CÁMARA DE DIPUTADOS
CONGRESO DEL PERÚ

ANALI MARQUEZ HUANCA
Diputada de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00754-2026-2031-CD
RU 58657-CD
04 NOVIEMBRE 2026 03:58 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, A FIN DE ACTUALIZAR LA REGULACIÓN DE LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER Y LAS CAUSALES DE CESE DEFINITIVO PARA LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES

Los diputados de la Republica que suscriben miembros del grupo parlamentario Juntos por el Perú, a iniciativa de la diputada ANALI MARQUEZ HUANCA, en virtud del ejercicio de la facultad de iniciativa legislativa prevista por el artículo 107 de la constitución Política del Perú y los artículos 100° y 107° del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan el siguiente proyecto de Ley.

El Congreso de la República;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, A FIN DE ACTUALIZAR LA REGULACIÓN DE LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER Y LAS CAUSALES DE CESE DEFINITIVO PARA LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES.

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Artículo 2.- Finalidad: Modificar los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

La finalidad de la presente iniciativa legislativa es establecer márgenes temporales precisos (tiempo máximo, acumulación por periodo) y asegurar que

las condiciones no sean excesivas o discrecionales para alinear las normas de las licencias sin goce de haber con otros sistemas laborales públicos (como el Decreto Legislativo 276 o el régimen CAS Decreto Legislativo 1057). Asimismo, determinar y actualizar los supuestos de cese definitivo (por ejemplo, la jubilación obligatoria en la función pública) para ajustarlos a la realidad operativa de los gobiernos regionales y locales, confiriendo seguridad jurídica tanto al trabajador como a la entidad estatal, es decir que los ceses por límite de edad se hagan efectivos al finalizar el año calendario.

Artículo 3. Modificatoria de los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR:

Se modifican los artículos 12, literal k); y 21.

"Artículo 12. Son causas de extinción del contrato de trabajo:

(…)

k) El permiso o licencia concedidas por el empleador se hace uso por razones personales o justificadas. Las licencias sin goce de haber son extensibles por tres años, sean estos consecutivos o no, contados dentro de un lapso de cinco años;"

(…)

"**Artículo 21.** Todo trabajador, ya sea hombre o mujer, que tenga derecho a una pensión de jubilación administrada por el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) o la Oficina de Normalización Previsional (ONP), deberá jubilarse.

La jubilación es obligatoria cuando un trabajador alcanza los setenta años; sin embargo, puede seguir en su puesto de trabajo hasta el 31 de diciembre del año en que cumple el trabajador dicha edad, salvo pacto en contrario."

Artículo 4. Criterios objetivos para la Modificatoria de los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR

La modificatoria de los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que fue aprobada por medio del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se basa en criterios objetivos como la necesidad normativa, la constitucionalidad, la razonabilidad, la

proporcionalidad, la seguridad jurídica, la coherencia del sistema jurídico, así como su eficacia e impacto a nivel económico y social.

Para empezar, es necesario comprobar que existen problemas específicos en la implementación de las normas vigentes, utilizando información verificable, estadísticas oficiales y otras fuentes relevantes. Esto nos permite señalar las ambigüedades, vacíos o dificultades que requieran una intervención legislativa.

De otro lado, según la Constitución Política del Perú y las normas nacionales e internacionales pertinentes, la propuesta asegura que los derechos esenciales de los trabajadores sean preservados, así como el respeto a sus derechos laborales y previsionales, la igualdad en el trato y la seguridad jurídica.

Asimismo, las enmiendas establecen condiciones claras de aplicación, requisitos verificables, métodos apropiados de acreditación y consecuencias legales que se pueden prever. El artículo 12 evalúa la exactitud de las razones para suspender el contrato de trabajo y sus consecuencias; por su parte el artículo 21, examina la regulación de la jubilación, la acreditación del derecho a una pensión y las condiciones bajo las cuales se extingue o continúa el vínculo laboral.

Artículo 5. Garantías mínimas del procedimiento

En la legislación laboral peruana, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula de manera central los derechos, obligaciones, causas de suspensión (Artículo 12) y extinción del vínculo laboral, como la jubilación (Artículo 21). Cuando se plantea o discute una modificatoria normativa que afecta dichos artículos o los procedimientos conexos, el ordenamiento jurídico peruano y los principios constitucionales exigen el respeto de una serie de garantías mínimas de procedimiento y sustantivas.

El ordenamiento jurídico peruano y los principios constitucionales requieren que, al plantear o discutir una modificatoria normativa que impacte estos artículos o los procedimientos relacionados, se respeten garantías mínimas de procedimiento y sustantivas, como las garantías de rango constitucional y procedimiento normativo, tenemos el Principio de Legalidad, es decir, respetando los límites de la Constitución Política del Perú, sin vulnerar derechos fundamentales de carácter laboral adquiridos

Artículo 6. Aplicación obligatoria

La implementación de los cambios en el artículo 12 (que trata sobre las causas de suspensión del contrato laboral, que abarcan la licencia y el permiso con o sin sueldo) y en el artículo 21 (que aborda las causas de extinción y jubilación) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (D.S. N° 003-97-TR) en el sector público descentralizado, es decir, gobiernos locales y regionales, incluye marcos normativos específicos y criterios que deben seguirse obligatoriamente, como el Principio de Coexistencia de Regímenes, en las municipalidades y los gobiernos regionales, hay empleados que pertenecen a diferentes regímenes de trabajo (Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y CAS / Decreto Legislativo 1057). Para todo el personal con un vínculo laboral que esté bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), las modificaciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 son obligatorias e inmediatas, a menos que haya regulaciones transversales de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que definan normas uniformes para todo el sector público.

Sobre la responsabilidad de los Gobiernos regionales y locales, deben adecuar sus Reglamentos Internos de Servidores/Trabajadores (RIS/RIT), siendo que, las Oficinas de Recursos Humanos tienen que modificar sus herramientas de gestión interna, adaptando los tiempos, las exigencias y las formalidades de las licencias y de los avisos de cese. Y la Contraloría General de la República (en términos de administración de recursos humanos y presupuesto público) y SUNAFIL (en términos laborales ordinarios) se encargarán de vigilar que los ceses no sean despidos ocultos o arbitrarios.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAPULLIMA INSAPILLO Jacqueline Viviana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/11/2026 12:54:30-0500

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo, por medio del Ministerio del Interior, reglamentará la presente ley, en un tiempo máximo de treinta (30) días naturales desde su publicación en el diario oficial "El Peruano".

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES VALDIZAN Marco Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/11/2026 11:52:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PEREZ MALLQUI Julian Luis FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2026 17:23:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARQUEZ HUANCA Anali FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2026 15:32:18-0500

ANALÍ MARQUEZ HUANCA
Diputada de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES NAVARRO Yenifer Noelia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2026 15:22:07-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2026 10:06:49-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FERNANDEZ GONZALEZ Svieta Valia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2026 14:51:31-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA PÚBLICO

El inciso k) del artículo 12 del Decreto Legislativo 728 establece la suspensión del contrato por licencia o permiso otorgado por el empleador, pero no establece un plazo máximo. Esto crea una laguna normativa que solo es regulada por los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) de cada gobierno regional o municipal, lo que resulta en procedimientos desiguales. Mientras que los funcionarios y servidores públicos (Decreto Legislativo 276) tienen un límite definido para licencias personales sin paga (de hasta tres años en cinco años), este tipo de uniformidad no se observa en el régimen 728 del sector público.

De otro lado, el artículo 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 determina que, al llegar a los 70 años de edad, la jubilación es obligatoria y automática. Esta norma fue pensada inicialmente para el sector privado y se lleva a cabo automáticamente en el día preciso del cumpleaños de la persona en cuestión, sin considerar el ciclo presupuestal (año fiscal) ni el ciclo de planificación de los gobiernos regionales y locales. La desvinculación a mitad de un periodo operativo o presupuestal puede interrumpir proyectos, fiscalizaciones o servicios públicos continuos, lo cual obstaculiza un tiempo razonable para la entrega del cargo o la transferencia de conocimientos.

Asimismo, el cese de un trabajador en fechas inesperadas durante el año calendario modifica tanto la programación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) como el Presupuesto Analítico de Personal (PAP). La prestación de servicios fundamentales para la ciudadanía (como la limpieza pública, serenazgo, fiscalización, trámites de licencias y realización de obras) se ve afectada al no poder prever una sustitución inmediata a través de un concurso público. Cuando se conceden licencias sin goce de haber por períodos prolongados o no regulados, la plaza queda legalmente reservada. Por ello, las entidades subnacionales no pueden convocar dicha plaza de forma permanente y deben recurrir a la contratación de personal temporal o a sobrecargar funciones en otros empleados, lo que propicia una mayor precarización y un gasto público menos eficiente.

Finalmente, se evidencia la vulneración de la igualdad en el sector público, lo que resulta en un trato desigual entre los empleados que trabajan en el

mismo espacio institucional. Mientras a los trabajadores del régimen 276 se les impone un límite estricto en sus licencias y ceses relacionados con el año fiscal, a los del régimen 728 se les aplican criterios dispares basados en la discrecionalidad de la autoridad regional o local correspondiente.

Frente a ello, resulta importante modificar los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, que los ceses definitivos por límite de edad se hagan efectivos al finalizar el año calendario y el uso de la licencia sin goce de haber debe ser hasta por 3 años consecutivos o no, en un periodo de 5 años para los trabajadores del sector público en los gobiernos regionales y locales .

II. EVIDENCIA QUE SUSTENTA EL PROBLEMA

Sobre la extinción del contrato por límite de edad a los 70 años (Modificación del Artículo 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728) se evidencia que la jubilación es obligatoria y permanente para los trabajadores al llegar a los setenta (70) años de edad, salvo que se pacte lo contrario. En la práctica de la administración pública (gobiernos locales y regionales), el vínculo laboral se extingue al día siguiente de que el trabajador cumple los 70 años. Si un trabajador se va de manera intempestiva a la mitad de un proyecto, ciclo presupuestal o periodo fiscal, esto causa una falta de orden en las operaciones y pérdida de memoria institucional en los gobiernos subnacionales. Asimismo, Si un trabajador cesa en cualquier mes del año, puede truncarse el cálculo de beneficios sociales, liquidaciones anuales completas o gratificaciones y también puede haber vacíos financieros inesperados al pasar al sistema de pensiones.

Ahora bien, sobre límite y acumulación de la licencia sin goce de haber el inciso k) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 considera la licencia sin goce de haber como un motivo para una suspensión perfecta o imperfecta en el contrato laboral, remitiéndose a los acuerdos entre las partes o a los reglamentos internos, pero no proporciona un marco temporal uniforme y predecible en el sector público. Se debe tener en cuenta, que los trabajadores del sector público constantemente requieren licencias prolongadas para capacitarse en el extranjero, asumir compromisos familiares de fuerza mayor o ejercer cargos de confianza/elección, sin perder su estabilidad laboral acumulada, acá se muestra la falta de previsibilidad para el desarrollo profesional y personal. La

concesión de licencias largas se encuentra supeditada a la discrecionalidad o criterio variable del gobierno o de la gestión en turno, ya que no hay un límite acumulativo claro y regulado por ley para el régimen 728 en gobiernos subnacionales. Esto produce desigualdades en el trato entre los servidores públicos.

Finalmente, el Decreto Legislativo 276 generalmente, se anticipa que los ceses o retiros ocurran al final del ciclo lectivo o del año calendario para evitar la interrupción del cuadro de asignación de personal (CAP) o del año fiscal. No obstante, según el Decreto Legislativo 728, la norma legal rigurosa indica que el cese es en la fecha precisa cuando el trabajador cumple 70 años. Referente a las licencias sin goce de haber, según Decreto Legislativo 276 en el Artículo 24 de su Reglamento, circunscribe las licencias particulares sin goce de haber a un máximo acumulado de **3 años o 1095 días dentro de un período de 5 años;** por su parte, el Decreto Legislativo 728 **no establece un tope explícito**, quedando a potestad discrecional del empleador o al reglamento interno de trabajo (RIT)

III. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

3.1. SOBRE LA LICENCIA SIN GOCE DE HABERES DEL TRABAJADOR DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Los Gobiernos Regionales y Locales, en el contexto de la descentralización, contratan a una parte importante de su personal administrativo y operativo bajo el régimen privado del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativa 728 (D.S. N.º 003-97-TR). Sin embargo, dado que este se pensó inicialmente para la actividad privada mercantil, su implementación actual del Artículo 12 (inciso k) se ha identificado varias deficiencias en lo que respecta al sector público, como la indefinición temporal y la discrecionalidad: la norma en vigor establece que la licencia otorgada por el empleador interrumpe el contrato de trabajo, pero no define límites máximos ni topes acumulativos ni periodicidad para el sector público.

Además, es necesario fijar un límite justo y claro para las licencias sin goce de haber, como instaurar una norma objetiva de hasta tres años (sean consecutivos o no) en un período de cinco años, proporcionando el derecho del trabajador a resolver asuntos profesionales/personal con la necesidad de

servicio del organismo. Igualmente, garantizar la continuidad operativa y la meritocracia: permitir que las entidades subnacionales armonicen sus plazas presupuestadas y liberen vacantes de forma permanente cuando se exceda el límite legal. De esta manera, perfeccionar la administración de recursos humanos y ajustar el cese definitivo: sincronizar el régimen Decreto Legislativo 728 en las áreas públicas regionales y municipales con los principios de planificación anual, disciplina presupuestaria y razonabilidad.

Siendo la **licencia sin goce de haber** un derecho que le asiste a todo trabajador y la solicita de manera voluntaria para resolver o dar atención a problemas familiares o proyecto de estudios fuera del país. Sobre el tema de atención a problemas familiares directos con enfermedad grave o terminal y estudios fuera del país que pueden prolongarse a más de dos años; esto no contempla el texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, que en el artículo 12, literal k) sobre las causas de suspensión del contrato de trabajo, señala: **"El permiso o licencia concedidos por el empleador";** estas licencias en el régimen privado se otorgan por **mutuo acuerdo** entre el empleador y el trabajador, bajo las condiciones internas de la empresa o convenios particulares, sin un tope legal ampliado similar al del sector público.

Mediante la Ley N°32199, se 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, modifica el artículo 24° en los siguientes términos:

"**Artículo 24.** Son derechos de los servidores públicos de carrera:

[…]

e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales. Las licencias sin goce de haber pueden extenderse hasta por tres años continuos o discontinuos, contabilizadas dentro de un período de cinco años;

[…]

Mediante Informe Técnico N°001457-2025-SERVIR-GPGSC emitido por servir, emite opinión sobre la licencia sin goce de remuneraciones en el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, en el marco de la Ley N° 32199, señalando que la licencia sin goce de remuneraciones que se otorgue

a los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, debe darse de acuerdo a lo regulado para el régimen laboral general que corresponde a la entidad, aplicándose el plazo máximo que se haya establecido para dicha licencia, en el caso del Decreto Legislativo 276, podrá extenderse hasta por tres años continuos o discontinuos, contabilizados dentro de un periodo de cinco años.

Es por ello, que la presente iniciativa legislativa busca reconocer a los trabajadores del Decreto Legislativo 728 la licencia sin goce de haber concedidas por el empleador que puede ser extendido hasta por tres años, sean estos consecutivos o no, contados dentro de un lapso de cinco años.

3.2. SOBRE CESE DEFINITIVO DEL TRABAJADOR DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Un porcentaje importante de los trabajadores en los gobiernos municipales y regionales está bajo el sistema privado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (D.S. N.º 003-97-TR); esta normativa establece que al llegar a los 70 años se debe jubilar de manera obligatoria e inmediata. La implementación inesperada de este criterio en la administración pública a nivel subnacional ocasiona distorsiones graves:

- Interrupción intempestiva de la gestión pública: La salida automática a mitad de año o en momentos críticos desde el punto de vista operativo (como durante la ejecución de servicios, obras o proyectos de inversión esenciales) provoca que se generen vacíos en el servicio al ciudadano y que haya retrasos administrativos.
- Dificultades para planificar el presupuesto (CAP/PAP): Las plazas del sector público se planifican y ejecutan por ejercicio fiscal completo (del 1 de enero al 31 de diciembre). Un cese inesperado desmantela tanto el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) como la previsión de las nóminas de la entidad.
- Desigualdad entre los sistemas del Estado: En otros sistemas del sector público, como el Decreto Legislativo 276 o las pautas de gestión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), el cese por límite de edad se va implementando poco a poco con el final del año fiscal para mantener la continuidad operativa.

De otro lado, con relación a los trabajadores del sector público en Gobiernos Regionales y Locales que están sujetos al Decreto Legislativo 728, se establece expresamente: La jubilación obligatoria, al cumplir los 70 años, se

implementará sin excepción el 31 de diciembre del año en que se alcance dicha edad. Asimismo, referente a la continuidad de la suspensión e intangibilidad contractual: Esto está relacionado con las normas para suspender la relación laboral (Artículo 12), asegurando que durante los meses restantes del año se conserven todos los derechos y responsabilidades laborales para finalizar las metas anuales.

Además, sobre el **impacto presupuestal** no genera gasto adicional para el Estado, toda vez que la plaza y el sueldo del trabajador ya se encuentran íntegramente financiados en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y en el Plan Operativo Institucional (POI) del ejercicio correspondiente. Sobre el **impacto administrativo**, permite que las oficinas de Recursos Humanos planifiquen con antelación las convocatorias de reemplazo; además, facilita una transferencia formal, transparente y exhaustiva del puesto al finalizar el ejercicio presupuestario. Y finalmente, sobre el **impacto social**, brinda dignidad y certeza al trabajador de edad avanzada, ya que le permite planificar su jubilación y los procesos relacionados con la pensión al final del año fiscal.

Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores de avanzada edad en la Recomendación N° 162 hace referencia que los Estados deben adoptar medidas para impedir la discriminación de los trabajadores de edad en materia de empleo. Asimismo, en el artículo 18 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, que forma parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, establece que el trabajador mayor tiene derecho a un trabajo digno y a igualdad de oportunidades con respecto a otros trabajadores, al margen de su edad. Además, señala que los Estados tomarán las acciones pertinentes para evitar la discriminación laboral hacia la persona mayor.

Por ello, que la iniciativa legislativa aborda una ineficiencia estructural en los gobiernos subnacionales. Al establecer el 31 de diciembre del año calendario como la fecha en que se hace efectivo el cese por límite de edad, se salvaguarda el interés público, se asegura la continuidad de la ejecución presupuestal y se pone al día la gestión de recursos humanos para beneficiar a los ciudadanos locales y regionales.

IV. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

Objetivo general:

Para mejorar la administración de recursos humanos en los gobiernos locales y regionales, se deben modificar los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Se establece que el cese definitivo por límite de edad debe hacerse al término del año calendario correspondiente; además, se determina un máximo de tres (3) años para el uso de licencia sin remuneración, ya sea continua o no, dentro de un lapso de cinco (5) años.

Objetivos específicos:

a) Analizar las consecuencias fiscales y operativas de postergar la efectividad del cese obligatorio por edad (70 años) hasta el 31 de diciembre del año correspondiente, asegurando que se transfieran adecuadamente las funciones y que la ejecución presupuestal en las entidades subnacionales finalice.

b) Con el objetivo de prevenir tanto la parálisis como la reserva indefinida de plazas presupuestadas, se establece un marco regulatorio uniforme para las licencias particulares sin goce de haber en el régimen 728 del sector público, que limite su uso a un máximo de tres (3) años seguidos o no, contados dentro de un periodo de cinco (5) años.

V. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, INVESTIGACIONES Y FUENTES UTILIZADAS

Antecedentes legislativos:

El Decreto Legislativo 728 (cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el D.S. N.º 003-97-TR) fue promulgado para regular las relaciones laborales dentro del sector privado. Posteriormente, a través de varias normativas (por ejemplo, la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N.º 27972 para empleados administrativos y obreros), se incluyó una enorme cantidad de trabajadores de gobiernos regionales y locales en este régimen. No obstante, no se modificaron las normas que regulan la supresión o suspensión del contrato para que se ajustaran a los requerimientos específicos, fiscales y administrativos de la gestión pública.

Por su parte, el artículo 24° del Reglamento del Decreto Legislativo 276 (D.S. N.º 005-90-PCM) dispuso que las licencias por motivos personales se conceden sin goce de haber "hasta por noventa (90) días calendario en un

período de un año, y hasta tres (3) años o mil noventa y cinco (1095) días en un lapso de cinco (5) años".

Asimismo, en la Ley del Servicio Civil (Ley Nº 30057), su Reglamento General (D.S. Nº 040-2014-PCM) reitera el concepto de licencias y establece criterios precisos para prevenir que la plaza sea afectada de manera permanente.

De otro lado, en el Decreto Legislativo 728: Debido a que el artículo 12 no tiene un límite específico, la concesión de licencias individuales ha estado sujeta únicamente a los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) o a las decisiones discrecionales de las autoridades en turno. Esto ha causado que se produzcan abusos de la figura, con permisos que se extienden sin límite o de manera arbitraria en detrimento del servicio público regional o local. Asimismo, el artículo 21 del Texto Único Ordenado consagra que la jubilación es obligatoria y automática a los 70 años de edad.

En la Casación Nº 18032-2015-Lima y las resoluciones siguientes han establecido de manera constante que, después de llegar a los 70 años, continuar trabajando anula la jubilación automática y transforma este proceso en una desvinculación sujeta a contrato.

Ley Nº 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.

VI. SECTORES COMPRENDIDOS

Dentro del contexto de la propuesta para cambiar los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (D.S. Nº 003-97-TR), las áreas y dependencias incluidas abarcan a todas las entidades públicas descentralizadas en el ámbito subnacional que emplean a trabajadores sujetos a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

a) Gobiernos Regionales (GORE), aplica a la Sede Central de los 25 Gobiernos Regionales y la Municipalidad Metropolitana de Lima, así como a sus Unidades Ejecutoras (UE), dependencias descentralizadas y otros donde se empleen trabajadores bajo el Decreto Legislativo 728.

b) Gobiernos Locales (Municipalidades), aplica a todos los municipios del Perú:

- Municipalidades Provinciales: Sede central, gerencias de operaciones, gerencias de fiscalización, transporte urbano, administración de mercados, empresas municipales y otros donde se empleen trabajadores bajo el Decreto Legislativo 728.

- Municipalidades Distritales: Administración local, agencias municipales, centros poblados y otros donde se empleen trabajadores bajo el Decreto Legislativo 728.

VII. NORMAS QUE SE MODIFICAN

Modificatoria de los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

CUADRO COMPARATIVO N.° 01

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 12. Son causas de extinción del contrato de trabajo: (…) k) El permiso o licencia concedidos por el empleador; (…)	**Artículo 12. Son causas de extinción del contrato de trabajo:** (…) k) El permiso o licencia concedidas por el empleador se hace uso por razones personales o justificadas. Las licencias sin goce de haber son extensibles por tres años, sean estos consecutivos o no, contados dentro de un lapso de cinco años. (…)

CUADRO COMPARATIVO N.° 02

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 21. La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se	**Artículo 21.** Todo trabajador, ya sea hombre o mujer, que tenga derecho a una pensión de jubilación administrada por el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) o la Oficina de Normalización Previsional (ONP), deberá jubilarse.

obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión. El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión. La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.	La jubilación es obligatoria cuando un trabajador alcanza los setenta años; sin embargo, puede seguir en su puesto de trabajo hasta el 31 de diciembre del año en que cumple el trabajador dicha edad, salvo pacto en contrario

VII. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Conforme a las reglas presupuestarias de las proposiciones legislativas:

- Costo Financiero: La aprobación de la presente iniciativa de ley no genera gasto público ni exige más recursos del Tesoro Público, ya que no se crean nuevos puestos, tampoco se aumentan los salarios y no se imponen nuevas obligaciones o beneficios económicos al Estado.
- Sostenibilidad presupuestaria: Los puestos de los trabajadores que terminen al finalizar el año calendario o que ejerzan su derecho a licencia sin goce de haber ya están incluidos y disponibles en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP/CAPP) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de las administraciones regionales y locales.

IX. IMPACTO AMBIENTAL.

La modificatoria de los artículos 12 y 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, debido a su carácter estrictamente presupuestal, administrativo y laboral, no produce efectos directos en el medioambiente, no modifica ecosistemas ni supervisa tareas industriales, extractivas o de infraestructura que necesiten un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) o herramientas para la gestión ambiental directa.