PAUL SILVIO GUTIERREZ TICONA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
09 ENE. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 3:33 pm

SUMILLA: LEY QUE REGULA LA LICENCIA SIN GOCE DE REMUNERACIONES EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 276.

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 107º 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 REGULA LA LICENCIA SIN GOCE DE REMUNERACIONES EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 276

Articulo 1.- Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto modificar el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con la finalidad habilitar y disponer mejores condiciones en el otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones **hasta tres años consecutivos o discontinuos en un periodo de cinco años laborados**.

Articulo 2.- Modificación del numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
Se modifica el numeral e) del artículo 24 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 24. Son derechos de los servidores públicos de carrera:***
> ***(...)***
> ***e)*** *Hacer uso de permisos o licencias con remuneraciones o sin remuneraciones o motivos personales,* ***se otorga licencia sin goce de remuneraciones hasta tres años consecutivos o discontinuos en un periodo de cinco años laborados".***

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

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: DAVILA ATANACIO Pasion Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/01/2024 12:58:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/01/2024 14:38:28-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/01/2024 11:55:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/01/2024 14:38:49-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TACURI VALDIVIA German Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/01/2024 10:07:08-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/01/2024 08:54:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TELLO MONTES Nivardo Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/01/2024 11:17:57-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **10** de **enero** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6781/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y

2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

I.- INTRODUCCION Y MARCO NORMATIVO

En la presente iniciativa legislativa nos llama a analizar el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, que consiste en un conjunto de normativas que rigen las relaciones laborales entre los empleados del sector público y las instituciones gubernamentales que los emplean. Este régimen establece los deberes y derechos de los empleados del sector público, así como las políticas y regulaciones que las entidades gubernamentales deben seguir al tratar con sus trabajadores.

Entre los puntos más destacados del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú se incluyen la contratación de empleados del sector público a través de un proceso de selección justo y transparente, una remuneración justa y equitativa, una jornada laboral máxima de 8 horas al día y 48 horas a la semana, el derecho a un día de descanso semanal remunerado, vacaciones pagadas, licencias por diversas razones, estabilidad laboral, evaluación del desempeño, formación y beneficios laborales, ampliamente fueron desarrollados y cual coincidimos ([1]) .

- **¿Qué es la carrera administrativa?.-**
  La carrera administrativa se refiere a un conjunto de principios, regulaciones y procedimientos que regulan el ingreso y las responsabilidades de los empleados públicos que prestan servicios de manera permanente en la Administración Pública. En este contexto, un "Servidor Público" es un ciudadano que trabaja en una entidad gubernamental, ya sea a través de un nombramiento o contrato emitido por una autoridad competente y sujeto a las formalidades legales, con una jornada laboral establecida y una compensación económica regular.

  Es importante notar que este término no se aplica a los "Funcionarios Públicos", que son ciudadanos elegidos o designados por autoridades competentes para ocupar cargos de alto nivel en los poderes públicos y organismos con autonomía.

  - ¿Quiénes están excluidos de la carrera administrativa?.- No están comprendidos en la carrera administrativa los empleados públicos contratados ni los funcionarios que ocupan cargos públicos de confianza, así como tampoco los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía, ni los trabajadores de empresas estatales o sociedades de economía mixta.

  - ¿Cuáles son las prohibiciones para los servidores públicos?.- Los empleados públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú están sujetos a diversas restricciones con el propósito de garantizar la imparcialidad, transparencia y eficacia en el ejercicio de sus funciones. Algunas de las prohibiciones más relevantes incluyen:

[1] Véase: https://juris.pe/blog/regimen-laboral-decreto-legislativo-276-carrera-administrativa/

- No llevar a cabo actividades distintas a su cargo durante el horario laboral, excepto en el caso de la enseñanza universitaria.
- No involucrarse en actividades políticas partidistas durante el desempeño de sus labores.
- No aceptar regalos, obsequios o favores que puedan comprometer su imparcialidad o independencia en el cumplimiento de sus funciones.
- No emprender actividades comerciales, industriales o financieras que puedan generar conflictos de interés con su trabajo en el sector público.
- No utilizar los recursos y bienes del Estado para fines personales o de terceros.
- No revelar información confidencial o reservada obtenida durante el ejercicio de sus funciones.
- No aceptar empleos o contratos con personas o empresas que tengan relaciones comerciales o de negocios con la entidad donde trabajan durante un año después de cesar en sus funciones.
- No discriminar a las personas por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras causas.

  Es esencial que los empleados públicos conozcan y cumplan con estas restricciones, ya que su incumplimiento puede dar lugar a sanciones disciplinarias, penales o civiles según corresponda.

➢ **¿Por qué se estableció este régimen laboral?**

El régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú se creó en 1984 con el propósito de regular las relaciones laborales entre los empleados del sector público y las instituciones gubernamentales que los emplean. Antes de la implementación de este régimen, los empleados del sector público carecían de una regulación específica que protegiera sus derechos laborales, lo que daba lugar a abusos y conflictos laborales.

El Decreto Legislativo 276 estableció un marco legal que definió los derechos y deberes de los empleados del sector público, así como las políticas y regulaciones que las instituciones gubernamentales debían seguir en la gestión de su personal. Con ello, se buscaba asegurar un entorno laboral equitativo y justo para los empleados del sector público.

Además, el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 tenía como objetivo fomentar la eficiencia y eficacia en la gestión pública al establecer normas claras sobre la selección, evaluación y formación de los empleados del sector público. Esto, a su vez, contribuiría a mejorar la calidad de los servicios públicos y la atención a los ciudadanos.

En resumen, el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú se estableció para regular las relaciones laborales en el sector público, garantizar un ambiente laboral equitativo y justo para los empleados del sector público, y promover la eficiencia en la gestión pública.

➢ **Estructura de la carrera administrativa**

- ¿Cómo es el ingreso al régimen laboral del decreto legislativo 276? El ingreso al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú se rige por las normas y

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

procedimientos establecidos por la ley y las entidades públicas empleadoras. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes para el ingreso al régimen laboral del sector público en Perú:

- Selección de personal: Los candidatos que desean ingresar al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 deben pasar por un proceso de selección de personal, el cual debe ser llevado a cabo por la entidad pública empleadora. Este proceso debe ser transparente, imparcial y basado en el mérito y la capacidad de los candidatos.
- Convocatoria pública: La entidad pública empleadora está obligada a realizar una convocatoria pública para el proceso de selección de personal. Esta convocatoria debe ser publicada en medios oficiales y lugares de acceso público, y debe proporcionar información detallada sobre las condiciones de trabajo, los requisitos para postular y el proceso de selección.
- Requisitos para postular: Los requisitos para postular a un puesto en el sector público pueden variar según la entidad y el cargo, pero generalmente incluyen la formación académica, la experiencia laboral y otros criterios establecidos por la entidad empleadora. Los candidatos deben cumplir con estos requisitos para participar en el proceso de selección.
- Evaluación y méritos: El proceso de selección incluye la evaluación de los méritos y la capacidad de los candidatos. Esto puede implicar pruebas escritas, entrevistas, evaluación de experiencia laboral y otros métodos de evaluación. Los candidatos son seleccionados en función de su desempeño en estas pruebas y evaluaciones.
- Nombramiento o contrato: Una vez que un candidato ha sido seleccionado, la entidad pública empleadora puede otorgarle un nombramiento o un contrato, según corresponda. El nombramiento es una forma de contratación más estable y suele otorgarse a los candidatos que han superado un proceso de selección riguroso. El contrato, por otro lado, puede ser de duración determinada y se utiliza en casos específicos.

Es así, el ingreso al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú se lleva a cabo a través de un proceso de selección de personal transparente y basado en el mérito y la capacidad de los candidatos. Los candidatos deben cumplir con los requisitos establecidos por la entidad pública empleadora y ser evaluados antes de recibir un nombramiento o un contrato.

- ¿Cómo funciona la estabilidad laboral en este régimen?

La estabilidad laboral es uno de los pilares fundamentales del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú y tiene como objetivo proteger a los empleados del sector público contra despidos injustificados o arbitrarios. La estabilidad laboral en este régimen se basa en los siguientes principios y normas:

- Nombramiento: Los empleados del sector público que han superado un proceso de selección riguroso y han obtenido un nombramiento gozan de estabilidad laboral. El nombramiento es una forma de contratación permanente

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

que otorga al empleado el derecho a mantener su puesto de trabajo, siempre y cuando cumpla con sus deberes y no incurra en faltas graves.

- Causas justas de despido: A pesar de la estabilidad laboral, un empleado del sector público puede ser despedido en casos de causas justificadas y debidamente fundamentadas. Algunas de las causas justas de despido pueden incluir un incumplimiento grave de sus deberes, faltas disciplinarias, reestructuración de la entidad o falta de presupuesto. Sin embargo, el despido debe estar debidamente justificado y cumplir con los procedimientos establecidos por la ley.
- Procedimiento de despido: El procedimiento de despido de un empleado del sector público debe ser justo y transparente. El empleado tiene derecho a ser notificado de las causas de su despido, presentar sus descargos y defenderse ante la entidad empleadora. Además, la entidad debe seguir un proceso administrativo establecido por la ley antes de proceder con el despido.
- Indemnización por despido arbitrario: Si un empleado del sector público es despedido de manera arbitraria, tiene derecho a recibir una indemnización por despido injustificado. Esta indemnización es una compensación económica que se calcula en función de los años de servicio y otros factores establecidos por la ley.

En resumen, la estabilidad laboral en el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú protege a los empleados del sector público contra despidos injustificados, siempre y cuando cumplan con sus deberes y no incurran en faltas graves. Sin embargo, existen causas justas de despido y procedimientos establecidos para garantizar la transparencia y la justicia en los despidos.

➢ **Derechos y beneficios de los empleados del sector público**

Los empleados del sector público en Perú que están bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 tienen una serie de derechos y beneficios, algunos de los cuales son similares a los del sector privado. Algunos de los derechos y beneficios más importantes incluyen:

- Remuneración justa y equitativa: Los empleados del sector público tienen derecho a recibir una remuneración que sea justa y equitativa de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y sus responsabilidades. La remuneración debe ser determinada de manera transparente y de conformidad con las normas vigentes.
- Jornada laboral y descanso: La jornada laboral máxima es de 8 horas al día y 48 horas a la semana. Los empleados tienen derecho a un día de descanso semanal remunerado. Además, se reconocen días feriados y vacaciones pagadas.
- Licencias y permisos: Los empleados del sector público tienen derecho a licencias por diversas razones, como licencia por enfermedad, licencia por maternidad, licencia por paternidad y otras licencias previstas por la ley. También pueden solicitar permisos para casos específicos.
- Seguridad social: Los empleados del sector público tienen derecho a la seguridad social, que incluye cobertura médica, prestaciones por enfermedad y accidentes, y otros beneficios de bienestar social.

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

- Capacitación y desarrollo profesional: Los empleados tienen derecho a recibir capacitación y formación para mejorar sus habilidades y competencias profesionales. Esto puede incluir programas de desarrollo profesional y cursos de actualización.
- Beneficios adicionales: Los empleados pueden recibir beneficios adicionales, como aguinaldos, bonificaciones y otros incentivos económicos de acuerdo con las políticas de la entidad empleadora y la normativa vigente.

Es importante destacar que los derechos y beneficios de los empleados del sector público pueden variar según la entidad empleadora y la normativa específica que les aplique. Por lo tanto, es fundamental que los empleados conozcan sus derechos y estén informados sobre las políticas y regulaciones de su entidad.

El régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú establece las normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre los empleados del sector público y las instituciones gubernamentales. Este régimen busca garantizar la estabilidad laboral de los empleados del sector público y establecer derechos y beneficios laborales justos y equitativos. Algunos de los aspectos más importantes del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 incluyen la selección de personal a través de procesos objetivos y transparentes, la estabilidad laboral, la protección contra despidos injustificados, los derechos a una remuneración justa y a condiciones de trabajo dignas, y el acceso a beneficios como la capacitación y el desarrollo profesional. Los empleados del sector público deben estar informados sobre sus derechos y obligaciones laborales, así como sobre las políticas y regulaciones específicas de sus entidades. Además, es importante tener en cuenta que la normativa laboral puede cambiar con el tiempo, por lo que es fundamental estar al tanto de las actualizaciones y modificaciones en la legislación.

➢ **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 objeto modificar el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con la finalidad habilitar y disponer mejores condiciones en el otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones hasta tres años consecutivos o discontinuos en un periodo de cinco años laborados.

Licencia sin Goce de Remuneraciones y sus Efectos en el Ámbito del Derecho Laboral Público

En cualquier vínculo laboral, se establecen responsabilidades que ambas partes, ya sea el empleador o el servidor, deben cumplir. No obstante, existen circunstancias específicas que pueden dar lugar a la suspensión temporal de estas obligaciones sin

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

requerir la terminación del contrato laboral. Estas situaciones se conocen como los casos de suspensión de la relación laboral.

Dentro de los casos de suspensión de la relación laboral se incluye la licencia, la cual se define como la autorización para que el servidor no se presente en el lugar de trabajo durante uno o más días. La licencia puede o no ir acompañada de remuneración. En el caso específico de las licencias sin goce de remuneraciones, como es el caso de la licencia por motivos particulares, implica una suspensión completa de la relación laboral. En esta situación, el trabajador deja de desempeñar sus funciones en la entidad y, a su vez, la entidad interrumpe el pago de salarios y otros ingresos (como beneficios sociales) que normalmente recibiría el servidor. Es importante destacar que los periodos de licencia sin goce de remuneraciones no se consideran como tiempo de servicio en la Administración Pública, sin importar la finalidad ([2]).

Además, es relevante señalar que la licencia sin goce de remuneraciones está debidamente regulada en los diversos regímenes laborales aplicables en el ámbito estatal, como lo establecen el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728, el Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057, junto con sus respectivas normativas reglamentarias. En este contexto, es una prerrogativa del trabajador solicitar dicha licencia, pero su concesión (autorización) constituye una discrecionalidad por parte del empleador, condicionada a las necesidades del servicio.

En el caso específico del régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 276, que aborda aspectos particulares, el uso de las licencias se considera un derecho del servidor público según lo dispuesto en su artículo 24. Este derecho se detalla en los artículos 110 y siguientes del Reglamento. En cuanto a la licencia sin goce de remuneraciones, se contemplan dos escenarios específicos: la licencia por motivos particulares y la licencia por capacitación no oficializada. Respecto a la primera, el artículo 115 del Reglamento permite su otorgamiento por un período de hasta noventa (90) días, dentro de un lapso que no exceda un año, conforme a las razones presentadas por el servidor y las necesidades del servicio. En lo que respecta a la licencia por capacitación no oficializada, su regulación debe coordinarse con lo establecido en el Decreto Legislativo N°. 1025, normativa que aprueba disposiciones sobre capacitación y rendimiento en el sector público.

- **PROBLEMÁTICA O JUSTIFICACIÓN**

  La problemática o justificación para el proyecto de ley que busca modificar el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se centra en la necesidad de mejorar las condiciones para el otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones. El objetivo principal es habilitar y disponer de mejores condiciones para que los empleados públicos puedan hacer uso de permisos o licencias, ya sea con remuneraciones o sin ellas, por motivos personales.

[2] Artículo 117 del Reglamento de la Carrera Administrativa

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

En la actualidad, la normativa establece ciertos límites en cuanto a la duración y la frecuencia de las licencias sin goce de remuneraciones. El proyecto de ley propone extender dichos límites, permitiendo que los trabajadores del sector público puedan tomar licencias sin sueldo hasta por tres años consecutivos o discontinuos en un periodo de cinco años laborados.

La justificación para esta modificación puede basarse en varios argumentos, tales como:

1. Necesidades Personales y Familiares: Reconocer la importancia de que los empleados públicos tengan la posibilidad de tomar licencias más prolongadas para atender asuntos personales o familiares, como cuidado de familiares enfermos, educación de hijos, entre otros.
2. Flexibilidad Laboral: Proporcionar flexibilidad laboral a los trabajadores del sector público, permitiéndoles gestionar de manera más efectiva su tiempo y equilibrar sus responsabilidades laborales con las personales.
3. Retención de Talento: Facilitar condiciones laborales más atractivas puede contribuir a la retención de talento en el sector público, mejorando la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados.
4. Adaptación a Cambios Sociales: Reconocer y adaptarse a los cambios en la sociedad, donde las expectativas sobre el equilibrio entre vida laboral y personal han evolucionado, y se valora la posibilidad de tener períodos sabáticos o licencias extendidas.
5. Apoyo a la Salud Mental: Reconocer la importancia de cuidar la salud mental de los empleados y permitirles tomarse períodos más extensos para descansar y recuperarse, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable.

➢ PROPUESTA DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA

La propuesta de solución para la problemática planteada, en relación al proyecto de ley que busca modificar el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, podría incluir los siguientes puntos:

1. Flexibilización de Condiciones:

- Modificar el numeral e) para permitir que los empleados públicos tengan la opción de tomar licencias sin goce de remuneraciones hasta tres años consecutivos o discontinuos en un periodo de cinco años laborados, para atender asuntos personales, familiares o de salud.

2. Proceso de Solicitud y Aprobación:

- Establecer un proceso claro y transparente para la solicitud y aprobación de estas licencias extendidas, que involucre la presentación de motivos y la evaluación de la viabilidad por parte de las autoridades correspondientes.

3. Respaldo Legal y Reglamentario:

- Asegurar que la modificación propuesta cuente con un respaldo legal y reglamentario sólido, estableciendo claramente los términos y condiciones bajo los cuales los empleados podrán hacer uso de estas licencias extendidas.

4. **Garantías Laborales:**
   - Proteger los derechos laborales de los empleados durante el período de licencia extendida, asegurando que al regresar al trabajo mantengan su estatus laboral y los beneficios adquiridos hasta el momento de la licencia.

5. **Comunicación y Sensibilización:**
   - Implementar campañas de comunicación y sensibilización para informar a los empleados públicos sobre la disponibilidad de estas licencias extendidas, así como para educar a los supervisores y responsables de recursos humanos sobre el proceso y la importancia de apoyar a los empleados en la gestión del equilibrio entre vida laboral y personal.

6. **Seguimiento y Evaluación:**
   - Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el impacto de la modificación en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de talento en el sector público.

7. **Adaptabilidad a Diferentes Realidades:**
   - Reconocer la diversidad de situaciones que pueden llevar a la necesidad de tomar licencias extendidas y asegurarse de que la normativa sea lo suficientemente flexible para adaptarse a distintas realidades y circunstancias individuales.

8. **Consulta y Participación:**
   - Incluir procesos de consulta y participación de los diferentes actores involucrados, como sindicatos, asociaciones de empleados y expertos en recursos humanos, para garantizar una construcción colectiva de la normativa y considerar diversas perspectivas.

➢ **ANALISIS A LA PROPUESTA NORMATIVA**

El análisis de la propuesta normativa para modificar el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276 debe abordarse desde varios aspectos para evaluar su efectividad y viabilidad. Aquí se presentan algunos elementos clave para considerar:

1. **Objetivos Claros:**
   - La propuesta busca proporcionar condiciones más flexibles para el otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones, permitiendo hasta tres años consecutivos o discontinuos en un periodo de cinco años laborados. Es importante evaluar si estos objetivos son claros y están alineados con las necesidades de los empleados y las metas institucionales.

2. **Protección de Derechos Laborales:**
   - Se debe asegurar que la propuesta contemple medidas que protejan los derechos laborales de los empleados durante y después de la licencia extendida, garantizando que mantengan su estatus laboral y beneficios adquiridos.

3. **Proceso de Solicitud y Aprobación:**
   - La efectividad de la propuesta dependerá en gran medida de la implementación de un proceso claro y eficiente para la solicitud y aprobación de licencias extendidas. Se debe evaluar si el procedimiento propuesto es viable y equitativo, y si involucra la evaluación de motivos válidos por parte de las autoridades correspondientes.

4. **Impacto en la Productividad y Funcionamiento Institucional:**
   - Es esencial analizar cómo la modificación propuesta podría afectar la productividad y el funcionamiento general de las instituciones públicas. Se deben considerar posibles medidas de mitigación para evitar impactos negativos en la eficiencia y la prestación de servicios.

5. **Comunicación y Sensibilización:**
   - La propuesta sugiere implementar campañas de comunicación y sensibilización. Es necesario evaluar la efectividad de estas estrategias para informar adecuadamente a los empleados y a los responsables de la toma de decisiones sobre la disponibilidad y los beneficios de las licencias extendidas.

6. **Seguimiento y Evaluación:**
   - Se propone establecer mecanismos de seguimiento y evaluación. Es crucial determinar cómo se llevará a cabo este monitoreo y qué indicadores se utilizarán para medir el éxito de la modificación en términos de satisfacción laboral, retención de talento y otros objetivos establecidos.

7. **Consulta y Participación:**
   - La inclusión de procesos de consulta y participación es un aspecto positivo. Sin embargo, se debe evaluar la eficacia de estos procesos para garantizar una representación equitativa de las diversas perspectivas y necesidades de los empleados públicos.

➢ **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° 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".

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 24.- Son derechos de los servidores públicos de carrera: *(...)* e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento; *(...)*	***"Artículo 24. Son derechos de los servidores públicos de carrera:*** *(...)* ***e)*** *Hacer uso de permisos o licencias con remuneraciones o sin remuneraciones o motivos personales,* ***se otorga licencia sin goce de remuneraciones hasta tres años consecutivos o discontinuos en un periodo de cinco años laborados".***

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, es así que el efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional, en lo referido al proyecto ley que tiene por objeto modificar el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con la finalidad habilitar y disponer mejores condiciones en el otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones hasta tres años consecutivos o discontinuos en un periodo de cinco años laborados, es el siguiente:

En primer lugar, se amplía el plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones de 1 año a 3 años, ya sea de manera consecutiva o discontinua. Esto significa que los servidores públicos podrán solicitar una licencia sin goce de remuneraciones por un periodo de hasta 3 años, sin necesidad de solicitar una nueva autorización cada año.

En segundo lugar, se elimina la condición de que la licencia sin goce de remuneraciones deba ser otorgada por motivos de salud, estudios o capacitación. Esto significa que los servidores públicos podrán solicitar una licencia sin goce de remuneraciones por cualquier motivo personal, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la norma.

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

Estos cambios tienen un impacto positivo en la legislación nacional, ya que otorgan mayor flexibilidad a los servidores públicos en el uso de sus licencias sin goce de remuneraciones. Esto puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y a su desarrollo profesional.

A continuación, se describen algunos de los efectos específicos de la vigencia de la norma en relación con el uso de licencias sin goce de remuneraciones:

- Aumento del número de solicitudes de licencias sin goce de remuneraciones: Los servidores públicos tendrán un mayor incentivo para solicitar licencias sin goce de remuneraciones, ya que el plazo máximo de duración se ha ampliado y ya no es necesario que el motivo de la licencia sea un motivo de salud, estudios o capacitación.
- Mayor diversidad de motivos para solicitar licencias sin goce de remuneraciones: Los servidores públicos podrán solicitar una licencia sin goce de remuneraciones por cualquier motivo personal, lo que podría incluir motivos familiares, laborales o personales.
- Mejores oportunidades para el desarrollo profesional: Los servidores públicos que soliciten una licencia sin goce de remuneraciones para estudiar o capacitarse podrán tener mejores oportunidades de desarrollo profesional.

En general, la vigencia de la norma contribuirá a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y a su desarrollo profesional.

IV.- ANALISIS COSTO – BENEFICIO

Análisis de costo cuantitativo y cualitativo del proyecto de ley que modifica el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, detallamos lo siguiente:

Beneficiarios directos e indirectos

Los beneficiarios directos del proyecto de ley son los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos en la norma. Estos beneficiarios podrán solicitar una licencia sin goce de remuneraciones por un periodo de hasta 3 años, ya sea de manera consecutiva o discontinua.

Los beneficiarios indirectos del proyecto de ley son los siguientes:

- La familia del servidor público: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones y la eliminación de la condición de que la licencia deba ser otorgada por motivos de salud, estudios o capacitación, puede beneficiar a la familia del servidor público, ya que le permitirá tener más tiempo para atender sus necesidades personales o familiares.
- La sociedad: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede beneficiar a la sociedad, ya que puede contribuir al desarrollo profesional de los servidores públicos, lo que puede repercutir en una mejor prestación de servicios públicos.

Costos directos e indirectos

Los costos directos del proyecto de ley son los siguientes:

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

- Los costos salariales: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede generar costos salariales para el Estado, ya que los servidores públicos que se acojan a la licencia no percibirán remuneraciones durante el periodo de la licencia.

Los costos indirectos del proyecto de ley son los siguientes:

- Los costos administrativos: La implementación del proyecto de ley puede generar costos administrativos para el Estado, ya que se requerirá de un proceso administrativo para evaluar las solicitudes de licencias sin goce de remuneraciones.

Magnitud de los beneficios o costos no cuantificables

Los beneficios no cuantificables del proyecto de ley son los siguientes:

- Mejora de la calidad de vida de los servidores públicos: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones y la eliminación de la condición de que la licencia deba ser otorgada por motivos de salud, estudios o capacitación, puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, ya que les permitirá tener más tiempo para atender sus necesidades personales o familiares.
- Mejora del desarrollo profesional de los servidores públicos: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede contribuir a mejorar el desarrollo profesional de los servidores públicos, ya que les permitirá estudiar o capacitarse por un periodo más prolongado.

Ganadores

Los ganadores del proyecto de ley son los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos en la norma. Estos ganadores podrán solicitar una licencia sin goce de remuneraciones por un periodo de hasta 3 años, ya sea de manera consecutiva o discontinua.

Impacto en la población

El impacto del proyecto de ley en la población puede ser positivo, ya que puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y a su desarrollo profesional.

Beneficios del proyecto de ley

Los beneficios del proyecto de ley son los siguientes:

- Mejora de la calidad de vida de los servidores públicos: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones y la eliminación de la condición de que la licencia deba ser otorgada por motivos de salud, estudios o capacitación, puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, ya que les permitirá tener más tiempo para atender sus necesidades personales o familiares.
- Mejora del desarrollo profesional de los servidores públicos: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede contribuir a mejorar el desarrollo profesional de los servidores públicos, ya que les permitirá estudiar o capacitarse por un periodo más prolongado.

- Beneficios para la sociedad: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede beneficiar a la sociedad, ya que puede contribuir al desarrollo profesional de los servidores públicos, lo que puede repercutir en una mejor prestación de servicios públicos.

El presente proyecto de ley que modifica el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276 tiene beneficios potenciales para los servidores públicos, su familia, la sociedad y el Estado. Sin embargo, es importante evaluar los costos asociados al proyecto de ley para determinar si los beneficios superan los costos.

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

El proyecto de ley que modifica el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se encuentra vinculado con la Agenda Legislativa del Congreso de la República para el periodo 2023-2024. En particular, el proyecto se encuentra relacionado con el objetivo 10 de la Agenda Legislativa, que tiene como propósito "Fortalecer la institucionalidad y la gestión pública".

Es así, que el proyecto de ley busca mejorar las condiciones en el otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones a los servidores públicos. En particular, el proyecto amplía el plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones de 1 año a 3 años, ya sea de manera consecutiva o discontinua. Además, el proyecto elimina la condición de que la licencia sin goce de remuneraciones deba ser otorgada por motivos de salud, estudios o capacitación.

Estas modificaciones pueden contribuir a fortalecer la institucionalidad y la gestión pública de la siguiente manera:

- Mejorando la calidad de vida de los servidores públicos: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, ya que les permitirá tener más tiempo para atender sus necesidades personales o familiares.
- Fortaleciendo el desarrollo profesional de los servidores públicos: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede contribuir a fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos, ya que les permitirá estudiar o capacitarse por un periodo más prolongado.

Vinculación con el Acuerdo Nacional

El proyecto de ley que modifica el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se encuentra vinculado con el Acuerdo Nacional. En particular, el proyecto se encuentra relacionado con el Objetivo 1 del Acuerdo Nacional, que tiene como propósito "Garantizar la vida, la salud y el bienestar de la persona humana".

El proyecto de ley busca mejorar las condiciones en el otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones a los servidores públicos. En particular, el proyecto amplía el

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

plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones de 1 año a 3 años, ya sea de manera consecutiva o discontinua. Además, el proyecto elimina la condición de que la licencia sin goce de remuneraciones deba ser otorgada por motivos de salud, estudios o capacitación.

Estas modificaciones pueden contribuir a garantizar la vida, la salud y el bienestar de las personas humanas de la siguiente manera:

- Fortaleciendo la familia: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede contribuir a fortalecer la familia, ya que le permitirá a los servidores públicos tener más tiempo para atender sus necesidades familiares.
- Fortaleciendo el desarrollo personal: La ampliación del plazo máximo de duración de las licencias sin goce de remuneraciones puede contribuir a fortalecer el desarrollo personal de las personas, ya que les permitirá tener más tiempo para atender sus necesidades personales.

El proyecto de ley que modifica el numeral e) del artículo 24 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, tiene una vinculación positiva con la Agenda Legislativa y el Acuerdo Nacional. El proyecto de ley contribuye el fortalecimiento de la institucionalidad y la gestión pública, así como a garantizar la vida, la salud y el bienestar de las personas humanas 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° 002-2023-2024-CR.