PAUL SILVIO GUTIERREZ TICONA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

CONGRESO de la REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
09 ENE. 2024
RECIBIDO
Hora: 3:31

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 35 Y 54 DEL DECRETO LEGISLATIVO 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.

Los Congresistas de la República que suscriben a iniciativa del congresista **Paul Silvio Gutiérrez Ticona**, miembro del grupo parlamentario "Bloque Magisterial de Concertación Nacional", en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 22° y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 35 Y 54 DEL DECRETO LEGISLATIVO 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

Articulo 1.- Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 modificado por la Ley 25244 y la Ley 31585, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, a fin de fortalecer los derechos laborales de los trabajadores administrativos del sector educación.

Articulo 2.- Modificación del artículo 35 y 54 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
Se modifica el artículo 35 y 54 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el mismo queda redactado con el siguiente texto:

*"**Artículo 35.- Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:***
a) Por límite de edad al cumplir los sesenta y cinco años de edad que se hará efectivo el último día del periodo fiscal;
b) Pérdida de la Nacionalidad;
*c) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, **previa acreditación de la junta médica o la que haga sus veces;***
d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.
e) La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicado en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia.
f) La negativa injustificada del servidor o funcionario público a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia.

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

(...)

Artículo 54.- Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:

a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.

b) Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.

c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal contratado o nombrado al momento del cese por el importe del 100% de su remuneración total por cada año completo o fracción mayor de 6 meses.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

Para los que cesen a partir del año 2022, para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios la remuneración principal equivale al cien por ciento (100%) del promedio mensual del monto resultante del importe del Monto Único Consolidado (MUC), más el cien por ciento (100%) de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas, y pagado en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de servicio efectivamente prestado".

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: DAVILA ATANACIO Pasion Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/01/2024 [illegible]-0500

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA.- Vigencia de la Norma

La presente Ley, entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, 08 de Enero de 2024

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/01/2024 14:39:23-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/01/2024 11:56:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/01/2024 14:39:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/01/2024 08:54:58-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TACURI VALDIVIA German Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/01/2024 09:51:43-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TELLO MONTES Rivardo Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/01/2024 11:18:56-0500

Edificio Juan Santos Atahualpa - Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 - Lima - Perú - Tlfs: (51) 311 7777 - Anexo 7284

EXPOSICION DE MOTIVOS

I.- INTRODUCCION Y MARCO NORMATIVO

En la presente iniciativa legislativa buscamos dar mejor acceso a los derechos laborales existentes en los regímenes laborales del sector público en relación al cómputo del tiempo de servicio. En la actualidad, los empleados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 tienen un límite de años para calcular su Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), a diferencia de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, a quienes se les reconoce la totalidad de los años laborados sin restricciones.

En este sentido, el Decreto Legislativo 276, conocido como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, establece en su primer artículo que la Carrera Administrativa comprende un conjunto de principios, normas y procedimientos que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos que prestan servicios de manera estable y permanente en la Administración Pública. Su objetivo principal es facilitar la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y fomentar su realización personal en el desempeño del servicio público. Este marco se refleja en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según sus calificaciones y méritos.

Asimismo, se destaca que la carrera administrativa se compone de tres grupos ocupacionales con diversos niveles, y su homogeneidad salarial se establece mediante un sistema único de remuneraciones. La compensación incluye un salario básico, así como bonificaciones y beneficios. La carrera administrativa se caracteriza por su permanencia y se rige por principios fundamentales, como igualdad de oportunidades, estabilidad laboral (el cese solo puede ocurrir por causas expresadas en la ley), garantía del nivel alcanzado y una retribución justa y equitativa. Esta última está regulada por un sistema único homologado que reconoce una compensación adecuada bajo principios de equidad y justicia, dependiendo del nivel de carrera en el que se encuentre el servidor.

La ley define al "servidor público" como cualquier ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública mediante nombramiento o contrato de trabajo, siguiendo las formalidades legales, en jornada legal y sujeto a retribución en periodos regulares. Además, establece que solo aquellos servidores públicos nombrados que prestan servicios de manera permanente hacen carrera administrativa y tienen derecho a estabilidad laboral indefinida. Sin embargo, la norma excluye de la carrera administrativa a las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales, trabajadores de empresas del Estado o sociedades de economía mixta, así como a funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.

Según los datos proporcionados por SERVIR, se registra un total de 1,422,000 servidores civiles distribuidos en todas las entidades del Estado a nivel nacional, regional y local, abarcando diversos regímenes laborales. De este total, el 41%,

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

equivalente a 583,020 servidores administrativos, está sujeto a las disposiciones establecidas por el Decreto Legislativo 276.

En la actualidad, hay trabajadores que forman parte del Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276 y que han acumulado más de 30 años de servicio, llegando a períodos laborales de 35, 40 e incluso 45 años. Sin embargo, al cesar en sus funciones, solo se les reconoce el tiempo trabajado hasta 30 años para efectos de liquidación por tiempo de servicios, de acuerdo con lo establecido en el inciso c) del artículo 54 del Decreto Legislativo 276. Esta situación contrasta con los trabajadores bajo el régimen laboral N° 728, para quienes no existe un límite máximo en el cálculo de su Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).

La razón fundamental de este proyecto de ley es establecer una equiparación en los derechos relacionados con el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) de acuerdo con los servicios prestados en la administración pública. Este enfoque busca adherirse a los principios que rigen la carrera administrativa, como la igualdad de oportunidades y las perspectivas de desarrollo, respaldadas por una retribución justa y equitativa. Este sistema está regulado por un único marco homologado que reconoce una compensación apropiada en consonancia con los principios de equidad y justicia, considerando el nivel de carrera en el que se encuentre el servidor.

El artículo 54 del Decreto Legislativo 276, conocido como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, establece las siguientes disposiciones en su Artículo 54, referentes a los beneficios de los funcionarios y servidores públicos:

a) *Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.*
b) *Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.*
c) *Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.*

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

El inciso c) de este artículo señala un tope de 30 años como máximo para el cálculo de la CTS de los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276, significando que, a estos trabajadores, el Estado no les reconoce el tiempo superior a dichos años.

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

- **ANALISIS DEL MARCO NORMATIVO**
  - Constitución Política del Perú
  - Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

II.- FUNDAMENTACIÓN

El proyecto de ley que se presenta, tiene como objetivo modificar el artículo 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 modificado por la Ley 25244 y la Ley 31585, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, a fin de fortalecer los derechos laborales de los trabajadores administrativos del sector educación.

- **PROBLEMÁTICA O JUSTIFICACIÓN**

La modificación de los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 aborda dos aspectos importantes relacionados con el cese definitivo de los servidores públicos y los beneficios que se les otorgan. A continuación, se presenta una justificación para cada uno de ellos:

Artículo 35: Causas justificadas para el cese definitivo de un servidor
La inclusión de la edad como una causa justificada para el cese definitivo de un servidor (en este caso, cuando cumple 65 años al último día del periodo fiscal) puede tener varias justificaciones. Una de ellas es la promoción de la renovación y el rejuvenecimiento de la fuerza laboral en el sector público. Al establecer una edad límite para el empleo, se busca abrir oportunidades para nuevos talentos y promover la movilidad ascendente dentro de la organización.

Además, algunos argumentos a favor de esta medida se basan en la idea de que, a medida que las personas envejecen, pueden experimentar una disminución en sus capacidades físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, lo que afecta su desempeño laboral. Estas deficiencias pueden hacer que sea más difícil cumplir con las demandas y responsabilidades del puesto, lo que a su vez puede afectar la eficiencia y eficacia del trabajo realizado.

Es importante destacar que se menciona la necesidad de realizar ajustes razonables antes de considerar el cese definitivo. Esto implica que, en la medida de lo posible, se deben hacer adaptaciones o modificaciones en el entorno laboral para permitir que los servidores afectados por deficiencias puedan seguir desempeñando sus tareas de manera adecuada. Sin embargo, si a pesar de estos ajustes razonables no es posible garantizar un desempeño satisfactorio, se justifica el cese definitivo.

Artículo 54: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)
La justificación para otorgar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) al personal contratado o nombrado al momento del cese se encuentra en el reconocimiento de los años de servicio y la necesidad de brindar una protección económica a los servidores públicos al finalizar su relación laboral.

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

La CTS se establece como un beneficio que se calcula en base a un porcentaje de la remuneración principal del servidor y se acumula por cada año completo de servicio, o fracción mayor de 6 meses. Esta compensación tiene como objetivo proporcionar a los servidores una especie de "colchón financiero" que les permita enfrentar su retiro o transición a una nueva etapa laboral con cierta estabilidad económica.

Al otorgar la CTS, se busca reconocer y valorar la dedicación y el compromiso del personal al servicio del Estado, así como brindarles una compensación adicional por su tiempo y esfuerzo invertidos en la administración pública.

En así, las modificaciones en los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 buscan abordar la renovación de la fuerza laboral en el sector público, considerando tanto la edad como las deficiencias que afectan el desempeño laboral. Además, se establece la Compensación por Tiempo de Servicios como un beneficio para reconocer y proteger económicamente a los servidores públicos al finalizar su relación laboral.

➢ PROPUESTA DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA

Dado que las modificaciones en los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 abordan cuestiones relacionadas con el cese definitivo de los servidores públicos y los beneficios que se les otorgan, aquí se presenta una propuesta de solución a la problemática planteada:

1. Artículo 35: Causas justificadas para el cese definitivo de un servidor
   Para garantizar un enfoque equilibrado y justo en cuanto al cese definitivo de los servidores públicos, se sugiere lo siguiente:
   a) Evaluación integral: En lugar de basarse únicamente en la edad como causa de cese, se debe llevar a cabo una evaluación integral de las capacidades y habilidades del servidor. Esta evaluación puede incluir pruebas físicas, evaluaciones de desempeño y, en caso de deficiencias, la opinión de una junta médica o entidad especializada.
   b) Ajustes razonables: Antes de considerar el cese definitivo debido a deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, se deben realizar ajustes razonables para permitir que el servidor continúe desempeñando sus tareas de manera efectiva. Estos ajustes pueden incluir adaptaciones en el entorno laboral, capacitación adicional o asignación de tareas más acordes con las capacidades del servidor.
   c) Planes de transición: En caso de que los ajustes razonables no sean suficientes para garantizar un desempeño adecuado, se deben establecer planes de transición para facilitar la salida del servidor de manera digna y brindar apoyo en la búsqueda de oportunidades de empleo o en la transición a la jubilación.

2. Artículo 54: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

En relación con la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), se sugiere lo siguiente:

a) Actualización de montos: Es importante revisar y actualizar periódicamente los montos de la CTS para garantizar que sean justos y acordes con las condiciones económicas actuales. Esto puede realizarse mediante la evaluación de índices de inflación, salarios promedio u otros factores relevantes.
b) Educación financiera: Brindar programas de educación financiera y asesoramiento a los servidores públicos sobre cómo administrar adecuadamente su CTS, de manera que puedan utilizarla de manera efectiva para su bienestar económico a largo plazo.
c) Flexibilidad en el uso de la CTS: Permitir que los servidores públicos utilicen su CTS de manera flexible, no solo al momento del cese, sino también para necesidades urgentes o inversiones importantes durante su vida laboral, siempre y cuando se establezcan límites y regulaciones claras.

Estas propuestas buscan equilibrar los aspectos de renovación de la fuerza laboral, protección de los derechos de los servidores y eficiencia en la gestión del sector público. Es importante considerar el diálogo en su proceso de aprobación de la presente iniciativa legislativa y la participación de todas las partes interesadas, incluyendo a los servidores públicos, sindicatos y expertos en el tema, para llegar a un consenso y encontrar soluciones que sean justas y beneficiosas para todos.

➢ ANALISIS A LA PROPUESTA NORMATIVA

El análisis de la propuesta normativa relacionada con la modificación de los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276, que abordan el cese definitivo de un servidor y la compensación por tiempo de servicios, respectivamente, se presenta a continuación:

Artículo 35: Causas justificadas para el cese definitivo de un servidor

La propuesta normativa establece dos causas justificadas para el cese definitivo de un servidor: alcanzar los 65 años de edad al último día del periodo fiscal y la presencia de deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que, a pesar de los ajustes razonables realizados, impidan el desempeño de sus tareas. Este enfoque considera la edad como un factor relevante para el cese y también reconoce la importancia de hacer adaptaciones razonables para permitir que los servidores continúen trabajando.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el criterio basado únicamente en la edad puede ser objeto de debate y podría considerarse como una forma de discriminación por edad. Algunos argumentarían que la capacidad para realizar las tareas laborales no debería basarse exclusivamente en la edad cronológica, sino en la capacidad física y mental real del individuo. Sería importante considerar otros factores, como evaluaciones de desempeño o pruebas de aptitud, para determinar si un servidor es competente para continuar en su puesto.

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

Artículo 54: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)
La propuesta normativa establece que se otorga una compensación por tiempo de servicios (CTS) al personal contratado o nombrado al momento del cese, equivalente al 100% de su remuneración principal por cada año completo o fracción mayor de 6 meses. Esta compensación tiene como objetivo reconocer y proteger económicamente a los servidores al finalizar su relación laboral.

La propuesta es consistente con la idea de proporcionar una compensación justa por el tiempo y esfuerzo invertidos en el servicio público. Sin embargo, es importante realizar un análisis financiero y considerar la sostenibilidad y viabilidad de otorgar el 100% de la remuneración principal como compensación. También se debe tener en cuenta la situación económica del país y la disponibilidad de recursos para garantizar el cumplimiento de esta compensación.

Además, es necesario establecer regulaciones claras sobre el uso y la administración de la CTS para evitar posibles abusos o malentendidos. Se deben fijar límites y condiciones para garantizar que la CTS se utilice adecuadamente y en beneficio del servidor.

Por otra parte, si bien la propuesta normativa aborda aspectos relevantes relacionados con el cese definitivo de un servidor y la compensación por tiempo de servicios, es necesario considerar algunos puntos adicionales, como la evaluación integral de la capacidad laboral más allá de la edad y la evaluación de la sostenibilidad financiera de la compensación propuesta. Además, es importante establecer regulaciones claras para el uso adecuado de la CTS.

- **PROYECTOS DE LEY DE NATURALEZA SIMILAR**

En el congreso de la república existen diversos proyectos de ley en la misma línea y a fin de ampliar con mayor información que sustente el presente proyecto de ley, es oportuno señalar que existen diversos proyectos de ley en trámite:

- ✓ Proyecto de Ley N° 06232/2023-CR, Ley que modifica el literal c) del artículo 54 del decreto legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público
- ✓ Proyecto de Ley N° 06043/2023-CR, Ley que modifica el decreto legislativo 276, ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, para establecer el pleno derecho a licencia sin goce de haber, determinar la fecha para el cese por límite de edad y reconocer que el cálculo de la CTS es sobre el 100% de su ingreso total y la totalidad de sus años de servicios
- ✓ Proyecto de Ley N° 05992/2023-CR, Ley que modifica el literal c) del artículo 54 del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

- ✓ Proyecto de Ley N° 05880/2023-CR, Ley que modifica el literal c) del artículo 54 del Decreto Legislativo 276, ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público
- ✓ Proyecto de Ley N° 05409/2022-CR, Ley que modifica el inciso a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.
- ✓ Proyecto de Ley N° 05407/2022-CR, LEY que modifica el inciso c) del artículo 54 del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.
- ✓ Proyecto de Ley N° 05023/2022-CR, Ley que establece el calculo de la compensación de tiempo de servicios (CTS) al personal comprendido en el decreto legislativo 276
- ✓ Proyecto de Ley N° 04387/2022-CR, Ley que modifica el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.

Es así en conformidad a lo establecido en el literal d), numeral 2, del artículo 76° del Reglamento del Congreso, puntualizo expresamente que se han tornado como fuentes los Proyectos de Ley señalado en líneas arriba.

➢ **LA PROPUESTA MODIFICATORIA.**

En la nueva disposición modificatoria se presenta:

Decreto Legislativo N° 276	**Propuesta De Modificación**
"Artículo 35.- Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor: *a) Límite de setenta años de edad;* *b) Pérdida de la Nacionalidad;* *c) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas;"* *d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.* *e) La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicado en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia.* *f) La negativa injustificada del servidor o funcionario público a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia." (*)* *(...)*	*"**Artículo 35.- Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:*** ***a) Por límite de edad al cumplir los sesenta y cinco años de edad que se hará efectivo el último día del periodo fiscal;*** *b) Pérdida de la Nacionalidad;* *c) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, **previa acreditación de la junta médica o la que haga sus veces;*** *d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.* *e) La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicado en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia.* *f) La negativa injustificada del servidor o funcionario público a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia.*

Artículo 54.- Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos: *a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.* *b) Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.* *c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.* *En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.* *Para los que cesen a partir del año 2022, para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios la remuneración principal equivale al cien por ciento (100%) del promedio mensual del monto resultante del importe del Monto Único Consolidado (MUC), más el cien por ciento (100%) de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas, y pagado en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de servicio efectivamente prestado".*	*(...)* ***Artículo 54.- Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:*** *a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.* *b) Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.* ***c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal contratado o nombrado al momento del cese por el importe del 100% de su remuneración total por cada año completo o fracción mayor de 6 meses.*** *En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.* *Para los que cesen a partir del año 2022, para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios la remuneración principal equivale al cien por ciento (100%) del promedio mensual del monto resultante del importe del Monto Único Consolidado (MUC), más el cien por ciento (100%) de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas, y pagado en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de servicio efectivamente prestado".*

III.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está alineada a lo que dispone la Constitución Política del Perú, la legislación vigente concordante con normas relacionadas al Estado de Derecho y jerarquía de las leyes.

El efecto de la vigencia de la modificación de los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276, que abordan el cese definitivo de un servidor y la compensación por

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

tiempo de servicios, respectivamente, sobre la legislación nacional y tiene varias implicaciones:

Modificación de las causas de cese definitivo: La modificación del artículo 35 establece como causas justificadas de cese definitivo alcanzar los 65 años de edad al último día del periodo fiscal y la presencia de deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que impidan el desempeño de las tareas, incluso después de realizar los ajustes razonables correspondientes y previa acreditación de una junta médica o entidad similar. Esta modificación implica un cambio en los criterios para el cese de un servidor y puede requerir ajustes en otros aspectos normativos relacionados con la edad de jubilación y la protección de los derechos de los servidores con discapacidad.

Cambios en la compensación por tiempo de servicios: La modificación del artículo 54 establece que se otorgará al personal contratado o nombrado al momento del cese una compensación por tiempo de servicios equivalente al 100% de su remuneración principal por cada año completo o fracción mayor de 6 meses. Este cambio implica un aumento significativo en la compensación otorgada a los servidores al finalizar su relación laboral. Para implementar esta modificación, pueden ser necesarios ajustes presupuestarios y financieros para garantizar la disponibilidad de recursos suficientes y la sostenibilidad de la compensación propuesta.

Coherencia con otras normas y legislación: La modificación de los artículos 35 y 54 debe ser coherente con otras normas y legislación nacional relacionadas con el empleo público, los derechos laborales y la protección de los servidores. Es importante asegurar que no haya contradicciones o conflictos con otras disposiciones legales existentes y que se respeten los principios fundamentales del empleo público, como la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En general, la vigencia de la modificación de los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 puede tener un impacto significativo en la legislación nacional, lo que puede requerir ajustes adicionales en otras disposiciones legales y normativas para garantizar la coherencia y la efectividad de las medidas propuestas. Además, es importante considerar los aspectos financieros y presupuestarios para asegurar la viabilidad de las compensaciones propuestas y la sostenibilidad del sistema.

IV.- ANALISIS COSTO – BENEFICIO

En el caso de la propuesta legislativa mencionada, es necesario identificar a los beneficiarios directos e indirectos de la misma. Los beneficiarios directos serían aquellos servidores públicos que se verían afectados por las modificaciones propuestas en los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276. En este caso, los beneficiarios directos podrían ser los servidores públicos que cumplan 65 años de edad y aquellos que presenten deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que impidan el desempeño de sus tareas, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la propuesta legislativa.

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

Análisis de Costo:

La modificación del artículo 35 del Decreto Legislativo 276 implica que los servidores cesarán en sus puestos al cumplir los 65 años de edad o cuando presenten deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que impidan su desempeño laboral, incluso después de realizar ajustes razonables. En términos de costo, esto puede tener las siguientes implicaciones:

1. Costo de reemplazo: El cese de servidores debido a la edad o a las deficiencias mencionadas requerirá la contratación de nuevos empleados para cubrir las vacantes. Esto implica costos asociados con el proceso de reclutamiento, selección y capacitación de nuevos empleados.
2. Costo de indemnización: Si los servidores cesados tienen derecho a indemnización por los años de servicio, se deberá asumir el costo de pagar dichas compensaciones. Según la modificación propuesta en el artículo 54, se otorgaría al personal contratado o nombrado una compensación por tiempo de servicios equivalente al 100% de su remuneración principal por cada año completo o fracción mayor de 6 meses. Esto puede representar un gasto significativo para el empleador público.
3. Costo de ajustes razonables: En el caso de servidores con deficiencias que puedan ser superadas mediante ajustes razonables, también se deben considerar los costos asociados con la implementación de dichos ajustes. Estos costos pueden incluir la adquisición de equipos o tecnologías de asistencia, la capacitación especializada o la reorganización de los entornos de trabajo para adaptarse a las necesidades de los servidores.

Análisis de Beneficio:

La modificación propuesta en los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 también puede generar beneficios, que incluyen:

1. Renovación y rejuvenecimiento de la fuerza laboral: El cese de servidores al cumplir los 65 años de edad puede permitir una renovación en la fuerza laboral, abriendo oportunidades para la contratación de nuevos empleados con habilidades y conocimientos actualizados.
2. Adecuación de los recursos humanos: El cese de servidores que presenten deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que impidan su desempeño laboral, incluso después de los ajustes razonables, puede permitir una mejor adecuación de los recursos humanos disponibles a las necesidades y exigencias de los puestos de trabajo.
3. Protección y reconocimiento a los servidores: La compensación por tiempo de servicios otorgada al personal contratado o nombrado al momento del cese, equivalente al 100% de su remuneración principal por cada año completo o fracción mayor de 6 meses, proporciona un reconocimiento y una protección económica a los servidores al finalizar su relación laboral.

La modificación de los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 conlleva costos asociados, como el reemplazo de servidores, el pago de indemnizaciones y los ajustes razonables necesarios. Sin embargo, también puede generar beneficios, como la

Edificio Juan Santos Atahualpa Jr. Ancash y Av. Abancay s/n Ofic. 501 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

renovación de la fuerza laboral y la adecuación de los recursos humanos, así como el reconocimiento y la protección a los servidores a través de la compensación por tiempo de servicios. Para una evaluación completa, es necesario realizar un análisis detallado de los costos y beneficios específicos en el contexto y las circunstancias particulares del empleador público.

V.- VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La vinculación de la modificación de los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 con la agenda legislativa y el Acuerdo Nacional puede tener diferentes implicaciones:

1. Agenda Legislativa: La modificación propuesta en los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 puede estar en línea con la agenda legislativa del gobierno o del parlamento. La agenda legislativa es un plan de trabajo que establece las prioridades y los temas que serán abordados por el poder legislativo. Si la modificación se encuentra dentro de los temas prioritarios o necesidades identificadas en la agenda legislativa, es más probable que reciba atención y apoyo para su aprobación.
2. Acuerdo Nacional: El Acuerdo Nacional es un pacto político y social en el que participan diversos actores y sectores de la sociedad para establecer acuerdos y compromisos en temas de interés nacional. Si la modificación de los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 está alineada con los objetivos y principios establecidos en el Acuerdo Nacional, es más probable que cuente con respaldo y consenso por parte de los actores involucrados en dicho acuerdo.

Es importante destacar que la vinculación con la agenda legislativa y el Acuerdo Nacional puede variar dependiendo del contexto político y social. Los cambios legislativos deben ser debatidos y evaluados por los órganos legislativos correspondientes, y su adopción estará sujeta a los procedimientos y requisitos establecidos en la legislación nacional, la modificación de los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276 puede estar relacionada con la agenda legislativa y el Acuerdo Nacional, lo que podría facilitar su consideración y apoyo por parte de los legisladores y los actores involucrados en el pacto social. Sin embargo, la aprobación final dependerá de los procesos legislativos y los mecanismos establecidos en el sistema jurídico del país.

Es importante revisar la Agenda Legislativa y el Acuerdo Nacional específicos para evaluar la concordancia exacta con las modificaciones propuestas en los artículos 35 y 54 del Decreto Legislativo 276. El análisis debe considerar el contexto general de políticas y objetivos nacionales para determinar la alineación precisa, es así la presente iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta, está alineada con los objetivos del **numeral** II. Equidad y justicia social, del Acuerdo Nacional y vinculados con las Políticas de Estado en el **numeral** 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, y concordante con el **tema** 64. Mejora en los derechos y condiciones laborales de la Agenda Legislativa del Congreso para el período Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2021-2022-CR y Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2022-2023-CR.