CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario
26 FEB. 2025
RECIBIDO
Firma: Hora 3:11 pm

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 276 LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.

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, propone el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 276 LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.

Artículo 1. Objeto y finalidad.

El presente proyecto de ley, tiene por objeto modificar el literal c) del artículo 54° del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en lo que concierne al otorgamiento de compensación por tiempo de servicios.

Artículo 2. Modificar el literal c) del Artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, modificado por el Artículo Único de la ley 32199.

Se modifica el literal c) del artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, modificado por el artículo Único de la ley 32199, en los siguientes términos:

> ***Artículo 54. Son beneficio de los funcionarios y servidores públicos:***

(…)

c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal una Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), al momento del cese por el importe del cien por ciento (100%) de su remuneración total o íntegra, por cada año completo o fracción mayor de seis meses contados desde su ingreso hasta su fecha de cese.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio. ***A excepción de los trabajadores comprendidos bajo la ley 27803, se considera de manera acumulativa para el cálculo de la CTS.***

(…).

Lima, enero de 2025.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/02/2025 15:25:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CERRON ROJAS Waldemar Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/02/2025 12:21:33-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZA CASTILLO Américo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/02/2025 11:13:59-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/02/2025 15:26:14-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MITA ALANOCA Isaac FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/02/2025 15:47:41-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTALATINO AVALOS Kelly Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/02/2025 12:40:25-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/02/2025 13:40:43-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

- **Origen del Decreto Legislativo N° 276 y su importancia**

Desde su promulgación el 24 de marzo de 1984, el D.L. N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ha sido el marco normativo que regula el ingreso, permanencia y derechos de los servidores públicos en el Perú. A lo largo de los años, esta norma ha sido objeto de diversas modificaciones con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y garantizar la estabilidad económica de los trabajadores estatales. Un aspecto fundamental dentro de estos cambios ha sido la regulación de las remuneraciones, beneficios y compensaciones económicas, con el fin de homologar los ingresos y mejorar las condiciones de retiro de los funcionarios públicos[1].

En sus disposiciones iniciales, el Decreto Legislativo N° 276 estableció que las remuneraciones de los funcionarios y servidores públicos estarían constituidas por el **haber básico, bonificaciones y beneficios**, y que estas debían homologarse dentro de un **Sistema Único de Remuneraciones**. Sin embargo, con el paso del tiempo, la implementación de este sistema presentó desafíos, lo que llevó a la necesidad de ajustes normativos para garantizar una retribución más justa y equitativa. En este sentido, la **Ley N° 25224**, publicada en 1990, modificó el artículo 54 del decreto, aumentando la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)** para los servidores con 20 o más años de servicios, fijándola en **una remuneración principal por cada año completo trabajado**[2].

Posteriormente, con la Ley N° 28175, se reforzó la necesidad de establecer

[1] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1530033843
[2] https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_LEGISLATIVO_276.pdf

mecanismos que aseguren una adecuada compensación económica para los servidores públicos, alineando los principios de equidad y justicia laboral. Asimismo, la **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, introdujo nuevas disposiciones que complementaban el régimen establecido en el Decreto Legislativo N° 276, incluyendo mejoras en la estructura remunerativa y mayor claridad en la aplicación de beneficios laborales, sin desnaturalizar los derechos adquiridos por los servidores administrativos.

Uno de los cambios más relevantes en materia de remuneraciones se dio con la **Ley N° 32199**, la cual modificó nuevamente el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276. Con esta modificación, se estableció que la **CTS debía calcularse en base al 100% de la remuneración total del servidor público por cada año trabajado o fracción mayor a seis meses**. Además, para los trabajadores cesados a partir del año 2022, se dispuso que el cálculo de la CTS debía considerar el **Monto Único Consolidado (MUC)**, pagado durante los últimos treinta y seis meses de servicio efectivamente prestados[3].

Cabe destacar que estos ajustes normativos han tenido un impacto significativo en la estabilidad y previsión financiera de los servidores públicos, especialmente en lo referente a sus beneficios por cese. La evolución del **Decreto Legislativo N° 276** en materia de remuneraciones demuestra la necesidad de mantener una legislación laboral flexible y acorde con las exigencias económicas del país, garantizando que los trabajadores del sector público cuenten con una compensación justa que reconozca su trayectoria y servicio a la nación[4].

En este contexto, la búsqueda de una continua mejora del decrete legislativo como, estableciendo mecanismos más equitativos y

[3] https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_LEGISLATIVO_276.pdf
[4] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1530033843

sostenibles para la compensación de los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276. Al reconocer la CTS en su totalidad y garantizar su pago conforme a los principios de justicia laboral, se contribuye a fortalecer el sistema de carrera administrativa y a proporcionar mayor estabilidad económica a quienes han dedicado su vida al servicio público.

- **Los cambios sobre la compensación por tiempo de servicios (CTS) en el sector público.**

La **(CTS)** en el sector público han ido experimentando cambios significativos desde su instauración. Originalmente, la CTS se estableció como un medio de protección contra el despido arbitrario, otorgándose únicamente cuando el cese era decidido unilateralmente por el empleador. Con el transcurrir del tiempo, se fue transformando en una fuente de subsidio previsional, independientemente cuando suceda el cese del trabajador, y su modalidad de cálculo ha sido objeto de diversas modificaciones normativas para adaptarse a las necesidades de cada tiempo[5].

En 1990, mediante la **Ley N° 25224**, se modificó el artículo 54 del **Decreto Legislativo N° 276**, estableciendo que la CTS debía otorgarse a razón de una remuneración principal por cada año completo de servicios para aquellos trabajadores con más de 20 años de servicio en el Estado. Sin embargo, este cálculo generó discrepancias con otros regímenes laborales, como el del **Decreto Legislativo N° 728**, aplicable a trabajadores del sector privado y a algunos servidores públicos, quienes contaban con un sistema de CTS acumulable y depositado periódicamente[6].

[5] https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-171-185.pdf?utm_source
[6] https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-171-185.pdf?utm_source

Posteriormente, en 2003, la **Ley N° 28175**, Ley Marco del Empleo Público, reafirmó la necesidad de armonizar los beneficios laborales en el sector público y establecer un criterio más uniforme en el cálculo de la CTS. No obstante, la implementación de esta norma fue progresiva y su aplicación quedó supeditada a la disponibilidad presupuestaria de cada entidad estatal. De manera similar, la **Ley N° 30057**, Ley del Servicio Civil, promulgada en 2013, intentó establecer un sistema unificado para la CTS en el sector público; sin embargo, su implementación ha sido lenta debido a la coexistencia de múltiples regímenes laborales en el Estado. Un cambio significativo se produjo con la promulgación de la **Ley N° 32199**, que modificó nuevamente el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276. Esta ley estableció que la CTS debía calcularse en base al **100% de la remuneración total** del servidor público por cada año trabajado o fracción mayor de seis meses[7].

Además, Según lo manifestado por el ex - viceministro del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo, Fernando Cuadros Luque, solo se consideraba, en promedio, el 20% de los ingresos de los trabajadores del Decreto Legislativo 276 para el cálculo de la CTS, ya que el 80% restante provenía de conceptos no remunerativos como el CAFAE. Con la nueva ley, al incluirse estos conceptos en el cálculo, algunos trabajadores podrían recibir hasta diez veces más de lo que percibían anteriormente por CTS[8].

- **Limitaciones en la normativa actual**

La **Ley N° 32199** introdujo modificaciones en la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)** para los trabajadores del sector público, estableciendo que el cálculo de la CTS se realice sobre el 100% de la

[7] https://www.infobae.com/peru/2024/12/17/estos-trabajadores-publicos-recibiran-hasta-diez-veces-el-monto-de-su-actual-cts-a-partir-de-manana/#:~:text=La%20redacci%C3%B3n%20de%20la%20norma,en%20los%20primeros%2020%20a%C3%B1os.
[8] https://www.infobae.com/peru/2024/12/17/estos-trabajadores-publicos-recibiran-hasta-diez-veces-el-monto-de-su-actual-cts-a-partir-de-manana/#:~:text=La%20redacci%C3%B3n%20de%20la%20norma,en%20los%20primeros%2020%20a%C3%B1os.

remuneración total por cada año trabajado o fracción mayor de seis meses. Sin embargo, esta normativa no contempla de manera explícita la situación de los trabajadores reincorporados bajo la **Ley N° 27803**, quienes fueron cesados irregularmente y posteriormente reincorporados al servicio público.

Esta omisión genera incertidumbre respecto al reconocimiento del tiempo de servicios previos al cese y su incidencia en el cálculo de la CTS. Es decir, no queda claro si el período laborado antes del cese será considerado para efectos de la CTS o si, por el contrario, se entenderá como un nuevo vínculo laboral a partir de la reincorporación, lo que podría afectar negativamente los derechos laborales de estos trabajadores.

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

Ley N° 32199, que modificó el **Decreto Legislativo N° 276**, introdujo cambios significativos para el cálculo de las CTS, en perjuicio de aquellos trabajadores que se reincorporados bajo la **Ley N° 27803**, quienes fueron cesados de manera irregular y posteriormente restituidos en sus funciones, impidiendo la acumulación del tiempo de servicio anterior, con ello afectando directamente a los trabajadores del sector público que cesaron por razones ajenas a su voluntad.

Por otro lado, la **Constitución Política del Perú** establece en su **Artículo 22** que, el trabajo es un deber y un derecho; en consecuencia, genera el bienestar social del trabajador y de quienes depende de él. Este precepto subraya la importancia del trabajo en la vida de los individuos y la sociedad, implicando que las normas laborales deben orientarse a proteger y promover el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, el **Artículo 23** de la Constitución señala que es deber del Estado promueve las mejores condiciones y en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo (...). Esta prerrogativa constitucional exige al Estado peruano a implementar políticas públicas que aseguren condiciones laborales justas y equitativas en protección de los trabajadores cuando cesan en sus labores en las instituciones públicas.

El **Artículo 26** de la Constitución consagra principios fundamentales en las relaciones laborales, entre ellos:

- **Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación**: Este principio garantiza que todos los trabajadores reciban un trato equitativo, sin distinción alguna, lo que implica que aquellos que han sido cesados y posteriormente reincorporados no deben ser discriminados en el reconocimiento de sus derechos laborales acumulados.
- **Principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores**: Este principio establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les confiere la ley, asegurando la protección de beneficios como la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**, acumulados durante su servicio, incluso en casos de cese y posterior reincorporación.

Además, el **Artículo 28** de la Constitución garantiza el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral, (...). Este artículo refuerza la protección de los derechos laborales y la estabilidad en el empleo, elementos esenciales para el desarrollo integral de los trabajadores.

En conjunto, estos preceptos constitucionales establecen un marco normativo que protege los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo aquellos que han sido cesados y posteriormente

reincorporados. Por lo tanto, es razonable argumentar que el tiempo de servicio previo al cese debe ser considerado para el cálculo de beneficios como la CTS, en reconocimiento a la continuidad laboral y en cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución.

El **Tribunal Constitucional del Perú** en la Sentencia N° 206-2005-PA/TC, señala que la reincorporación de trabajadores cesados arbitrariamente no debe entenderse como el inicio de una nueva relación laboral, sino como la **continuidad del vínculo interrumpido de manera ilegítima**. Esta interpretación se basa en el principio de estabilidad laboral y la reparación de derechos vulnerados, estableciendo que los trabajadores reincorporados deben ser tratados como si nunca hubieran sido cesados. En consecuencia, la CTS debería calcularse sobre la totalidad del tiempo laborado, sin considerar el efecto cancelatorio de la compensación ya pagada[9].

Asimismo, la **Defensoría del Pueblo** ha instado a las entidades públicas a garantizar los derechos laborales de los trabajadores reincorporados, enfatizando que su condición no debe ser motivo para limitar o desconocer beneficios laborales. Esta postura refuerza la idea de que los derechos adquiridos en periodos laborales anteriores deben ser respetados y considerados en el nuevo vínculo laboral[10].

A nivel internacional, los convenios de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, reconoce el derecho de todo trabajador, estableciendo que los despidos injustificados deben ser reparados de manera que se restablezca plenamente la relación laboral del trabajador. Esto implica reconocer todos los derechos laborales acumulados, incluyendo la CTS,

[9] https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf

[10] https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-entidades-publicas-deben-garantizar-derechos-laborales-de-trabajadoras-es-reincorporada-os-en-ayacucho/?utm

como si el despido no hubiera ocurrido. De lo contrario, se estaría perpetuando la afectación de derechos adquiridos y promoviendo una discriminación hacia los trabajadores reincorporados en comparación con aquellos que nunca fueron cesados[11].

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La reciente modificación introducida por la **Ley N° 32199** en la forma del cálculo para el pago de la CTS, ha generado una situación de incertidumbre y desprotección para un sector específico de servidores públicos: aquellos reincorporados bajo la **Ley N° 27803**. Esta norma, que originalmente tenía como finalidad estandarizar y mejorar la CTS en el sector público, ha terminado por desconocer la trayectoria laboral de los trabajadores que fueron cesados arbitrariamente y luego reincorporados, generando una inequidad en el reconocimiento de su tiempo de servicio acumulado.

El principal problema radica en la aplicación del **efecto cancelatorio** de la CTS, el cual impide que el tiempo laborado antes del cese sea considerado en el nuevo vínculo laboral tras la reincorporación. En consecuencia, un trabajador que dedicó años al servicio público y fue cesado de manera irregular, al ser reincorporado, ve truncada su antigüedad y recibe una CTS calculada únicamente desde su reingreso. Esto significa que un servidor con **20 o más años de trayectoria previa** puede recibir una compensación mucho menor que otro trabajador con la misma antigüedad, pero sin interrupciones en su relación laboral, lo que constituye una discriminación dentro del régimen laboral público.

Además, esta problemática afecta la seguridad económica de los trabajadores reincorporados, quienes ven reducidos sus derechos laborales a pesar de haber sido víctimas de ceses injustos. La CTS no es

[11] https://www.ilo.org/es/media/137421/download

solo un beneficio adicional, sino un mecanismo de **protección social** que garantiza una compensación justa tras años de servicio. Al desconocer el tiempo previo al cese, se vulnera el derecho de los servidores a una compensación adecuada y se contradicen los principios constitucionales de **igualdad y no discriminación en el ámbito laboral**, afectando a miles de trabajadores en todo el país.

Otro aspecto crítico es la falta de uniformidad en el trato a los servidores públicos. Existen precedentes judiciales y principios establecidos en la jurisprudencia nacional e internacional que determinan que la reincorporación por mandato legal debe ser considerada como la **continuidad del vínculo laboral y no como un nuevo inicio**. Sin embargo, la actual redacción de la **Ley N° 32199** no contempla esta diferenciación, lo que ha generado interpretaciones restrictivas por parte de las entidades públicas y ha provocado la exclusión de estos trabajadores del beneficio completo de la CTS.

Por lo tanto, la falta de una adecuada regulación en la **Ley N° 32199** ha dado lugar a una problemática que afecta a un sector vulnerable de servidores públicos, privándolos de un derecho adquirido y generando un tratamiento desigual dentro del régimen laboral estatal. La ausencia de una disposición específica que proteja a los trabajadores reincorporados bajo la **Ley N° 27803** perpetúa una **injusticia laboral** y expone a los afectados a perjuicios económicos significativos. Por ello, es urgente **modificar la normativa** para garantizar que la CTS refleje de manera justa la totalidad del tiempo laborado y respete los principios de equidad y estabilidad laboral en el sector público.

IV. LA NECESIDAD Y LA JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

Es importante destacar que la **Ley N° 27803** fue concebida para **reparar los efectos de ceses irregulares** ocurridos entre 1990 y 2000, reconociendo el derecho de los trabajadores a la reincorporación o reubicación dentro del sector público. En este sentido, el reconocimiento del tiempo de servicio previo a la cesación ha sido un principio fundamental en la aplicación de esta ley, permitiendo que los trabajadores recuperen su estabilidad laboral y los beneficios asociados a su antigüedad. Sin embargo, la modificación introducida por la **Ley N° 32199** contradice este principio al no permitir la continuidad del tiempo de servicios en el cálculo de la CTS, lo que supone un perjuicio directo para estos servidores.

Desde un enfoque de **equidad y justicia laboral**, resulta necesario implementar modificaciones legislativas que **excluyan del efecto cancelatorio de la CTS a los trabajadores reincorporados bajo la Ley N° 27803**. Para ello, se podrían adoptar diversas medidas complementarias, como la inclusión de una disposición transitoria en la **Ley N° 32199**, la emisión de una directiva administrativa por parte del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) o la aprobación de una norma específica que reconozca explícitamente la continuidad del tiempo de servicios para el cálculo de la CTS.

Actualmente, el Perú cuenta con **1 millón 549 mil servidores civiles**, de los cuales el **45% se encuentra bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)**, evidenciando la necesidad de adoptar medidas que brinden mayor estabilidad y seguridad laboral. Con la tendencia de reducción del número de trabajadores CAS registrada en el **2023 (-1.3%)**, es fundamental que el marco normativo garantice una transición justa hacia regímenes laborales más estables, evitando que los derechos adquiridos de los servidores sean desconocidos tras su reincorporación al sector público[12].

[12] https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/1087214-servir-peru-cuenta-con-1-millon-549-mil-servidores-civiles

Este proyecto de ley busca **corregir una laguna normativa** en la **Ley N° 32199**, la cual actualmente no distingue entre los trabajadores que cesaron y fueron reincorporados por mandato legal, y aquellos que han tenido interrupciones voluntarias en su relación laboral. Al reconocer la continuidad del tiempo de servicios de aquellos trabajadores reincorporados bajo el amparo de la Ley 27803, se fortalece el **principio de justicia laboral**, alineando la normativa nacional con los estándares constitucionales y los convenios internacionales sobre derechos laborales y reparación de despidos arbitrarios.

La implementación de esta reforma beneficiará a **miles de servidores públicos en diversas entidades del Estado**, incluyendo gobiernos nacionales, regionales y locales, garantizando que el **reconocimiento de derechos laborales no esté sujeto a interpretaciones restrictivas**. De esta manera, la normativa contribuirá a una gestión más eficiente y justa del **Servicio Civil peruano**, fortaleciendo la estabilidad laboral y el respeto por la antigüedad de los servidores que han dedicado años de trabajo al Estado.

Finalmente, La presente iniciativa legislativa establece un **precedente crucial** en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, promoviendo la equidad en el acceso a beneficios sociales y garantizando la protección de los servidores reincorporados bajo la **Ley N° 27803**. Su aplicación no solo beneficiará a un grupo específico de trabajadores, sino que impactará a largo plazo en la regulación del empleo público en el país, fortaleciendo el reconocimiento de la **trayectoria laboral acumulada** y la estabilidad de los servidores civiles.

V. MARCO NORMATIVO.

- **Decreto Legislativo 276**, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.

- **Ley N° 32199** Ley que modifica el decreto legislativo 276, ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, a fin de establecer nuevos rangos para la licencia sin goce de haber, el periodo de cese y el cálculo de la compensación por tiempo de servicios[13].
- **Artículo 22 de la Constitución Política del Perú:** El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- **Artículo 23 de la Constitución Política del Perú:** El Estado promueve el empleo digno y con derechos laborales.
- **Artículo 26 de la Constitución Política del Perú:** Establece los principios de igualdad de oportunidades y la irrenunciabilidad de derechos laborales.
- **Artículo 28 de la Constitución Política del Perú:** Garantiza la estabilidad laboral y el derecho de los trabajadores a no ser despedidos arbitrariamente.
- **Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:** Regula la carrera administrativa en el sector público y establece los beneficios de los trabajadores, incluyendo la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**.
- **Ley N° 27803 - Ley que establece la reincorporación y reubicación de servidores cesados irregularmente;** Dispone la reincorporación y reubicación de trabajadores cesados arbitrariamente entre 1990 y 2000.Reconoce la continuidad del tiempo de servicios previos al cese para efectos pensionarios y derechos laborales.
- **Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público:** Promueve la uniformidad en los beneficios laborales de los trabajadores del sector público.

[13] https://docentesdelalibertad.blogspot.com/2024/12/licencias.html

- **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil:** Establece las bases del régimen laboral del sector público y los derechos de los servidores públicos.
- **Ley N° 32199 - Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 276:** Modifica la fórmula de cálculo de la **CTS** estableciendo el efecto cancelatorio del tiempo de servicio en caso de cese y reingreso.
- **Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo:** Protege a los trabajadores contra el despido arbitrario y establece la restitución de sus derechos en caso de ceses injustificados.
- **Convenio 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública:** Garantiza la protección de los derechos de los trabajadores públicos.

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

La presente iniciativa legislativa no contraviene la Constitución ni el marco jurídico vigente; su finalidad es corregir una omisión en la **Ley N° 32199**, garantizando el respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores reincorporados bajo la **Ley N° 27803**. Su aplicación permitirá un tratamiento equitativo en el cálculo de la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**, reconociendo la continuidad del tiempo de servicio previo al cese y evitando interpretaciones restrictivas que perjudiquen a estos servidores. Además, su implementación fortalecerá la coherencia del **régimen laboral público**, alineándolo con los principios constitucionales de **igualdad, estabilidad laboral y no discriminación**, sin generar conflictos normativos con otras disposiciones legales vigentes.

VII. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta legislativa no genera un gasto adicional al **Erario Nacional**, ya que no implica la creación de nuevas plazas ni demanda

recursos adicionales del presupuesto público. Se trata de una **modificación normativa** que busca garantizar el correcto cálculo de la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)** para los trabajadores reincorporados bajo la **Ley N° 27803**, asegurando el respeto a sus derechos laborales sin afectar el equilibrio financiero del Estado. La medida se enmarca dentro de los principios de **justicia laboral y seguridad jurídica**, evitando interpretaciones restrictivas que perjudiquen a estos servidores.

Desde una perspectiva **económica y social**, el beneficio de esta reforma es significativo, ya que permitirá que miles de trabajadores reincorporados reciban una **CTS justa y acorde con el tiempo realmente laborado** en el sector público. Esto no solo mejorará su estabilidad económica, sino que también contribuirá a **fortalecer la confianza en el sistema de empleo público**, promoviendo un entorno laboral más equitativo y transparente. Además, al eliminar la incertidumbre sobre el reconocimiento del tiempo de servicios acumulado, se reduce la carga de litigios administrativos y judiciales, lo que a su vez optimiza la gestión de recursos públicos.

A nivel institucional, esta medida impactará positivamente en la administración pública, ya que **homogeniza el tratamiento de los trabajadores reincorporados y garantiza un marco normativo coherente con los principios de igualdad y no discriminación**. La aplicación de la ley evitará desigualdades dentro del régimen laboral estatal y asegurará que el Estado cumpla con su rol de garante de derechos, sin comprometer la sostenibilidad fiscal. De esta manera, el **costo de implementación es inexistente**, mientras que el beneficio social y jurídico es significativo para miles de servidores públicos en el país.

VIII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

El presente Proyecto de Ley, se enmarca dentro del Marco Jurídico y el lineamiento de las Políticas Sectoriales del País fijadas por el Acuerdo Nacional, así como con los capítulos 1 y II de la Constitución Política del Estado, y se vincula con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, respetando el Estado de derecho y la jerarquía de las leyes. alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR, publicado en el diario oficial "El Peruano" con fecha 02 de noviembre de 2024, respetando al Estado de derecho y la jerarquía de las leyes. La iniciativa legislativa también está alineada con las Políticas aprobadas por el Acuerdo Nacional.

OBJETIVO II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL.

(...)

- **Política de Estado 11.** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- **Política de Estado 14.** Acceso al empleo pleno, digno y productivo

También alineada con el **Objetivo III. Competitividad en el País:**

- **Política de Estado 24.** Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente.