



**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA
EXCEPCIONALMENTE Y POR ÚNICA VEZ, EL
CAMBIO DE CONTRATO DE LOS
TRABAJADORES CAS TEMPORALES A CAS
INDETERMINADO DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE BIENES ESTATALES**

El congresista **Américo Gonza Castillo**, integrante de la **Bancada Perú Libre**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, asimismo en vocación y respeto a su investidura parlamentaria establecido en los artículos 4.1, 4.2 del Reglamento de Código de Ética del Congreso de la República, presenta el siguiente:

El Congreso de la República; Ha dado la Ley siguiente

FORMULA LEGAL

**LEY QUE AUTORIZA EXCEPCIONALMENTE Y POR ÚNICA VEZ, EL CAMBIO DE
CONTRATO DE LOS TRABAJADORES CAS TEMPORALES A CAS
INDETERMINADO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto, autorizar excepcionalmente y por única vez, el cambio de Contrato de Administración de Servicios de plazo determinados en contratos a plazo indeterminados, para los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable únicamente a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales que se encuentran bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), a plazo determinado.

Artículo 3.- Autorización

Se autoriza, excepcionalmente y por única vez, a la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, para que ejecute el cambio de contrato de los trabajadores CAS con contrato a plazo determinado a contratos con plazo indeterminado.

Artículo 4.- Requisitos

Para el proceso de cambio de contrato de CAS de plazo determinado a contrato CAS de plazo indeterminado, son requisitos que, a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, los trabajadores a plazo determinado:

- Tener la condición laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a plazo determinado.
- Haber superado el periodo de prueba.
- Ocupar puestos de necesidad permanente en la estructura organizacional.
- Contar con el financiamiento anual en su Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2026.

Artículo 5.- Excepciones

Se excluye a los trabajadores bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), a plazo determinado que realizan:

- Labores de suplencia
- Labores transitorias
- Con cargos de confianza

Artículo 6.- Plazo

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales tiene como plazo para realizar el cambio de contrato de CAS determinado a CAS indeterminado, no mayor a 30 días calendarios de que se produzcan las circunstancias de los requisitos que se mencionan en el artículo anterior de la presente ley, en lo que corresponda.

Artículo 7.- Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo a los recursos directamente recaudados por la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público ni afectar el gasto e inversión en material, infraestructura y demás elementos necesarios para la prestación idónea de los servicios públicos.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. - Para el cumplimiento de la presente norma se eximirá el requisito previsto en el artículo 8 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS.

Lima, febrero de 2026



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 11:48:20-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 13:37:54-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 13:38:34-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 14:57:41-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 16:26:43-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 16:29:19-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/02/2026 17:31:52-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

Mediante la Ley 31131 - *"Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público"*, el Congreso de la República por insistencia aprobó la normativa a través de la cual se decide incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el CAS. Además, se precisó que, en las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente del Decreto Legislativo 276 la incorporación se hace respecto a este régimen.

Para el cumplimiento de la presente norma se eximirá el requisito previsto en el artículo 8 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

A través de la Sentencia del Tribunal Constitucional, se pronunció sobre la constitucionalidad de la Ley 31131. Así, a partir de la razón de relatoría de dicho expediente se tiene la precisión del fallo de dicha sentencia, en los siguientes términos:

"(...) Estando a la votación descrita, y teniendo en cuenta los votos de los magistrados Ledesma, Ferrero, Miranda, Sardón y Espinosa - Saldaña, corresponde declarar FUNDADA en parte la demanda; en consecuencia, inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley 31131. Asimismo, al no haberse alcanzado cinco votos conformes para declarar la inconstitucionalidad de los demás extremos de la Ley 31131, se deja constancia de que corresponde declarar INFUNDADA la demanda en lo demás que contiene, conforme a lo previsto en el artículo 5, segundo párrafo, de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional."

De lo anterior, se advierte que el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley 31131, manteniendo por tanto la vigencia del primer y tercer párrafo del artículo 4 y la Única Disposición Complementaria Modificatoria de dicha ley.

Las disposiciones subsistentes de la Ley 31131, establecen expresamente lo siguiente:

"(...) Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos sólo por causa justa debidamente comprobada.

(...)

Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA ÚNICA.

Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057

Modifícase los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

"Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue por: (...)

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador."

(...)"

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La presente propuesta legislativa tiene como finalidad garantizar la protección y estabilidad laboral de los trabajadores de SBN contratados bajo el régimen CAS sujeto a plazo determinado, que desempeñan funciones de carácter permanente, mediante la conversión excepcional de sus contratos a contratos de duración indeterminada, lo cual se enmarca en el principio de estabilidad laboral en conformidad con el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, el principio de igualdad y no discriminación (artículo 2) y contraviene el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo que exige justificar de manera objetiva los contratos temporales.

Sobre la determinación del momento a partir del cual los contratos CAS tienen carácter indefinido

Mediante el Auto del Tribunal Constitucional recaído en la Sentencia del Expediente 000132021-PI/TC, el Tribunal Constitucional declaró improcedente el pedido de aclaración presentado por el Poder Ejecutivo. Así, a partir de la razón de relatoría de dicho expediente se tiene la precisión del pedido de aclaración, en los siguientes términos:

"(...)

9. Al respecto, este Tribunal Constitucional advierte que la cuestión planteada se limita a la determinación de la fecha de entrada en vigor de las disposiciones de la Ley 31131, respecto de las que no se alcanzaron los cinco votos para ser declaradas inconstitucionales. Efectivamente, la aclaración solicitada se refiere

a la determinación del momento a partir del cual los contratos CAS que se suscribieron tienen carácter indefinido.

(...)

12. En todo caso, este Tribunal considera pertinente destacar que, de acuerdo con el artículo 103 de la Constitución: "(...) La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes (...)" (énfasis añadido).

13. Por lo tanto, los extremos de la Ley 31131 que no han sido declarados inconstitucionales, como son el primer y tercer párrafo del artículo 4 y la Única Disposición Complementaria Modificatoria, se aplican inmediatamente a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes al tiempo de la entrada vigencia de dicha ley.

14. Adicionalmente, se debe advertir que el párrafo 1 del artículo 4 de la Ley 31131, que mantiene su vigencia y ha sido glosado supra, concordante con lo establecido en el ya citado artículo 103 de la Constitución, establece que los contratos CAS de los trabajadores que desarrollan labores permanentes tendrán carácter indefinido "Desde la entrada en vigencia de la presente ley.

(...)"

Es entonces que, ante la aclaración solicitada por el Poder Ejecutivo respecto a la determinación del momento a partir del cual los contratos CAS tienen carácter indeterminado, el Tribunal Constitucional señaló que los extremos de la Ley 31131 que no han sido declarados inconstitucionales se aplican inmediatamente a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes al tiempo de la entrada vigencia de dicha ley; en ese sentido, los contratos CAS de los servidores civiles que desarrollan labores permanentes a la entrada en vigencia de la citada ley (10 de marzo de 2021) tienen carácter indeterminado.

Sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados

De acuerdo al artículo 5 del Decreto Legislativo 1057, (en adelante, D.L 1057, "El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia". Asimismo, la parte in fine del artículo 4 de la Ley 31131 señala que "quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza".

Por consiguiente, el contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria, suplencia o desempeño de cargos de confianza. En tal sentido, corresponde determinar cuáles serían las labores de necesidad transitoria, de suplencia y de confianza, respectivamente. Con relación a las contrataciones para labores de necesidad transitoria, es importante precisar que el D. L. 1057 no ha definido los supuestos de labores de necesidad transitoria; por lo que, corresponde revisar previamente las disposiciones que regulan este supuesto de contratación en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, así como en la Ley 30057, atendiendo a que dichos regímenes laborales son aplicables para la contratación de servidores en la Administración Pública; las mencionadas normas servirán como marco referencial e ilustrativo que nos permitirá identificar los posibles supuestos de labores de necesidad transitoria compatibles con el régimen del D.L 1057.

En segundo lugar, corresponde remitirnos al régimen de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, a partir del cual se ha procedido a analizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad que se señalan en su Título III, a fin de identificar aquellos que serían compatibles con las labores que se realizan en Administración Pública y que coadyuvan a la gestión de los recursos humanos; así tenemos, los siguientes tipos de contratos: a) de naturaleza temporal, b) de naturaleza accidental, c) de obra y servicio.

Y, en tercer lugar, se tiene a bien revisar las modalidades de contratación temporal previstas en el régimen del servicio civil, regulado por la Ley 30057, que han sido materia de análisis para identificar posibles supuestos de labores de necesidad transitoria compatibles con el régimen del D.L 1057, así se observa que:

"Artículo 84. Contratación temporal Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera."

Del mencionado marco normativo, se advierte que las entidades públicas emplean las contrataciones a plazo fijo o determinado para atender necesidades de carácter excepcional y temporal que responden a una causa objetiva.

Es entonces que, en estricta consideración de lo señalado por el Tribunal Constitucional de conformidad con lo desarrollado en los párrafos precedentes, los contratos administrativos de servicios de los servidores civiles que desarrollan labores permanentes, vigentes al 10 de marzo de 2021 son de plazo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria, suplencia o para el desempeño de cargos de confianza.

De modo que aquellos contratos que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o de suplencia o para cubrir cargos de confianza no tendrán carácter indefinido ya que su temporalidad se encontraba sujeta a la necesidad de servicios de la entidad, así como a la disponibilidad presupuestal de la misma.

El caso de EsSalud

La Ley 31539 – Ley que autoriza, excepcionalmente y por única vez en el marco de la emergencia sanitaria, el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial en el sector salud.

Fundamentos constitucionales de la propuesta

Este objeto se basa en garantizar la estabilidad laboral y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores CAS determinados de la SBN, así como lo establece el artículo 26 de la Constitución, la igualdad de oportunidades sin discriminación.

En el artículo 1º de la iniciativa se refiere que el objeto de la ley es autorizar, excepcionalmente y por única vez, el cambio de contrato de los trabajadores CAS determinados a CAS indeterminados de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), con la finalidad de garantizar la igualdad de derechos y condiciones.

En el artículo 2º se precisa el alcance de la norma a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) que se encuentran bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), a plazo determinado.

En el artículo 3º establece que la entidad autorizada para que ejecute el cambio de contrato de los trabajadores cas determinado a indeterminado, es la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN).

En el artículo 4º se establecen los requisitos para el proceso de cambio de contrato de CAS DETERMINADO a contrato CAS INDETERMINADO, los cuales son:

- 1.- Tener la condición laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a plazo determinado a la fecha de promulgación de la presente Ley.
2. Haber superado el periodo de prueba.
- 3.- Ocupar puestos de necesidad permanente en la estructura organizacional y 4.- Contar con el financiamiento anual en su Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2026.

En el artículo 5º se excluye a los trabajadores que realizan labores de suplencia, que realicen labores transitorias o que tengan cargos de confianza.

En el artículo 6º se especifica que la SBN tiene un plazo no mayor a 30 días calendarios de que se produzcan las circunstancias de los requisitos que se mencionan en el artículo anterior de la presente ley, en lo que corresponda.

En el artículo 7º establece la implementación de la presente ley que se financia con cargo a los recursos directamente recaudados por la entidad, sin demandar recursos adicionales al tesoro público, ni afectar el gasto e inversión en material, infraestructura y demás elementos necesarios para la presentación idónea de los servicios públicos.

En la disposición complementaria final única establece que la norma se eximirá del requisito previsto en el artículo 8 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Contravención de normas internacionales y con compromisos asumidos por el estado peruano

Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titulado "Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador"

Fue adoptado en 1982 y ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N.º 26106 el 5 de mayo de 1992¹.

Este convenio busca proteger a los trabajadores frente al despido arbitrario o injustificado y establece:

(...)

Artículo 4 – Despido con causa justificada:

"No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador, salvo que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta, o

basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio." (Subrayado nuestro).

(...) *Artículo 9 – Reparación ante despido injustificado:*

Si se determina que el despido fue injustificado, el empleador deberá readmitir al trabajador o pagar una indemnización adecuada. (Subrayado nuestro).

El Convenio 158 "Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", se relaciona con la estabilidad laboral, porque prohíbe el uso indiscriminado de contratos temporales como mecanismo para evitar reconocer derechos laborales como la estabilidad. Solo se justifican contratos a plazo si la naturaleza del trabajo lo amerita (art. 2 del Convenio 158)².

Esto se alinea con el principio de estabilidad en el empleo, reconocido por la Constitución del Perú en su artículo 26, literal c)³:

Principios que regulan la relación laboral

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1) Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución, este tratado forma parte del derecho nacional y es obligatorio para el Estado.

Contenido relevante del Convenio N.º 151 Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública de OIT ⁴

¹ Recuperado el 1 de agosto de 2025, del link: [Convenio C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 158\)](#)

² Convenio 158 de OIT en su artículo 2. Todo Miembro podrá excluir de todas o algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de trabajadores por cuenta ajena:

- a) los trabajadores contratados en virtud de un contrato de trabajo por un período de tiempo determinado o una tarea determinada;
- b) los trabajadores que cumplen un período de prueba o un período de empleo cualificado, determinado de antemano y de duración razonable;
- c) los trabajadores contratados de forma ocasional durante un período breve.

³ Recuperado el 1 de agosto de 2025 del link:

<https://www.tc.gob.pe/wpcontent/uploads/2021/05/Constitucion-Politica-del-Peru-1993.pdf>

⁴ Recuperado el 1 de agosto de 2025 del

link:[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/504A2E6CCAD620EE05257E2E00557557/\\$FILE/98_C151.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/504A2E6CCAD620EE05257E2E00557557/$FILE/98_C151.pdf)

El Convenio 151 de OIT entró en vigor el 25 febrero 1981, adopción en Ginebra, 64ª reunión CIT (27 junio 1978) con Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos), mediante Resolución Legislativa 27590, el Perú ratificó este convenio el 24 de diciembre de 2001, en el cual se señala:

Artículo 7 – Derecho a condiciones equitativas

"Los empleados públicos gozarán, como mínimo, de condiciones equivalentes a

las de los trabajadores del sector privado en lo que respecta a:

- a) protección contra actos de discriminación,*
- b) estabilidad en el empleo,*
- c) procedimientos para resolver conflictos.” Artículo 8 – Procedimientos imparciales*

Los empleados públicos deben tener acceso a procedimientos imparciales y efectivos para resolver conflictos de trabajo y controversias sobre sus derechos laborales.

El Convenio 151 establece que los estados deben garantizar condiciones equitativas respecto al empleo privado En relación a ello:

- Los trabajadores CAS en SBN están excluidos del régimen 728, y pese a realizar funciones permanentes, están sujetos a inestabilidad contractual.

Esto los coloca en una situación desigual respecto a trabajadores del régimen privado (D. L 728) que sí tienen contratos de duración indeterminada para funciones permanentes.

- El proyecto de ley corrige esa desigualdad injustificada y garantiza condiciones mínimas de estabilidad, en línea con lo exigido por el artículo 7 del Convenio 151.

Sin embargo, la renovación sucesiva de contratos temporales para funciones permanentes puede constituir discriminación estructural, según pronunciamientos de la OIT y del TC peruano; al convertir contratos a duración indeterminada —sin cambiar el régimen CAS ni generar nombramiento automático— se protege el derecho a la igualdad y la estabilidad.

Finalmente, la propuesta legislativa busca mecanismos de regularización justa y se cumpla con el deber del Estado de establecer mecanismos efectivos de resolución y regularización conforme al artículo 8 del Convenio 151.

Informes técnicos de SERVIR

En relación a esta propuesta legislativa SERVIR ha emitido diversos Informes Técnicos que constituyen el soporte técnico-normativo necesario para respaldar la conversión excepcional de contratos CAS en contratos de duración indeterminada en diferentes entidades como es el caso de SUNARP, en concordancia con la legislación vigente y la interpretación vinculante del régimen CAS.

Es decir, que existen criterios técnicos y jurídicos ya definidos por SERVIR para identificar cuándo un contrato CAS debe ser considerado indeterminado, debido a la desnaturalización de la temporalidad en funciones permanentes ya ha sido advertida por SERVIR, y sugiere la necesidad de formalización o regularización.

En los siguientes Informes Técnicos, SERVIR respalda la conversión excepcional de contratos CAS en contratos de duración indeterminada en SBN:

1. Informe Técnico 1479-2022-SERVIR-GPGSC¹

Tema: Identificación de contratos CAS como indeterminados o determinados (vigentes al 10 de marzo de 2021).

- Establece que los CAS vigentes en esa fecha son de duración indeterminada, salvo que cumplan con criterios de necesidad transitoria, suplencia o cargos de confianza. Describe los criterios legales de identificación de naturaleza del

contrato.

- Documento vinculante para entidades públicas.

2. Informe Técnico 2696-2022-SERVIR-GPGSC²

⁵ Recuperado el 1 de agosto de 2025. Disponible en la página oficial de SERVIR [Informe Técnico 1479-2022-SERVIR-GPGSC - Informes y publicaciones - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano](#)

⁶ Recuperado el 1 de agosto de 2025. Disponible en la página oficial de SERVIR [Informe Técnico 2696-2022-SERVIR-GPGSC - Informes y publicaciones - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano](#)

Tema: Identificación de contratos CAS concretos (indeterminados/determinados) y emisión de certificados o constancias laborales.

- Precisiones sobre cómo deben las entidades tratar documentalmente la condición laboral, en relación al Decreto Legislativo N.º 1057.

3. Informe Técnico 0157-2024-SERVIR-GPGSC³

Tema: Rotación del personal CAS y modificación del lugar de trabajo en contratos CAS.

- Establece criterios de permanencia laboral y condiciones de traslado, útiles para valorar continuidad de trabajadores en entidades como SBN.

4. Acceso público en SERVIR.gob.pe sobre la condición indeterminada de contratos CAS⁴

- Nota informativa: «Los servidores públicos que desarrollan labores permanentes con contratos CAS no requieren firmar adendas, pues su vínculo es indeterminado desde la entrada en vigencia de la Ley 31131».
- Basado en el Informe Técnico 1470-2021-SERVIR-GPGSC⁵, que confirma la estabilidad laboral automática sin necesidad de trámites formales adicionales.

Por tanto, el presente proyecto de ley no crea derechos nuevos, sino que ordena y formaliza una situación laboral que ya ha sido reconocida como legítima y permanente.

III. PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE RESOLVER

La SBN tiene trabajadores bajo el régimen CAS con contratos a plazo determinado que realizan funciones permanentes, año tras año, bajo contratos renovados periódicamente, esta práctica vulnera los principios de estabilidad laboral y no discriminación.

Es evidente la precariedad laboral de los trabajadores CAS con contratos temporales en la SBN que realizan labores similares que sus pares y no tienen estabilidad laboral pese a prestar servicios continuos durante años; en una clara situación de incertidumbre contractual y emocional por encontrarse con menos beneficios y derechos que otros trabajadores con funciones similares.

A ello se suma la falta de reconocimiento al mérito y continuidad debido a que los trabajadores CAS con contrato a plazo determinado han ingresado por concurso y

⁷ Recuperado el 1 de agosto de 2025. Disponible en la página oficial de SERVIR [Informe Técnico N° 0157-2024-SERVIR-GPGSC - Informes y publicaciones - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano](#)

⁸ Recuperado el 1 de agosto de 2025 del link: <https://www.servir.gob.pe/servir-trabajadores-caspermanentes-no-requieren-firmar-adendas-de-sus-contratos/>

⁹ Recuperado el 1 de agosto de 2025 del link: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1470-2021- SERVIRGPGSC.pdf

vienen prestando servicios de manera eficiente y continua; no obstante, no existe posibilidad de mejorar sus condiciones laborales.

Ante este contexto, los trabajadores CAS a plazo determinado, no cuentan con una vía normativa clara que permita reconocer su permanencia institucional sin pasar por procesos generales de reforma del régimen CAS que aún están en debate.

En la SBN se lleva a cabo de manera constante la renovación de contratos temporales sin causa objetiva generando riesgos legales para la entidad (por demandas laborales o desnaturalización contractual); además, dificultades para la planificación de recursos humanos y la pérdida de personal capacitado por falta de incentivos o rotación forzada.

IV. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú

- El artículo 22 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el trabajo como un deber y derecho, y base del bienestar social.
- El artículo 23: El trabajo es un deber y un derecho. Su protección es materia de atención prioritaria del Estado.
- El artículo 26: Principio que regulan la relación laboral. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- El artículo 27: El Estado garantiza la protección contra el despido arbitrario.

2. Decreto Legislativo N.º 1057 (Régimen CAS)

- Creado para atender necesidades transitorias y no permanentes.
- El uso prolongado para funciones permanentes desnaturaliza su aplicación, conforme lo ha reconocido SERVIR y el Tribunal Constitucional.

3. Ley 31131 – Ley que elimina progresivamente el régimen CAS

- Declara la progresiva eliminación del régimen CAS en entidades del Estado.
- Establece que los trabajadores CAS que realizan funciones permanentes y hayan ingresado por concurso deben ser incorporados progresivamente.

4. Decreto Legislativo 728

- Régimen general de la actividad privada en el sector público.
- Señala la existencia de contratos a plazo indeterminado como regla para trabajadores que realizan labores permanentes.

5. Sentencias del Tribunal Constitucional

- STC 00002-2010-PI/TC: Reconoce que el régimen CAS debe ser excepcional y no permanente.
- STC 05057-2013-PA/TC (Huatuco): Establece que para que exista estabilidad laboral en el Estado se requiere: o Concurso público. o Plaza presupuestada de naturaleza permanente.

- STC N.º 017-2021-PI/TC: Reconoce derechos progresivos a trabajadores CAS y prohíbe la discriminación arbitraria.
6. Convenio N.º 158 de la OIT – Ratificado por Perú
 - Prohíbe el despido sin causa justificada (art. 4).
 - Promueve la estabilidad laboral y exige justificación objetiva para contratos a plazo.
 7. Convenio N.º 151 de la OIT – Relaciones laborales en la administración pública, que reconoce el derecho de los empleados públicos a condiciones de trabajo justas y equitativas.
 8. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) que reconoce el derecho al trabajo digno, estable y protegido, y a la igualdad de trato.
 9. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)
 10. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) – Artículo 7, que reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, incluyendo una remuneración equitativa y suficiente. Este tratado tiene rango constitucional en el Perú según el artículo 55 de la Constitución.

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

El proyecto de ley no crea derechos nuevos, sino que pretende corregir una situación irregular (uso prolongado de CAS temporales para labores permanentes en la SBN), mediante la aplicación de los principios constitucionales vigentes. Además, con esta propuesta legislativa se alinea con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y con convenios internacionales vinculantes para el Perú. Los trabajadores bajo el régimen legislativo 1057, CAS con plazo determinado (llamados también temporales) no estarían cambiando de régimen laboral (no pasa a 728 ni 276), sino solo transforma la duración del contrato CAS en un marco de igualdad de derechos y de los principios constitucionales.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Entre los principales beneficios se enmarcan en aspectos jurídicos y laborales, institucionales y en sociales y económicos.

Jurídicos y laborales

- Reducción del riesgo de demandas laborales por despido arbitrario o desnaturalización contractual.
- Cumplimiento del principio de estabilidad laboral y del Convenio N.º 158 de la OIT.
- Reconocimiento del derecho de los trabajadores a una relación laboral formal y estable, sin alterar el régimen jurídico (se mantiene el CAS).

Institucionales

- Fortalece la gestión del talento humano en la SBN.
- Fomenta la retención de personal capacitado, reduciendo rotación e incertidumbre.
- Mejora el clima organizacional y el compromiso institucional. Sociales y

económicos

- Brinda estabilidad y previsibilidad económica a cientos de familias peruanas.
- Refuerza el principio de igualdad y no discriminación en el acceso a derechos laborales.
- La propuesta legislativa no implica gasto adicional al Estado, pero sí corrige una situación de precariedad laboral, cumple con compromisos internacionales y fortalece la institucionalidad pública.

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

La propuesta legislativa está alineada con las siguiente **Políticas de Estado del Acuerdo Nacional**:

- **Política de Estado 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;** al asegurar trato justo para los trabajadores CAS de plazo determinado de SBN.
- **Política de Estado 12: Acceso universal a los servicios públicos**
"El Estado garantiza el acceso equitativo, continuo y de calidad a los servicios públicos para toda la población..."
- **Política de Estado 13: Erradicación de la pobreza y promoción del empleo.** *"El Estado debe promover el empleo digno, con derechos y sin discriminación, en condiciones de equidad y estabilidad."*

Convertir los contratos CAS temporales en contratos de duración indeterminada aporta a **reducir la precariedad laboral** en el sector público.

- **Política de Estado 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;** Fomenta relaciones laborales que aseguren condiciones de trabajo justas, seguridad en el empleo y dignidad para el trabajador. La conversión a contratos de los trabajadores CAS con plazo determinado de SBN es un paso hacia el cumplimiento efectivo de esta política, promoviendo empleo formal y con garantías.
- **Política de Estado 18: Competitividad, productividad y formalización de la actividad económica Política Laboral:** al promover condiciones laborales justas y equitativas, respetando los derechos de los trabajadores CAS con duración determinada de SBN.

• **Política de Estado N° 24: Estado eficiente, transparente y descentralizado**

"El Estado debe garantizar una gestión pública moderna, orientada a resultados, con servidores públicos capacitados y con condiciones laborales adecuadas."

La formalización de vínculos laborales en SBN contribuye a una gestión más eficiente, alineada con principios de mérito y estabilidad.

VIII. VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Mediante Resolución Legislativa del Congreso de la República N°006-2024-2025-CR, aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025 publicado en el Diario Oficial El Peruano el 31 de octubre de 2024; en razón a ello, la presente iniciativa legislativa tiene relación con:

Objetivo II Equidad y Justicia Social:

- Política de Estado 11 Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Política de Estado 14 acceso al empleo pleno, digno y productivo. Objetivo III

Competitividad en el País

- Política de Estado 18 búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.
- Política de Estado 24 afirmación de un Estado eficiente y transparente.

En conclusión, la iniciativa legislativa para la conversión de los trabajadores CAS con duración determinada de la SBN, es consecuente con las políticas del Acuerdo Nacional al centrarse en la equidad, las condiciones laborales adecuadas, la igualdad de oportunidades y la promoción de un trabajo digno en los servidores del sector público.