CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
18 ENE. 2024
RECIBIDO
Hora: 18:00

SUMILLA: LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACIÓN BAJO EL REGIMEN LABORAL DEL D. LEG 276

Proyecto de Ley

El Congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI** y los Congresistas que rubrican el presente documento, en ejercicio de sus facultades que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACIÓN BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL D. LEG 276

ARTÍCULO 1.- OBJETO DE LA LEY
Autorizar el nombramiento de trabajadores administrativos del sector educación contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que cumplan con las condiciones establecidas.

ARTÍCULO 2.- FINALIDAD
Brindar estabilidad laboral a los trabajadores administrativos del sector educativo que han demostrado compromiso y eficiencia en sus trabajos durante los periodos establecidos.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
Esta ley se aplica a nivel nacional para el personal administrativo del sector educación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, del sector del Ministerio de Educación.

ARTÍCULO 4.- CRITERIOS DE NOMBRAMIENTO
El nombramiento se realizará en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1153 y el DU N° 016-2020.

ARTÍCULO 5.- PROCEDIMIENTO DE NOMBRAMIENTO

Los interesados deberán presentar:

1. FUT: ASUNTO: Solicitud de aprobación del nombramiento.
2. Formato Solicitud – Declaración Jurada (ANEXO 01).
3. Currículo Vitae (ANEXO 2).
4. Declaraciones Juradas (Anexo 03 – ABCD).
5. Certificado de Antecedentes Penales.
6. Documentación que acredita cumplir con el perfil del puesto, de acuerdo al Clasificador de Cargos (Resolución Ministerial N° 091-2012-ED).
7. Documentos que evidencian la permanencia durante los periodos señalados.

ARTÍCULO 6.- RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

Se establecerán las responsabilidades administrativas derivadas del incumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. - Vigencia de la Ley

Esta norma entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Segunda. – Derogatoria

Se derogan todas las normas que contravengan a la presente disposición.

Lima, octubre del 2023

WILSON SOTO PALACIOS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA * JORGE LUIS FLORES ANCACHI *

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

CONG. JHAEC DARWIN ESPINOZA VARGAS
VOCERO TITULAR
BANCADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO
ACCION POPULAR

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCION.

La educación, trascendiendo los muros de las aulas y las páginas de los libros, es la piedra angular sobre la cual se erige una sociedad próspera, justa y avanzada. Esta entidad no solo proporciona conocimiento y habilidades, sino que moldea el carácter, el pensamiento crítico y la visión del mundo de los ciudadanos. A través de ella, se prepara a las futuras generaciones para enfrentar desafíos, innovar y contribuir activamente al bienestar colectivo y al progreso sostenible de la nación.

Si bien es indiscutible el valor de los docentes en este entramado, es esencial reconocer que el éxito de cualquier sistema educativo no recae únicamente en quienes imparten conocimientos. El personal administrativo, ese eslabón a menudo invisibilizado, juega un papel determinante en la orquestación diaria de las actividades académicas. Son ellos quienes garantizan que los recursos estén disponibles, los horarios se cumplan, los espacios estén en condiciones óptimas y las necesidades administrativas de docentes y estudiantes se satisfagan.

A pesar de la esencialidad de sus funciones, el personal administrativo, específicamente aquel que ha sido contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, ha navegado durante años en un mar de incertidumbre laboral. Aunque su compromiso y destreza son evidentes en sus acciones diarias, la ausencia de una posición laboral firme y el reconocimiento adecuado de sus derechos ha sembrado en ellos un sentimiento de inseguridad y desvalorización. Esta inestabilidad, más allá de las repercusiones individuales, genera desafíos sistemáticos que impactan la eficiencia de las instituciones educativas y, por ende, el alcance y calidad de la educación ofrecida.

Es así como, al no garantizarles una base sólida, no solo se está haciendo un servicio a estos profesionales, sino que también se está poniendo en juego el potencial educativo de nuestra nación. En una era en la que la educación es más crucial que nunca, es imperativo que cada engranaje del sistema educativo, incluido el personal administrativo, funcione a su máxima capacidad y con la seguridad y confianza que merece.

II.- LA JUSTIFICACIÓN.

La adecuada formación y preparación de las futuras generaciones es una responsabilidad compartida, en la que cada componente del sistema educativo cumple un rol

indispensable. Así como un edificio requiere de cimientos sólidos para mantenerse en pie, el sistema educativo necesita de una estructura administrativa robusta y estable para operar eficientemente. En este contexto, la justificación para el reconocimiento y fortalecimiento de los derechos laborales del personal administrativo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 se basa en varios argumentos esenciales:

1. **Reconocimiento de la Dedicación y el Esfuerzo:** Durante años, el personal administrativo ha sido el soporte silencioso que ha permitido que las instituciones educativas funcionen sin contratiempos. Su dedicación y profesionalismo son evidentes en la calidad y eficiencia de los servicios que brindan día tras día. Por lo tanto, es esencial reconocer su contribución y ofrecerles estabilidad laboral como una forma de agradecimiento y reconocimiento por su trabajo.
2. **Mejora de la Calidad Educativa:** La estabilidad laboral tiene un impacto directo en la moral y el rendimiento de los empleados. Al asegurar la estabilidad del personal administrativo, es probable que mejoren su eficiencia y compromiso, lo que a su vez repercutirá positivamente en el ambiente educativo y en la calidad de los servicios ofrecidos a docentes y estudiantes.
3. **Atracción y Retención de Talento:** La inseguridad laboral puede actuar como una barrera para atraer a profesionales altamente capacitados al sector administrativo educativo. Al garantizar la estabilidad y el reconocimiento, se convierte al sector en un espacio más atractivo, asegurando que se cuente con los mejores profesionales para desempeñar roles administrativos.
4. **Consistencia y Continuidad:** Las instituciones educativas se benefician de la consistencia. Con personal administrativo estable y conocido con los procedimientos y la cultura de la institución, se garantiza una mayor cohesión y continuidad en las operaciones diarias, lo que a su vez puede mejorar la experiencia educativa para docentes y estudiantes.
5. **Beneficio Socioeconómico:** Brindar estabilidad laboral y mejores condiciones a los trabajadores tiene un efecto cascada en la economía. Los trabajadores con empleo estable tienden a tener un mejor bienestar económico, lo que a su vez puede repercutir en el consumo, la inversión en educación y salud de sus familias y, en última instancia, en el desarrollo económico de la comunidad y el país.

La justificación para el reconocimiento y fortalecimiento de los derechos laborales del personal administrativo no solo se centra en el beneficio individual de estos trabajadores, sino que también reconoce el impacto positivo que esta acción puede tener en el sistema educativo y en la sociedad en su conjunto. Es una inversión en el presente que promete rendir frutos en el futuro, asegurando una educación de

calidad y una sociedad más justa y equitativa.

III.- MARCO NORMATIVO

El marco normativo constituye el conjunto de leyes, decretos, reglamentos y demás disposiciones jurídicas que rigen en un ámbito específico. En el contexto del presente proyecto de ley, relacionado con el nombramiento y derechos laborales del personal administrativo del sector educativo, es esencial analizar y destacar las normas preexistentes que tienen incidencia o relación directa con la materia.

A continuación, se detallan los principales instrumentos normativos vinculados:

1. **Constitución Política del Perú (1993):**
   - *Artículo 23:* Establece el derecho de toda persona a trabajar libremente, con una remuneración equitativa y satisfactoria, ya elegir su profesión o medio de trabajo dentro de la ley.
   - *Artículo 27:* Reconoce el derecho de los trabajadores al acceso a una pensión, protección de la seguridad y salud en el trabajo, ya negociar colectivamente.
2. **Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:**
   - Establece el régimen laboral del personal administrativo del sector público, definiendo los derechos, deberes y responsabilidades de los mismos.
3. **DU N° 016-2020:**
   - Norma que permite el nombramiento excepcional de ciertos trabajadores del sector público. Si bien fue emitido en un contexto específico, tiene implicancias directas para el personal administrativo del sector educativo que busca ser reconocido bajo la presente iniciativa legislativa.
4. **Decreto Legislativo N° 1153:**
   - Regula el régimen de remuneraciones del personal del servicio civil.
5. **Resolución Ministerial N° 091-2012-ED:**
   - Aprueba el Clasificador de Cargos del sector educativo, herramienta que establece las competencias, responsabilidades y requisitos de cada puesto administrativo dentro del sector. Es esencial para determinar la adecuación de los postulantes a las plazas que solicitan.
6. **Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial:**
   - Aunque centrada en el cuerpo docente, esta ley establece la

estructura del sector educativo y puede tener implicancias indirectas para el personal administrativo.

Es importante señalar que, al proponer una nueva normativa o modificar la existente, se debe realizar un análisis detallado de la coherencia y congruencia con las disposiciones legales ya establecidas, garantizando el respeto al ordenamiento jurídico y buscando la armonización con las normas vigentes. Este marco normativo sirve como base y referencia para fundamentar la validez, necesidad y pertinencia de la propuesta legislativa en cuestión.

IV.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LALEGISLACIÓN NACIONAL.

Al ser implementada una nueva ley o normativa, es crucial entender y prever los efectos que esta tendrá sobre el entramado legislativo del país y, por ende, sobre diversos aspectos del ámbito en el que incide.

En el caso de la ley propuesta para el nombramiento de trabajadores administrativos del sector educativo bajo el régimen del D. Leg. 276, se esperan los siguientes efectos:

Reconocimiento y Estabilidad Laboral:
La entrada en vigor de la norma fortalecerá el reconocimiento de los derechos laborales del personal administrativo del sector educativo. Se espera que muchos trabajadores que llevan años bajo un régimen temporal o de contrato accedan a una estabilidad laboral, lo cual mejorará su calidad de vida y motivación en sus respectivos trabajos.

Mejora en la Gestión Educativa:
Con la estabilidad laboral y la motivación, es probable que se registre una mejora en la gestión y operatividad de las instituciones educativas a nivel nacional. Los trabajadores administrativos son piezas fundamentales en el correcto funcionamiento de estas entidades.

Armonización con otras Normas:
La vigencia de la ley permitirá una mejor coherencia entre diferentes cuerpos legales, principalmente el D. Leg. 276 y el DU N° 016-2020. Al clarificar y consolidar la posición de los trabajadores administrativos del sector educativo, se reduce el espacio para interpretaciones contradictorias o conflictivas entre diferentes normas.

Aumento en la Confianza Institucional:
Al reconocer y fortalecer los derechos laborales de este colectivo, se puede generar un aumento en la confianza hacia las instituciones gubernamentales por parte de los trabajadores y del público en general, viendo que se abogan por prácticas más justas y equitativas en el sector público.

Posibles Implicaciones Presupuestales:
La formalización y nombramiento de estos trabajadores podría tener un impacto en el presupuesto del sector educativo. Es esencial que se realice un análisis detallado de las implicaciones financieras y se garantice la asignación adecuada de recursos para el cumplimiento de las obligaciones laborales y beneficios correspondientes.

Revisión y Actualización de Procedimientos:
La norma podría requerir que las entidades educativas, a nivel nacional, revisen y, si es necesario, actualicen sus procedimientos internos de selección, nombramiento y gestión del personal administrativo para garantizar la conformidad con la nueva ley.

Posibles conflictos con normas preexistentes:
Aunque se busca la armonización con el ordenamiento jurídico existente, siempre existe el potencial de conflictos o superposiciones con otras normas. Estos posibles conflictos deben ser identificados y resueltos para garantizar una implementación fluida de la norma.

En resumen, la vigencia de la nueva norma tiene el potencial de generar un impacto significativo y positivo en el sector educativo del país, beneficiando no solo a los trabajadores administrativos directamente involucrados sino también a toda la comunidad educativa y, por extensión, al sistema educativo. peruano en su conjunto.

V.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis costo-beneficio es una herramienta fundamental para evaluar la viabilidad y pertinencia de una política o norma, buscando ponderar las inversiones o gastos asociados con los beneficios esperados. A continuación, se presenta un análisis costo-beneficio de la propuesta legislativa para el nombramiento de trabajadores administrativos del sector educativo bajo el régimen del D. Leg. 276:

a. Costos Directos:

- Nombramiento y Beneficios Laborales: Si se otorga estabilidad laboral a los trabajadores administrativos, es probable que aumenten los costos asociados con salarios, beneficios y contribuciones sociales, considerando que estos trabajadores pasarían a tener un estatus laboral más estable con derechos completos.

- Procesos de Evaluación y Selección: Para garantizar que el personal que se va a nombrar cumple con los requisitos y está capacitado para sus funciones, es posible que se deban realizar evaluaciones y procesos de selección, lo que conlleva costos administrativos y logísticos.

b. Costos Indirectos:

- Capacitación y Formación: Si bien no es un gasto inmediato, para asegurar la eficiencia y efectividad del personal administrativo designado, podría ser necesario invertir en programas de capacitación y actualización.

- Ajustes Administrativos: La adaptación a la nueva norma podría requerir ajustes en los sistemas administrativos y de gestión, generando gastos relacionados con software, capacitación y adaptación de procedimientos.

a. Beneficios directos:

- Mejora en la Calidad del Servicio: Al ofrecer estabilidad laboral, es probable que se observe un aumento en la motivación y compromiso de los trabajadores, lo que puede traducirse en una mejora en la calidad del servicio administrativo en las instituciones educativas.

- Retención de Talento: Con la estabilidad laboral, las instituciones educativas podrán retener un personal valioso y experimentado, evitando la rotación frecuente y los costos asociados con la contratación y formación de nuevo personal.

b. Beneficios Indirectos:

- Confianza Institucional: Como se mencionó anteriormente, al reconocer y proteger los derechos de los trabajadores, se genera confianza en las instituciones públicas y se fortalece la imagen del sector educativo.

- Clima Laboral Mejorado: La estabilidad laboral puede conducir a un mejor clima laboral, con menos conflictos y tensiones relacionadas con la inseguridad laboral.

- Desarrollo Profesional: Con mayor estabilidad y reconocimiento, es

probable que los trabajadores busquen oportunidades de desarrollo profesional, contribuyendo a la mejora continua de la gestión educativa.

Si bien la implementación de la norma conlleva costos inmediatos y futuros, los beneficios potenciales, tanto directos como indirectos, pueden justificar ampliamente estos gastos. Además, la inversión en el capital humano, en este caso, el personal administrativo, tiene un retorno significativo en términos de eficiencia, calidad de servicio y desarrollo institucional en el sector educativo. Sin embargo, es crucial realizar un análisis financiero detallado para garantizar la sostenibilidad fiscal de esta iniciativa.

VI. LINEAMIENTO CON LOS ACUERDOS NACIONALES

Los Acuerdos Nacionales representan un conjunto de políticas de Estado que buscan guiar el desarrollo integral y sostenible del país, contemplando diversas áreas clave para el bienestar y progreso de la nación. Es esencial que cualquier iniciativa legislativa, como la propuesta para el nombramiento de trabajadores administrativos del sector educativo, se alinee con estos acuerdos para garantizar la coherencia y continuidad en las políticas públicas. A continuación, se expone cómo esta iniciativa se relaciona con los Acuerdos Nacionales:

1. Política de Estado sobre Educación, Cultura y Ciencia:

- El reconocimiento y fortalecimiento de los trabajadores administrativos del sector educativo se alinea con el compromiso nacional de mejorar la calidad y equidad de la educación. Al proporcionar estabilidad laboral y condiciones adecuadas para estos trabajadores, se contribuye directamente a la creación de un ambiente propicio para la educación y formación de ciudadanos competentes y comprometidos.

2. Política de Estado sobre Modernización de la Gestión del Estado:

- Al formalizar la situación laboral de estos trabajadores, se avanza en la modernización de la gestión pública, impulsando la profesionalización, eficiencia y transparencia en el sector educativo.

3. Política de Estado sobre Competitividad y Formalización:

- Al promover la formalización laboral de los trabajadores administrativos bajo el régimen del D. Leg. 276, se está contribuyendo a un mercado laboral más justo y equitativo, reduciendo la informalidad y asegurando que más trabajadores accedan a beneficios laborales y sociales.

4. Política de Estado sobre Bienestar y Desarrollo Humano:

- Proporcionar estabilidad y reconocimiento a los trabajadores del sector educativo refuerza el compromiso nacional con el bienestar y desarrollo humano. Los trabajadores que gozan de seguridad laboral pueden enfocarse mejor en su desarrollo profesional y personal, lo que repercute positivamente en su bienestar y en la calidad del servicio que brindan.

La propuesta de nombrar a trabajadores administrativos del sector educativo bajo el régimen del D. Leg. 276 se alinea de manera coherente y pertinente con varias políticas de Estado establecidas en los Acuerdos Nacionales. Esta iniciativa, más allá de su impacto inmediato en el sector educativo, refleja un compromiso con valores y objetivos estratégicos que buscan un desarrollo sostenible, equitativo y moderno para el país. Es vital mantener este enfoque alineado para garantizar que las políticas públicas reflejen y avancen hacia los objetivos a largo plazo establecidos para la nación.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República