



TEXTO SUSTITUTORIO
Proyecto de Ley 1505/2021-CR Y OTROS



LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO, EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, Y LA LEY 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA EXTENDER EL LÍMITE DE EDAD PARA EL CESE DEL TRABAJADOR

Artículo 1. Modificación del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Se modifica el literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en los siguientes términos:

“Artículo 35. Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:

- a) Límite de setenta años de edad. **Excepcionalmente, a solicitud del trabajador, y cuando la necesidad del servicio lo justifique, dicho límite puede extenderse hasta los setenta y cinco años de edad, siempre que una evaluación médica especializada y multidisciplinaria, asumida por el empleador, certifique que el trabajador se encuentra en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones. La solicitud se presenta hasta la fecha en que el trabajador cumple los setenta años de edad, mediante cualquier medio físico o virtual que permita dejar constancia de su presentación.**

La oficina de recursos humanos de la entidad empleadora o la que haga sus veces emite un informe debidamente sustentado en criterios objetivos para determinar la necesidad del servicio. Si el empleador rechaza la solicitud



del trabajador sin valorar este informe o el resultado de la evaluación médica, el rechazo se presume como despido nulo.

El empleador debe responder la solicitud del trabajador dentro de los sesenta días calendario contados desde su presentación, adjuntando el informe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces. Mientras no exista comunicación sobre la denegación de la solicitud, el vínculo laboral se mantiene en sus mismos términos.

El trabajador cuyo vínculo laboral se extienda conforme a lo dispuesto en la presente ley puede brindar capacitación sobre la función inherente al cargo que desempeña.

[...]."

Artículo 2. Modificación del artículo 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Se modifica el artículo 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos:

"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 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 aplicarla presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste 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 de que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

Excepcionalmente, a solicitud del trabajador, la jubilación obligatoria y automática puede extenderse hasta los setenta y cinco años de edad siempre que la necesidad del servicio lo justifique y que una evaluación médica especializada multidisciplinaria, asumida por el empleador, certifique que el trabajador se encuentra en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones. La solicitud se presenta hasta la fecha en que el trabajador cumple los setenta años de edad, mediante cualquier medio físico o virtual que permita dejar constancia de su presentación.

La oficina de recursos humanos de la entidad empleadora o la que haga sus veces emite un informe debidamente sustentado en criterios objetivos para determinar la necesidad del servicio. Si el empleador rechaza la solicitud del trabajador sin valorar este informe o el resultado de la evaluación médica, el rechazo se presume como despido nulo.

El empleador debe responder la solicitud del trabajador dentro de los sesenta días calendario contados desde su presentación, adjuntando el informe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces. Mientras no exista comunicación sobre la denegación de la solicitud, el vínculo laboral se mantiene en sus mismos términos

El trabajador cuyo vínculo laboral se extienda conforme a lo dispuesto en la presente ley puede brindar capacitación sobre La función inherente al cargo que desempeña".

Artículo 3. Modificación del artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil

Se modifica el literal e) del artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los siguientes términos:



“Artículo 49. Causales de término del Servicio Civil

Son causales de término del Servicio Civil las siguientes:

[...]

e) Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta. **Excepcionalmente, a solicitud del trabajador, este límite puede extenderse hasta los setenta y cinco años de edad, siempre que la necesidad del servicio lo justifique y que una evaluación médica especializada y multidisciplinaria, asumida por el empleador, certifique que el trabajador se encuentra en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones. La solicitud se presenta hasta la fecha en que el trabajador cumple los setenta años de edad, mediante cualquier medio físico o virtual que permita dejar constancia de su presentación.**

La oficina de recursos humanos de la entidad empleadora o la que haga sus veces emite un informe debidamente sustentado en criterios objetivos para determinar la necesidad del servicio. Si el empleador rechaza la solicitud del trabajador sin este informe o el resultado de la evaluación médica, el rechazo se presume como despido nulo.

El empleador debe responder la solicitud del trabajador dentro de los sesenta días calendario contados desde su presentación, adjuntando el informe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces. Mientras no exista comunicación sobre la denegación de la solicitud, el vínculo laboral se mantiene en sus mismos términos.

El trabajador cuyo vínculo laboral se extienda conforme a lo dispuesto en la presente ley puede brindar capacitación sobre la función inherente al cargo que desempeña.

[...]”



DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL



ÚNICA. Adecuación normativa

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo máximo de treinta días naturales contados desde su entrada en vigor, adecuará el reglamento del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM; el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR; y el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

El plazo de adecuación de las normas reglamentarias no afecta la entrada en vigor de la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Ampliación del beneficio a los trabajadores mayores de setenta años de edad

Pueden acogerse a los alcances de los artículos modificados por la presente ley los trabajadores de los regímenes del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que a su entrada en vigor hayan cumplido setenta años de edad y mantengan vínculo laboral con su empleador.

En este caso, la solicitud para extender el límite de edad de cese del trabajador hasta los setenta y cinco años de edad se presenta dentro de los treinta días hábiles posteriores a la entrada en vigor de la presente ley.



PASIÓN NEOMIAS DÁVILA

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



SUSTENTACION DEL TEXTO SUSTITUTORIO

Proyecto de Ley 1505/2021-CR Y OTROS

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO, EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, Y LA LEY 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA EXTENDER EL LÍMITE DE EDAD PARA EL CESE DEL TRABAJADOR

La modificación propuesta responde a observaciones que fueron realizadas por el área de técnica legislativa. Las que, una vez revisadas por el equipo de asesores de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, fueron aceptadas y por tanto modificó, en forma, el texto original.

La modificación realizada, por tanto, no modifica el espíritu de la propuesta normativa y, tampoco genera modificaciones sobre el fondo del contenido.



PASIÓN NEOMIAS DÁVILA

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL