



CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
12413/2025-CR RU 2046279

15 SEPTIEMBRE 2025 02:41 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: TAGUILAR

**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS
PARA PROTEGER LA CONTINUIDAD DEL
VINCULO LABORAL DEL PERSONAL SUJETO A
UN PROCEDIMIENTO DE REESTRUCTURACIÓN
FUNCIONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

El congresista **JUAN BARTOLOME BURGOS OLIVEROS**, integrante del Grupo Parlamentario Podemos Perú, en ejercicio del derecho a iniciativa de formación de leyes que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política, y en concordancia con los artículos 67°, 74°, 75°, y, 76° del Reglamento del Congreso, pone a consideración el siguiente Proyecto de Ley:

Fórmula legal

**LEY ESTABLECE MEDIDAS PARA PROTEGER LA CONTINUIDAD DEL VINCULO
LABORAL DEL PERSONAL SUJETO A UN PROCEDIMIENTO DE
REESTRUCTURACIÓN FUNCIONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

Artículo 1. Objeto y finalidad

La presente Ley tiene por objeto establecer medidas destinadas a proteger la continuidad del vínculo laboral del personal sujeto a un procedimiento de reestructuración funcional, con la finalidad de garantizar su reasignación efectiva y sus derechos laborales.

Artículo 2. Ámbito y principios aplicables

La Ley se aplica a todo trabajador con vínculo vigente al inicio del proceso de reestructuración, que desempeñe funciones de carácter permanente en entidades del sector público, cualquiera sea el régimen laboral que lo rija.

Las actuaciones reguladas por esta Ley se sujetan a los principios de progresividad de derechos, transparencia, igualdad, buena fe y protección al empleo.

Artículo 3. Definición de términos

A efectos de esta Ley, se entiende por:

- a) Reestructuración funcional: cualquier proceso de reorganización, fusión, absorción o extinción de una entidad pública que implique redistribución de competencias, cargos o unidades orgánicas.

- b) Entidad receptora: la entidad pública que asume funciones, personal o cargos provenientes del proceso de reestructuración.
- c) Funciones similares: tareas que, por naturaleza, requisitos y responsabilidades, son compatibles con las desempeñadas por el trabajador en su puesto originario.
- d) Vínculo vigente: relación laboral o administrativa en curso al momento de iniciarse el proceso de reestructuración, incluyendo aquellos contratos prorrogados o con efecto regular.

Artículo 4. Prohibición de cese por razones de reestructuración y reincorporación por ceses indebidos

No podrá producirse el cese, despido o extinción de la relación laboral como consecuencia directa de una reestructuración funcional, salvo que medie causa justa debidamente acreditada y tramitada conforme a procedimiento disciplinario con todas las garantías del debido proceso.

Quienes hubieran sido desvinculados durante el proceso de reestructuración sin causa justa comprobada tienen derecho a su reincorporación en un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles, conservando la relación jurídica y las condiciones laborales vigentes antes del despido, incluyendo efectos económicos retroactivos.

2

Artículo 5. Derecho prioritario a la reasignación

Las personas con vínculo vigente que resulten afectadas por la reestructuración tienen derecho preferente a ser reasignadas a cargos o funciones similares dentro del sector público, respetándose su régimen laboral de origen.

La reasignación debe garantizar la conservación de la categoría, antigüedad, remuneraciones y beneficios adquiridos, salvo acuerdo expreso y por escrito del trabajador que acepte condiciones distintas.

Artículo 6. Plazos para la reasignación

La entidad que realiza la reestructuración, en coordinación con la entidad receptora y con el apoyo técnico de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, debe concretar la reasignación efectiva en un plazo máximo de sesenta (45) días hábiles contados desde la comunicación formal al trabajador sobre su condición de afectado. Cuando por razones objetivas no sea posible completar la reasignación en dicho plazo, deberá proponerse una medida temporal que garantice la continuidad laboral hasta su conclusión.

**Artículo 7. Mapeo y registro público de puestos**

Antes de ejecutar la transferencia de personal, la entidad receptora elabora y publica un registro de puestos y funciones disponibles, que deberá contener: la descripción del puesto, funciones, requisitos mínimos, remuneración y carga horaria.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil supervisa el contenido y la adecuada publicidad del mapeo, y tiene la facultad de emitir observaciones vinculantes en materia de preservación de derechos laborales.

Artículo 8. Procedimiento de reasignación y prioridades

La reasignación se realizará atendiendo a criterios objetivos de compatibilidad funcional, antigüedad en el puesto, cargas familiares y situación de vulnerabilidad.

En caso de existir más trabajadores que plazas equivalentes, la entidad receptora deberá implementar soluciones alternativas (movilidad funcional temporal, capacitaciones, adscripción provisional u otras medidas previstas en la presente Ley y su reglamento).

Artículo 09. Supervisión, resolución de controversias y asesoría técnica

La Autoridad Nacional del Servicio Civil actúa como órgano técnico rector en materias de reasignación, mapeo y criterios de compatibilidad funcional.

Las controversias administrativas internas relativas a la reasignación o suspensión de efectos se resuelven mediante el procedimiento especial que señale el reglamento; sin perjuicio de las acciones judiciales que procedan en sede laboral o constitucional.

3**DISPOSICIONES TRANSITORIAS****Única. Reglamentación y vigencia**

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y otras entidades competentes, dicta, en el plazo improrrogable de noventa (90) días calendario desde la entrada en vigencia de la Ley, el reglamento que precise los procedimientos, formatos, criterios técnicos y mecanismos de financiamiento necesarios para la efectiva aplicación de la presente Ley.

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.



JUAN BARTOLOME BURGOS OLIVEROS

Año de la recuperación y convalidación de la Economía Peruana



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161740120 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/09/2025 13:15:58-0500

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Congreso de la República
José Alberto Arriola Tuero
Congresista

[Handwritten signature]
Isabel Cortez A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Fundamentación

En los últimos años, las políticas de modernización y reorganización administrativa en el sector público peruano han dado lugar a procesos de fusión, absorción, transferencia de funciones y, en ocasiones, a la extinción de entidades. Estas transformaciones, orientadas a mejorar la eficiencia del Estado, con frecuencia implican la redistribución de plazas, la redefinición de funciones y la reordenación del capital humano público.

Sin embargo, en muchos casos esos procesos han carecido de un marco normativo y procedimental claro respecto de los efectos laborales del personal, generando riesgos como, ceses sin causa debidamente probada, pérdida de beneficios adquiridos, incertidumbre sobre la continuidad del empleo y la fuga de capacidades y experiencia administrativas.

Esta problemática no es meramente individual; sino que, afecta la calidad y continuidad de los servicios públicos, los principios de buena administración y la confianza ciudadana en el Estado, así como, la desaparición o debilitamiento de cuadros técnicos experimentados, además de impactos sociales y económicos sobre las personas afectadas y sus familias.

En ese contexto, hay que precisar que, la Constitución Política del Perú reconoce el trabajo como fundamento del orden social y como derecho fundamental. Esta afirmación, no es solo una fórmula retórica, por el contrario, obliga a que todo proceso legislativo o administrativo que afecte el empleo se someta a criterios de justicia, transparencia y proporcionalidad.

De allí que, cuando la Constitución Política reconoce el trabajo, se generan consecuencias jurídicas importantes, como, la obligación positiva del Estado de promover políticas públicas que faciliten el acceso a empleo digno como, la formación, intermediación, políticas activas de empleo, promoción del trabajo decente, entre otras. Además, genera una protección frente a la arbitrariedad, pues el carácter fundamental del derecho al trabajo impone garantías procesales y sustantivas frente a medidas que lo afecten.

En la problemática analizada, como en el caso de una reestructuración funcional, implica que las medidas organizativas deben incorporar salvaguardas concretas para cumplir con el mandato constitucional de proteger el trabajo como pilar del orden social y como derecho exigible. Es decir, cuando las decisiones organizativas masivas que produzcan, de modo automático, la pérdida de la relación laboral sin acreditación de una causa objetiva y sin las garantías procesales correspondientes, contravienen el derecho fundamental al trabajo, por lo que se hace necesaria una regulación específica que provea procedimientos y controles técnicos.

Hay que precisar que, el tratamiento constitucional del trabajo se armoniza con las normas de la Organización Internacional del Trabajo, que plantean tres ejes principales, como son; el trato justo en la terminación de la relación laboral, es decir, que la terminación del vínculo laboral debe sustentarse en una causa válida, objetiva y proporcional; que la decisión de cese debe ir acompañada de garantías procesales; y, que, se prevean remedios efectivos, como la reincorporación, indemnización, restitución de condiciones, entre otros. Un segundo eje, plantea la protección contra la discriminación, y, la igualdad de trato en condiciones, remuneraciones y oportunidades de recolocación o capacitación. Finalmente, la promoción del empleo pleno y productivo y medidas activas, mediante la cual los Estados deben promover políticas de empleo orientadas a generar trabajo decente: formación, programas de reconversión, intermediación laboral y medidas de soporte social, y, especialmente en los procesos de reestructuración, donde se recomienda priorizar la reinserción laboral frente a la simple compensación indemnizatoria.

Por todo lo expuesto, resulta imprescindible dotar al ordenamiento jurídico de una norma que regule de forma específica los efectos laborales de las reestructuraciones funcionales en el sector público, protegiendo la estabilidad del empleo, preservando la capacidad operativa del Estado y estableciendo procedimientos claros, transparentes y técnicamente fundados para la reasignación y la reparación.

De allí que, la iniciativa legislativa no sólo impone una prohibición general de ceses provocados por reestructuración; sino que, establece mecanismos específicos para su implementación: mapeo público de puestos, criterios técnicos de compatibilidad, plazos máximos de reasignación, supervisión de SERVIR y procedimientos de reincorporación

cuando existan ceses injustificados. Estas medidas garantizan la transparencia, la predictibilidad y la fiscalización administrativa, evitando decisiones discrecionales y creando rutas claras de control y reparación.

Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional y legal, pues pretende materializar el derecho al trabajo a través del establecimiento de medidas destinadas a proteger la continuidad del vínculo laboral del personal sujeto a un procedimiento de reestructuración funcional, con la finalidad de garantizar su reasignación efectiva y sus derechos laborales.

En ese marco, la presente norma no crea un privilegio, sino que desarrolla y concreta la protección constitucional frente a decisiones organizativas que, por su naturaleza, podrían afectar masivamente al personal.

Asimismo, la iniciativa armoniza y complementa normas sectoriales como la Ley Marco del Empleo Público, y, la Ley del Servicio Civil, precisando procedimientos concretos aplicables en situaciones de reorganización funcional, articulándolas con criterios técnicos y garantías procesales que permitan la reasignación ordenada del personal.

7

Análisis costo beneficio

Beneficios	Costos
- <i>Protege el derecho constitucional al trabajo y otros derechos fundamentales de los servidores públicos frente a decisiones estructurales del Estado.</i> - <i>Asegura la continuidad y calidad del servicio público mediante la preservación del capital humano y la adecuada reasignación de funciones.</i> - <i>Establece procedimientos transparentes, objetivos y fiscalizables (mapeo de</i>	- <i>Costos de reglamentación de la Ley.</i>

puestos, criterios de compatibilidad, plazos y supervisión técnica) que permitan una reestructuración ordenada y sin arbitrariedades.

- Compatibiliza la gestión administrativa con la protección de derechos.

- Minimiza costos sociales y evita litigios mediante mecanismos preventivos, como: la reasignación, formación, adscripción provisional, y, mecanismos de reparación eficaces como, la reincorporación.

Vinculación con el acuerdo nacional y la agenda legislativa

La presente propuesta legislativa se vincula con las siguientes políticas de Estado:
Fortalecimiento del Régimen Democrático y del Estado de Derecho (Política 1)

Gobierno en Función de Objetivos con Planeamiento Estratégico, Prospectiva Nacional y Procedimientos Transparentes (Política 6)

Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo (Política 14)

Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial (Política 28).