



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"



PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS TEMPORALES, TRANSITORIOS, SUPLENCIAS y SIMILARES.

La Congresista **Isabel Cortez Aguirre**, que suscribe en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

LEY QUE GARANTIZA LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN LEGISLATIVO 1057 - CAS TEMPORALES, TRANSITORIOS, SUPLENCIA y SIMILARES, Y ESTABLECE EL CAMBIO DE TEMPORALIDAD DE SU CONTRATACION

Artículo 1.- Modificatoria del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, que fuera modificado con la Ley 32563.

Modifíquese los artículos 3° y 5° del Decreto Legislativo N° 1057, quedando redactado en los siguientes términos:

“Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios:

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado como único empleador.

En ningún caso se aplicarán disposiciones normativas contenidas en la ley N° 30057”.

(...)

“Artículo 5.- Duración

5.1 El contrato administrativo de servicios puede ser celebrado:

a) A plazo indeterminado. Es aquel contrato administrativo de servicios que se celebra por tiempo indeterminado para el desarrollo de actividades permanentes.

b) A plazo determinado. Para actividades exclusivamente de necesidad transitoria y, actividades de emergencia de necesidad transitoria.



c) Supeditado a la confianza. Para realizar actividades en el entorno directo e inmediato de los funcionarios o directivos públicos a cuya permanencia está condicionada. Ingres a sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa, pero sujeto a la acreditación de los requisitos mínimos del puesto.

5.2. Los contratos de trabajo sujetos a plazo determinado son considerados como de duración indeterminada, en cualquier caso:

a) Cuando se demuestre que en un contrato administrativo de servicios a plazo determinado se supera el plazo mayor de un año y no se justifica la contratación del trabajador.

b) Cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude del empleador.

c) En los casos de los literales a) y b) del presente numeral, el servidor es considerado como trabajador bajo contrato administrativo de servicios a plazo indeterminado. Su abono procede superado el período de prueba."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. – Conversión de la contratación del Personal de plazo determinado, a plazo indeterminado del Decreto Legislativo N° 1057.

Los contratos administrativos de servicios temporales vigentes a la fecha de publicación de la presente ley, para el desarrollo de labores permanentes en la entidad, y que superen el año de contratación, **son a plazo indeterminado**.

El presente artículo no comprende los contratos administrativos de servicios celebrados para cubrir exigencias operativas transitorias o accidentales no mayores a un año.

SEGUNDA: Plazo para la Implementación y Vigencia.

La presente ley es vigente a partir del día siguiente de su publicación. Sin embargo, las instituciones públicas, en el plazo de sesenta días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley, emiten la normativa adicional necesaria conforme a las modificaciones dispuestas en esta ley a fin de efectivizar su cumplimiento. La Implementación definitiva de la presente ley no deberá exceder el plazo de setenta días calendario, bajo responsabilidad funcional del titular de la entidad, así como de los encargados de dar cumplimiento a la presente ley.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181749128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 24/03/2028 18:06:44-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. El Tribunal Constitucional ha determinado que la celebración de un contrato administrativo de servicios tiene amparo constitucional y se rige por sus propias reglas y normas previstas en el Decreto Legislativo N° 1057 (**publicado el 28 de junio del 2008**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N°075-2008-PCM; que entre otros establecen:

- a) El artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057 prescribió: *"El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad"*;
- b) En tanto el artículo 4 disponía: *"Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios: requerimiento realizado por la dependencia usuaria y existencia de disponibilidad presupuestaria"*;
- c) Mientras que, el artículo 5 disponía: *"El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable"*.

1.2. Siendo así, el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, publicado el 25 de noviembre de 2008) estableció:

- 1.2.1. En su artículo 1 original, que: *"El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N°1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial"*;
- 1.2.2. Señalando en su artículo 5 numeral 1, que: *"El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual"*



se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal (...);

- 1.2.3. Previendo supuestos de extinción del contrato administrativo de servicios en el artículo 13 numeral 13.1) *"El contrato administrativo de servicios se extingue por: (...) f) Decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas. (...) h) Vencimiento del plazo del contrato".*

- 1.3. Posteriormente, con fecha 09 de marzo de 2021 se publica la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, la misma que casi en su totalidad fue declarada inconstitucional mediante Sentencia 979/2021 expedida en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, publicada el 19 de diciembre de 2021, quedando subsistentes el primer y tercer párrafo del artículo 4 y su Única Disposición Complementaria Modificatoria; siendo que esta última establece:

Modifíquense los artículos 5° y 10° del Decreto Legislativo 1057, 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 [...]"

- 1.4. Además, se tiene que, según el artículo 2 de la parte resolutive de la Sentencia 979/2021 ya referida, y el auto de aclaratorio de fecha 27 de enero de 2022, se tiene que el artículo 5 y el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, deben interpretarse conforme a lo indicado en el fundamento 116 de la misma sentencia; siendo que el Fundamento 116 establece, como pautas, las siguientes:

"116. Este Tribunal considera que es posible interpretar conforme a la Constitución las modificaciones hechas por la ley impugnada a los artículos 5 y 10, literal f), del Decreto Legislativo 1057. Así, dichas modificaciones no serán inconstitucionales si se las interpreta de la siguiente manera:



- (i) *Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.*
- (ii) *Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.*
- (iii) *Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.*
- (iv) *La reposición a que se refiere el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, puede darse únicamente al régimen CAS, no a otro régimen laboral existente en el Estado.*
- (v) *Para la reposición de un trabajador en un CAS de tiempo indeterminado, el juez previamente deberá comprobar:*
 - a) *Que el trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente.*
 - b) *Que las labores que realiza corresponden a la actividad principal de la entidad y son de carácter permanente.*
- (vi) *La reposición de un trabajador del régimen CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, sólo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato.*

1.5. Igualmente, la Ley N.º 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, publicado el 06 de diciembre de 2022, regula:

Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final. - Contratos del personal incorporado al amparo del Decreto de Urgencia N° 034-2021, Decreto de Urgencia N° 083-2021 y Ley 31365

1. Dispónese que los contratos administrativos de servicios vigentes a la fecha de publicación de la presente ley, suscritos al amparo de la Segunda Disposición Complementaria del Decreto de Urgencia N° 034-2021 y de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 083-2021, así como los contratos por reemplazo vigentes y los contratos suscritos de conformidad con lo establecido en la Septuagésima Tercera; y, literales a) y b) del inciso 1 de la Centésima Décima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, para el desarrollo de labores permanentes en la entidad, y que cuenten con el financiamiento anual en su Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2023,



son a plazo indeterminado. El presente numeral no comprende los contratos administrativos de servicios celebrados para cubrir necesidades transitorias, suscritos por necesidad del servicio, exigencias operativas transitorias o accidentales.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral precedente, las entidades de la Administración Pública, a través de su Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en coordinación con el área usuaria, identifican, hasta el 20 de diciembre de 2022, los contratos administrativos de servicios que tengan por objeto el desarrollo de labores permanentes, quedando autorizadas, excepcionalmente, para modificar las funciones primigeniamente asignados a los servidores civiles con contratos administrativos de servicios vigentes, suscritos al amparo de la Segunda Disposición Complementaria del Decreto de Urgencia N° 034-2021 y de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 083-2021, y de la Septuagésima Tercera; y, literales a) y b) del inciso 1 de la Centésima Décima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, según la necesidad del servicio, teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral, para el desarrollo de labores de naturaleza permanente en la entidad. Efectuada la modificación contractual, los contratos son a plazo indeterminado.

3. Los contratos administrativos de servicios que no cumplan los criterios establecidos en los párrafos precedentes, por necesidad del servicio, podrán ser renovados hasta el 31 de diciembre de 2023. Cumplido dicho plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario que conlleven a sus ampliaciones. La comunicación que la entidad pudiera hacer de la conclusión del vínculo contractual tiene carácter meramente informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato...

- 1.6. En dicho contexto, es importante mencionar la reciente publicación de la ley N° 32563, con fecha 23/03/2026, que dispone un nuevo marco normativo, estableciendo parámetros para la contratación determinada **(limitándola exclusivamente a un máximo de 5 años, entre otros)**, entre otros factores que limitan directamente la contratación de trabajadores bajo contrato administrativo de servicios para el desempeño de labores permanentes y que estos sean a plazo indeterminado.
- 1.7. Sin embargo, a la actualidad, existen trabajadores que ya superaron el plazo de 5 años desde la publicación de la ley N° 31131, los cuales, son considerados a plazo **determinado, pese al desempeño de labores permanentes en una entidad, programa o proyecto especial.**



- 1.8. Es además que, resulta adecuado y pertinente invocar el principio de continuidad. En términos de Américo Plá Rodríguez: «Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga. [...]». Más adelante, y en cuanto a los alcances de este Principio, señala: «[...] Una quinta consecuencia es la **que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada**. [...]»¹.
- 1.9. De otro lado, se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra regida por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado **principio de preferencia de la contratación indefinida**, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta disposición señala que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, **se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado**, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497.
- 1.10. **Cabe precisar que, para identificar la naturaleza de las funciones del trabajador, y para evidenciar si estamos o no ante un contrato de naturaleza indeterminada, debe aplicarse el Principio de Primacía de la realidad**: el cual es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, el Tribunal Constitucional señala en la STC N° 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio ***“... en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*** (fundamento 3).
- 1.11. En esta misma línea, se debe tener en cuenta que el trabajador es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones; que su defensa y **el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado**, en los términos del artículo 1 de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, todo el sistema jurídico nacional e internacional (que forman parte del derecho nacional) deben confluir para el progresivo bienestar del trabajador y de su familia; por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorable, lo que

¹ Los Principios del Derecho del Trabajo», Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercer Edición, 1998, págs. 215 y 230.



conocemos por el principio protector, en su variante, la condición más beneficiosa. Américo Plá Rodríguez señala: *«La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar. [...]»*².

- 1.12. Cabe considerar que, dicha disposición evidentemente, en ningún momento se aplica a los trabajadores si es que, han incurrido en falta grave, previo seguimiento del respectivo procedimiento administrativo sancionador u similar alguno para la destitución.
- 1.13. En consecuencia, **cabe precisar que se encuentra vigente, lo dispuesto en el artículo 10, del Decreto Legislativo N° 1057**, modificado por la única disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31131, **considerando que, esta potestad de impugnación del despido se la otorga al juez correspondiente**, conforme se observa de la redacción legal:

*DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA ÚNICA.
Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057
Modifícanse 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. [...]”.

- 1.14. Con lo que, se encuentra protegiendo el marco constitucional y legal brindándole a los trabajadores el marco correspondiente contra el despido arbitrario, considerando además que previamente nuestro país ya ha sido sancionado por conductas de ceses irregulares, ocurrido en la década de los 90's.

² («Los Principios del Derecho del Trabajo», Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pág. 108).



- 1.15. Es así que, nuestra Constitución Política del Perú hace referencia a la progresividad de los derechos sociales en su artículo 10° cuando establece que **"El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida"**, lo cual esencialmente implica que en el ámbito de la seguridad social se debe avanzar gradualmente hacia mejores condiciones con el objeto de lograr la elevación de la calidad de vida de las personas. Sin embargo, y más allá de esta referencia este principio resulta de plena de aplicación en nuestro medio por la previsión contemplada en el Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Carta Política según la cual las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.
- 1.16. Así, **el Tribunal de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**, ha establecido que una interpretación literal, sistemática, teleológica y evolutiva respecto al alcance de su competencia permite concluir que el artículo 26° de la Convención Americana protege aquellos derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA. Asimismo, ha reconocido que los alcances de estos derechos deben ser entendidos en relación con el resto de las cláusulas de la Convención Americana, por lo que están sujetos a las obligaciones generales contenidas en los artículos 1.1 y 2 de la Convención y pueden ser objeto de supervisión por parte del Tribunal de la CIDH en términos de los artículos 62 y 63 del mismo instrumento. Esta conclusión se fundamenta no solo en cuestiones formales, sino que resulta de la interdependencia e indivisibilidad de los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales³, así como de su compatibilidad con el objeto y fin de la Convención, que es la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos. En ese sentido la Corte ha establecido que corresponderá, en cada caso concreto que requiera un análisis de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, determinar si de la Carta de la OEA se deriva explícita o implícitamente un derecho humano protegido por el artículo 26 de la Convención Americana, así como los alcances de dicha protección.

³ La CIDH ha "reiterado la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos **integralmente y de forma conglobada como derechos humanos**, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello". Cfr. Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra, párr. 141.



- 1.17. Es así pues que, a la estabilidad laboral de los trabajadores involucrados en el presente proyecto de ley, **debe ser entendido como componente del derecho al trabajo**. A mayor abundamiento, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha precisado que no consiste en un derecho a la permanencia irrestricta en el puesto de trabajo. Sino que se **garantiza, entre otros, otorgando las debidas garantías de protección al trabajador** a fin de que, en caso de despido o separación de su cargo, este se haga bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador **acredite razones suficientes y otorgue las debidas garantías**, además, que el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes deberán verificar que **las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho**⁴. Asimismo, la CIDH estableció en el caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela que el Estado incumple con su obligación de garantizar el derecho al trabajo y, por ende, a la estabilidad laboral, cuando **no protege a sus funcionarios estatales de separaciones arbitrarias de su empleo**⁵.
- 1.18. En el caso *Huilca Tecse*, la Corte IDH agregó que "[...] En su dimensión individual, la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. Cuando la Convención proclama que la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines "de cualquier [...] índole", está subrayando que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga. De ahí la importancia de la adecuación con la Convención del régimen legal aplicable a los sindicatos y de las acciones del Estado, o que ocurran con tolerancia de este, que pudieran hacer inoperante este derecho en la práctica" y "[...] en su dimensión social la *libertad de asociación es un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos*"⁶.
- 1.19. Por otro lado, como parte de los derechos que gozan los trabajadores de manera individual, es decir, el derecho al trabajo y condiciones justas y satisfactorias de trabajo, quizá los precedentes más relevantes lo constituyen

⁴ Cfr. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú*, supra, párr. 150, y *Caso Mina Cuero Vs. Ecuador*, supra, párr. 134

⁵ Cfr. *Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela*, supra, párr. 221, y *Caso Mina Cuero Vs. Ecuador*, supra, párr. 134

⁶ Cfr. *Huilca Tecse Vs. Perú*, supra, párrs. 70 y 71 (subrayado añadido).

los casos de los *Trabajadores Cesados de Congreso*⁷ y *Canales Huapaya*⁸, ambos contra el Estado peruano. Igualmente, en esta misma línea, dadas las características de este derecho, la Corte IDH también se había pronunciado de manera indirecta cuando protegió la inamovilidad de operadores de justicia en el momento de realizar sus funciones, ya que unas de las facetas del derecho al trabajo es la *estabilidad* en el ejercicio del mismo⁹. De esta forma, el derecho al trabajo ha sido protegido a través de los artículos 2, 6, 8, 9, 24 y 25 de la Convención Americana¹⁰.

- 1.20. Sin detrimento de los precedentes de justiciabilidad indirecta, el mayor desarrollo de los derechos laborales se produjo a partir del caso *Lagos del Campo Vs. Perú* de 2017¹¹, en donde se declara la vulneración directa del derecho a la estabilidad laboral. Posteriormente, este derecho ha tenido un especial desarrollo en los casos *Trabajadores Cesados del Petroperú y otros Vs. Perú*¹² y *San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela*¹³. Respecto del contenido de este derecho, se ha indicado que "[c]abe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho"¹⁴.

⁷ *Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.* Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Serie C No. 158, párr. 129.

⁸ *Caso Canales Huapaya y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.* Sentencia de 24 de junio de 2015. Serie C No. 296, párr. 108.

⁹ Con posterioridad, en el año 2020 en el caso *Casa Nina Vs. Perú*, la Corte IDH declaró una vulneración del derecho al trabajo de manera autónoma frente a personas que se encuentran vinculadas a la impartición de justicia.

¹⁰ *Cfr. Caso de la Corte Suprema de Justicia (Quintana Coello y otros) Vs. Ecuador. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas.* Sentencia de 23 de agosto de 2013. Serie C No. 266, párr. 153 y *Caso López Lone y otros Vs. Honduras. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas.* Sentencia de 05 de octubre de 2015. Serie C No. 302, párr. 193.

¹¹ *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra.*

¹² *Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.* Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Serie C No. 344, punto resolutivo 7.

¹³ *Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas.* Sentencia de 8 de febrero de 2018. Serie C No. 348, punto resolutivo 4.

¹⁴ *Cfr. Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra, párr. 150.*



- 1.21. Es en el caso de la ley N° 32653, **que el Estado se encuentra estableciendo causales de separación de los trabajadores (denominada "contrato a plazo determinado para labores permanentes")**, lo que en conclusión, **constituye un estado de cosas ilegal**, y en consecuencia, debe de procederse con la modificatoria de los artículos mencionados en el presente proyecto de ley al ser de necesidad y urgencia de los trabajadores.
- 1.22. En consecuencia, es una responsabilidad y obligación del legislador, el adoptar las medidas correspondientes al desarrollo progresivo de los derechos laborales y de la misma manera, de habilitar mecanismos céleres de solución de las controversias, al encontrarse conforme a la plena restitución de sus derechos laborales, en la misma línea, se encuentra lo establecido por el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que:

"Artículo 26. Desarrollo Progresivo.

*Los Estados Partes **se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados**". (el énfasis es nuestro).*

- 1.23. Con lo que, con la presente propuesta legislativa, se pretende ratificar la progresividad de los derechos sociales de los trabajadores, pues la Constitución del Estado, en su artículo 10 cuando establece que **"El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida"**, considerando sobre todo que, los adeudos laborales, contienen carácter alimentario y procede su abono sobre cualquier otro adeudo que tenga el empleador para con su trabajador.
- 1.24. Así como debe de tenerse en cuenta que, **el principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales**, recogido en el **numeral 2 del artículo 26 de la Constitución de 1993**, el cual prevé que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley; por lo que, con la presente propuesta legislativa nos encontramos facilitando el cumplimiento del carácter irrenunciable de los derechos ya tutelados por la ley N° 31131 y por la naturaleza de las funciones de los trabajadores, que se materializa directamente en su derecho al trabajo lo que influencia en su economía familiar.



1.25. Esta propuesta legislativa se fundamenta en los siguientes artículos de la Constitución Política del Perú:

- **Artículo 22:** Reconoce el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la protección de los derechos laborales.
- **Artículo 24:** Prohíbe la discriminación en el empleo.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

2.1. La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

2.2. En ese sentido, la presente propuesta legislativa precisa la aplicación de la ley y el digno reconocimiento de las labores permanentes de los trabajadores. Así mismo, hay que precisar que la presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2°, 22°, 23°, 24°, y, 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

3.1. La presente propuesta considera lo siguiente:

3.1.1. Impacto Presupuestal

3.1.1.1. La implementación de esta propuesta legislativa no generará un gasto adicional para el Erario Nacional. Esto se debe a que los actuales trabajadores se encuentran gozando de las condiciones laborales del contrato administrativo de servicios y se encuentran gozando de los derechos y beneficios de dicho régimen laboral.

3.1.1.2. Con la presente iniciativa, se consolidan los derechos laborales alcanzados por los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios, **lo que evidencia un cumplimiento del alcance de la justicia a la población en general**, especialmente a los trabajadores.

3.1.1.3. A su vez, establece; un refuerzo del servicio de justicia y un acercamiento a la ciudadanía al encontrarse en una propuesta que reconoce los derechos laborales, garantizando a su vez, un debido proceso conforme al texto constitucional vigente.



IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

4.1. La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

Lima, 24 de Marzo de 2026.