CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
12 MAR. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 09:30

PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA LA LEY N. 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL.

El congresista que suscribe **Waldemar José Cerrón Rojas**, miembro del **Grupo Parlamentario Perú Libre**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE ELIMINA LA LEY 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL.

Artículo 1. Objeto y finalidad.

La presente ley tiene por objeto derogar la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de garantizar la protección de los derechos laborales adquiridos y reconocidos a favor de los trabajadores estatales.

Artículo 2. Derogatoria expresa.

Se deroga la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Única. Vigencia.

La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Waldemar Cerrón

SEGUNDO T. MONTALVO CUBAS.

Isaac Mita Alanoca

Margot Palacín

Margot Palacín Vásara

Américo Gonza

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **13** de **marzo** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 7267/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO; Y**
2. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

I. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA:

Desde 1937, son varias las entidades en el Perú que han estado encargadas de la gestión de los servidores civiles. En 1950 se definió y normó, por primera vez, la carrera administrativa en el Perú. A partir de 1958, se crearon institutos, oficinas y escuelas para capacitar a los servidores civiles. Posteriormente, en 1978, se establecieron medidas para el régimen remunerativo. La Constitución Política de 1979, sentó las bases constitucionales para la existencia de la carrera administrativa y el derecho a la estabilidad laboral para servidores civiles, bajo un régimen homologado de igualdad salarial, según jerarquía de cargo. Sin embargo, al implementarse las entidades públicas buscaron mecanismos para debilitar el principio de igualdad de remuneraciones, dando lugar a la dispersión de sueldos.

En los años noventa, se dieron los primeros intentos de ordenamiento del servicio civil peruano. No obstante, en los siguientes años el país atravesó una serie de cambios políticos y económicos, que tuvieron como efecto colateral el fracaso de estos primeros intentos por organizar el servicio civil.

Con luces y sombras, se han realizado desde 1990 acciones orientadas a reformar el servicio civil peruano. Desde dicho año se pueden identificar cuatro intentos de reforma del servicio civil.

El primer intento de reformas se dio entre 1990 y 1992 bajo la influencia del Consenso de Washington. Se buscaba reducir el tamaño del Estado y restringir su rol. A estos efectos se adoptaron, principalmente, seis medidas:

1) Reducción de personal, que ocasionó ceses colectivos sobre la base de evaluaciones semestrales y compra de renuncias.

2) Cierre de ingreso a la carrera administrativa, prohibición de progresión en la carrera y congelamiento de sueldos a partir de la Ley Anual de Presupuesto Público de 1993.

3) Asignación de Régimen Laboral Privado a entidades públicas (agencias) y además un nuevo régimen laboral privado con una mayor flexibilidad (Decreto Legislativo N° 728).

4) Creación de los llamados Servicios No Personales (SNP), que, en un marco de prohibición de ingreso al empleo público, buscaba incorporar nuevos servidores, supuestamente temporales, pero de renovación indefinida, bajo la modalidad de locadores de servicios.

5) Recurso al PNUD y al Fondo de Apoyo Gerencial para contratar bajo la modalidad de locación de servicios («consultores»), al margen de las prohibiciones de ingreso al Estado, profesionales calificados para puestos directivos y de asesoría de alto nivel.

6) Creación de incentivos no remunerativos, el más conocido el proveniente del Fondo de Asistencia y Estímulo-CAFAE, para compensar los bajos sueldos congelados y atraer personal calificado. Los montos de CAFAE diferían mucho entre instituciones y obedecían, en buena medida, al peso relativo de la entidad para la negociación de mayores incentivos para su personal.

Como puede apreciarse, estas medidas contribuyeron a generar desorden, inequidad y desvaloración del empleo público; no obstante, permitió atraer personal calificado al Estado y profesionalizar las agencias (organismos públicos, entre ellas las reguladoras).

El segundo intento de reforma se dio entre 1995 y 1997, buscaba modernizar el Estado, haciéndolo más eficiente, a través de la

desregularización y simplificación administrativa. En julio de 1995, mediante Ley N° 26507, se desactiva el Instituto Nacional de Administración Pública-INAP, ente rector del empleo público, y se transfieren sus funciones de supervisión de recursos humanos a la Presidencia del Consejo de Ministros. En 1996 se inicia un proceso de modernización del Estado al aprobarse, con Decreto Legislativo N° 834, la Ley Marco de Modernización de la Administración Pública que, entre sus principios (art. 3), consigna «El Poder Ejecutivo busca mejorar la gestión pública a través de instituciones eficientes y de la profesionalización y revalorización del servidor público». Mediante este proceso se requería, entre otros aspectos, reorganizar la carrera pública mediante el sinceramiento de los contratos SNP y la aprobación de una nueva ley de carrera pública. No obstante, esta propuesta recibió poco apoyo político y de la opinión pública y no prosperó, particularmente, por la preocupación por el alto costo que implicaría convertir a contratos laborales indeterminados los contratos SNP.

El tercer intento de reformas se dio entre 2001 y 2006; Se establecieron las bases para una reforma del servicio civil. El año 2001 se constituyó, mediante Decreto Supremo 004-2001-TR, la Comisión Multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la Administración Pública Central. Esta comisión estuvo presidida por el entonces ministro de Trabajo y Promoción Social Jaime Zavala Costa y tuvo el asesoramiento del Dr. Mario Pasco Cosmópolis.

Adicionalmente, la comisión elaboró tres proyectos de ley de normas relacionadas con la ética de los servidores públicos: Ley sobre prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, Ley sobre la gestión de intereses en la Administración Pública y Ley del Código de Ética de la Función Pública. Posteriormente, a raíz de que en los años 2003-2004, el Banco Interamericano de Desarrollo realizara un diagnóstico y un ranking sobre la calidad de los servicios civiles de 21 países de América Latina, ubicando al servicio civil peruano en el puesto 17, volvió a colocarse

en la agenda pública el tema del servicio civil.

Por ello, a iniciativa del Poder Ejecutivo, se aprobó la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la cual brindaba un marco general de ordenamiento del empleo público y establecía una nueva clasificación de los servidores públicos en atención a sus funciones y no por su nivel académico. Además, crea el Consejo Superior del Empleo Público-COSEP, como ente rector del empleo público, y el Tribunal del Empleo Público, con competencia para resolver recursos de apelación derivados de controversias entre los servidores públicos y su empleador. Ni el COSEP ni el Tribunal del Empleo Público llegaron a implementarse. Asimismo, la Ley Marco del Empleo Público estableció que se aprobarían cinco leyes de desarrollo, las cuales contendrían las reglas específicas:

- Ley de carrera del servidor público
- Ley de los funcionarios públicos y empleados de confianza
- Ley de gestión del empleo público
- Ley de incompatibilidades y responsabilidades
- Ley del sistema de remuneraciones del empleo público Al año 2005, los proyectos de ley de desarrollo correspondientes habían sido remitidos al Congreso de la República, que los unificó, pero no logró aprobarlos. Una de las razones para ello volvió a ser el temor respecto del costo fiscal que implicaría. Por su carácter general y porque no llegaron a aprobarse las leyes de desarrollo, la Ley Marco del Empleo Público «no tuvo efectos prácticos en la gestión de las personas en el sector público.

El cuarto intento de reforma del servicio civil, a partir del año 2008, constituye propiamente el inicio de la actual reforma del servicio civil. A raíz de la aprobación del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, se presentó una ventana de oportunidad con las facultades legislativas que recibió el Poder Ejecutivo, entre otros aspectos, para modernizar el Estado. En dicha oportunidad se diseñó una estrategia de reforma del servicio civil que contó con el liderazgo de Mario Pasco Cosmópolis, en esa época

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. Se optó por una estrategia de gradualidad y habilitación progresiva, según la cual se incidiría en determinados problemas claves con un impacto fiscal limitado; y el avance de dichas medidas habilitaría, progresivamente, la adopción de reformas más profundas y extensas en un plazo de 3 a 10 años, según disponibilidad presupuestal y las capacidades que se podrían ir desarrollando. De esta forma se descartó una primera aproximación de intentar una reforma integral sobre la base de los proyectos de ley de desarrollo de la Ley Marco del Empleo Público.

EL SERVICIO CIVIL A NIVEL MUNDIAL

A nivel mundial existen dos modelos de servicio civil: El "cerrado", donde el funcionario ingresa a la carrera pública por un concurso de méritos, pero luego puede prestar sus servicios en diferentes puestos de un mismo ámbito o sector, basado en su especialidad o la titulación que tenga.

En el modelo cerrado, el funcionario o empleado público se encuentra ligados de por vida a la administración pública en donde puede desempeñarse en distintos puestos en el sector público, en este modelo el empleado o funcionario público es formado o capacitado para hacer una carrera en el sector público, el lugar donde se aplica este modelo es Francia.

El segundo modelo, denominado "abierto", hace una diferenciación de los distintos puestos de trabajo en una organización u organizaciones con características similares y luego se concursa el puesto en el cual estará vigente mientras dure la necesidad. Este modelo se aplica en EE.UU y otros países de la Unión Europea.

El modelo abierto, en donde la permanencia del servidor público está vinculada al "Gobierno de turno" destruye la memoria de las entidades públicas al estar constantemente cambiando de personal y no fomentar una línea de carrera en donde el servidor se prepare para servir a la Nación. En esa línea la Ley No 30057, Ley del Servicio Civil, está diseñada para

fomentar el despido masivo de trabajadores estatales como se puede apreciar en las causales de término del servicio civil que considera en el literal k), artículo 49, la supresión de puestos debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas.

CUADRO COMPARADO DE SERVICIO CIVIL EN CHILE, MÉXICO, BRASIL, CHINA

PAÍS	MODELO DE SERVICIO CIVIL	CARACTERÍSTICAS
CHILE	Dirección Nacional del Servicio Civil, creada en el año 2003 a través de la Ley Nº 19.882 conocida como ley del Nuevo Trato Laboral	"(...) En el diagnóstico de 2004 el servicio civil chileno estaba atravesando una etapa de transición desde una carrera funcionaria estancada y signada por el cuoteo político en los niveles jerárquicos más altos hacia un nuevo sistema instaurado por la Ley de Nuevo Trato Laboral (LNTL) , sancionada en 2003, que incluía: i) la creación del SADP, ii) la configuración de una nueva institucionalidad del servicio civil a través de la DNSC y iii) algunas modificaciones al Estatuto Administrativo, entre ellas: la ampliación de la carrera administrativa, la introducción de concursos de promoción interna y el perfeccionamiento de la concursabilidad. El contexto político, económico e institucional, por una parte, y el estilo modernizador de corte incrementalista, por otra, configuraban un escenario propicio para la continuidad de las reformas (BID -DRP, 2006:150; Iacoviello, 2009). En consonancia con estas proyecciones, el diagnóstico de 2009 remarcaba el sistemático esfuerzo por implantar las nuevas reglas previstas en la LNLT y el consecuente logro de sustantivos avances en materia de instrumentación del SADP, concursabilidad de la administración pública en general e institucionalización de la DNSC. En particular, se destacaba el creciente posicionamiento del SADP como "nave insignia" de la profesionalización en lo que respecta, especialmente, al ingreso meritocrático (Iacoviello, 2009). La persistencia de determinados factores que dieron originalmente impulso a la modernización, como la estabilidad política y económica, el alto grado de cumplimiento de los marcos legales y el bajo nivel de corrupción percibido, 81 ha contribuido a consolidar este proceso. De hecho, las reformas

		han seguido una lógica acumulativa, y no sucesiva, cuyo ritmo se ha acelerado ante reacciones frente a casos de corrupción o a presuntas irregularidades. Pero a su vez, este ciclo de modernización gradual ha seguido dos compases distintos. Uno acelerado y urgente, en el caso del nuevo SADP, impulsado por la necesidad de destrabar una crisis política originada por un escándalo de corrupción y que requería, básicamente, la decisión de los actores políticos. Y otro más lento e inercial, que comprendía al vasto universo de la carrera administrativa y cuya transformación no se agotaba en la determinación de los segmentos políticos, sino que debía extenderse a los referentes sindicales (Cortázar, 2011). En mayor o menor medida, esta impronta se mantiene vigente. Independientemente de las eventuales crisis ocasionadas por hechos de corrupción, la continuidad del proceso de profesionalización debía enfrentar el primer "test ácido" que representaba un cambio de coalición de gobierno (Iacoviello, 2009; Alberts, Dávila y Valenzuela, 2012). El traspaso de mando a una gestión de color político distinto del que había gobernado durante 20 años no estuvo exento de una serie de prácticas que contribuyeron a poner en duda la subsistencia del SADP. Sin embargo, la reacción de la administración 2010- 2014 ante los cuestionamientos que se derivaron de tales hechos y la progresiva ampliación del sistema hacia otros servicios no adscritos, entre otros aspectos, evidencian la voluntad de avanzar en el afianzamiento del SADP. El envío de un nuevo Instructivo Presidencial en marzo 2014 por la administración de la presidenta Bachelet en su segundo periodo muestra una tendencia que sigue líneas similares. Durante estos años se han seguido produciendo avances bajo el paraguas de esta estrategia de dos pisos, de intensidad, amplitud y claridad divergentes, uno vinculado al SADP y a la institucionalidad del servicio civil, y otro ligado a la carrera administrativa y demás modalidades de vinculación (...)" Fuente: https://docs.google.com/document/d/1f9pJ-YXuOIloCo2QaU7EE3Sbg_Qx0WTnsa6RvYZfAnE/edit
MÉXICO	Se rigen por el Estatuto Jurídico	" (...) Pero quizá la sombra que más pesa sobre la profesionalización sea el escaso tiempo de

	de los Trabajadores y Constitución	maduración que tuvo. En parte, esto fue consecuencia del plazo perentorio que se estableció para la implementación total de la LSPC (dos años), sin que en la práctica existieran los cimientos básicos que pudieran darle realismo a ese objetivo. Esta deficiencia en la estrategia de implantación, en parte atribuida a cierto desconocimiento que los líderes tenían de la ley que se había diseñado y aprobado (Entrevistas con especialistas, 2013), resultó contraproducente para la obtención temprana de resultados. Como consecuencia, a partir de 2007, y ante la ausencia de resultados concretos que resguardar, la falta de una coalición social que la protegiera y frente a la necesidad de construir una burocracia de confianza del presidente, la profesionalización salió de la agenda política del gobierno (Grindle, 2012:222). Esto implicó un golpe muy duro para el proceso, que vio truncada su natural maduración ante el manejo inadecuado de las expectativas. Para finalizar, cabe recordar que todas las luces y sombras mencionadas corresponden al SPC. Ahora bien, ¿cuál es la situación de los trabajadores de base? ¿Qué ha ocurrido en los últimos 10 años en el segmento que representa cerca del 90% del servicio civil? 57 la respuesta es que ha ocurrido muy poco. Como se mostró a lo largo del informe, es muy reducido el margen para introducir en este universo acciones de cambio. La combinación de una ley burocrática muy protectora y el poder de acción colectiva de la representación sindical estrechan considerablemente el margen de acción. La intención 57 Una vez más, es necesario recordar que esto no incluye al sector de educación, al de salud, al servicio exterior, a la policía y al ejército, quienes tienen sus propios esquemas de carrera. 52 inicial de que la LSPC también alcanzará al personal de base, incluso en un contexto de acuerdo interpartidario, resultó rápidamente desestimada como resultado de la fuerte oposición sindical (Entrevistas con especialistas, 2013). Eso obligó a tomar la segunda mejor opción: iniciar la profesionalización por la parte superior del escalafón (de director general a enlace) para luego, eventualmente, extenderlo hacia el conjunto completo. A 10 años de sancionada la ley, esto parece todavía lejos de lograrse (...)" Fuente:

		https://docs.google.com/document/d/1f9pJ-YXuOIloCo2QaU7EE3Sbg_Qx0WTnsa6RvYZfAnE/edit
BRASIL	El texto constitucional y su ley complementaria Ley 8112	"(...) El Ministerio de Planeamiento, Presupuesto y Gestión es el órgano rector de la gestión del personal civil, órgano que actúa a través de la Secretaría de la Gestión Pública (SEGEP), la Secretaría de Presupuesto (SOF) y la Secretaría de Relaciones de Trabajo (SRT). La Secretaría de Presupuesto (SOF) fija los límites financieros para la creación de nuevos puestos y funciones, controla aspectos económicos de la política de personal e interviene en las actividades que implican un aumento de los gastos en personal (OCDE, 2010). La SEGEP y la SRT son producto de un reciente proceso de reestructuración impulsado mediante el Decreto 7675 de 2012. La SEGEP surge de la fusión entre la Secretaría de Recursos Humanos (SRH) y la Secretaría de Gestión (SEGES), cambio que se fundamentó en la necesidad de eliminar las superposiciones existentes entre ambos órganos que dificultaban la consolidación de una política de gestión de las personas (Amorimy Campos, 2012). A partir de esta reestructuración, se asigna a la SEGE P la responsabilidad de formular políticas y directrices en materia de: i) planificación y dimensionamiento de la fuerza de trabajo, ii) concurso público y contrataciones por tiempo determinado, iii) planes de cargos, estructuras de carreras, cargos comisionados y funciones de confianza, iv) estructura remuneratoria, v) evaluación del desempeño y vi) desarrollo profesional, entre otros aspectos. El decreto también crea la SRT como organismo central del 2 Pacheco (2008) señala que los estudios que ubican al servicio civil de Brasil entre los sistemas más meritocráticos de la región adoptan un concepto de profesionalización asociado al grado de cumplimiento de los requisitos del modelo burocrático clásico. 3 cálculos realizados en función a los datos obtenidos en Latino barómetro: http://www. latinobarometro.org/latino/LATAnalizeQuestion.jsp. 8 Subsistema de Relaciones de Trabajo de la Administración Pública Federal (APF) (SIRST) con competencia normativa en lo relativo a negociaciones laborales y resolución de conflictos. Este esquema se complementa con la

		Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) y las 13 escuelas de gobierno que actúan bajo su coordinación en el marco del Sistema de Escuelas de Gobierno de la Unión (SEGU), creado en 2003. La ENAP es una institución educativa gubernamental que ofrece formación y perfeccionamiento en administración pública a funcionarios federales (ENAP, 2013). Por su parte el Sistema de Personal Civil de la Administración Federal (SIPEC) agrupa a las unidades organizacionales responsables de las actividades de gestión de personal de la Administración Directa y Autarquías (...)" **Fuente**: https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Brasil.pdf
CHINA	En el año 2005 se crea el Servicio Civil en el 2007 se crea el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social	"(...) La Ley de Servicio Civil, no busca una mayor democratización o centralización de las decisiones de personal, sino más bien implementar una pauta general y parámetros para gestión del personal. La democracia, entendida en nuestra sociedad occidentalizada, no es lo que busca China, sino establecer un modelo que permita continuar su senda del desarrollo con los principios y valores que practica su sociedad y que promueve el Partido. De esta forma, mayor transparencia y eficiencia de la administración pública se ven como factores que permiten legitimar el sistema de gobierno y otorgar estabilidad para continuar los esfuerzos de desarrollo al largo plazo. Un factor importante de la reforma administrativa en China fue el cambio de concepto para trasformar la administración dirigida por el actuar personal a una administración dirigida por normas. Así, por ejemplo, la Ley de Servicio Civil en China 60 estableció mayor claridad en el proceso de despido. Anteriormente varios de los procesos de la gestión de personas quedaban dentro de una nebulosa. La regulación para el servicio civil en China es relativamente nueva y, por tanto, el sistema está en un constante proceso de ajuste y evaluación. No es difícil determinar que vendrán nuevos cambios en la normativa o nuevas regulaciones en diferentes aspectos de la gestión del personal. Ningún sistema de servicio civil ha mostrado ser completamente perfecto, aunque algunos han resultado más eficientes que otros.

		China está buscando su camino, así como lo viene haciendo Chile en esta materia. Por eso, resulta apreciable revisar distintas experiencias, el cual deja lecciones a Chile para evitar obstáculos y considerar algunas medidas. En el proceso de reformas en China se puede constatar no sólo una clara intención del gobierno de hacer mejor las cosas dentro del ámbito de la gestión de personas, sino las medidas y acciones para lograrlo, además de una constancia a través del tiempo de estas acciones (...)" Fuente: https://gobierno.udd.cl/cpp/files/2012/11/Servicio-Civil-de-China-N19.pdf

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Frente a las normas como es Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias, no está cumpliendo con su finalidad para el cual se ha establecido, más por el contrario se pretende ejecutar desvinculación laboral, esto que quiere decir; es realizar despidos masivos, bajo el manto escondido del término desvinculación del servidor público, contrario a lo establecido en nuestra Constitución Política del Estado; en la que establece:

El artículo 23 (...) *"El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.* ***Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.*** *(...)*

El artículo 26 de la Constitución Política del Perú dispone que "*En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

1. ***Igualdad de oportunidades sin discriminación.***
2. ***Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.***
3. ***Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.***

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú dispone que ***"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido***

arbitrario.

Del análisis de este artículo nos remite inevitablemente a una de las discusiones doctrinales y jurisprudenciales más importantes del derecho laboral peruano en los últimos tiempos; respecto a la protección del derecho de los trabajadores a no ser despedidos o desvinculados de sus empleos, que son derechos reconocidos por la constitución y los tratados internacionales en las que el Perú es parte.

De lo que se concluye que al pretenderse aplicar una DESVINCULACION del servidor público, se estaría contraviniendo al derecho constitucionalmente reconocido, de no ser despedido sin una causa justa, por lo que en el fondo la desvinculación es una forma de despido arbitrario y sin justificación, el cual es contrario a la constitución y las leyes, así el Tribunal Constitucional, en sendas sentencias a establecido que todo forma de despido del trabajador implica la vulneración de derechos fundamentales y, por tanto, la especial urgencia que merece su tutela de sus derechos fundamentales.

El Traslado de servidores públicos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil, así Partiendo de la estabilidad laboral que tiene todo trabajador de permanecer en su empleo salvo que medie causa justa que amerite su separación; por lo que, importa como correlato la obligación del empleador es capacitarlo primero y luego evaluar su rendimiento en el puesto de trabajo, empero esta ley servir primero evalúa y luego capacita siendo contrario a toda forma de promoción de toda forma de mejorar la gestión pública, como lo vienen realizando en otros países.

Otra observación, las abruptas prerrogativas que se otorga al SERVIR, que depende de la PCM, para aprobar disposiciones de organización interna de cada sector. Se autoriza a SERVIR para elaborar la propuesta de CPE (Cuadro de Puestos de la Entidad) de las entidades públicas cuando las entidades no hayan cumplido con presentar su propuesta. Además, si esta no ha emitido su validación, SERVIR continúa con el proceso de aprobación. Finalmente, el Consejo Directivo de SERVIR aprueba el CPE de cada

entidad, en conjura con el Ministerio de Economía y Finanzas. En términos sencillos SERVIR elabora la propuesta, valida y aprueba el Cuadro de Puestos de la Entidad, vulnerando la organización de cada entidad. Bajo el Decreto Legislativo 1602, se hace y deshace sobre los derechos laborales de los trabajadores y sobre lo alcanzado hasta el momento en sus justas reivindicaciones.[1]

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.

De la revisión de la Ley del Servicio Civil implementada en el Perú, se puede advertir que diversos articulo son inconstitucionales por ser incompatible con nuestra norma fundamental y por ser violatoria de diversos tratados internacionales ratificados por Perú como por ejemplo podemos mencionar que afecta al derecho de negociación colectiva, al derecho de huelga, al derecho de igualdad y no discriminación, y a la garantía de carrera administrativa.

Con relación a la libertad sindical y negociación colectiva podemos indicar que restringe o prohíbe la negociación de condiciones económicas en las diferentes instituciones públicas a nivel nacional, en ese sentido podemos indicar que este hecho estaría afectando el derecho al diálogo social que se habría ganado en el transcurso del tiempo, lo cual no permitiría el uso consensual de la democracia en el Perú, ingresando con ello a un estado de dictatorial, lo cual vulnera los derechos amparados en nuestra carta magna. Mediante las negociaciones colectiva se han podido lograr mejores condiciones económicas y de trabajo a favor de los trabajadores en el sector público, con ello podemos advertir que se estaría restringiendo derechos legalmente reconocidos en nuestro estado, así como derechos reconocidos a nivel internacional como la Organización Internacional del Trabajo quien se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales que se convierten en convenciones y recomendaciones. Estas normas cubren todos los aspectos del mundo del trabajo, y establecen principios

[1] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTYzNTEy/pdf

básicos y derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para todos los ciudadanos.

El Perú al ser un estado democrático no es posible que mediante la emisión de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil se pretenda restringir un derecho constitucional, y podemos afirmar que no es posible promover la democracia si esto no está ligado o asociado al diálogo social en el cual participa la sociedad de manera activa, lo cual permite la apertura al diálogo, la transparencia y el fortalecimiento de la representatividad en el sector público, en el caso que nos enfoca básicamente en las entidades del estado. En ese entender podemos advertir que con la emisión de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 se pretende restringir el derecho a un clima de dialogo, restringiéndonos el derecho a un desarrollo económico, restringiéndose la canalización de las demandas sociales y los requerimiento de los diferentes sectores mediante la articulación de acuerdos en las instituciones públicas; ante ello podemos afirmar que solo la democracia permite la plena vigencia de las libertades y derechos humanos fundamentales como la libertad sindical y la negociación colectiva.

En tal sentido podemos afirmar que la Ley del Servicio Civil, ha sido aprobada sin dialogo ni consulta previa, afectando de manera lateral el dialogo social, restringiendo de esta manera el derecho a la negociación colectiva, prohibiéndose las negociaciones de condiciones económicas que por el paso del tiempo se han ido dando en diferentes instituciones del estado a través de los gremios sindicales, con lo cual se estaría vulnerando lo establecido en el artículo 28 de la Constitución que reconoce el derecho de negociación colectiva sin ninguna restricción. De igual forma se afecta el artículo 23 de la Constitución que asigna al Estado la responsabilidad de promover condiciones para el progreso social y económico y asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales. Así también podemos indicar que en el artículo 28 de la Constitución se reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, que están ubicados dentro del Título I, "De la persona y de la sociedad", aplicable a todos los ciudadanos peruanos que trabajan. Garantizándose con ello no solo la negociación colectiva, sino que impone la obligación al Estado de

fomentarla como parte de la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Finalmente podemos llegar a la conclusión que mientras la Constitución reconoce el derecho de negociación colectiva en forma completa e integral, la Ley Nº 30057 solo reconoce una parte de la negociación colectiva (para condiciones de trabajo), mientras que prohíbe la otra parte sustancial de la negociación colectiva (las condiciones económicas). Con ello, se restringe, limita y vacía de contenido a este importante derecho fundamental en el trabajo. En efecto, la negociación colectiva es uno de los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo junto con la libertad sindical. En junio de 1998, la OIT adoptó por acuerdo tripartito de todos sus constituyentes (todos los gobiernos y representantes de empleadores y trabajadores del mundo), la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos principios, entre otros, incluyen el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, que deben ser respetados con independencia de la ratificación o no de los ocho convenios fundamentales.

Con relación a la huelga podemos indicar que la Ley del Servicio Civil permite a la entidad pública la contratación temporal del personal necesario para garantizar la prestación de servicios mínimos de los servicios esenciales y los mínimos de los servicios indispensables para el funcionamiento de la entidad, con lo que en la práctica se elimina el derecho de huelga en el Sector Público. El problema consiste en que la ley no detalla qué actividades serán consideradas como servicios esenciales, lo cual implica que las limitaciones al derecho de huelga podrían extenderse más allá de los supuestos admitidos por los órganos de control de la OIT para la calificación de un servicio como "esencial". Actos arbitrarios de la administración podrían hacer que el derecho de huelga, reconocido en la Constitución se vuelva inoperante en la práctica, tal como puede ocurrir, con el vacío legal que tiene esta norma, que no se puede corregir con disposiciones reglamentarias de inferior jerarquía que pueden fácilmente cambiarse al gusto del gobernante de turno.

Tampoco se detalla cómo será el proceso de determinación de los servicios

mínimos y del número de trabajadores que los garanticen. Ello genera inseguridad jurídica que puede prestarse a conductas arbitrarias de las autoridades públicas. De otra parte, también se pone en peligro la efectividad del derecho al incluirse la noción de "servicios indispensables para el funcionamiento de la entidad" porque no señala qué actividades serán consideradas como tales, con lo que a través de ese concepto se podría extender injustificadamente las restricciones de este derecho.

Por lo tanto, claramente se puede advertir que con la emisión de la Ley del Servicio Civil viola el derecho a la huelga el mismo que se encuentra amparado por los artículos 28 y 42 de la Constitución. El derecho de huelga forma parte indisoluble de derecho de libertad sindical, pues es uno de sus medios de acción.

De otro lado, podemos advertir que en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil prohíbe cualquier forma de progresión para los funcionarios sujetos a los Decretos Legislativos N°s 276 y 728, lo que implica que no se les aplicará nunca más ninguna mejora, ascenso, ni incremento salarial. Esto implica que verán sus remuneraciones y condiciones de trabajo congeladas de por vida, a pesar de que tales regímenes establecen derechos a incrementos remunerativos, ascensos y mejoras de diversa índole. Esto equivale a la muerte civil por el hecho de no someterse a concurso para ingresar al nuevo régimen de la Ley de Servicio Civil. Con esta disposición se discrimina y se otorga un trato diferente no justificado respecto de aquellos que, estando en el mismo régimen y realizando las mismas labores, sí optan por acogerse a la Ley del Servicio Civil.

Esto contraviene el artículo 26 de la Constitución que establece que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, así como el Convenio 111 de la OIT que define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en cualquier motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo o en la ocupación.

De otra parte, el artículo 40 de la Constitución establece la garantía de carrera administrativa que se traduce, entre otras cosas, en el principio de

no injerencia política en el ejercicio de la función administrativa: tanto en el acceso al empleo público; al derecho de ascenso basado en el mérito y la capacidad; y en la restricción en la extinción del vínculo laboral frente a la libre remoción que rigen en el sistema de confianza política. Pero la Ley del Servicio Civil ha establecido la supresión de puestos y la extinción de la entidad (incisos k y l, art. 49), como causales de término del servicio, lo que viola el principio de estabilidad laboral, que es uno de los principios orientadores de la carrera administrativa que tiene por finalidad excluir la discrecionalidad política para despedir a funcionarios de carrera. El trabajador público tiene al Estado como empleador único.

El Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el Estado es único e indivisible, por lo que la extinción de un organismo público no debería originar en forma directa e inmediata la extinción de un vínculo laboral en carrera administrativa, sino una reubicación en otro puesto. Con estas prescripciones se afecta la garantía de carrera administrativa.

Finalmente, la Ley del Servicio Civil tiene un problema de forma muy importante. Se aprobó por ley ordinaria y no por ley orgánica. El artículo 106 de la Constitución establece que mediante leyes orgánicas se regulan la estructura y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 270 funcionamiento de las entidades del Estado previstas en la Constitución, para las que se requiere el voto de más de la mitad del número legal de miembros del Congreso. Las diversas leyes orgánicas de las instituciones establecidas en la Constitución tienen artículos de naturaleza laboral donde se determina el régimen laboral de sus trabajadores y determinadas condiciones de prestación del servicio.

Por lo que, si se modifica el régimen laboral de estos servidores previsto en una ley orgánica, debe hacerse a través de una ley orgánica y no de una ley ordinaria.

El artículo 75 del Código Procesal Constitucional establece que se puede denunciar la inconstitucionalidad, por contravenir el artículo 106 de la Constitución, cuando se hubiera regulado una materia reservada a ley orgánica o cuando una ley general o norma con rango de ley modifique o derogue una ley aprobada como tal. Al respecto el Tribunal Constitucional

ha señalado en el fundamento 17 de la Sentencia N° 0009-2008-PI que: "El artículo 106 de la Constitución precisa que la fuente denominada 'ley orgánica' es competente para regular solo la estructura y el funcionamiento de los órganos constitucionales de relevancia constitucional, esto es, 'las entidades del Estado previstas en la Constitución', así como todas las materias cuya regulación la Constitución ha reservado a tal fuente. De ahí que sería inconstitucional que una ley ordinaria pretenda regular materias reservadas a leyes orgánicas".

De igual forma, la Sentencia N° 0023-2008-PI ha enfatizado tal idea señalando que los órganos constitucionales deben ser regulados en desarrollo del mandato constitucional, por leyes orgánicas que definen su estructura.

Por el contrario, la Ley N° 30057, establece un régimen laboral que puede afectar la autonomía funcional y administrativa de los órganos constitucionales, en la medida que tales entidades ya no podrán más determinar la oportunidad y formas de la evaluación de su personal, además que el Cuadro de Puestos de la Entidad será aprobado por el Consejo Directivo de Servir con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, entre otros aspectos, sin que tales entidades del Estado tengan la posibilidad siquiera de opinar.

Por ello, la Ley del Servicio Civil N° 30057, aprobada como ley ordinaria, afecta la garantía institucional de la autonomía funcional y administrativa de tales entidades por imponerles una organización del trabajo que importa modificación de los documentos de gestión que tienen establecidos, obligan a la modificación de beneficios que se les tiene reconocidos en sus respectivos reglamentos internos de trabajo, con lo que modifica las respectivas leyes orgánicas de estas entidades constitucionales, modifica el régimen laboral que las leyes orgánicas tienen establecido, así como que la evaluación del personal será dirigida por Servir, lo que implica que el Poder Ejecutivo tendrá una injerencia determinante en el personal de entidades constitucionales que se rigen por una ley orgánica, lo que puede implicar una directa forma de intervención en aquellas.

RESPECTO A LO ESTABLECIDO EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1602

En fecha 22 de diciembre del 2023, en el diario Oficial el Peruano se publicó el Decreto Legislativo 1602, Decreto Legislativo que modifica la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con el objetivo de fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades del estado y de los servidores civiles al régimen del servicio civil. Este Decreto es uno más de los intentos fallidos cuyo objetivo es desestabilizar lo regímenes laborales afectando el derecho al trabajo, dignidad de la persona, conforme lo estable la Constitución Política del Estado en sus Art. 2 y 22. Ahora si la Ley SERVIR ha estado impulsándose desde los 90 y no se ha logrado absolutamente reformar, que garantiza que hora si exista una reforma sin menoscabar derechos laborales.

El Artículo 2. Del D.L. 1602 establece: Modificación de los artículos 24, 84, 95, la Cuarta y Quinta Disposiciones Complementarias Transitorias de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los términos siguientes:

"Artículo 24. Factores de evaluación

24.1 La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor.

24.2. Las metas de los directivos públicos en el marco de la presente ley, son definidas a partir de los indicadores de gestión institucional, vinculados a los resultados esperados por la entidad pública o a la optimización de la gestión interna.

24.3. Para el caso de los directivos públicos de las entidades del Poder Ejecutivo comprendidas en los lite-r-ales a) y g) del artículo 1 de la presente Ley, cuando corresponda, se definen adicionalmente indicadores de gestión institucional, que son establecidos por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF y la Autoridad Nacional del

Servicio Civil — SERVIR, considerando las políticas de gobierno".

Con respecto a este artículo se debe señalar que es inconstitucional porque transgrede los derechos ganados de los trabajadores es decir va en contra de la estabilidad laboral al señalar las evaluaciones, metas vinculadas a la gestión de resultados, es decir que un trabajador bajo el régimen laboral 728, 276 y CAS que sus derechos fueron dotados y otros adquiridos en el tiempo, atentando expresamente en contra de lo establecido en el articulo 28 de la Constitución Política del Estado y la Ley 31188 Ley de Negociación Colectiva que lucharon por sus aumentos salarias y condiciones laborales ahora con la aprobación de este Decreto Legislativo se desestabiliza ya que al ser temporal sus cargos porque estarán sometidos a evaluaciones constantes también atenta contra el Derecho Sindical protegido constitucional e internacionalmente conforme lo convenios de la OIT y los Tratados Internacionales.
Así mismo la evaluación del rendimiento laboral de los empleados públicos es una preocupación patente en todos los procesos de reforma de la gestión del empleo público impulsados en el mundo a lo largo de los últimos años.

Como se ha señalado la evaluación de rendimiento por resultados va más allá de un aspecto formal ya que no debe contribuir a que el trabajador este en esa desesperación de que mañana estará desempleado sino muy por el contrario debe ser un compromiso de ambas partes es decir en el trabajador y el empleador midiendo capacidades humanas y no cuantificadas.

Finalmente, por los argumentos planteados en el Proyecto Ley, debe derogarse la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que vulnera derechos reconocidos en la constitución Política del Perú, en vista su vigencia perjudicaría al derecho al trabajo y la dignidad de la persona, la ley servir ha estado implementándose desde el año 2008 y han transcurrido más de 15 años sin existo, existiendo a su vez en el Decreto Ley 1602 una intromisión de funciones de SERVIR al querer manejar los AIRS en el CAP, debido a que en nuestro país, del crecimiento no planificado ni estructurado

del servicio civil y la generación de leyes desvinculadas entre si, siendo uno de los factores de conflictos que no podrá superar la ley servir, siendo que hasta la fecha vienen otorgando facultades legislativas al ejecutivo, en la equivocada decisión de pretender aplicar una ley N° 30057, que surgió con muchas deficiencias desde el espíritu de la norma.

A la fecha el querer realizar un cambio que desde años atrás no ha funcionado y que ahora se quiera implantar con la única finalidad de desestabilizar al trabajador que es un capital humano esencial de una entidad y que se quiera negar derechos al unificar los regimenes labores no es la solución correcta. El problema principal es que SERVIR debe ser un órgano capacitado en velar por los derechos de sus trabajadores y no ocurre en la actualidad ya que a la fecha se han producido despidos masivos a nivel de todas las entidades del estado y dicho órgano no se ha pronunciado al respecto para cesar con los actos represivos y arbitrario del área de Recursos Humanos.

1.2. MARCO NORMATIVO

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú dispone que " ***El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."***

El artículo 23 de la Constitución Política del Perú dispone que (...) " *El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.* ***Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.*** *(...)*

El artículo 26 de la Constitución Política del Perú dispone que "*En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

1. ***Igualdad de oportunidades sin discriminación.***
2. ***Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.***

3. ***Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.***

Así mismo, el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordado con el numeral 1 del artículo 26 y el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, el acceso al empleo público se realizará mediante concurso público de méritos, respetando el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. En ese sentido, a través del reglamento respectivo se detallarán los requisitos y condiciones que debe cumplir el personal asistencial que desee acceder al presente nombramiento.

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú dispone que ***"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.***

Del análisis de este artículo nos remite inevitablemente a una de las discusiones doctrinales y jurisprudenciales más importantes del derecho laboral peruano en los últimos tiempos; respecto a la protección del derecho de los trabajadores a no ser despedidos o desvinculados de sus empleos y los alcances de dicha protección por el marco constitucional.

Por lo que, la norma constitucional plasma la preferencia del trabajador frente a las arbitrariedades, respecto de la desvinculación laboral siendo que los contratos de trabajo de duración indefinida crean una relación estable entre las partes, estableciéndose entre el estado y el servidor público una estabilidad laboral.

El artículo 28 de la Constitución Política del Perú dispone que *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*

1. *Garantiza la libertad sindical.*
2. *Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.*
3. *Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el*

interés social (...)

Por lo que se encuentra plasmando el reconocimiento constitucional de los derechos colectivos laborales constituye la confirmación de una de las etapas del desarrollo de tales derechos, que en su devenir histórico ha recorrido etapas de prohibición, tolerancia y reconocimiento normativo. Esta evolución se ha marcado por las etapas de lucha sindical y la aceptación por parte del Estado. (...)

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el **Expediente 05652-2007-PA/TC,** desarrolló el contenido del principio de igualdad en el ámbito laboral, en los siguientes fundamentos:

35. Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

36. La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.

37. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.

En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas

características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.

El Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley Servir, entre los cuales también figura parte del primer párrafo de la disposición complementaria final antes mencionada. El análisis de los aspectos de fondo realizado en **la Sentencia 0025-2013-PI-TC y acumulados (caso Ley Servir)**[2] empieza por determinar el ámbito de aplicación de la ley impugnada, es decir, las entidades y servidores públicos que se encuentran bajo el régimen único establecido mediante la Ley Servir. Fundamentalmente, se hace referencia al principio de autonomía de los poderes y otros organismos constitucionales autónomos, así como a las excepciones previstas en la Primera Disposición Complementaria Final.

Acerca del principio de autonomía Como señala el Tribunal, nuestro país se configura como un Estado Constitucional de Derecho, con un gobierno unitario, representativo y descentralizado que se organiza según el principio de separación de poderes. Dicho principio constituye una premisa necesaria para el mejor desempeño del Estado, pero no implica en forma alguna una fragmentación del poder. De esta manera, el Estado ejerce sus funciones a través de diferentes órganos a los cuales se les ha otorgado determinado ámbito de autonomía, así como funciones y competencias orientadas a controlar y limitar el poder de cada uno de ellos. Según el Tribunal, la autonomía es una garantía institucional, que permite proteger a determinadas instituciones consideradas como componentes esenciales del ordenamiento jurídico, a fin de asegurar la efectiva vigencia de los principios constitucionales (STC 0025-2013-PI-

[2] Literal a) del Resolutivo I del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional Expedientes 0025-2013-PI-TC; 0003-2014-PI-TC; 0008-2014-PI-TC; 0017-2014-PI-TC, publicado el 04 mayo 2016.

TC y acumulados, fundamentos 34 al 36)[3].

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de la presente ley no contraviene ninguna norma vigente y se encuentra conforme a la Constitución Política del Perú.

Así, se ha previsto eliminar la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con el objetivo de fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades del Estado y de los servidores civiles al Régimen del Servicio Civil; así mismo, fortalece según lo establecido en la Constitución Política.

El artículo 23 (...) *" El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.* ***Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.*** *(...)*

El artículo 26 de la Constitución Política del Perú dispone que "*En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

4. ***Igualdad de oportunidades sin discriminación.***
5. ***Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.***
6. ***Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.***

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú dispone que ***"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.***

Del análisis de este artículo nos remite inevitablemente a una de las discusiones doctrinales y jurisprudenciales más importantes del derecho laboral peruano en los últimos tiempos; respecto a la protección

[3] https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIOP/files/2021-2022-informestemat/info-50-2021-2022-exclus-a-los-alcances-de-la-ley-servir.pdf

del derecho de los trabajadores a no ser despedidos o desvinculados de sus empleos y los alcances de dicha protección por el marco constitucional.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irroga presupuesto adicional al tesoro público, toda vez que ya se encuentra presupuestado en la norma, al corregir una ley de afectación indebida al derecho del trabajo, permite legitimar la actuación del Estado en el deber de protección de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, al evitar que se genere una distorsión, se refuerzan las garantías de la Constitución Política del Estado, concepto este último que configura un derecho y un principio constitucional.
En este sentido, la sociedad se verá beneficiada, mediante la garantía y protección de una estabilidad laboral.
El beneficio es mayoritario por que va permitir cerrar brechas en personal y obtener la experiencia de los mismos para una eficiente atención al usuario.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2023-2024, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2023-2024-CR de fecha 17 de octubre de 2023.

OBJETIVOS: II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL
POLÍTICAS DE ESTADO 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO.
TEMAS / PROYECTOS DE LEY

64. MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES

70. INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL

(i) **fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos**;

(I) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.

ANEXOS:

Oficio N° 000205-2024-PDTE-FENASICAS-276-728-PJ.

FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO DEL PODER JUDICIAL

"FENASICAS-PJ"

Inscrita en Registro de Organizaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expediente N° 5160-2020- MTPE/1/20.2 - Registro N° 022816-2020 - Decreto Supremo N° 003-2004-TR.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 07 de marzo del 2024.

CONGRESO DE LA REPUBLICA
Congr. WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
08 MAR 2024
RECIBIDO
Folios: 2 RU:
Hora: 01:50 pm Firma:

OFICIO N° 000205-2024-PDTE-FENASICAS-276-728-PJ

DOCTOR:
WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

PRESENTE.-

ASUNTO:

PRESENTAMOS PROYECTO LEY PARA LA ELIMINACION DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, LEY N° 30057.

De mi consideración.-

FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO 276 Y 728 DEL PODER JUDICIAL – FENASICAS-276-728-PJ, debidamente representada por JUBER ALBERTO CASTILLO GRADOS, identificado con DNI N° 10167075, celular 987488761 en mi condición de Presidente, según Constancia de Inscripción Automática, expedida por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo, que se adjunta a la presente; fijando domicilio real y procesal para estos efectos en la Av. Emancipación N° 687 Puesto PF 8 Cercado de Lima, con correos electrónicos: juberalbertocastillogrados@gmail.com paso a exponer lo siguiente

Que, habiendose advertido que al emitirse la Ley del servicio civil, Ley N° 30057; la misma que ha sido implementada en el Peru; y que ha emitido el D.L. 1602 para impulsar su implementación de manera interpestiva; sin tener haberse advertido que diversos articulo son inconstitucionales por ser incompatible con nuestra norma

FENASICAS - PJ

Domicilio Real: Jr. Paruro N° 160-2do Piso –Lima
Domicilio Procesal: Av. Emancipación N° 687
Puesto PF-8 – Cercado de Lima – Teléf.: 987-488761
juberalbertocastillogrados@gmail.com
fenasicaspj@gmail.com

FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO DEL PODER JUDICIAL
"FENASICAS-PJ"
Inscrito en Registro de Organizaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expediente N° 5180-2020-MTPE/1/20.2 - Registro N° 022618-2020 - Decreto Supremo N° 003-2004-TR.

fundamental y por ser violatoria de diversos tratados internacionales ratificados por Perú como por ejemplo podemos mencionar que afecta al derecho de negociación colectiva, al derecho de huelga, al derecho de igualdad y no discriminación, y a la garantía de carrera administrativa.

El peru al ser un estado democrático no es posible que mediante la emisión de la ley 30057, ley del servicio sivil se pretenda restringir derechos constitucionales que han sido ganados en el transcurso del tiempo, a favor de los trabajadores estatales; en tal sentido podemos afirmar que no es posible promover la democracia si esto no esta ligado o asociado al dialogo social, en el cual participa la sociedad de manera activa, lo cual permite la apertura al dialogo, la transparencia y el fortalecimiento de la representatividad en el sector publico, en el caso que nos enfoca básicamente en las entidades del estado.

En tal sentido muy respetuosamente señor Congresista de la República, mediante el presente adjuntamos el proyecto de ley que plantea la eliminación de la ley N° 30057, Ley del servicio civil; la misma que transgrede derechos constitucionales reconocidos en el peru, por lo que solicitamos a su despacho tenga a bien hacerlo suyo y presentarlo ante el congreso de la república a fin de hacer respetar los derechos laborales de los trabajadores de los regímenes laborales del D.L. N° 1057, D.L. N° 728 y el D.L N° 276.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente;

Juber Alberto Castillo Grados
PRESIDENTE
FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO DEL PODER JUDICIAL
"FENASICAS - PJ"

FENASICAS - PJ

Domicilio Real: Jr. Paruro N° 160-2do.Piso –Lima
Domicilio Procesal: Av. Emancipación N° 687
Puesto PF-8 – Cercado de Lima – Teléf.: 987-488761
juberalbertocastillogrados@gmail.com
fenasicaspj@gmail.com