Proyecto de Ley N° _____

AREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
09 FEB. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 12:46

PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA LAS EVALUACIONES PUNITIVAS Y DESPIDOS MASIVOS EN EL SECTOR PUBLICO – LEY QUE DEROGA EL ARTÍCULO 20° DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 1025 Y DECRETO LEGISLATIVO Nº 1602.

El **Grupo Parlamentario Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

Ley que deroga el artículo 20° del Decreto Legislativo Nº 1025 y Decreto Legislativo Nº 1602. Ley que elimina las evaluaciones punitivas y despidos masivos en el sector público.

Artículo 1°. Derogación del artículo 20° del Decreto Legislativo Nº 1025.

Se deroga el artículo 20° del Decreto Legislativo Nº 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.

Artículo 2°. Derogación del Decreto Legislativo Nº 1602.

Se deroga el Decreto Legislativo Nº 1602 que modifica la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil para fortalecer la Gestión Pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al Régimen del Servicio Civil y dicta otras disposiciones.

Contacto: 01 3117777 (7256)
icortez@congreso.gob.pe
Jr. Ancash N° 569 – Oficina N° 229
Edificio Hospicio Ruíz Dávila

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera Disposición Complementaria Final. A partir de la entrada en vigor de la presente ley, en cuanto corresponda a normas de capacitación y rendimiento, se aplica la normativa pertinente prevista en cada régimen laboral vigente en el sector público.

Segunda Disposición Complementaria Final. A partir de la entrada en vigor de la presente ley, retoma validez el articulado de la Ley N° 30057 vigente antes de la modificación efectuada por el derogado Decreto legislativo N° 1602.

Tercera Disposición Complementaria Final. Deróguese toda norma que se oponga a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, 07 de febrero de 2024.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: REYMUNDO MERCADO Edgard Cornelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/02/2024 10:27:16-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 08/02/2024 14:32:35-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SANCHEZ PALOMINO Roberto Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/02/2024 10:31:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: KAMICHE MORANTE Luis Roberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/02/2024 16:47:37-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/02/2024 16:25:02-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ECHEVERRIA RODRIGUEZ Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 08/02/2024 16:32:54-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LIMACHI QUISPE Nieves Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/02/2024 16:56:14-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BERNEJO ROJAS Guillermo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/02/2024 17:34:18-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **12** de **febrero** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **7018/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y**
2. **DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La presente iniciativa legislativa, tiene como propósito la rectificación de los errores incurridos por el Poder Ejecutivo, al haber establecido procedimientos de evaluación que sin un diálogo previo con los trabajadores del sector público, de manera célere prescriben nuevas causales de cese que lógicamente tienen como consecuencia la desvinculación masiva de trabajadores de todos los regímenes laborales del sector. Ello ha causado movilizaciones a nivel nacional, no solo porque ha originado el rechazo de los trabajadores al percibir amenazados sus derechos justamente ganados, sino también porque se estaría transgrediendo disposiciones del Convenio N° 122 de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito por el Perú, en lo referido a política de empleo.

El Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público fue emitida en un contexto en el que no existía un ordenamiento del empleo público, ello cambió con la emisión de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil mediante el cual se creó un régimen unificador de los regímenes laborales de los trabajadores del sector público, a través del cual se reguló expresamente la normativa que regula los procedimientos vinculados a la capacitación del servidor público, así como los procedimientos para medir su rendimiento.

Una muestra de lo anterior, se encuentra en el artículo 10° de la Ley N° 30057 que concordado con el 2 del Decreto Legislativo N° 1025, convergen en que la finalidad del proceso de capacitación es que sirva como medio para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Del mismo modo, en lo que respecta a la gestión del rendimiento, a través de los artículos 19° de la Ley 30057 y 18° del Decreto Legislativo N° 1025 se advierte que la finalidad del proceso de evaluación es estimular el rendimiento y el compromiso del servidor con las metas institucionales.

Por ello, resulta contradictorio y sujeto a tendenciosas interpretaciones mantener dos normas que regulen la misma materia, en la medida que estaríamos ante un caso de antinomias que pueden perjudicar no solo los derechos de los trabajadores, sino también crear incertidumbre en las entidades públicas respecto a la normativa que corresponde aplicar. Un ejemplo claro de esta situación, ocurre cuando en el artículo 20° del precitado Decreto Legislativo se denomina al personal calificado con la menor calificación como personal de ineficiencia comprobada, mientras que

respecto a lo mismo, la ley del servicio civil los denomina en su artículo 26° como personal desaprobado, situación que evidencia el uso de distinta terminología para un mismo supuesto sin perjuicio de que la usada en el decreto objeto de derogación implica un menoscabo al derecho a la imagen que resulta inherente a toda persona de conformidad con la constitución.

Asimismo, el artículo 20° del Decreto Legislativo desnaturaliza la finalidad de la capacitación a los servidores públicos establecida en la propia norma, pues mientras que se ha establecido en el artículo 2° que la capacitación tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma una entidad pública, el articulo derogado establece una finalidad distinta al prescribir que esta tiene como finalidad la desvinculación de los trabajadores que no cumplan con estándares que no están relacionados con los tópicos a capacitar.

En suma, es importante advertir que la propia Ley N° 30057 a través del inciso b) de su Disposición Complementaria Derogatoria ha estimado derogar el Decreto Legislativo una vez se implemente la ley, por lo cual, considerando que la norma que se pretende derogar atenta contra la seguridad jurídica y objetivamente lo que se pretende con las capacitaciones a los trabajadores es mejorar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía y no desvincular a trabajador, es un acto de justicia la derogación propuesta en respeto a la estabilidad laboral y la gobernabilidad en respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por otro lado, en lo que respecta al Decreto Legislativo N° 1602, se advierte que a través de esta norma el ejecutivo ha impulsado y agilizado el tránsito de las entidades del sector, de una manera express vulnerando diversos derechos adquiridos por los trabajadores y que además forman parte de los acuerdos internacionales suscritos por el Perú.

A modo de ejemplo, se establece a través de la modificación del artículo 84° del referido decreto, que la entidad puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47°, en cuyo apartado se comprende el ejercicio legítimo del derecho a la huelga, lo que en la práctica resulta en una fórmula perfecta para desincentivar los justos reclamos de los trabajadores.

Del mismo modo, esta autorización para la contratación temporal directa permite que las entidades contraten personal sin la necesidad de realizar concurso público y por períodos que no exceda el año fiscal, lo que no hace

más que visibilizar la intención del Estado de precarizar las relaciones laborales fomentando la discriminacion.

En línea con lo anterior, se ha establecido a través de los artículos 95° y décimo tercera disposición complementaria final del aludido decreto, un procedimiento recursivo que agiliza el proceso de desvinculación, en la medida que reduce los tiempos de impugnación entorpeciendo el derecho a la defensa de los trabajadores de producir pruebas debido al corto tiempo con el que cuentan.

De acuerdo con lo expuesto, no cabe duda que las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 1602 tienen como objetivo agilizar el proceso de incorporación al grupo de trabajadores con funciones directivas o de confianza. Esto sugiere claramente un intento de ocupar posiciones en el Estado con el fin de controlar los concursos públicos que puedan llevarse a cabo.

Además, estas modificaciones entran en conflicto directo con los principios constitucionales presupuestarios, ya que ahora no es necesario contar previamente con el Cuadro de Asignación de Personal para tener el Cuadro de Puestos de la Entidad. Esto significa que la creación de nuevas plazas en el servicio civil sin una gestión ordenada solo contribuye a precarizar la situación de los trabajadores de otros regímenes laborales. Se elimina así la supuesta voluntariedad de la transición al nuevo régimen, al permitir la terminación del empleo mediante la supresión de plazas, como se estipula en el literal k del artículo 49 de la Ley del Servicio Civil, al ser excluidos de la nueva formulación del Cuadro de Puestos de la Entidad.

Un ejemplo de esto es el Informe Técnico N° 001882-2023-SERVIR-GPGSC emitido por el SERVIR, donde mediante una interpretación extensiva del Decreto Legislativo N° 1025, se busca aplicar a todos los regímenes laborales el supuesto y motivo de terminación del servicio civil contemplado en el literal i del artículo 49° de la Ley N° 30057.

Ello se ha establecido en el numeral 5.1 de las conclusiones del precitado informe vinculante, en el que expresamente se indica que las evaluaciones de rendimiento alcanzan a todas las entidades publicas en los 3 niveles de gobierno, y a los trabajadores sin importar el régimen laboral al que pertenezcan. Como correlato a ello, se ha prescrito que si en el proceso de evaluación de desempeño el trabajador obtiene la calificación de desaprobado o de ineficiencia comprobada, y pese a una segada y no parametrada capacitación, no revierte dicha calificación, procede la

desvinculación por causal de desempeño, lo que no hace mas que evidenciar la intención del ejecutivo de fomentar el despido masivo de trabajadores sin haber propuesto mesas de dialogo y/o concertación con las organizaciones sindicales y/o representantes de los trabajadores para establecer parámetros justos y no direccionados que permitan en respeto del derecho al trabajo, establecer criterios objetivos de evaluación que se ajusten a las necesidades de cada sector.

En ese contexto, resulta evidente que el informe vinculante emitido por servir, faculta a todas las entidades a transgredir la estabilidad de miles de trabajadores públicos bajo la consigna de evaluaciones de desempeño que no se sustentan en criterios objetivos y concertados, toda vez que evidentemente y atendiendo a la política de que todos los servidores pasen al régimen del servicio civil, la posibilidad de ser despido con el amparo de evaluaciones subjetivas es una inminente posibilidad.

Por las consideraciones expuestas, deviene en indudable que las normas expuestas atentan contra la estabilidad laboral y derecho de los trabajadores, consecuentemente, resulta ser un acto de justicia su derogación.

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

La presente iniciativa legislativa no entra en conflicto con ninguna disposición de nivel constitucional; más bien, establece acciones para reforzar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y fomentar el respeto a los derechos de los trabajadores.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa tiene como objetivo primordial el fortalecimiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público, respetando el derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido en la Constitución. Es importante destacar que la propuesta de este proyecto se encuentra dentro de los límites presupuestarios de cada entidad.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.