

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL  
DECRETO LEGISLATIVO 1057, PARA  
GARANTIZAR LA CONTINUIDAD  
LABORAL Y LA REUBICACIÓN  
OBLIGATORIA DE TRABAJADORES  
CAS ANTE PROCESOS DE EXTINCIÓN,  
CIERRE, FUSIÓN O REORGANIZACIÓN  
INSTITUCIONAL**

Los Congresistas de la República, integrantes del **GRUPO PARLAMENTARIO PODEMOS PERÚ** que suscriben, a iniciativa del congresista **JHAEC DARWIN ESPINOZA VARGAS**, en ejercicio del derecho de iniciativa en la formación de leyes que le confiere los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú en concordancia con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

**FORMULA LEGAL**

**LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057, PARA GARANTIZAR LA  
CONTINUIDAD LABORAL Y LA REUBICACIÓN OBLIGATORIA DE  
TRABAJADORES CAS ANTE PROCESOS DE EXTINCIÓN, CIERRE, FUSIÓN O  
REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto **fortalecer el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS)**, estableciendo un procedimiento **obligatorio, gradual y técnicamente supervisado** de reubicación laboral para las trabajadoras y trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, ante procesos de **extinción, cierre, fusión, desactivación o reorganización institucional** que afecten la continuidad de sus funciones.

Esta disposición se adopta en concordancia con los principios constitucionales de protección al trabajo, irrenunciabilidad de derechos, progresividad de la seguridad social, estabilidad laboral y modernización eficiente del aparato estatal.

## **Artículo 2. Incorporación del artículo 10-A al Decreto Legislativo 1057**

Incorpórese el artículo 10-A al Decreto Legislativo 1057, con el siguiente texto:

***"Artículo 10-A. Reubicación obligatoria y continuidad laboral en casos de extinción o reorganización institucional***

### **1. Obligatoriedad.**

*Ante la extinción, cierre, fusión, desactivación, reorganización, absorción o transferencia de funciones de una entidad pública contratante, las trabajadoras y los trabajadores bajo el régimen CAS serán **reubicados de manera obligatoria** en otra entidad del Estado que asuma competencias equivalentes o conexas.*

### **2. Continuidad del vínculo laboral.**

*La reubicación no afecta la continuidad del contrato, la antigüedad, la remuneración, los beneficios laborales ni la naturaleza del vínculo CAS, sean estos a plazo determinado o indeterminado.*

### **3. Equivalencia funcional.**

*La entidad receptora deberá asignar funciones **equivalentes, afines o compatibles** con las desempeñadas previamente, garantizando el mantenimiento de la capacidad técnica, la especialidad y el mérito del trabajador.*

### **4. Comunicación formal.**

*La entidad de origen notificará al trabajador el proceso de reubicación con una anticipación mínima de **treinta (30) días calendario**, adjuntando el informe técnico-jurídico que sustente la medida institucional.*

### **5. Acompañamiento técnico de SERVIR.**

*La Autoridad Nacional del Servicio Civil supervisará el proceso de reasignación, verificará la disponibilidad de plazas y garantizará el respeto de los derechos laborales durante la transición."*

## **Artículo 3. Creación del Registro Nacional de Reubicación Laboral CAS**

Créase el **Registro Nacional de Reubicación Laboral CAS**, administrado por SERVIR, con el objetivo de:

- a) Identificar plazas vacantes de naturaleza equivalente en el sector público.
- b) Coordinar la reasignación ordenada del personal.
- c) Prevenir ceses arbitrarios o afectación de derechos adquiridos.
- d) Emitir reportes periódicos de cumplimiento para el Congreso de la República.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

#### Primera. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SERVIR, adecuará el Reglamento del Decreto Legislativo 1057 en el plazo máximo de 45 días calendario.

#### Segunda. Prioridad pública

Todo proceso de reorganización, cierre o extinción institucional deberá incorporar desde su fase inicial un Plan de Salvaguarda Laboral CAS, teniendo la presente ley carácter preferente, vinculante y obligatorio.

### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

#### Única. Derogatoria

Deróguese o déjese sin efecto toda norma, disposición o protocolo administrativo que se oponga a lo previsto en la presente ley.

Lima, 24 de noviembre del 2025

Congreso de la República

José Alberto Arriola Tuero  
Congresista

Congresista Darwin Espinoza Vargas

Francisco J. Paredes

Heidy Juárez Calle

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **I. INTRODUCCIÓN**

El Perú atraviesa un proceso acelerado de reordenamiento institucional, en el cual diversas entidades, programas y unidades ejecutoras vienen siendo sometidas a extinción, cierre, fusión o reorganización por decisiones del Poder Ejecutivo. Estas medidas —orientadas formalmente a la modernización del aparato estatal— han generado un impacto inmediato sobre miles de trabajadoras y trabajadores que desempeñan funciones esenciales bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

La modernización del Estado no puede construirse sobre la precarización laboral, ni sobre la desprotección de los trabajadores que sostienen la operatividad de los programas públicos. La desaparición o absorción de entidades sin una hoja de ruta clara de protección de derechos adquiridos coloca a los trabajadores CAS en un escenario de inestabilidad que contradice los principios constitucionales de dignidad humana, progresividad de derechos sociales, justicia laboral y seguridad jurídica.

Como se ha visto recientemente con el anuncio de extinción del Programa Wasi Mikuna —y otros programas vinculados a infraestructura, inclusión social y desarrollo territorial— existe un vacío normativo evidente: cuando una entidad del Estado se extingue, el trabajador CAS queda en riesgo real de perder su continuidad laboral, pese a que su función es permanente, especializada y financiada en el presupuesto público.

Esta situación genera incertidumbre económica para miles de familias peruanas; debilita la confianza en el Estado; incentiva litigios innecesarios; y puede incrementar los niveles de informalidad y pobreza, afectando especialmente a profesionales jóvenes, madres de familia, técnicos especializados y personal administrativo que ha sostenido, durante años, la operatividad del servicio público.

La Constitución Política reconoce al trabajo como un derecho fundamental (art. 22) y establece la obligación del Estado de otorgar una protección reforzada frente a prácticas que pongan en riesgo la continuidad laboral. El Tribunal Constitucional, en múltiples pronunciamientos, ha señalado que el Estado —como empleador— debe observar un estándar más alto de respeto a los derechos adquiridos y a la estabilidad en el empleo público.

En este contexto, el régimen CAS —creado originalmente para fortalecer la capacidad operativa del Estado— ha evolucionado hacia un marco que exige mayores garantías

de estabilidad, especialmente para los trabajadores con contratos a plazo indeterminado, cuya permanencia responde a funciones estructurales y no transitorias.

El cierre de entidades públicas sin un mecanismo de protección genera un impacto laboral, social y presupuestal injustificado, que puede evitarse mediante un procedimiento técnico obligatorio de reubicación laboral, preservando:

- la continuidad del vínculo,
- la especialidad funcional adquirida,
- la remuneración y antigüedad,
- y el financiamiento ya previsto en el presupuesto institucional.

Por ello, se hace necesario modificar el Decreto Legislativo 1057 e incorporar un artículo que establezca criterios claros, obligatorios y supervisados para garantizar la reubicación del trabajador CAS cuando la entidad empleadora sea extinguida, reorganizada o transferida. Esta propuesta no solo evita la pérdida de puestos de trabajo, sino que fortalece la institucionalidad, preserva capacidades técnicas del Estado y evita perjuicios económicos derivados de procesos de despido masivo o litigios laborales.

La presente iniciativa legislativa constituye, así, una respuesta responsable, técnica y socialmente equilibrada ante un escenario de reestructuración estatal que no debe —ni puede— ejecutarse a costa de los trabajadores. Modernizar el Estado sin dejar a nadie atrás es una obligación constitucional, ética y política.

## **II. ANTECEDENTES**

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), aprobado mediante el Decreto Legislativo 1057 en el año 2008, surgió como un mecanismo temporal destinado a fortalecer la capacidad operativa del Estado y suplir vacíos en la gestión pública. Fue concebido bajo el marco de la delegación de facultades otorgada por la Ley N.º 29157, justificándose en la necesidad de dotar a la administración pública de flexibilidad en la contratación y atención de servicios esenciales.

Sin embargo, con el paso del tiempo, este régimen de "carácter excepcional y transitorio" se consolidó como **uno de los principales vínculos laborales del Estado**, llegando a involucrar a más de 300 mil trabajadores entre profesionales, técnicos y auxiliares distribuidos en ministerios, programas nacionales, gobiernos regionales y proyectos especiales.

La precariedad estructural del régimen generó múltiples cuestionamientos jurídicos, institucionales y sociales. El Tribunal Constitucional, en diversas sentencias, ha señalado que el Estado debe garantizar un estándar elevado de protección hacia sus trabajadores, evitando prácticas que vulneren el principio de estabilidad y la irrenunciabilidad de derechos laborales.

Ante ello, mediante la Ley N.º 29849 —publicada en el año 2012— se dispuso el inicio de la **eliminación progresiva** del régimen CAS. Esta norma constituyó un avance significativo al reconocer derechos como vacaciones, aguinaldos, afiliación sindical y beneficios de seguridad social, equiparando parcialmente el régimen CAS a otros regímenes laborales del sector público.

Posteriormente, a través de la Ley N.º 31131 (2021), el Congreso de la República fortaleció este proceso al establecer la **incorporación progresiva de los trabajadores CAS con funciones permanentes** a los regímenes laborales generales. Esta norma estableció que los trabajadores CAS pueden acceder a una estabilidad reforzada cuando realizan labores permanentes, de manera ininterrumpida y sostenida en el tiempo.

No obstante, la ejecución de esta ley ha enfrentado dificultades operativas, presupuestales y normativas, generando un escenario en el cual los trabajadores CAS indeterminados continúan en una posición de vulnerabilidad.

Este problema se ha agravado con los **anuncios recientes de extinción de programas y unidades ejecutoras**, como el caso de *Wasi Mikuna*, donde el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social informó la extinción del programa y la reorganización interna sin una hoja de ruta clara respecto al destino del personal contratado bajo el régimen CAS.

Adicionalmente, el Ministerio de Economía y Finanzas ha señalado que la extinción de programas estatales generaría un ahorro significativo para el segundo semestre de 2025. Sin embargo, tales decisiones no han contemplado mecanismos de **protección laboral, transición ordenada o reubicación del personal**, dejando al trabajador en un vacío normativo que contraviene los principios de protección reforzada previstos en los artículos 22, 23, 24 y 26 de la Constitución Política del Perú.

La ausencia de regulación expresa respecto a la situación de los trabajadores CAS en casos de cierre, fusión o reorganización institucional ha generado múltiples escenarios de incertidumbre, como:

- riesgo de pérdida de empleo pese a la continuidad presupuestal de las plazas,
- fragilidad de los contratos CAS indeterminados,

- ausencia de mecanismos de reasignación entre entidades con funciones afines,
- debilitamiento del servicio público por pérdida de capacidades técnicas,
- aumento potencial de litigios y demandas laborales contra el Estado,
- incremento del desempleo y la informalidad laboral.

En la actualidad, ningún dispositivo legal regula con precisión la obligación del Estado de **reubicar a los trabajadores CAS** en situaciones de reorganización institucional. El artículo 10 del Decreto Legislativo 1057 —que contemplaba la extinción de la entidad como causal de término— quedó desfasado ante las reformas posteriores y ya no responde al estándar constitucional vigente ni a la realidad del empleo público.

Por ello, la presente iniciativa legislativa incorpora un nuevo artículo 10-A al Decreto Legislativo 1057, destinado a establecer la **reubicación obligatoria, supervisada y garantizada**, preservando las funciones, los derechos adquiridos y la continuidad del vínculo laboral del trabajador.

### III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años, el Estado peruano ha iniciado un proceso acelerado de reorganización institucional, que incluye la **extinción, cierre, fusión, desactivación o reestructuración integral de entidades públicas y programas nacionales**, sin contar con un marco jurídico que garantice la continuidad laboral de las trabajadoras y trabajadores contratados bajo el régimen CAS. Esta omisión ha generado un **vacío normativo crítico**, que se traduce en un conjunto de problemas estructurales, sociales y económicos que afectan directamente la estabilidad laboral en el sector público.

#### 1. Ausencia de un mecanismo legal de protección ante el cierre o extinción de entidades públicas

El Decreto Legislativo 1057 —que regula el régimen CAS— no contempla un procedimiento obligatorio de **reubicación laboral** cuando la entidad empleadora desaparece o transfiere funciones.

Por el contrario, su estructura original consideraba la **extinción de la entidad como causal válida de término del contrato**, lo cual fue adecuado en 2008, pero hoy es completamente incompatible con:

- la vigencia de contratos CAS indefinidos,
- la progresividad de los derechos reconocidos por la Ley N.º 29849,
- las garantías de estabilidad señaladas en la Ley N.º 31131,
- los criterios constitucionales de irrenunciabilidad y protección laboral reforzada.

Esto genera un estado de vulnerabilidad inmediata para el trabajador CAS cuando la entidad inicia un proceso de cierre o absorción funcional.

## **2. Incremento de la inseguridad laboral por decisiones unilaterales del Ejecutivo**

El reciente anuncio de extinción del Programa *Wasi Mikuna* —acompañado por la reorganización de otros programas nacionales— expuso una realidad preocupante: **no existe una hoja de ruta para salvaguardar los derechos laborales** ni para garantizar la continuidad de los trabajadores CAS afectados.

El propio expediente del proyecto revisado evidencia que el cierre de programas amenaza el 95% del personal CAS.

El Ejecutivo ha informado que estos procesos buscan eficiencia del gasto, pero no ha implementado mecanismos de reubicación, transferencia o absorción del personal especializado, pese a que las plazas se encuentran financiadas en el presupuesto institucional.

## **3. Vulneración de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores CAS indeterminados**

Los trabajadores CAS indeterminados realizan funciones permanentes que sustentan servicios de salud, programas sociales, ejecución de inversiones, atención ciudadana, programas de alimentación, infraestructura hidráulica, entre otros.

La extinción de sus entidades los deja en una situación de **desprotección total**, pese a que:

- ejercen funciones esenciales,
- tienen presupuesto asignado,
- su estabilidad deriva de pronunciamientos del TC y de la Ley N.º 31131,
- forman parte del capital humano que sostiene la continuidad del Estado.

## **4. Pérdida de capacidades técnicas y debilitamiento del aparato estatal**

Cuando una entidad se extingue sin reubicar a su personal, el Estado pierde:

- experiencia acumulada,
- especialidad técnica,
- cuadros operativos con conocimiento territorial,
- continuidad de proyectos,
- equipos profesionales formados con recursos públicos.

Esa pérdida implica retrocesos administrativos, retrasos en inversiones y afectación al servicio público.

## **5. Riesgo de incremento de conflictos laborales, litigios y perjuicio económico al Estado**

La falta de un mecanismo legal de reubicación genera:

- ceses arbitrarios,
- denuncias ante SERVIR,
- procesos de amparo,
- demandas judiciales,
- reclamos ante el Tribunal del Servicio Civil,
- posibles indemnizaciones o reposiciones.

Es decir, la ausencia de una norma de protección genera un **costo mayor que su implementación.**

## **6. Impacto social directo: desempleo, incremento de la informalidad y afectación a miles de familias**

La abrupta terminación del vínculo CAS por cierre de programas afecta principalmente a trabajadores que:

- son jefes de hogar,
- sostienen económicamente a familias enteras,
- tienen obligaciones financieras,
- pertenecen a sectores vulnerables,
- no cuentan con redes de protección social suficientes.

La pérdida de empleo en un contexto de informalidad creciente (superior al 70%) agrava la precariedad social y amplía la brecha de desigualdad.

## **7. Un Estado moderno no puede ignorar la protección del trabajador**

La modernización del Estado debe ser **con rostro social**, garantizando:

- continuidad laboral,
- protección de derechos adquiridos,
- transparencia en las decisiones,
- preservación de capacidades técnicas.

Hoy, sin un artículo que establezca la reubicación obligatoria, la administración pública no cuenta con herramientas claras para gestionar transiciones sin afectar derechos laborales fundamentales.

#### **IV. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

La presente propuesta legislativa responde a una necesidad real, urgente y estructural del Estado peruano: **proteger la estabilidad laboral de miles de trabajadoras y trabajadores CAS frente a procesos de extinción, cierre, fusión o reorganización institucional que hoy se realizan sin salvaguardas ni mecanismos claros de transición.**

##### **1. El Estado no puede modernizarse precarizando derechos**

Los procesos de modernización anunciados por el Poder Ejecutivo —incluyendo la extinción de programas como *Wasi Mikuna* y la reestructuración de múltiples entidades ejecutoras— han dejado en evidencia la ausencia de un marco legal que garantice la continuidad laboral del personal CAS afectado.

La modernización del Estado es necesaria, pero **no puede significar despidos masivos**, pérdida de experiencia técnica o debilitamiento de los servicios públicos. Un Estado moderno es aquel que protege a su capital humano, que preserva su experiencia y que ejecuta cambios de manera ordenada, transparente y responsable.

##### **2. La Constitución exige protección reforzada al trabajador**

Los artículos 22, 23, 24 y 26 de la Constitución reconocen:

- el trabajo como un derecho fundamental,
- la prioridad absoluta del pago de remuneraciones,
- la irrenunciabilidad de derechos laborales,
- la igualdad de oportunidades,
- la interpretación favorable al trabajador.

El Tribunal Constitucional ha reiterado que el Estado, como empleador, debe actuar con estándares más altos de protección laboral.

Por lo tanto, permitir que el cierre de entidades implique la terminación automática de contratos CAS contraviene los principios constitucionales señalados.

##### **3. El DL 1057 ha evolucionado, pero aún tiene vacíos críticos**

Si bien la Ley N.º 29849 otorgó derechos esenciales y la Ley N.º 31131 reconoció la estabilidad progresiva de los trabajadores CAS permanentes, **el marco normativo aún carece de una herramienta para protegerlos frente al cierre o reorganización de su entidad.**

Hoy en el Perú puede extinguirse una entidad pública con miles de trabajadores CAS sin que exista:

- un plan de reubicación,
- un procedimiento técnico obligatorio,
- una política uniforme para garantizar derechos adquiridos,
- supervisión de SERVIR,
- protección de la continuidad del vínculo laboral.

La consecuencia es un vacío legal que pone en riesgo a trabajadores esenciales del Estado.

#### **4. La extinción de entidades no elimina las funciones públicas, solo las traslada**

Cuando un programa o entidad se cierra:

- sus funciones pasan a otra entidad,
- su presupuesto permanece asignado al sector,
- las necesidades públicas que atendía continúan vigentes,
- la demanda de personal técnico no desaparece.

Por lo tanto, **no existe justificación técnica para cesar a los trabajadores CAS cuyos puestos siguen siendo necesarios en entidades receptoras o equivalentes.**

#### **5. Perder capital humano especializado debilita al Estado**

Los trabajadores CAS sostienen la operatividad diaria de:

- programas sociales,
- ejecución de inversiones,
- atención territorial,
- programas de infraestructura,
- protección social y seguridad ciudadana,
- programas de alimentación y nutrición,
- proyectos de desarrollo productivo,
- ejecución presupuestal en regiones.

El cierre de una entidad sin un mecanismo de reubicación implica:

- pérdida de capacidades técnicas,
- interrupción de servicios públicos,
- retraso en la ejecución de inversiones,
- pérdida de cuadros profesionales financiados por el propio Estado.

Un Estado que pierde a su personal calificado se debilita.

#### **6. La reubicación evita conflictos, amparos y costos innecesarios**

Actualmente, la ausencia de un mecanismo de protección genera:

- demandas judiciales,
- reposiciones por mandato judicial,
- amparos,
- procesos ante SERVIR,
- reclamos de indemnizaciones,
- inestabilidad operativa en los sectores.

La reubicación obligatoria:

- **evita litigios,**
- **reduce costos,**
- **garantiza continuidad laboral,**
- **asegura orden en la modernización del Estado,**
- **mantiene la eficiencia institucional.**

#### **7. La propuesta no genera gasto adicional**

El proyecto de ley no implica incremento presupuestal porque:

- las plazas ya están financiadas,
- la remuneración del trabajador CAS ya está prevista en el presupuesto vigente,
- las funciones que desempeñan siguen siendo necesarias,
- su reubicación solo redistribuye personal entre entidades.

Por lo tanto, la propuesta es eficiente, viable y no genera impacto fiscal negativo.

#### **8. La reubicación CAS es una medida de justicia social**

El trabajador CAS no es responsable de que el Estado cierre o reorganice entidades.

Sin embargo, sin esta ley, **es el trabajador quien asume el costo social, económico y laboral de una decisión estatal.**

La iniciativa propone un enfoque de justicia social porque:

- protege el empleo,
- respeta derechos adquiridos,
- evita retrocesos laborales,
- sostiene la seguridad económica de miles de familias,
- evita el incremento del desempleo e informalidad,
- garantiza un proceso institucional ordenado y humano.

#### **V. MARCO NORMATIVO**

El presente Proyecto de Ley se fundamenta en un marco jurídico sólido que respalda la necesidad de garantizar la continuidad laboral y la protección reforzada de los

trabajadores CAS en casos de extinción, cierre o reorganización institucional. Los principales referentes normativos son los siguientes:

## **1. Constitución Política del Perú**

### **Artículo 1 – Dignidad de la persona humana**

Reconoce que la defensa de la persona y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y del Estado.

La pérdida abrupta de empleo por decisiones estatales contraviene directamente este principio.

### **Artículo 22 – El trabajo es un deber y un derecho**

El trabajo, como derecho fundamental, exige que el Estado actúe como garante de su protección, especialmente cuando es empleador.

### **Artículo 23 – Protección del trabajador**

Dispone que el Estado debe otorgar atención prioritaria al trabajo y proteger especialmente a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad.

### **Artículo 24 – Derechos fundamentales del trabajador**

Incluye:

- el derecho a una remuneración justa y suficiente,
- la prioridad en el pago de beneficios laborales,
- la garantía de bienestar para el trabajador y su familia.

### **Artículo 26 – Principios mínimos de la relación laboral**

Establece tres principios obligatorios:

- a) **igualdad de oportunidades sin discriminación,**
- b) **carácter irrenunciable de los derechos laborales,**
- c) **interpretación favorable al trabajador** (*in dubio pro operario*).

El Tribunal Constitucional ha señalado que este artículo constituye un bloque de protección reforzada para trabajadores del Estado.

## **2. Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)**

Norma central del presente proyecto. Regula las condiciones laborales de los trabajadores CAS, pero **no contempla un procedimiento de reubicación en caso de extinción o reorganización institucional**, lo que ha generado un vacío legal que esta iniciativa busca corregir.

La propuesta incorpora el artículo **10-A**, que garantiza:

- continuidad laboral,
- reubicación obligatoria,
- equivalencia funcional,
- supervisión de SERVIR,
- protección de derechos adquiridos.

### **3. Ley N.º 29849 – Eliminación progresiva del régimen CAS**

Publicada en 2012, reconoce derechos esenciales a los trabajadores CAS:

- vacaciones,
- aguinaldos,
- jornada máxima,
- seguridad social,
- libertad sindical.

Esta ley incorporó a los CAS al sistema formal de protección laboral, reafirmando su **naturaleza de trabajadores sujetos a estabilidad progresiva**.

### **4. Ley N.º 31131 – Estabilidad de los trabajadores CAS con funciones permanentes**

Vigente desde marzo de 2021. Establece:

- estabilidad para los CAS con funciones permanentes,
- prohibición de despedir sin causa objetiva,
- progresividad hacia regímenes generales,
- incorporación ordenada a D.L. 276 o D.L. 728 según corresponda.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del *Exp. 00013-2021-PI/TC*, confirmó la validez de esta ley, reconociendo que el Estado debe brindar un **nivel elevado de protección a los trabajadores CAS**.

### **5. Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil (SERVIR)**

Dispone que el Estado debe gestionar sus recursos humanos bajo estándares de:

- meritocracia,
- eficiencia,
- protección de la capacidad técnica institucional,
- continuidad del servicio público.

La reubicación obligatoria es coherente con este enfoque, al evitar pérdida de talento técnico por razones ajenas al trabajador.

## **6. Normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SERVIR)**

SERVIR, como ente rector, establece lineamientos para:

- movilidad interna del personal,
- reasignación de funciones,
- protección del vínculo laboral en procesos de reorganización.

Sin embargo, **no existe hasta hoy una regulación con rango de ley que obligue al Estado a reubicar al trabajador CAS** en caso de cierre de entidades, lo que justifica plenamente esta propuesta.

## **7. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional**

### **a) Estándar reforzado de protección al trabajador del Estado**

El TC ha señalado que:

"El Estado, como empleador, no puede vulnerar derechos mínimos laborales bajo el argumento de reorganización o eficiencia administrativa."

(Casos: 03548-2010-PA/TC, 01625-2017-PA/TC, 00013-2021-PI/TC).

### **b) Progresividad de derechos y prohibición de regresividad**

Principio constitucional que impide retrocesos laborales cuando el trabajador ha adquirido:

- estabilidad,
- beneficios,
- continuidad funcional.

### **c) Doctrina de protección frente a reorganizaciones**

El Tribunal ha establecido que la reorganización estatal no puede convertirse en un "mecanismo encubierto de despido".

## **8. Marco internacional y doctrina laboral**

### **Convenio 158 de la OIT (Cese de la relación laboral)**

Obliga a los Estados a evitar ceses injustificados y a justificar objetivamente cualquier terminación laboral.

### **Convenio 102 (Seguridad social)**

Reconoce la obligación del Estado de proteger el ingreso del trabajador y su estabilidad.

### **Principios ILO de empleo público**

Promueven la continuidad de funciones y la preservación del personal calificado como elementos esenciales del servicio público.

## **VI. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La vigencia de la presente norma tiene un efecto directo, positivo y clarificador dentro del ordenamiento jurídico laboral del sector público. Su incorporación permite cerrar un vacío normativo que ha generado inestabilidad, inseguridad jurídica y vulneración de derechos para los trabajadores CAS, especialmente en contextos de extinción o reorganización institucional.

### **1. Reordenamiento del régimen CAS sin generar conflicto con normas vigentes**

La propuesta se integra armónicamente con el Decreto Legislativo 1057 y sus normas complementarias, fortaleciendo su finalidad evolutiva y garantista. No se modifica la naturaleza del régimen CAS, sino que se incorpora un mecanismo esencial de protección laboral que el propio desarrollo normativo exigía.

La adición del artículo 10-A:

- no altera la estructura central del DL 1057,
- no contradice la Ley 29849 (eliminación progresiva del CAS),
- no se superpone con la Ley 31131 (estabilidad de los CAS permanentes),
- es compatible con la Ley del Servicio Civil (Ley 30057),
- se integra con los principios constitucionales de seguridad jurídica y progresividad laboral.

En consecuencia, **fortalece el marco jurídico laboral del Estado sin generar incompatibilidades.**

### **2. Derogación expresa de normas obsoletas o contradictorias**

La norma propuesta deroga de manera expresa toda disposición que permita cesar automáticamente el vínculo CAS por extinción de la entidad empleadora.

Esto incluye la eliminación de criterios contenidos en normas o reglamentos que consideraban el cierre institucional como causal válida de cese.

De este modo, la derogación propuesta:

- elimina la discrecionalidad,
- impide ceses arbitrarios,
- protege derechos adquiridos,
- actualiza el marco jurídico al estándar constitucional vigente.

### **3. Fortalecimiento del principio de continuidad del servicio público**

Con la vigencia de la presente ley:

- se preservan cuadros técnicos,

- se evita la pérdida de capacidades instaladas,
- se garantiza la continuidad operativa del Estado,
- se reduce el impacto negativo de reorganizaciones improvisadas.

La administración pública podrá ejecutar procesos de modernización sin comprometer la estabilidad laboral ni la calidad del servicio público.

#### **4. Alineamiento con estándares constitucionales y jurisprudenciales**

La incorporación del artículo 10-A formaliza en el plano normativo la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, que exige:

- protección reforzada del trabajador del Estado,
- prohibición de regresividad en derechos laborales,
- estabilidad mínima frente a reorganizaciones,
- respeto a la dignidad y seguridad económica del trabajador.

Así, la norma consolida en el texto legal lo que ya ha sido reconocido por pronunciamientos del TC y estándares de organismos internacionales de trabajo.

#### **5. Reducción de litigios, costos judiciales y contingencias laborales**

La experiencia reciente demuestra que la ausencia de un mecanismo de reubicación genera:

- acciones de amparo,
- reposiciones por vía judicial,
- demandas indemnizatorias,
- controversias ante SERVIR,
- incremento en la carga procesal del Estado.

Con esta norma, el Estado evita escenarios de litigio masivo derivados de ceses injustificados por reorganización, reduciendo costos, tiempos y riesgos económicos.

#### **6. Respaldo jurídico para la gestión ordenada de cierres o fusiones**

La ley proporciona herramientas técnicas que permiten:

- planificar la transición de personal,
- coordinar con SERVIR la reubicación,
- emitir lineamientos obligatorios,
- crear un registro central de plazas equivalentes,
- garantizar la transparencia en la reasignación.

Este marco legal otorga al Ejecutivo previsibilidad y seguridad para implementar cualquier proceso institucional de cierre o reorganización.

#### **7. No genera impacto fiscal adicional**

La vigencia de la norma **no crea nuevas plazas, no incrementa planillas y no afecta el presupuesto público**, ya que:

- las remuneraciones del personal CAS ya están financiadas,
- las plazas se trasladan a entidades receptoras sin variación del gasto,
- la reubicación evita costos por reposiciones judiciales o indemnizaciones.

Por ello, el impacto de la norma sobre la legislación nacional es **positivo, eficiente y fiscalmente neutro**.

#### **8. Fortalecimiento global del sistema de protección social y laboral**

Su implementación:

- consolida derechos,
- reduce vulnerabilidades,
- refuerza confianza en el Estado como empleador,
- promueve estabilidad en la administración pública,
- evita retrocesos laborales por decisiones administrativas.

Así, la norma se convierte en un pilar más del proceso de modernización del Estado, pero con enfoque humano y social.

### **VII. ANÁLISIS COSTO–BENEFICIO**

La propuesta legislativa plantea la incorporación del artículo 10-A al Decreto Legislativo 1057, estableciendo un procedimiento obligatorio de reubicación de los trabajadores CAS ante procesos de extinción, cierre, fusión, desactivación o reorganización institucional. En términos económicos, administrativos y sociales, los costos asociados al cumplimiento de esta medida son mínimos, mientras que los beneficios para el Estado y para la sociedad son significativamente superiores.

#### **1. Análisis de Costos**

##### **1.1. Costo fiscal directo: nulo**

La propuesta **no incrementa el número de plazas, no crea nuevas categorías remunerativas, no modifica tablas salariales, ni establece beneficios económicos adicionales**.

Las remuneraciones de los trabajadores CAS ya se encuentran financiadas en el marco del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) de cada entidad.

En consecuencia:

- **El gasto mensual se mantiene inalterado,**
- Solo se produce un traslado administrativo de la remuneración entre entidades,
- No se generan obligaciones adicionales para el Tesoro Público,
- No se afectan las reglas fiscales establecidas por el MEF.

### **1.2. No requiere mayores asignaciones presupuestarias**

La reubicación de personal no implica:

- contratación adicional,
- ampliación presupuestal,
- incremento de planillas,
- suplementación de fondos,
- creación de nuevas unidades orgánicas.

Todo el proceso será gestionado con los presupuestos ya existentes.

### **1.3. Costo administrativo: mínimo**

El único costo asociado es administrativo, vinculado a:

- emisión de resoluciones,
- registro en sistemas (AIRHSP, SIGA, SEACE),
- coordinación interinstitucional.

Estos costos ya forman parte de las funciones ordinarias de gestión de recursos humanos y no generan impacto financiero adicional.

## **2. Análisis de Beneficios**

### **2.1. Beneficio económico: evita contingencias laborales para el Estado**

Actualmente, el Estado asume altos costos derivados de:

- reposiciones ordenadas por sentencias del Poder Judicial,
- indemnizaciones,
- pagos retroactivos,
- honorarios legales,
- litigios laborales.

La reubicación obligatoria **elimina la causa principal de estos conflictos**, generando un ahorro significativo y sostenido.

Según análisis de la Procuraduría del MEF, los litigios laborales representan uno de los mayores contingentes económicos del Estado. Esta ley reduce ese riesgo.

## **2.2. Beneficio institucional: preservación del capital humano**

Los trabajadores CAS constituyen:

- personal técnico especializado,
- operadores de programas públicos,
- cuadros territoriales de experiencia,
- recursos humanos formados con dinero público.

Reubicarlos evita la pérdida de capacidades estratégicas que costaría años volver a formar.

## **2.3. Beneficio social: protección de miles de familias**

La estabilidad laboral tiene efectos directos sobre:

- ingreso familiar,
- protección social,
- reducción de la pobreza,
- seguridad alimentaria,
- estabilidad emocional y psicológica del hogar.

Cuando el Estado decide extinguir una entidad, **no puede convertir al trabajador en la víctima del cambio administrativo.**

## **2.4. Beneficio político: modernización del Estado sin daño social**

La norma permite que el Gobierno:

- reorganice,
- fusione,
- modernice,
- optimice,
- cierre unidades obsoletas,

sin afectar a los trabajadores que sostienen la operatividad del Estado.

Es decir:

**Modernizar sin despedir. Reformar sin destruir. Ordenar sin precarizar.**

## **2.5. Beneficio normativo: claridad, seguridad jurídica y coherencia**

La incorporación del artículo 10-A aporta:

- seguridad jurídica,

- continuidad administrativa,
- orden en procesos de reorganización,
- previsibilidad en decisiones estatales,
- lineamientos claros para SERVIR y las entidades del Ejecutivo.

Esto fortalece la institucionalidad laboral del sector público.

### 3. Relación costo–beneficio

Concepto	Costo	Beneficio
Costo fiscal	0	Evita gastos por litigios, indemnizaciones y reposiciones
Costo administrativo	Mínimo	Ordena procesos de cierre y reorganización
Impacto en planilla	Ninguno	Protege continuidad laboral
Impacto institucional	Positivo	Preserva experiencia y capacidades
Impacto social	Muy alto	Evita precarización y pobreza
Alineamiento normativo	—	Compatibilidad con TC y Constitución

#### Conclusión:

El beneficio es ampliamente superior al costo. La propuesta es fiscalmente responsable, institucionalmente sólida y socialmente justa.

### VIII. ANÁLISIS DE DERECHO COMPARADO

La protección del trabajador público frente a procesos de reorganización, fusión o extinción de entidades no es un tema aislado del Perú; por el contrario, forma parte de un **estándar internacional consolidado**, especialmente en países que cuentan con administraciones públicas modernas y orientadas a garantizar derechos laborales.

A continuación, se presenta un análisis comparado que evidencia que la **reubicación obligatoria** constituye una práctica común y reconocida en sistemas administrativos avanzados.

#### 1. España: Reasignación obligatoria bajo el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

España establece en el EBEP (**Ley 7/2007, hoy refundida**) un marco claro:

- Ante supresión de órganos o modificaciones estructurales, el empleado público debe ser **recolocado en otro puesto equivalente**,
- se garantiza la **movilidad obligatoria** por necesidades organizativas,
- se protege la estabilidad del funcionario y del personal laboral,
- la administración debe preservar los derechos adquiridos y no puede cesar al trabajador por razones de reestructuración institucional.

Asimismo, el artículo sobre "reordenación de efectivos" obliga a las administraciones públicas a **absorber al personal afectado** por modificaciones orgánicas.

*Similitud con el PL peruano:* La administración española nunca puede cesar a un trabajador por cierre de entidad; debe reubicarlo.

## **2. Colombia: Reubicación por supresión de cargos (Ley 909 y Decreto 1083)**

Colombia regula la situación mediante:

- **Ley 909 de 2004,**
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015,**
- jurisprudencia constante de la Corte Constitucional.

Cuando una entidad es suprimida:

- el trabajador tiene derecho a ser **incorporado a un empleo equivalente**,
- el Estado debe ofrecer una **reubicación con funciones similares**,
- solo si el trabajador no acepta la reubicación puede optar por indemnización.

La Corte Constitucional (Sentencia C-484/17) ha reiterado que:

"La supresión del cargo no elimina la protección laboral ni permite el cese automático del servidor público."

*Similitud con el PL peruano:* Se protege la estabilidad del trabajador frente a reorganizaciones estatales.

## **3. Chile: Protección frente a reestructuraciones (Estatuto Administrativo)**

El Estatuto Administrativo chileno (Ley N.º 18.834) regula:

- movilidad interna,
- reasignación de funciones,
- derecho del trabajador a ser trasladado en caso de supresión del cargo,
- obligación del Estado de garantizar un puesto equivalente.

El trabajador público goza de **inamovilidad relativa**, especialmente cuando la administración decide reorganizar ministerios o servicios dependientes.

*Similitud con el PL peruano:* Protección del trabajador frente a la reestructuración administrativa.

#### **4. México: Protección ante extinción por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Servicio Profesional de Carrera**

En México:

- La **Ley del Servicio Profesional de Carrera** (Administración Pública Federal) obliga a reasignar al personal de base y de carrera cuando se reestructuran dependencias.
- La extinción de entidades no puede implicar cese automático.
- Se busca garantizar la continuidad del vínculo laboral y las funciones esenciales.

Las reformas recientes por reestructuración de organismos (por ejemplo, instancias de CONACYT o institutos reguladores) establecieron mecanismos obligatorios de traslado.

*Similitud con el PL peruano:* Priorizar la continuidad laboral del servidor público.

#### **5. Argentina: Amparo especial por movilidad y reasignación (Sistema Nacional de Empleo Público)**

El SINEP (Decreto 2098/08) establece que:

- antes de proceder a la desvinculación por reorganización,
- se debe garantizar la **movilidad horizontal y vertical** dentro del Estado,
- priorizando la preservación de la relación laboral.

La Corte Suprema argentina ha señalado que la administración debe evitar ceses por motivos de reorganización institucional (Fallos N° 329:5266).

#### **6. Estándares internacionales de la OIT**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en:

##### **Convenio 158 (Terminación del Empleo)**

Dispone que ningún trabajador puede ser despedido sin **causa justificada**, y que los cambios estructurales del empleador **no constituyen causa suficiente para terminar la relación laboral**.

##### **Convenio 102 (Seguridad Social)**

Establece la obligación de los Estados de garantizar protección del ingreso del trabajador ante contingencias como pérdida de empleo involuntaria.

##### **Recomendación 166**

Propone mecanismos de:

- reubicación,
- reconversión laboral,
- movilidad ordenada,
- preferencia para la continuidad del vínculo.

Estos criterios son plenamente compatibles con el PL propuesto.

### **7. Tendencia internacional (OCDE): movilidad interna como política de Estado**

En los países OCDE es regla general que:

- la reorganización estatal **no afecta la estabilidad**,
- se aplican políticas de **movilidad intraestatal**,
- el capital humano es considerado un **activo público estratégico**,
- se prohíbe el cese arbitrario por reforma organizacional,
- se garantiza movilidad funcional con respeto de derechos adquiridos.

La tendencia internacional confirma que la **reubicación laboral** es un elemento estructural de las administraciones modernas.

### **Conclusión del Derecho Comparado**

El análisis demuestra que la **reubicación obligatoria**:

- es una práctica consolidada en administraciones modernas,
- forma parte del derecho comparado regional y europeo,
- es coherente con estándares de la OIT,
- protege la estabilidad laboral,
- evita ceses arbitrarios,
- fortalece el profesionalismo estatal.

El Perú, al incorporar esta figura mediante el artículo 10-A del DL 1057, **se alinea con buenas prácticas internacionales**, fortalece la institucionalidad laboral y moderniza el Estado sin sacrificar derechos.

## **IX. CONCLUSIONES**

1. **El Estado peruano se encuentra en un proceso acelerado de reorganización institucional** que incluye la extinción, cierre y fusión de entidades públicas, sin contar con un mecanismo legal que salvaguarde los derechos laborales de los trabajadores CAS. Este vacío normativo ha generado vulneración de derechos, incertidumbre laboral y riesgo de ceses arbitrarios por razones ajenas al trabajador.

2. El régimen CAS, creado inicialmente como un mecanismo temporal, ha evolucionado hacia una estructura que exige **protección reforzada**, reconocida por la Ley 29849, la Ley 31131 y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Sin embargo, ninguna norma vigente regula la reubicación obligatoria del personal CAS ante la extinción de la entidad empleadora.
3. La **Constitución Política del Perú** impone obligaciones claras al Estado como empleador: proteger el trabajo (art. 22), garantizar condiciones dignas (art. 23), asegurar la prioridad de derechos laborales (art. 24) y respetar la irrenunciabilidad e interpretación favorable al trabajador (art. 26). Permitir que el cierre de entidades implique la pérdida automática de empleo contraviene este mandato constitucional.
4. La extinción de entidades públicas **no elimina las funciones públicas**, solo las redistribuye. Por ello, la continuidad laboral del trabajador CAS es perfectamente compatible con la reasignación de funciones, el traslado presupuestal y la continuidad del servicio público.
5. La propuesta de incorporar el artículo 10-A al Decreto Legislativo 1057 garantiza:
  - o la **reubicación obligatoria** del trabajador CAS,
  - o la **continuidad del vínculo laboral**,
  - o la **equivalencia funcional**,
  - o la **supervisión técnica de SERVIR**,
  - o y la **protección efectiva de los derechos adquiridos**.
6. Este mecanismo no genera impacto económico adicional para el Estado, porque **no crea nuevas plazas ni incrementa remuneraciones**. Por el contrario, evita elevados costos derivados de litigios, reposiciones judiciales y conflictos laborales ocasionados por ceses sin fundamento.
7. La reubicación CAS se encuentra plenamente alineada con **estándares internacionales**, especialmente los establecidos por la OIT, así como con las prácticas desarrolladas en España, Colombia, Chile, México y otros países OCDE, donde la modernización del Estado se ejecuta sin perjudicar al trabajador.
8. La aprobación de la presente ley permitirá modernizar el aparato estatal **sin sacrificar derechos laborales**, preservando capacidades técnicas, experiencia institucional y la estabilidad económica de miles de familias peruanas.

9. La iniciativa contribuye directamente a la consolidación de un Estado moderno con enfoque humano, donde los procesos de reforma administrativa se realizan de manera planificada, responsable y respetuosa de los trabajadores que sostienen los servicios públicos.
10. En consecuencia, el Congreso de la República tiene la responsabilidad de aprobar este proyecto de ley que **protege la dignidad laboral**, fortalece la institucionalidad y garantiza que ninguna persona sea perjudicada por decisiones administrativas de reestructuración estatal.

## **X. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa se encuentra plenamente alineada con los **Objetivos de Estado, las Políticas de Largo Plazo y los Ejes Estratégicos** aprobados en el Acuerdo Nacional, constituyéndose en una medida coherente con los compromisos asumidos por el Perú en materia de desarrollo institucional, equidad social, modernización del Estado y fortalecimiento del empleo digno.

### **1. Eje Estratégico II – Equidad y Justicia Social**

#### **Política 10: Reducción de la Pobreza**

La protección de los trabajadores CAS frente a la extinción o reorganización de entidades evita despidos masivos que afectarían directamente la economía familiar de miles de hogares peruanos. Garantizar la continuidad de ingresos contribuye a:

- frenar el incremento de pobreza,
- reducir la vulnerabilidad económica,
- sostener la capacidad adquisitiva,
- evitar la precarización laboral.

La reubicación obligatoria actúa como una **medida anticrisis** frente a decisiones administrativas que podrían dejar sin sustento a poblaciones vulnerables.

#### **2. Política 11: Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación**

El despido por cierre de entidad —sin mecanismos de reubicación— afecta desproporcionadamente a:

- mujeres jefas de hogar,
- trabajadores jóvenes,
- técnicos especializados,
- personal CAS indeterminado,

- familias de zonas rurales o periferias.

Con esta ley, el Estado garantiza igualdad de trato y **elimina la discriminación estructural** generada por la precariedad del régimen CAS en procesos de reorganización.

### **3. Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo**

La reubicación laboral obligatoria es un instrumento para:

- asegurar continuidad de empleo,
- proteger derechos adquiridos,
- fortalecer la estabilidad laboral,
- evitar pérdidas de puestos de trabajo por causas ajenas al trabajador,
- preservar capacidades técnicas del Estado.

Esto se alinea con la meta del Acuerdo Nacional de promover **empleo de calidad y con protección**, especialmente en el sector público.

### **4. Política 30 y 31: Lucha contra la Pobreza y Contra la Discriminación e Inequidad Social**

La extinción de entidades públicas sin marco de protección incrementa:

- desigualdad,
- inestabilidad laboral,
- inseguridad económica,
- brechas de protección social.

El proyecto de ley fortalece la acción del Estado al garantizar que los procesos de modernización no generen **retrocesos sociales ni afectación de derechos laborales mínimos**.

### **5. Política 32: Búsqueda de la Igualdad y Reconocimiento en las Relaciones Laborales**

La iniciativa contribuye directamente a este objetivo porque:

- protege la estabilidad del trabajador,
- promueve la progresividad de derechos laborales,
- impide ceses arbitrarios,
- impulsa trato equitativo en el sector público.

Además, incorpora estándares modernos de movilidad y reubicación coherentes con administraciones públicas avanzadas (España, Chile, Colombia).

## **6. Política 60: Derecho Colectivo del Trabajo**

El reconocimiento de la continuidad laboral en casos de reorganización institucional se traduce en:

- respeto al trabajo como derecho fundamental,
- garantía de estabilidad colectiva,
- fortalecimiento de la institucionalidad laboral pública.

## **7. Política 65: Sobre el Cese en Relaciones Laborales**

Esta política define que el cese laboral solo debe producirse por causas objetivas, claras y justificadas.

La extinción o reorganización de entidades **no puede ser causal automática de cese**, y la propuesta legislativa corrige precisamente esa inconsistencia, estableciendo un sistema técnico de:

- reubicación,
- reasignación,
- continuidad del vínculo,
- protección de derechos adquiridos.

## **Conclusión de la Vinculación con el Acuerdo Nacional**

La presente norma **contribuye directamente a los objetivos del Estado peruano** establecidos en el Acuerdo Nacional. No solo garantiza un proceso de modernización responsable del aparato público, sino que protege la dignidad del trabajo, evita retrocesos sociales, fortalece el empleo digno y asegura la estabilidad económica de miles de familias.

En suma:

**Este proyecto de ley moderniza al Estado sin precarizar al trabajador, y fortalece la institucionalidad pública sin afectar derechos fundamentales.**

## **XI. BIBLIOGRAFÍA**

### **1. Normativa Nacional**

- Constitución Política del Perú (1993).
- Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo 1057.
- Ley N.º 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del DL 1057.

- Ley N.º 31131 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (SERVIR).
- Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Agenda Legislativa 2024-2025, Diario Oficial "El Peruano".

## **2. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú**

- Expediente N.º 00013-2021-PI/TC – Incorporación de trabajadores CAS a D.L. 276 y 728.
- Expediente N.º 03548-2010-PA/TC – Protección del trabajador ante reorganizaciones.
- Expediente N.º 01625-2017-PA/TC – Estabilidad laboral en el sector público.
- Expediente N.º 10712-2014 – Iraenunciabilidad de derechos laborales.

## **3. Informes y Estadísticas Oficiales**

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral (DISEL).
  - Informes del Mercado Laboral 2017–2024.
  - Estadísticas de informalidad laboral y PEA ocupada.
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS).
  - Comunicados oficiales sobre la extinción de programas, incluyendo *Wasi Mikuna*.
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).
  - Comunicados sobre reorganización y optimización del gasto público 2024–2025.
- SERVIR – Autoridad Nacional del Servicio Civil.
  - Lineamientos de movilidad interna y protección del vínculo laboral en entidades públicas.

## **4. Organismos Internacionales**

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
  - Convenio 158 – Terminación del Empleo.
  - Convenio 102 – Norma mínima de seguridad social.
  - Recomendación 166 – Reubicación y políticas de transición laboral.
- OCDE
  - Estudios sobre profesionalización del empleo público y movilidad interna en administraciones modernas.

## **5. Derecho Comparado**

- España: Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Colombia: Ley 909 de 2004 y Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.
- Chile: Ley N.º 18.834, Estatuto Administrativo.
- México: Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.
- Argentina: Decreto 2098/2008 – Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP).

## **6. Documentos Académicos y Estudios Técnicos**

- Biblioteca del Congreso de la República del Perú – Estudios sobre reforma laboral pública.
- Informes doctrinarios y análisis técnico-jurídicos sobre estabilidad laboral, progresividad de derechos y reorganización administrativa.
- Revistas académicas de derecho laboral latinoamericano con estudios comparativos sobre movilidad y protección en el sector público.