



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

PREDICTAMEN

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Período Anual de Sesiones 2018-2019

Señor Presidente

Han ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, el **Proyecto de Ley 3432/2018-CR**, presentado por el grupo parlamentario Fuerza Popular, a iniciativa del congresista Segundo Leocadio Tapia Bernal; que propone la Ley que deroga el Decreto Legislativo 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público; el **Proyecto de Ley 3438/2018-CR**, propuesto por el grupo parlamentario Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del legislador Zacarías Lapa Inga, que deroga el Decreto Legislativo 1450, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo 1023 y la Ley 30057; el **Proyecto de Ley 3439/2018-CR**, de la Célula Parlamentaria Aprista, a propuesta del legislador Elías Nicolás Rodríguez Zavaleta, que propone derogar el Decreto Legislativo 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público; el **Proyecto de Ley 3440/2018-CR**, propuesto por el congresista Clayton Flavio Galván Vento, que deroga el Decreto Legislativo 1442, norma que regula la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público; y el **Proyecto de Ley 3443/2018-CR**, del grupo parlamentario Nuevo Perú, a iniciativa de la congresista Indira Isabel Huilca Flores, que propone derogar el Decreto Legislativo 1442 por ser restrictivo a la negociación colectiva para trabajadores del sector público.

Luego del análisis y debate correspondiente, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha acordado por Unanimidad de sus congresistas presentes, en la Quinta Sesión Ordinaria del día 02 de octubre de 2018, la aprobación del presente dictamen.

I. SITUACIÓN PROCESAL

El Proyecto de Ley 3432/2018-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario con fecha 24 de setiembre de 2018, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 27 de setiembre del presente año, como única comisión.

RU 203814

www.congreso.gob.pe

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, Oficina 306, Lima – Peru
Directo: 311-7777 anexos 7816 – 7817 – 4916



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

El Proyecto de Ley 3438/2018-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario con fecha 25 de setiembre de 2018, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 26 de setiembre del año en curso, como única comisión

El Proyecto de Ley 3439/2018-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario con fecha 26 de setiembre de 2018, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 28 de setiembre del presente año, como única comisión.

El Proyecto de Ley 3440/2018-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario con fecha 26 de setiembre de 2018, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 28 de setiembre del presente año, como única comisión.

El Proyecto de Ley 3443/2018-CR, fue presentado al Área de Trámite Documentario con fecha 26 de setiembre de 2018, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 28 de setiembre del presente año, como única comisión.

La Secretaría Técnica dio cuenta que las citadas iniciativas legislativas han cumplido con los requisitos generales y específicos establecidos en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República, por lo que fueron admitidas a trámite, de conformidad con el artículo 77 del Reglamento del Congreso de la República.

No se ha identificado antecedentes legislativos relacionados con los Proyectos de Ley materia del presente documento parlamentario.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Proyecto de Ley 3432/2018-CR

- El proyecto de ley tiene como título la "Ley que deroga el Decreto Legislativo 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público".
- Consta de artículo único donde se propone la derogación de la normatividad emitida por el Poder Ejecutivo en referencia.

Proyecto de Ley 3438/2018-CR

- El proyecto de ley tiene como título la "Ley que deroga el Decreto Legislativo 1450, Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil".

- Consta de artículo único donde se propone la derogación del Decreto Legislativo en referencia.

Proyecto de Ley 3439/2018-CR

- El proyecto de ley tiene como título la "Ley que deroga el Decreto Legislativo 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público".
- Consta de artículo único donde se propone la derogación de la normatividad emitida por el Poder Ejecutivo en referencia.

Proyecto de Ley 3440/2018-CR

- El proyecto de ley tiene como título la "Ley que deroga el Decreto Legislativo 1442, norma que regula a la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público".
- Consta de artículo único donde se propone la derogación de la normatividad emitida por el Poder Ejecutivo en referencia.

Proyecto de Ley 3443/2018-CR

- El proyecto de ley tiene como título la "Ley que deroga el Decreto Legislativo 1442, por ser limitante de la negociación colectiva para trabajadores del sector público".
- Consta de 2 artículos, el primer artículo propone la derogación de la normatividad emitida por el Poder Ejecutivo en referencia, y el segundo artículo declara de preferente interés nacional y necesidad pública la aprobación de la Ley de Negociación Colectiva para trabajadores del sector público, en concordancia con los preceptos de los Derechos Humanos Fundamentales, el Tribunal Constitucional y los organismos internacionales vinculantes en la materia.

III. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú, artículo 104.
- Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley 30823, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de previsión y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del estado.

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

- Decreto Legislativo 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo 1442, de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.
- Decreto Legislativo 1450, que modifica el Decreto Legislativo 1023 y la Ley 30057.

IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

Una de las facultades previstas al Presidente de la República, es la facultad normativa de dictar Decretos Legislativos¹, a quienes se entienden como:

- Normas con rango y fuerza de ley que emanan de autorización expresa y facultad delegada por el Congreso.
- Se circunscriben a la materia específica y se dictan dentro del plazo determinado por la ley autoritativa respectiva.
- Son refrendados por el o los Ministros a cuyo ámbito de competencia corresponda.
- Entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición contraria.
- Los Decretos Legislativos relativos a tributos de periodicidad anual rigen a partir del primero de enero del año siguiente a su publicación.

Con fecha 19 de julio de 2018, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la **Ley 30823**, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado.

En su contenido se delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar por el plazo de 60 días calendario en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de

¹ Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

Artículo 11.- Facultad normativa del Presidente de la República

Corresponde al Presidente de la República dictar los siguientes dispositivos:

1. Decretos Legislativos. - Son normas con rango y fuerza de ley que emanan de autorización expresa y facultad delegada por el Congreso. Se circunscriben a la materia específica y deben dictarse dentro del plazo determinado por la ley autoritativa respectiva. Son refrendados por el o los Ministros a cuyo ámbito de competencia corresponda. Los Decretos Legislativos entran en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición contraria del mismo Decreto Legislativo que postergue su vigencia en todo o en parte. Los Decretos Legislativos relativos a tributos de periodicidad anual rigen a partir del uno de enero del año siguiente a su publicación.

(...)

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

modernización de la gestión del Estado, contados a partir de la vigencia de la presente ley, en los términos a que hace referencia el artículo 104 de la Constitución Política del Perú y el artículo 90 del Reglamento del Congreso de la República.

De conformidad con el artículo 2 de la Ley en referencia, se otorga facultades al Poder Ejecutivo para que pueda legislar, entre otros, en materia de modernización del Estado, a fin de: a) Modernizar los Sistemas Administrativos del Estado, excepto los referidos a Defensa Judicial del Estado y Control, con el objetivo de mejorar la gestión, productividad y efectividad de las entidades públicas. Las medidas cuya implementación se autorizan son las siguientes:

(...)

a.5 Fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desarrollando el marco normativo para la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público; y establecer disposiciones para la negociación colectiva en el Sector Público, que considere la capacidad financiera del Estado y garantice un manejo fiscal sostenible de acuerdo a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional. Incorporar modalidades formativas de servicios en las entidades de la Administración Pública, sin que ello altere normas de contratación de personal en el Sector Público. Estas medidas no deben vulnerar los derechos laborales.

(...)

Sobre el Decreto Legislativo 1442



En el marco de la delegación en referencia, con fecha 16 de setiembre de 2018, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, entre otros, el **Decreto Legislativo 1442**, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, que tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal, conforme lo prescribe el inciso 1.2 del artículo 1 del referido Decreto Legislativo.

En su contenido, se indica que su regulación obedece a fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, previsto por el inciso a.5 del artículo 2 de la Ley 30823, referido

5

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

precedentemente, por lo que se encuentra dentro de las facultades delegadas por dicha norma.

Las instituciones que se encuentran involucradas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo 1442, se encuentran señaladas por el artículo 4, y son las siguientes:

Sector Público No Financiero:

- Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial
- Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- Universidades Públicas
- Gobiernos Regionales
- Gobiernos Locales
- Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.

Empresas Públicas No Financieras:

- Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).
- Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
- Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como: Caja de Pensiones Militar Policial, Seguro Social de Salud (EsSalud), y Administradores de Fondos Públicos.

Sector Público Financiero:

- Banco Central de Reserva del Perú.
- Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del FONAFE.
- Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
- Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.

Sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, el artículo 5, establece lo siguiente:



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

- Se implementa como parte del subsistema de gestión de la compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a que se refiere el literal e) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.
- Se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia.

El artículo 6 precisa que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, es un como órgano competente en materia de compensaciones económicas, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y en concordancia con el numeral 6, inciso 8.2 del artículo 8, se establece que, en el caso de convenios colectivos o laudos arbitrales, le corresponde verificar el cumplimiento de la normatividad específica.

En este contexto, dicho artículo establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos tienen competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante, y para los casos que tengan efectos fiscales, se debe coordinar con SERVIR y a su vez, con el Ministerio de Economía y Finanzas.

Se le otorga a dicha Dirección una facultad coercitiva expresa y prevista por el artículo 16, cuando establece que: *"En el caso que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos advirtiera del incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo a la entidad del Sector Público y esta hubiese hecho caso omiso a ella, la Dirección General debe comunicar, adjuntando un informe en donde se detalle el impacto fiscal significativo, a la Contraloría General de la República para que esta actúe de acuerdo a su competencia"*.

A esta disposición se suma lo establecido por el artículo 9, sobre la proscripción de actos administrativos emitidos por las entidades del Sector Público contra la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, donde se

7

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

establece que los actos administrativos sobre los ingresos de personal emitidos en contravención de las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo 1442, que tengan impacto fiscal significativo, son nulos de pleno derecho, inejecutables e inexigibles, bajo responsabilidad del titular de la entidad del Sector Público que los emiten o intervenga.

Se colige que en caso que se emita pronunciamiento contraviniendo la norma del Poder Ejecutivo en comentario, será declarado nulo y el titular de la entidad será investigado por la Contraloría General de la República.

El artículo 17 desarrolla la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público, y establece una serie de reglas que, para efectos didácticos, se procede a su transcripción:

Artículo 17.- Reglas para la implementación de la Planilla Única
Para la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público se siguen las siguientes reglas:

1. Respecto a los Ingresos del Personal, Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad, se establece lo siguiente:
 - a. Las entidades del Sector Público, según les corresponda, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, 12 (doce) remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias, un aguinaldo o gratificación por Navidad. En el caso de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y, regímenes especiales, estos se regulan por su propia normatividad.
 - b. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad.
 - c. El otorgamiento en cada año fiscal de los conceptos antes señalados es reglamentado mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.
 - d. En caso que se perciban beneficios de igual o similar naturaleza a los regulados en el presente artículo, queda



8

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

prohibida la percepción de los beneficios aprobados en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.

(...)

Se establece, en el artículo 20, la interoperabilidad de información de recursos humanos para el aplicativo informático de la Planilla Única de Pagos del Sector Público, permitiendo el acceso "referida a personas" a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a las siguientes instituciones:

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT),
- Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC),
- Superintendencia Nacional de Migraciones del Perú,
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU),
- Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP),
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) y
- Cualquier otra entidad del Sector Público que dispongan con información referida a personas.

Estas disposiciones del Decreto Legislativo 1442, son seriamente cuestionadas porque:

- Las remuneraciones de las instituciones del sector público, deben de circunscribirse a las reglas previstas para implementar la Planilla Única de Pago del Sector Público, que aparece en el artículo 17, originando el desconocimiento de los beneficios que gozan actualmente los trabajadores de las instituciones del sector público, adquiridos a través de las negociaciones colectivas.
- Cualquier negociación colectiva de connotación remunerativa debe de contar con opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, y a su vez, de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, creándose una parte indirecta no interviniente en la negociación, pero que define con su opinión, desnaturalizándose la negociación colectiva.
- En este sentido, se establece que los convenios colectivos o laudos arbitrales tienen que ser verificados por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, a fin de que cumplan la "normatividad específica", entendiéndose como tal al mismo Decreto Legislativo 1442, que,



9



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

conforme se ha referido precedentemente, obliga a ceñirse todo criterio remunerativo a lo establecido por la Planilla Única de Pago del Sector Público, y limitarse a lo que establece el literal a del inciso 1 del artículo 17 de dicha norma, esto es: 12 remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias, un aguinaldo o gratificación por Navidad, convirtiendo en inviable todo tipo de negociación.

- La negociación colectiva no solo es una institución amparada por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú que establece que el Estado reconoce y fomenta la negociación colectiva, sino también se encuentra interpretada o fundamentada por el Tribunal Constitucional en dos procesos de inconstitucionalidad.
- El primero es conocido como "Caso Ley de Presupuesto Público", recaído en los expedientes 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC², donde se hace referencia, en el fundamento 52, que la obligación de garantizar el derecho a la negociación colectiva, surge de manera directa de los artículos 28 y 42 de la norma constitucional (que reconoce a los servidores públicos los derechos de sindicación y huelga), y del artículo 4 del Convenio 98 de la OIT y, de manera más específica, del artículo 7 del Convenio 151 de la OIT, según el cual los Estados miembros deben adoptar las "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones".
- El otro proceso es el "Caso Servir", (expedientes 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, y 017-2014-PI/TC), que establece en el fundamento 147, que la negociación colectiva es un derecho fundamental que reconoce a los trabajadores un haz de facultades para regular conjuntamente sus intereses en el marco de una relación laboral. En ese sentido, el empleador y las organizaciones (o representantes de los trabajadores), están facultados para realizar un proceso de diálogo encaminado a lograr un acuerdo, contrato o convenio colectivo, con el objeto de mejorar, reglamentar o fijar las condiciones de trabajo y de empleo.
- Conforme es de apreciarse de ambos procesos constitucionales, su la interpretación favorable a la negociación colectiva en el sector

² <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf>



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

público es expresa, promueve su fomento y proscribire su restricción, sin embargo, como se advierte del Decreto Legislativo 1442, se afecta a la negociación colectiva del sector público en un contexto, que resulta contraproducente y manifiestamente opuesto a lo previsto por el Tribunal Constitucional, toda vez que el Decreto Legislativo 1442 establece que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, es parte integrante de SERVIR³, y una de las sentencias del órgano de control de la Constitución, donde se pronuncia de manera expresa sobre la negociación colectiva en el sector público, recae directamente en la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y se le conoce como el caso Servir, referido precedentemente.

- Se desnaturaliza las instituciones jurídicas de las gratificaciones y vacaciones. No se hace referencia alguna de dichas instituciones que se encuentran reguladas por la Ley 27735, y por el Decreto Legislativo 1405, respectivamente, pero se establece que los montos son fijados por la Ley de Presupuesto del Sector Público. Si el objetivo del Decreto Legislativo es regular sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y la Planilla Única, uno de los puntos que ameritan ser regulados son los beneficios sociales, vale decir, los conceptos por los cuales se le va a remunerar al trabajador público, y en este extremo no solo se deja de lado su regulación, sino que recae en insuficiente.
- Se aprecia una extralimitación en el otorgamiento de facultades cuando se le otorga a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos la facultad de recabar información personal de todas las instituciones públicas cuando así lo requiera, lo que no solo resulta peligroso porque podría utilizarse de manera indebida, sino que estaría afectando derechos constitucionales y fundamentales de las personas, contraviniendo con nuestra Carta Magna y deviene en inconstitucional.
- Pese a las omisiones advertidas, se ha cuidado que el cumplimiento de la referida norma se aplique o ejecute sin cuestionamiento alguno, caso contrario, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos emite informe obligando a la Contraloría General de la República para que "actúe de acuerdo a su competencia", esto es abrir investigación y posterior sanción al funcionario que tenga que

³ Decreto Legislativo 1442

Artículo 5.- Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

5.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se implementa como parte del subsistema de gestión de la compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a que se refiere el literal e) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023. Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

pronunciarse desviándose de lo previsto por esta norma, restringiendo de esta manera la que cualquier institución pública, sea Gobierno Regional o Local, institución constitucional, universidades, entre otros, puedan cumplir con cualquier incremento remunerativo adquirido a través de negociaciones colectivas.

- Existe incongruencia en lo que se debería de regular, esto debería de desarrollarse lo relativo a las remuneraciones en el sector público, que resulta insuficiente, sin embargo, se otorgan facultades que resultan excesivas y ajenas a lo que se debería regular, como poder recabar información de toda institución del sector público "de personas", y si a esta facultad se le agrega la obligación casi irrestricta que se tiene que cumplir lo previsto por el Decreto Legislativo, obligaría a que un funcionario público se vea obligado a brindar información que afecte el derecho constitucional a la intimidad personal, honor, reputación, y hasta las comunicaciones y documentos privados, caso contrario, se vería afectado por una investigación de la Contraloría General de la República, lo que resulta inconstitucional.

Sobre el Decreto Legislativo 1450

En el marco de lo previsto por el inciso a.5 del artículo 2 de la Ley 30823, referente a fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se emitió el Decreto Legislativo 1450, que modifica el Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Conforme aparece en su misma denominación precisa, el presente Decreto Legislativo modifica diversos artículos del Decreto Legislativo 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, incorpora artículos a dicha norma y modifica artículos de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Por lo expuesto, resulta importante realizar una comparación de lo que realmente se está modificando, de allí que para efectos didácticos se desarrolla los siguientes cuadros comparativos

Cuadro comparativo entre el Decreto Legislativo 1023 y Decreto Legislativo 1450

Decreto Legislativo 1023	Decreto Legislativo 1450
Artículo 4. Organización del Sistema Integran el Sistema	Artículo 4. Organización del Sistema Integran el Sistema



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

<p>a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.</p> <p>b) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que contribuyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.</p>	<p>a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.</p> <p>b) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos o la que haga sus veces, del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual implementa la gestión fiscal de los recursos humanos</p> <p>c) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que contribuyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.</p>
<p>Artículo 8.- Consejo Directivo El Consejo Directivo es el órgano máximo de la Autoridad, está integrado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tres consejeros designados en mérito a sus calificaciones profesionales y reconocida trayectoria en sus campos de trabajo; con sólida experiencia en gestión pública y/o en gestión de recursos humanos. Son designados por resolución suprema refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros, por un plazo de cuatro (4) años renovables por idénticos periodos. Uno de ellos lo preside. - El Director Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. - El Secretario de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. <p>Los miembros del Consejo de Ministros sólo pueden ser removidos en caso de falta grave debidamente comprobada y fundamentada, mediante resolución suprema.</p> <p>No podrán ser miembros del Consejo Directivo quienes al momento de realizarse el nombramiento ocupen cargos de elección popular en la administración pública del Estado. Tampoco podrán ser designados como miembros del Consejo Directivo quienes hayan sido inhabilitados para el ejercicio de la función pública.</p>	<p>Artículo 8.- Consejo Directivo El Consejo Directivo es el órgano máximo de la Autoridad, está integrado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dos consejeros designados en mérito a sus calificaciones profesionales y reconocida trayectoria en sus campos de trabajo; con sólida experiencia en gestión pública y/o en gestión de recursos humanos. Son designados por resolución suprema refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros, por un plazo de cuatro (4) años. Las renovaciones serán por idénticos periodos. Uno de ellos lo preside, en calidad de Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, cuyas funciones se encuentran asignadas en el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR. b) El/La Secretario/a de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. c) El/La Director Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. d) El/La Director/a General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. <p>Los miembros del Consejo de Ministros sólo pueden ser removidos en caso de falta grave debidamente comprobada y</p>



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

	<p>fundamentada, mediante resolución suprema.</p> <p>No podrán ser miembros del Consejo Directivo quienes al momento de realizarse el nombramiento ocupen cargos de elección popular en la administración pública del Estado.</p> <p>Tampoco podrán ser designados como miembros del Consejo Directivo quienes hayan sido inhabilitados para el ejercicio de la función pública</p>
<p>Artículo 10.- Funciones de la Autoridad La Autoridad tiene las funciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y relaciones humanas en el servicio civil. b) Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento, que se desarrolla en el marco de los límites presupuestarios establecidos por la ley y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema. d) Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema. e) Desarrollar, normas y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema. f) Capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades. 	<p>Artículo 10.- Funciones de la Autoridad La Autoridad tiene las funciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Formular la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil. b) Formular la política de compensación no económica. En caso la propuesta tenga efectos fiscales debe desarrollarse en coordinación con la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas. d) Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema. e) Desarrollar, normas y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema. f) Capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta

19



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

<p>g) Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.</p> <p>h) Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.</p> <p>i) Normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos.</p> <p>j) Proponer o aprobar los documentos e instrumentos de gestión, de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.</p> <p>k) Dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas.</p> <p>l) Organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal, directamente o mediante terceros, en los casos señalados en el Reglamento.</p> <p>m) Administrar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.</p> <p>n) Otorgar la Orden del Servicio Civil a los servidores civiles por hechos importantes y servicios meritorios y patrióticos que hubieren prestado a la Nación durante el ejercicio de sus funciones. La Orden será otorgada una vez al año, a propuesta de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades, a un número no menor de cien (100) miembros del servicio civil. Su otorgamiento dará derecho y preferencia a cursos de capacitación e irrogará un premio económico a ser otorgado por una sola vez.</p>	<p>implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades.</p> <p>g) Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.</p> <p>h) Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.</p> <p>i) Normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos.</p> <p>j) Proponer o aprobar los documentos e instrumentos de gestión, de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.</p> <p>k) Dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas.</p> <p>l) Organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal, directamente o mediante terceros, en los casos señalados en el Reglamento.</p> <p>m) Administrar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.</p> <p>n) Otorgar la Orden del Servicio Civil a los servidores civiles por hechos importantes y servicios meritorios y patrióticos que hubieren prestado a la Nación durante el ejercicio de sus funciones. La Orden será otorgada una vez al año, a propuesta de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades, a un número no menor de cien (100) miembros del servicio civil. Su otorgamiento dará derecho y preferencia a cursos de capacitación e irrogará un premio económico a ser otorgado por una sola vez.</p>
<p>Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:</p> <p>a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general.</p> <p>b) Aprobar la política general de la institución.</p>	<p>Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:</p> <p>a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional</p> <p>b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.</p>

15



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

<p>c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones.</p> <p>d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema.</p> <p>e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos.</p> <p>f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>g) Aprobar la creación de la Salas del Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos.</p> <p>i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución.</p> <p>j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas, y</p> <p>k) Las demás que señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.</p>	<p>c) Aprobar la política general de SERVIR.</p> <p>d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional.</p> <p>e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones.</p> <p>f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema.</p> <p>g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes.</p> <p>h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>i) Aprobar la creación de la Salas del Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos.</p> <p>k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución.</p> <p>l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas, y</p> <p>m) Las demás que señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.</p>
---	---

Incorporación de artículos al Decreto Legislativo 1023



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

<p>Título Preliminar</p> <p>Principios del Servicio Civil y del compromiso del Estado al servicio de la ciudadanía</p> <p>(...)</p> <p>Artículo VI.- El servicio civil se rige bajo los enfoques de interculturalidad, género y derechos humanos, desarrollados en instrumentos trabajados de forma conjunta con los sectores competentes.</p>
<p>Capítulo II</p> <p>Funciones y atribuciones de la Autoridad Nacional</p> <p>Artículo 10.- Funciones de la Autoridad</p> <p>(...)</p> <p>Artículo 10-A.- Obligación de dar información sobre el personal del servicio civil Para ejercer la rectoría las funciones descritas en el artículo 10, así como otras vinculadas al sistema administrativo de gestión de recursos humanos, las entidades que cuenten con información o registros sobre datos relacionados con el servicio civil, pondrán a disposición de SERVIR, cuando esta así lo requiera, dicha información o registros, bajo responsabilidad del Titular de la entidad.</p>

Cuadro comparativo de la Ley 30057 y el Decreto Legislativo 1450

Ley 30057	Decreto Legislativo 1450
<p>Artículo 4. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos. El sistema está integrado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces. c) El Tribunal del Servicio Civil. 	<p>Artículo 4. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos Integran el Sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias. b) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos o la que haga sus veces, del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual implementa la gestión fiscal de los recursos humanos. c) Las oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
<p>Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos 60.1. Los directivos públicos son designados por un período de tres</p>	<p>Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos</p>

17



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

<p>(3) años, renovables hasta en dos (2) oportunidades, con excepción de quienes ejerzan la titularidad de entes rectores de sistemas administrativos, a los que no se aplica el límite de renovaciones.</p> <p>60.2. En todos los casos las renovaciones se realizan considerando los resultados favorables de su evaluación anual.</p> <p>(...)</p>	<p>60.1. Los directivos públicos son designados por un periodo de tres (3) años, renovables.</p> <p>60.2. Las renovaciones se realizan considerando los resultados favorables de su evaluación anual.</p> <p>(...)</p>
<p>Disposiciones complementarias finales</p> <p>(...)</p> <p>CUARTA.- Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE) Créase el cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de Servir con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).</p> <p>(...)</p>	<p>Disposiciones complementarias finales</p> <p>(...)</p> <p>CUARTA.- Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE) Créase el cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).</p> <p>Las entidades nuevas y, las que no siendo nuevas tengan puestos que, por mandato de la ley, deban regirse por el régimen del servicio civil, solo requieren cumplir con la valorización de los puestos propuestos para implementar dicho régimen. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Fianzas, en coordinación con SERVIR, aprueba la valorización.</p> <p>(...)</p>
<p>Disposiciones complementarias transitorias</p> <p>PRIMERA. Implementación progresiva de la Ley La implementación del régimen previsto en la presente Ley se realiza progresivamente, y concluye en un plazo</p>	<p>Disposiciones complementarias transitorias</p> <p>PRIMERA. Implementación progresiva de la Ley La implementación, por las entidades públicas, del régimen previsto en la presente Ley se realiza progresivamente,</p>

18



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

<p>máximo de seis (6) años, conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto. (...)</p>	<p>conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto. (...)</p>
<p>TERCERA. Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil La presente Ley y su reglamento establecen las reglas, procesos y metodologías que deben seguir las entidades seleccionadas para el traspaso al régimen del Servicio Civil. Estas incluyen al menos los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Análisis situacional. Incluyendo un mapeo actual de puestos de la entidad, el análisis de los principales servicios a prestar por la entidad y de la carga de trabajo. Propuesta de reorganización, incluyendo la simplificación de procesos, definición de nuevos perfiles de puesto y la cantidad de personal necesario para ejercer sus funciones adecuadamente, realizada en coordinación con Servir. Valorización de los puestos de la entidad en coordinación con Servir y el Ministerio de Economía y Finanzas. 	<p>TERCERA. Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil La presente Ley y su reglamento establecen las reglas, procesos y metodologías que deben seguir las entidades seleccionadas para el traspaso al régimen del Servicio Civil. Estas incluyen al menos los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Análisis situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones. Propuesta de reorganización, respecto a la estructura de recursos humanos. Valorización de los puestos de la entidad pública.
<p>NOVENA. Ingreso de Directivos Públicos 1. La entidad pública hasta la culminación del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil previsto en la presente Ley, puede convocar a un proceso de selección de directivos públicos o cubrir los puestos directivos con:</p> <ol style="list-style-type: none"> El Cuerpo de Gerentes Públicos, creado por el Decreto Legislativo 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos. El Fondo de Apoyo Gerencial, creado por el Decreto Ley 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público. 	<p>NOVENA. Ingreso de Directivos Públicos 1. La entidad pública hasta la culminación del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil previsto en la presente Ley, puede convocar a un proceso de selección de directivos públicos o cubrir los puestos directivos con:</p> <ol style="list-style-type: none"> El Cuerpo de Gerentes Públicos, creado por el Decreto Legislativo 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos. El Fondo de Apoyo Gerencial, creado por el Decreto Ley 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.



DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

<p>c) Los directivos superiores y ejecutivos considerados en los literales a) y b) del numeral 3 del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.</p> <p>d) El personal altamente calificado en el sector público normado por la Ley 29806. Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones.</p> <p>e) Los egresados de la Escuela Nacional de Administración Pública ENAP, creada por Decreto Supremo 079-2012-PCM, Decreto Supremo que crea la Escuela Nacional de Administración Pública.</p> <p>2. La entidad pública que se encuentre en proceso de implementación al régimen del Servicio Civil y que cuente con gerentes públicos seleccionados y asignados por Servir, pueden incorporarlos como directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil, sin necesidad de concurso. Después de la culminación del proceso de implementación de la entidad todo directivo público debe ingresar por concurso público.</p>	<p>c) Los directivos superiores y ejecutivos considerados en los literales a) y b) del numeral 3 del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.</p> <p>d) El personal altamente calificado en el sector público normado por la Ley 29806. Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones.</p> <p>e) Los egresados de la Escuela Nacional de Administración Pública ENAP, creada por Decreto Supremo 079-2012-PCM, Decreto Supremo que crea la Escuela Nacional de Administración Pública.</p> <p>2. La entidad pública que se encuentre en proceso de implementación al régimen del Servicio Civil y que cuente con gerentes públicos seleccionados y asignados por Servir, pueden incorporarlos como directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil, sin necesidad de concurso. Después de la culminación del proceso de implementación de la entidad todo directivo público debe ingresar por concurso público.</p> <p>3. Hasta la culminación del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil, SERVIR está facultada para llevar a cabo el proceso de selección de directivos públicos, en los casos que se determine en el Reglamento General. También lo podrá hacer, incluso en entidades que hayan culminado el proceso de implementación, en los supuestos que señale dicho Reglamento.</p> <p>SERVIR promoverá el desarrollo de capacidades de las Oficinas de Recursos Humanos de las</p>
--	---

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

	<p>entidades públicas para mejorar la realización de concursos públicos de directivos y, para ello, podrá validar a las Oficinas de Recursos Humanos que acrediten la capacidad adecuada y la experiencia necesaria conduciendo procesos de selección meritocráticos, quedando habilitada para emitir los lineamientos correspondientes.</p>
--	--

El Decreto Legislativo 1450 modifica 4 artículos del Decreto Legislativo 1023, y 3 de ellos, guarda relación directa con el Decreto Legislativo 1442, del cual se propone su modificación, quedando uno que modifica las funciones y atribuciones del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

El Decreto Legislativo 1450 incorpora 2 artículos, uno de ellos es referente al principio del enfoque de interculturalidad, género y derechos humanos, y el otro guarda armonía con lo previsto por el Decreto Legislativo 1442, en el extremo de la obligación de las entidades públicas de poner a disposición a SERVIR, la información referente a las personas, situación advertida en el presente dictamen.

El Decreto Legislativo 1450, tiene mucha injerencia en su contenido del Decreto Legislativo 1442, del cual se ha desarrollado precedentemente, y se propone su derogación.

Se advierte que 3 de los 6 artículos que modifica la Ley 30057, guardan relación con el Decreto Legislativo 1442, de allí que debe de correr la misma suerte que le corresponde a la norma nombrada.

De allí, también, aparecen cuestionamientos a la existencia o continuidad del Tribunal del Servicio Civil.

El Tribunal del Servicio Civil, de acuerdo al portal electrónico de SERVIR⁴, es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión

⁴ <https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/tribunal-del-servicio-civil/>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

El artículo 4 de la Ley 30057, identificaba como integrante del sistema al Tribunal del Servicio Civil, y con la modificación establecida por el Decreto Legislativo 1450, se establece que la resolución de controversias pasa directamente a la Autoridad, y no se regula la continuidad o desaparición de dicho Tribunal.

De lo expuesto, se propone la derogación de los Decretos Legislativos 1442 y 1450.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Los siguientes cuadros muestran los beneficios que se esperan con la aprobación de la propuesta, así como los costos que implica.

a. Beneficios

SUJETO	EFEECTO	SUSTENTO
Trabajadores estatales	Protección del derecho a la negociación colectiva en el sector público	Derogación de los Decretos Legislativos 1442 y 1450, que afectan al derecho a la negociación colectiva, entre otros derechos fundamentales de la persona.

b. Costos

SUJETO	EFEECTO	SUSTENTO
Ministerio de Economía y Finanzas, y Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	Inaplicación de los Decretos Legislativos 1442 y 1450.	Afecta al derecho de la negociación colectiva entre otros derechos fundamentales de la persona.

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 70, inciso b), la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recomienda la aprobación del Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR y 3443/2018-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057

Artículo 1. Derogatoria del Decreto Legislativo 1442 y Decreto Legislativo 1450.

Derógase el Decreto Legislativo 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, y el Decreto Legislativo 1450, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 2. Vigencia del Decreto Legislativo 1023 y la Ley 30057

Mantienen vigencia lo establecido por el Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Salvo distinto parecer
Dese cuenta
Sala de Comisión
Lima, octubre de 2018


Z. REYMUNDO LAPA INGA
Presidente
Comisión de Trabajo y Seguridad Social


SECRETARÍA

23

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

	<p>1. LAPA INGA, ZACARÍAS REYMUNDO Presidente</p> <p>.....</p>
	<p>2. MANTILLA MEDINA, MARIO FIDEL Vicepresidente</p> <p>.....</p>
	<p>3. OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN, PEDRO CARLOS Secretario</p> <p>.....</p>
	<p>4. DOMINGUEZ HERRERA, CARLOS Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>5. LOPEZ VILELA, LUIS HUMBERTO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>6. PONCE VILLARREAL DE VARGAS, YESSENIA Fuerza Popular</p> <p style="text-align: right;">SUSPENDIDA</p> <p>.....</p>
	<p>7. SALAZAR DE LA TORRE, MILAGROS Fuerza Popular</p> <p>.....</p>



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

	8. TAPIA BERNAL, SEGUNDO Fuerza Popular	
	9. TICLLA RAFAEL, CARLOS Fuerza Popular	
	10. VÁSQUEZ SÁNCHEZ, CÉSAR HENRY Alianza Para el Progreso	
	11. HUILCA FLORES INDIRA Nuevo Perú	
	12. LESCANO ANCIETA, YONHY Acción Popular	

MIEMBROS ACCESITARIOS

	1. ARIMBORGO GUERRA, TAMAR Fuerza Popular	
	2. CAMPOS RAMÍREZ, CÉSAR MILTON Fuerza Popular	

25

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

	<p>3. CASTRO GRÁNDEZ, MIGUEL ANTONIO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>4. CUADROS CANDIA, NELLY LADY Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>5. LETONA PEREYRA, MARÍA ÚRSULA INGRID Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>6. MARTORELL SOBERO, GUILLERMO HERNÁN Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>7. MELGAREJO PÁUCAR, MARÍA CRISTINA Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>8. MONTEROLA ABREGU, WUILLIAN ALFONSO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>9. SARMIENTO BETANCOURT, FREDDY FERNANDO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

	<p>10. TRUJILLO ZEGARRA, GILMER Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>11. USHÑAHUA HUASANGA, GLIDER AGUSTÍN Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>12. CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA, ANA MARÍA Peruanos por el Cambio</p> <p>.....</p>
	<p>13. SHEPUT MOORE, JUAN Peruanos por el Cambio</p> <p>.....</p>
	<p>14. CURRO LÓPEZ, EDILBERTO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>15. APAZA ORDÓÑEZ, JUSTINIANO RÓMULO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>16. CEVALLOS FLORES, HERNANDO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>

27

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 3432/2018-CR, 3438/2018-CR, 3439/2018-CR, 3440/2018-CR, Y 3443/2018-CR, QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL DECRETO LEGISLATIVO 1450, QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1023 Y LA LEY 30057.

	<p>17. TUCTO CASTILLO, ROGELIO ROBERT Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>18. FORONDA FARRO, MARÍA ELENA Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>19. VELÁSQUEZ QUESQUÉN, ANGEL JAVIER Célula Parlamentaria Aprista</p> <p>.....</p>
	<p>20. GLAVE REMY, MARISA Nuevo Perú</p> <p>.....</p>

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Periodo Anual de Sesiones 2018-2019

ASISTENCIA

QUINTA SESIÓN ORDINARIA

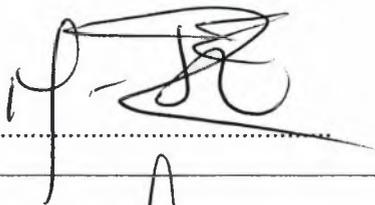
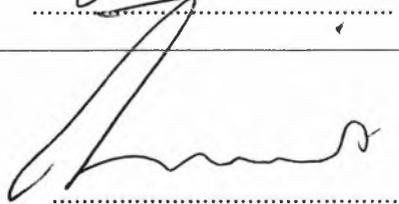
Lugar : Sala de Sesiones N° 2
Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre

Fecha : martes, 02 de octubre de 2018

Hora : 16:00 horas

	1. LAPA INGA, ZACARÍAS REYMUNDO Presidente
	2. MANTILLA MEDINA, MARIO FIDEL Vicepresidente <i>Licencia</i>
	3. OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN, PEDRO CARLOS Secretario <i>Licencia</i>
	4. DOMINGUEZ HERRERA, CARLOS Fuerza Popular <i>Licencia</i>
	5. LOPEZ VILELA, LUIS HUMBERTO Fuerza Popular <i>[Signature]</i>
	6. PONCE VILLARREAL DE VARGAS, YESSENIA Fuerza Popular SUSPENDIDA

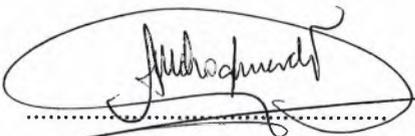
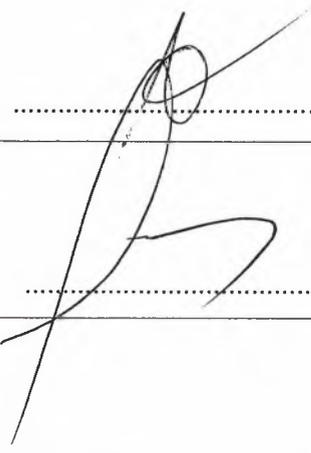
Inf. 4:20 pm.
Ord. 5:00 pm.

	<p>7. SALAZAR DE LA TORRE, MILAGROS Fuerza Popular</p>	
	<p>8. TAPIA BERNAL, SEGUNDO Fuerza Popular</p>	
	<p>9. TICLLA RAFAEL, CARLOS Fuerza Popular</p>	<p>Licencia</p>
	<p>10. VÁSQUEZ SÁNCHEZ, CÉSAR HENRY Alianza Para el Progreso</p>	
	<p>11. HUILCA FLORES INDIRA Nuevo Perú</p>	
	<p>12. LESCANO ANCIETA, YONHY Acción Popular</p>	<p>Licencia</p>

MIEMBROS ACCESITARIOS

	<p>1. ARIMBORGO GUERRA, TAMAR Fuerza Popular</p>	<p>.....</p>
	<p>2. CAMPOS RAMÍREZ, CÉSAR MILTON Fuerza Popular</p>	<p>.....</p>

	<p>3. CASTRO GRÁNDEZ, MIGUEL ANTONIO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>4. CUADROS CANDIA, NELLY LADY Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>5. LETONA PEREYRA, MARÍA ÚRSULA INGRID Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>6. MARTORELL SOBERO, GUILLERMO HERNÁN Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>7. MELGAREJO PÁUCAR, MARÍA CRISTINA Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>8. MONTEROLA ABREGU, WUILLIAN ALFONSO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>9. SARMIENTO BETANCOURT, FREDDY FERNANDO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>10. TRUJILLO ZEGARRA, GILMER Fuerza Popular</p> <p>.....</p>

	<p>11. USHÑAHUA HUASANGA, GLIDER AGUSTÍN Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>12. CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA, ANA MARÍA Peruanos por el Cambio</p>  <p>.....</p>
	<p>13. SHEPUT MOORE, JUAN Peruanos por el Cambio</p> <p>.....</p>
	<p>14. CURRO LÓPEZ, EDILBERTO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>15. APAZA ORDÓÑEZ, JUSTINIANO RÓMULO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p>  <p>.....</p>
	<p>16. CEVALLOS FLORES, HERNANDO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>17. TUCTO CASTILLO, ROGELIO ROBERT Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>18. FORONDA FARRO, MARÍA ELENA Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad</p> <p>.....</p>

	<p>19. VELÁSQUEZ QUESQUÉN, ANGEL JAVIER Célula Parlamentaria Aprista</p> <p>.....</p>
	<p>20. GLAVE REMY, MARISA Nuevo Perú</p> <p>.....</p>

Lima, 02 de octubre de 2018

OFICIO 015-2018-2019-POAC/CR

Señor:

ZACARIAS LAPA INGA

Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Presente.

De mi mayor consideración,

Por especial encargo del congresista Pedro Olaechea Álvarez Calderón, tengo el agrado de dirigirme a usted en atención a la citación recibida por el Congresista Pedro Olaechea Álvarez Calderón, para la Quinta Sesión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social; a realizarse hoy martes 2 de octubre a las 16:00 horas en la Sala 2 del Edificio Víctor Raul Haya de la Torre.

Sobre el particular, solicitar la licencia del congresista toda vez que no le será posible acudir por estar cumpliendo compromisos adquiridos con anterioridad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi alta estima.

Atentamente;



Pierina Benedetti G.
Asesora I

Recibido
21/10/2018
16:00 M.



Lima, 02 de octubre del 2018

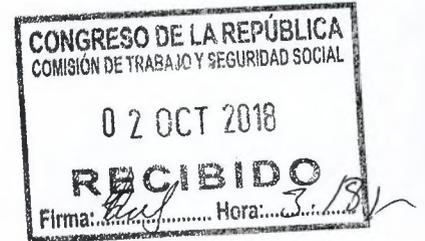
OFICIO N°136-2018-2019-CDH/CR

Señor

ZACARÍAS REYMUNDO LAPA INGA

Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Presente.-



De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para solicitar **LICENCIA** a la quinta sesión ordinaria de la comisión que Ud. Preside programada para el día martes 02 de octubre del presente año a horas 4:00 pm, ello por tener que atender actividades ya programadas inherentes a mi cargo.

Agradeciendo la atención a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente;



Carlos Domínguez Herrera
CARLOS DOMINGUEZ HERRERA
Congresista de la República

CDH/ALT
Archivo

Lima, 02 de octubre de 2018

OFICIO N° 335-2016-2021/CHTR-CR

Señor Congresista
ZACARIAS LAPA INGA
Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Presente.-

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la solicitar por intermedio suyo **LICENCIA**, a la Quinta Sesión Ordinaria de vuestra presidencia, a realizarse el día martes 02 de octubre de 2018, por encontrarme con compromisos relacionados a mi labor parlamentaria asumidos con anterioridad.

Agradeciéndole de antemano por su atención, aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de consideración.

Atentamente,




CARLOS HUMBERTO TICLLA RAFAEL
Congresista de la República

Lima, 2 de octubre de 2018

OFICIO N° 2397-2018/YLA-CR

**CONGRESISTA:
ZACARÍAS LAPA INGA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Presente. -**

Me dirijo a usted para saludarle y a la vez solicitarle se me otorgue licencia a la Sesión de la Comisión que usted preside, programada para el día de hoy, 2 de octubre del año en curso, a las 16 horas, debido a que me encuentro desde las 9 horas debatiendo las reformas constitucionales pendientes en la Comisión de Constitución y Reglamento, que se reinició e las 15 horas.

Sin otro en particular, y agradeciendo anticipadamente la atención al presente, quedo de usted, reiterando mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



.....
YONHY LESCANO ANCIETA
Congresista de la República



[Handwritten signature]
02-10-2018
Hora: 4.45 p

37