

Proyecto de Ley N° 9695/2024-CR



**PROYECTO DE LEY QUE RECONOCE EL
DERECHO Y PRIORIZA EL CUMPLIMIENTO DE
LA BONIFICACIÓN ESPECIAL ESTABLECIDO
EN LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 1445-90-
ED, AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL
SECTOR EDUCACIÓN.**

El señor Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE RECONOCE EL DERECHO Y PRIORIZA EL
CUMPLIMIENTO DE LA BONIFICACIÓN ESPECIAL
ESTABLECIDO EN LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 1445-
90-ED, AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SECTOR
EDUCACIÓN.**

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley.

La presente ley tiene por objeto reconocer el derecho y priorizar el cumplimiento de la bonificación especial establecido en el Decreto Supremo 608-90-EF y la Resolución Ministerial 1445-90-ED, se efectivice a nivel nacional, con la finalidad de no desconocer que el personal administrativo del sector educación perciba la bonificación en fiel cumplimiento de los acuerdos arribados entre FENTASE y el MINEDU.

Artículo 2. Ámbito de aplicación de la ley.

Los servidores, activos y cesantes, beneficiarios de las bonificaciones

dispuestas en el Decreto Supremo 608-90-EF y la Resolución Ministerial 1445-90-ED, reciben el pago de dicho beneficio en base a su Remuneración Total.

La Remuneración Total es aquella que está constituida por la Remuneración Total Permanente y los conceptos remunerativos adicionales otorgados por ley expresa.

Artículo 3. Pago de bonificación.

Se dispone que, el ministerio de educación, gobiernos regionales, direcciones y gerencias regionales de educación y unidades de gestión educativa local o las que hagan sus veces, quienes deben disponer que expidan de oficio, las resoluciones administrativas de reconocimiento del derecho y pago a favor del personal administrativo que reclame o este reclamando administrativamente o judicialmente la bonificación por desempeño de cargo, del grupo ocupacional profesional 35% del grupo ocupacional técnico y auxiliar el 30% de la remuneración total, con el presupuesto institucional, de ser el caso se autoriza las modificaciones presupuestales a nivel programático a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la presente Ley.

Artículo 4. Sobre los procesos judiciales en trámite.

En los procesos judiciales en trámite iniciados por los servidores, activos, y cesantes, cuya pretensión se base en el reconocimiento del derecho y pago de las bonificaciones dispuestas en el Decreto Supremo 608-90-EF y la Resolución Ministerial 1445-90-ED, la administración, en cumplimiento de la presente ley, se allana a la pretensión, en el extremo referido a tomar como base la Remuneración Total para el cálculo de la bonificación, bajo responsabilidad.

Artículo 5. De la responsabilidad funcional.

Los funcionarios y servidores públicos señalados en el artículo 3 de la presente ley, en caso de incumplimiento de sus funciones; incurrirán en falta administrativa, ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que correspondan.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo mediante el Ministerio de Educación, reglamentará la presente ley en el término de sesenta (60) días, a partir de su publicación en el diario oficial El Peruano.

SEGUNDA. Financiamiento

La presente ley no irrogará gastos al tesoro público, debiendo financiarse con cargo al presupuesto del sector educación.

TERCERA. Implementación de la ley.

Para el cumplimiento de la presente ley el ministerio de economía y finanzas excepcionalmente mediante decreto supremo creara un fondo intangible en la que se pueda aprobar en las leyes de presupuesto los montos para el pago dichos beneficio montos se aprobaran en las leyes de presupuesto aprobados por el congreso de la república.

Lima, noviembre de 2024.



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/12/2024 15:01:08-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/12/2024 17:26:42+0100



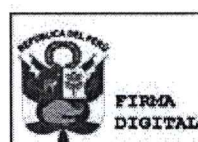
Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/12/2024 16:03:42-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/12/2024 11:49:08-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/12/2024 10:57:24-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/12/2024 16:03:15-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/12/2024 18:08:34-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

El presente proyecto de ley tiene como objetivo principal reconocer y priorizar el cumplimiento de la bonificación especial otorgada al personal administrativo del sector educación, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N.º 608-90-EF y la Resolución Ministerial N.º 1445-90-ED. Estas normativas son el resultado de acuerdos colectivos vinculantes, los cuales representan un compromiso estatal con los derechos laborales de los trabajadores administrativos. La finalidad del proyecto es garantizar que este beneficio sea percibido oportunamente por los servidores activos y cesantes, corrigiendo las omisiones históricas que han afectado el reconocimiento de este derecho. Además, el proyecto busca fortalecer la confianza en los acuerdos colectivos como instrumentos legítimos de regulación laboral.

Por otro lado, la norma establece que el cálculo de la bonificación debe realizarse sobre la base de la Remuneración Total, la cual incluye tanto la Remuneración Total Permanente como los conceptos adicionales reconocidos por ley expresa. Este enfoque asegura que todos los beneficiarios reciban un monto justo y acorde con las disposiciones legales vigentes, promoviendo la equidad entre los distintos grupos ocupacionales. Para ello, se dispone que el personal administrativo del grupo ocupacional profesional reciba el 35% de su Remuneración Total, mientras que los grupos técnico y auxiliar perciban el 30%, financiándose estas bonificaciones con cargo al presupuesto institucional del sector educación.

El marco normativo aplicable al personal administrativo del sector educación bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 establece que sus ingresos se rigen exclusivamente por las disposiciones del Decreto de Urgencia N.º 038-2019, aplicable en los tres niveles de gobierno:

nacional, regional y local. Este decreto regula de manera integral los componentes y reglas relacionadas con los ingresos de los servidores públicos bajo dicho régimen, otorgando claridad y uniformidad en la aplicación de las normas laborales.

En términos de impacto, existen actualmente 57,513 plazas de personal administrativo en el sector educación, de las cuales 39,322 corresponden al régimen del Decreto Legislativo N.º 276, mientras que las restantes están asignadas al régimen CAS. Este dato resalta la relevancia de la propuesta legislativa, ya que beneficiará a una parte significativa de este personal, reconociendo su contribución esencial al sistema educativo y promoviendo mejores condiciones laborales¹.

En esa misma línea, el proyecto aborda de manera integral los procesos judiciales en trámite relacionados con la bonificación. En estos casos, se dispone que la administración se allane a las pretensiones de los demandantes cuando se basen en la Remuneración Total para el cálculo del beneficio. Esta disposición no solo permitirá la resolución más ágil de los conflictos laborales, sino que también reducirá la carga procesal en el Poder Judicial, promoviendo un clima de confianza entre el Estado y los trabajadores administrativos.

Además, se establece la responsabilidad funcional de los servidores públicos encargados de implementar esta norma. Aquellos que incumplan las disposiciones establecidas en el proyecto incurrirán en falta administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse de su negligencia. Esta medida refuerza el compromiso del Estado con la transparencia y la eficacia en la gestión pública, asegurando que los derechos laborales sean respetados y cumplidos sin dilaciones.

¹<https://www.minedu.gob.pe/politicas/modernizacion/regimen-laboral.php>

Con el fin de garantizar la implementación efectiva de la norma, se dispone que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Educación, reglamente esta ley en un plazo máximo de 60 días tras su publicación en el diario oficial El Peruano. La reglamentación permitirá establecer directrices claras para que las entidades responsables puedan proceder con el reconocimiento y pago de la bonificación, asegurando que no haya margen de interpretación que afecte la ejecución del derecho reconocido.

De la misma manera, la creación de un fondo intangible mediante decreto supremo, aprobado anualmente en las leyes de presupuesto, garantizará la sostenibilidad financiera de la bonificación especial a largo plazo, evitando problemas futuros relacionados con la asignación de recursos. De esta manera, el proyecto no solo busca promover la justicia laboral y económica, sino también establecer una solución sostenible que reafirme el compromiso del Estado con los derechos adquiridos por los trabajadores administrativos del sector educación, asegurando su bienestar y desarrollo integral.

La presente iniciativa también resalta la importancia de respetar y ejecutar lo dispuesto en los acuerdos colectivos que han dado origen a esta bonificación, reforzando el compromiso estatal con los derechos laborales adquiridos. El reconocimiento y pago de esta bonificación no solo fortalecerá el bienestar económico de los trabajadores, sino que también contribuirá a la mejora de la gestión administrativa en las entidades del sector educación.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que: "(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (.. .)", por lo que bajo el actual marco jurídico no es posible admitir la posibilidad que las partes vinculadas por convenio colectivo puedan sustraerse de sus obligaciones, incluyendo el Estado Peruano o dejar sin

efecto las acciones para su cumplimiento².

De esta forma, no puede desconocerse la exigibilidad de los acuerdos contenidos en el Acta Trato Directo entre representantes de la Alta Dirección del MINEDU y representante de la FENTASE, del 28 de septiembre de 1990, así como los efectos de sus actos de cumplimiento, entre ellos, lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 1445-90-ED, máxime si la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR indica en su informe Técnico N° 1381- 2018-SERVIR/GPSC 5, del 14 de septiembre de 2018, respecto de la Resolución Ministerial N° 1445-90-ED lo siguiente: "(.. .) al formar parte del ordenamiento jurídico, que ser el caso debe ser aplicada e interpretada de forma sistemática de acuerdo a las disposiciones que la contiene".

Así, queda claro que con la emisión de la Resolución Ministerial N° 1445-90-ED el MINEDU se da cumplimiento con el artículo 12° del Decreto Supremo N° 051- 91-PCM6, esto es, que el personal administrativo del Sector Educación perciba la bonificación materia de análisis, siendo de exclusiva responsabilidad del MINEDU su fiel cumplimiento.

A) ANTECEDENTES

La **Resolución Ministerial N.° 1445-90-ED** constituye un acto normativo emitido en cumplimiento del **Acta de Trato Directo** suscrita el 28 de septiembre de 1990 entre representantes de la Alta Dirección del Ministerio de Educación (MINEDU) y la **Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (FENTASE)**. Este acuerdo establece el reconocimiento de derechos laborales para el personal administrativo del sector educación, consolidando compromisos adquiridos entre ambas partes.

²https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res/7.pdf

El **artículo primero** del acta establece que: *"El Ministerio de Educación hace entrega a los representantes de la FENTASE las copias autenticadas de las Resoluciones que implementan los acuerdos para su ejecución en el Sector Educación. Resolución Ministerial N.º 1445-90-ED que comprende al personal administrativo del Sector Educación en los alcances del D.S. N.º 608-90-EF y D.S. N.º 069-90-ED"*. Por su parte, el **acuerdo cuarto** señala que: *"La Resolución Ministerial N.º 1445-90-ED será efectivizada, a nivel nacional, a partir del mes de octubre de 1990. Los reintegros correspondientes serán pagados a partir del mes siguiente"*. Estas disposiciones dejan en claro que el beneficio debía implementarse de manera inmediata y uniforme para todo el personal administrativo del sector.

La **Resolución Ministerial N.º 1445-90-ED** fue emitida dentro del marco de un acuerdo colectivo formal entre el MINEDU y FENTASE, lo que le otorga fuerza vinculante para ambas partes. Como acto derivado de un convenio colectivo, su cumplimiento no solo responde a un compromiso jurídico, sino que también fortalece los derechos laborales de los trabajadores. Este instrumento normativo se implementó a nivel nacional desde octubre de 1990, cumpliendo con los términos establecidos en el acuerdo.

Si bien desde el año 2006 las leyes de presupuesto han prohibido a las entidades públicas realizar reajustes o incrementos salariales, estas disposiciones no afectan a la Resolución Ministerial N.º 1445-90-ED. Esto se debe a que dicho acto no constituye un incremento remunerativo, sino el cumplimiento de un convenio colectivo vigente desde antes de la aplicación de estas restricciones presupuestales. En consecuencia, los efectos de esta resolución permanecen intactos y su implementación sigue siendo válida, salvaguardando los derechos adquiridos de los trabajadores administrativos del sector educación.

B) CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL MINEDU Y FENTASE EN 2023

En julio de 2023, cerca de 50,000 trabajadores administrativos del sector educación fueron beneficiados con un convenio colectivo firmado entre el Ministerio de Educación (Minedu) y la Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (Fentase). Este acuerdo, alcanzado tras un proceso de conciliación liderado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), representa un antecedente significativo en el reconocimiento de derechos laborales para este grupo. Entre los principales beneficios otorgados, se incluye un bono extraordinario entregado en diciembre de 2023 y un bono alimenticio programado para el último trimestre de 2024, ambos destinados a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276³.

Este convenio también incluye medidas de protección social, como la implementación prioritaria del teletrabajo para poblaciones vulnerables, la instalación de lactarios en instituciones educativas y la priorización del pago de la deuda social mediante una reforma de la Ley N.º 30137. Estas acciones reflejan un esfuerzo conjunto entre el Minedu y Fentase para atender necesidades históricas y fortalecer el bienestar integral del personal administrativo. Este caso evidencia la importancia de garantizar el cumplimiento efectivo de los acuerdos colectivos, un principio que sustenta el presente proyecto de ley al priorizar la bonificación especial establecida en la Resolución Ministerial N.º 1445-90-ED, reforzando el compromiso estatal con los derechos adquiridos por este sector⁴.

C) CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE DE DERECHO

El convenio colectivo, reconocido como una de las principales fuentes de derecho en el ámbito laboral, regula las condiciones de trabajo y empleo

³<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/813713-cerca-de-cincuenta-mil-trabajadores-administrativos-del-sector-educacion-se-beneficiaran-con-acuerdo-firmado-ante-el-mtpe>

⁴<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/813713-cerca-de-cincuenta-mil-trabajadores-administrativos-del-sector-educacion-se-beneficiaran-con-acuerdo-firmado-ante-el-mtpe>

mediante acuerdos alcanzados entre empleadores y representantes de los trabajadores. Su importancia radica en que, según el **artículo 54 de la Constitución Política del Perú**, las convenciones colectivas tienen "fuerza de ley para las partes", dotándolas de un carácter normativo que obliga a su cumplimiento en las relaciones laborales. Este reconocimiento legal garantiza que los acuerdos colectivos trasciendan el ámbito contractual para convertirse en normas vinculantes que promuevan la justicia y equidad en el trabajo.

El **Decreto Supremo N.º 006-71-TR**, que regula el procedimiento de negociación colectiva, refuerza este principio al establecer la obligatoriedad, publicidad y aplicación de los convenios colectivos a las relaciones individuales y colectivas dentro de una unidad de negociación. Este decreto define al convenio colectivo como un acuerdo formal con carácter normativo, cuyo contenido regula tanto las condiciones laborales como las relaciones entre las partes negociadoras. En este sentido, el convenio colectivo no solo constituye un instrumento jurídico de derechos subjetivos, como cualquier contrato, sino también una fuente de derecho objetivo que regula de manera general, impersonal y abstracta las condiciones laborales.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El problema radica en la falta de uniformidad en la aplicación de la bonificación especial por desempeño de cargo, establecida por la Resolución Ministerial N° 1445-90-ED, dirigida al personal administrativo del sector educación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276. Esta bonificación, cuyo cálculo debería realizarse sobre la base de la Remuneración Total, no ha sido aplicada de manera uniforme en todos los niveles de gobierno, lo que genera desigualdades entre trabajadores en iguales condiciones laborales. A pesar de que el Decreto Supremo N° 051-91-PCM extendió este beneficio a otros sectores

de la administración pública, el incumplimiento parcial de su aplicación afecta directamente los derechos económicos de un amplio sector del personal administrativo.

Adicionalmente, el cálculo de la bonificación con base en la Remuneración Total Permanente, como lo propone el Ministerio de Economía y Finanzas, reduce los montos que deberían recibir los trabajadores, generando un trato diferenciado e injustificado. Esta interpretación contraviene el principio de condición más favorable para el trabajador, reconocido en el numeral 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú. Por lo tanto, esta situación no solo vulnera derechos adquiridos, sino que también debilita la confianza en los acuerdos colectivos y normativas emitidas con carácter vinculante.

El problema se agrava por la diversidad de criterios empleados por los gobiernos regionales y otras entidades administrativas, quienes han emitido resoluciones y ordenanzas reconociendo el pago de esta bonificación con base en la Remuneración Total en algunos casos, pero no en otros. Según el Informe N.º 037-2021-MINEDU/SG-ODI-FJC, del 30 de septiembre de 2021, emitido para la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del MINEDU, se tiene constancia de que muchos gobiernos regionales ya reconocen y pagan la bonificación conforme a la Remuneración Total sin necesidad de procesos judiciales, lo que evidencia la falta de un marco legal unificado.

Además, la ausencia de claridad normativa genera una carga adicional en el sistema judicial, ya que muchos trabajadores se ven obligados a recurrir a demandas legales para hacer valer su derecho a la bonificación. Esta situación no solo incrementa la carga procesal en el Poder Judicial, sino que también provoca incertidumbre económica en los beneficiarios, quienes deberían recibir este beneficio de manera directa y sin trabas administrativas.

Por último, la falta de aplicación uniforme de la Resolución Ministerial N° 1445-90-ED no solo afecta los derechos individuales de los trabajadores, sino que también vulnera el principio de igualdad consagrado en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú. Este principio establece que todas las personas en igual situación deben recibir el mismo trato. Por lo tanto, es necesario establecer una normativa clara y vinculante que garantice que todos los trabajadores del sector educación reciban la bonificación de manera equitativa, asegurando así el cumplimiento de sus derechos laborales y promoviendo una administración pública eficiente y justa.

III. LA NECESIDAD Y VIABILIDAD DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

La necesidad y viabilidad de la iniciativa legislativa radica en resolver una problemática concreta que afecta a miles de trabajadores administrativos del sector educación. En primer lugar, la necesidad de esta norma se justifica por la ausencia de un marco claro y uniforme que garantice el cumplimiento efectivo de la bonificación especial dispuesta en la Resolución Ministerial N° 1445-90-ED. A pesar de su vigencia desde 1990, esta normativa ha sido aplicada de manera desigual por las diferentes entidades públicas, generando incertidumbre y desigualdad entre trabajadores que se encuentran en similares condiciones. Esta situación no solo afecta los derechos laborales, sino que también incrementa los conflictos legales y administrativos relacionados con el reconocimiento de este beneficio.

Por otro lado, la viabilidad de la propuesta se sustenta en su carácter práctico y operativo. La implementación de la bonificación no requiere nuevos recursos del tesoro público, sino una redistribución de los presupuestos existentes en el sector educación. Al permitir modificaciones presupuestales dentro del mismo año fiscal, la norma asegura que las entidades responsables puedan cumplir con sus

obligaciones sin generar un impacto negativo en la estabilidad financiera del Estado. Además, la creación de un fondo intangible garantizaría la sostenibilidad de la bonificación a largo plazo, asegurando que los trabajadores continúen recibiendo el beneficio sin interrupciones.

En síntesis, esta iniciativa no solo responde a una necesidad social urgente, sino que también es viable en términos económicos y administrativos. Al establecer procedimientos claros para su aplicación, la propuesta no solo busca garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, sino también promover una gestión pública eficiente, equitativa y alineada con los principios de justicia social y respeto a los acuerdos colectivos.

IV. MARCO LEGAL.

De acuerdo a la Constitución Política del Perú.

"Artículo 2. Derechos fundamentales de la persona

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminando por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (...)"

"Artículo 28. Derechos Colectivos de trabajador

Derecho a la sindicalización, negociación colectiva y derecho a la huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formulas e solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)"

"Artículo 40. Carrera Administrativa

La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos,

deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado con excepción de uno o más por función de docente. No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta. (...)"

No están comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta. Cualquiera sea su forma jurídica.

Según del decreto Legislativo N° 276, ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, señala lo siguiente:

"Artículo 4. La Carrera Administrativa es permanente y se rige por lo principios de:

- a) igualdad de oportunidades;
- b) Estabilidad;
- c) Garantía del nivel adquirido; y
- d) Retribución justa y equivalente, regulada por un sistema único homologado (...)"

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 6083, Autorizan un Crédito Suplementario en el Presupuesto del Gobierno Central para el Ejercicio fiscal 1990:

"Artículo 28. Facúltase al Ministerio de Economía y Finanzas a otorgar los recursos económicos para el Ministerio de Educación de cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 069-90-EF, en lo referente al personal sujeto al Decreto Legislativo N° 276".

Mediante, la **Resolución Ministerial N° 1445-90-ED** dispuso el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 608, estableció la percepción de una bonificación por desempeño del cargo equivalente al 35% de la remuneración total para el grupo ocupacional Profesional y al 30% de la remuneración total para los grupos ocupacionales Técnico y Auxiliar en favor del personal administrativo del Sector Educación bajo el régimen 276. Posteriormente, el Decreto Supremo N° 051-91-PCM extendió los alcances de la bonificación especial a los demás servidores de la Administración Pública, reconociendo el 35% de la remuneración a favor de los funcionarios y directivos, así como 30% a favor de los profesionales, técnicos y auxiliares.

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

La presente propuesta legislativa se encuentra plenamente alineada con la Constitución Política del Perú y el marco jurídico vigente. Por el contrario, no solo respeta, sino que busca **fortalecer lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución**, que establece: "(...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (...)". Esta norma reafirma el deber estatal de generar mecanismos que impulsen el bienestar de los trabajadores y promuevan su desarrollo integral, objetivo que se encuentra en el núcleo de esta iniciativa.

En este contexto, el Tribunal Constitucional ha señalado de manera categórica que "(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)". Este principio garantiza que los acuerdos alcanzados en el marco de los convenios colectivos, como el celebrado entre el Ministerio de Educación (MINEDU) y la Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (FENTASE) bajo la Constitución de 1979, no pueden ser desconocidos por ninguna de las

partes, incluyendo al Estado Peruano. Por tanto, es indispensable que dichas acciones sean respetadas y cumplidas para dar plena vigencia al marco constitucional.

En conclusión, esta iniciativa no modifica ni deroga ninguna norma vigente; más bien, busca garantizar la igualdad ante la ley de los trabajadores administrativos del sector educación. Esto se logra mediante el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el convenio colectivo y su adaptación al marco de la Constitución Política de 1993. Al fortalecer la aplicación de estos derechos, esta norma refuerza la seguridad jurídica y reafirma el compromiso del Estado con los principios de justicia y equidad en el ámbito laboral.

VI. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La implementación de la presente norma no genera costos adicionales al erario nacional, ya que su ejecución se basa en el uso eficiente y redistribución de los recursos existentes dentro del presupuesto del Ministerio de Educación y de los Gobiernos Regionales. Además, la norma establece que su implementación será progresiva, permitiendo que los recursos financieros necesarios sean asignados dentro de los límites del presupuesto institucional de las entidades responsables, sin requerir aportes adicionales del tesoro público. Esto garantiza la sostenibilidad financiera de la iniciativa sin comprometer la estabilidad económica del Estado.

En términos de beneficios, esta iniciativa legislativa tiene un impacto positivo directo en **más de 39,000 trabajadores administrativos del sector educación**, quienes actualmente se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276. Al garantizar el cumplimiento de un derecho plenamente adquirido, contenido en la Resolución Ministerial N° 1445-90-ED y el Decreto Supremo N° 608, el proyecto no solo restituye derechos postergados, sino que también mejora las condiciones laborales

de los beneficiarios, fomentando un entorno laboral más justo y equitativo. Esto repercute de manera favorable en la calidad del servicio que estos trabajadores ofrecen al sistema educativo, impactando indirectamente a miles de estudiantes y comunidades educativas en todo el país.

Asimismo, la norma contribuye a la eficiencia administrativa y reduce la carga procesal en el Poder Judicial, ya que al reconocer de forma clara y vinculante este derecho, se disminuyen los conflictos legales y se agilizan los procesos administrativos. Además, fortalece la confianza en los acuerdos colectivos como instrumentos legítimos de regulación laboral, promoviendo la estabilidad y transparencia en las relaciones entre el Estado y los trabajadores. En suma, el análisis costo-beneficio evidencia que esta iniciativa no solo es viable y sostenible, sino que también genera un impacto significativo en términos de justicia social, eficiencia administrativa y bienestar laboral.

VII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023-2024, aprobada con la Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2023-2024-CR del 17 de octubre de 2023. En particular, esta propuesta está en consonancia con el **Objetivo II de Equidad y Justicia Social, la Política de Estado 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO**. 63. MODIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE 64. MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES 69. EQUIPARACIÓN DE DERECHOS LABORALES.