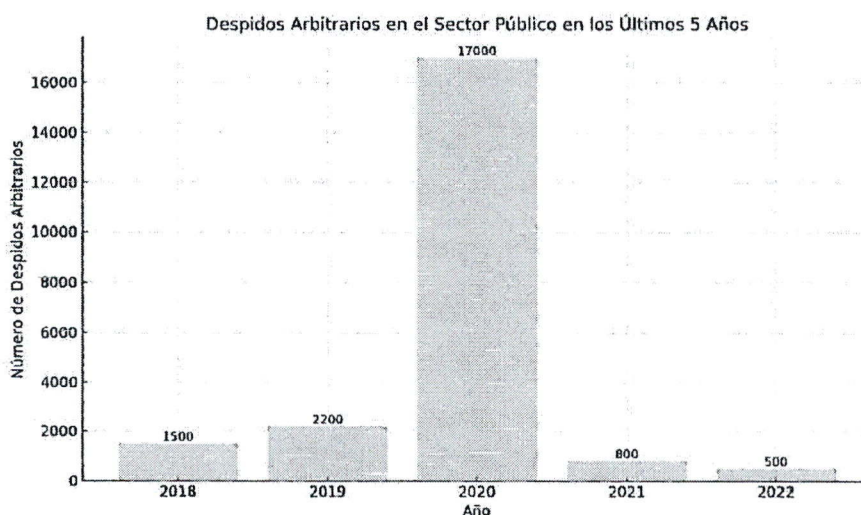
El Tribunal Constitucional, en su jurisprudencia, ha señalado que la estabilidad laboral es un derecho esencial para la dignidad del trabajador, y que la extinción de entidades públicas no debe justificar la pérdida del empleo sin el debido proceso (Tribunal Constitucional del Perú, 2018)¹.

Nuestra propuesta legislativa responde a esta necesidad de protección y establece mecanismos que impiden los ceses arbitrarios, promoviendo la reasignación del personal afectado y garantizando su continuidad en funciones similares dentro del sector público.

Además, el principio de progresividad de los derechos fundamentales, reconocido tanto a nivel nacional como internacional, obliga al Estado a no retroceder en los derechos laborales adquiridos. Esto implica que cualquier reforma o reestructuración estatal debe fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores, y no justificar retrocesos en las condiciones laborales ya alcanzadas (Constitución Política del Perú, 1993)².

A continuación, se muestra el gráfico que resume el número estimado de despidos arbitrarios en el sector público peruano, en los últimos cinco años.

Gráfico N°01 Despidos arbitrario en el Perú 2018 - 2022



Fuente: Elaboración Propia, referencia Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2020). "Informe sobre despidos arbitrarios en el sector público". Recuperado de <https://www.pandape.com/blog/despido-arbitrario-en-el-peru>.

Como se observa, el número de despidos experimentó un aumento significativo en 2020, alcanzando un pico de 17,000 casos, lo que puede ser atribuido a la crisis provocada por la COVID-19, que generó incertidumbre laboral y afectó la estabilidad de muchos trabajadores públicos. Posteriormente, la cantidad de despidos comenzó a disminuir en los años siguientes, con 800 despidos en 2021 y

¹ Tribunal Constitucional del Perú. (2018). Sentencia recaída en el expediente N.º 06804-2015-PA/TC. Recuperado de www.tc.gob.pe

² Constitución Política del Perú. (1993). Congreso de la República del Perú.

500 en 2022, lo que refleja un esfuerzo por mitigar los efectos de la pandemia en la fuerza laboral pública. Sin embargo, el número de despidos sigue siendo preocupante, resaltando la necesidad urgente de fortalecer la protección laboral y establecer normativas claras para garantizar la estabilidad de los trabajadores del sector público, especialmente en el contexto de procesos de reestructuración institucional. Estos datos refuerzan la importancia de la propuesta legislativa para la protección de los derechos laborales en estos procesos.

III. MARCO NORMATIVO

La ley se sustenta en principios constitucionales y normativas internacionales que garantizan la estabilidad laboral y la protección contra despidos arbitrarios. En particular, se encuentra alineada con la Constitución Política del Perú, la Ley N° 28175 (Ley Marco del Empleo Público)³, y la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil)⁴. Además, toma en cuenta disposiciones internacionales como el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵, que regula la terminación de las relaciones laborales de manera justa y sin discriminación.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La entrada en vigencia de la Ley de Protección de la Estabilidad Laboral en Procesos de Reestructuración Funcional tendrá efectos significativos sobre la legislación nacional, particularmente en lo que respecta a los procesos de reorganización del sector público. Esta ley complementa y fortalece los principios ya establecidos en la Ley del Servicio Civil y en el Decreto Legislativo N° 1057⁶, ofreciendo garantías adicionales de estabilidad laboral y previniendo despidos arbitrarios.

A través de la implementación de esta ley, se asegura que la reestructuración administrativa no implique retrocesos en los derechos laborales de los servidores públicos, garantizando la continuidad de su empleo y el respeto a sus condiciones laborales.

Este marco normativo también establecerá las bases para la creación de procedimientos claros de reasignación del personal, lo que permitirá un mejor aprovechamiento de los recursos humanos dentro del sector público y evitará la pérdida de experiencia y conocimiento en la administración pública.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Desde una perspectiva de costos, la implementación de la ley podría requerir ajustes presupuestarios y administrativos, dado que las entidades del sector público deberán asumir la responsabilidad de reasignar personal y garantizar la continuidad de los derechos laborales. Sin embargo, los beneficios a largo plazo superan estos costos.

³ Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público.

⁴ Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil.

⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1982). Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación laboral.

⁶ Decreto Legislativo N° 1057. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

La estabilidad laboral proporcionada por la ley no solo protegerá los derechos de los trabajadores, sino que también contribuirá a mejorar la eficiencia de las instituciones públicas al preservar la experiencia y el talento dentro del sistema.

Además, evitar los despidos arbitrarios reducirá la incertidumbre laboral y contribuirá a una mayor motivación y compromiso de los trabajadores con sus funciones, lo que redundará en una mejora en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La ley propuesta está alineada con las políticas de fortalecimiento de la gobernanza pública y la consolidación del Estado de Derecho, objetivos que forman parte de la agenda legislativa nacional.

De acuerdo con la Política 1 sobre el fortalecimiento del régimen democrático, esta ley busca garantizar que las reestructuraciones del Estado no debiliten los derechos laborales ni la estabilidad institucional.

En la Política 14 sobre acceso al empleo digno y productivo, la ley asegura que los trabajadores del sector público puedan continuar en sus puestos de trabajo, promoviendo un empleo digno y estable.

Asimismo, se vincula con la Política 24, que busca afirmar un Estado eficiente y transparente al preservar el capital humano dentro de las entidades públicas y garantizar que los trabajadores con experiencia continúen prestando servicios a la ciudadanía.

Junio de 2025