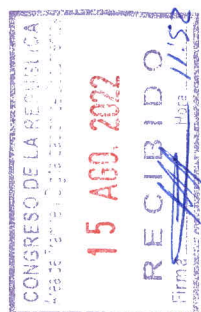


Proyecto de Ley N° 2806/2022-CR

**PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA
DESIGNACION EN CARGOS DE CONFIANZA A
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN ESPECIAL
DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057**

El grupo parlamentario **PERU BICENTENARIO**, a iniciativa del Congresista de la República que suscribe **VÍCTOR RAUL CUTIPA CCAMA**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente PROYECTO DE LEY



FÓRMULA LEGAL

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 29849, LEY QUE ESTABLECE LA
ELIMINACIÓN PROGRESIVA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO 1057 Y OTORGA DERECHOS LABORALES, QUE REGULA LA
DESIGNACION EN CARGOS DE CONFIANZA A TRABAJADORES DEL RÉGIMEN
ESPECIAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057.**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar la primera disposición complementaria final de la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales, para regular la designación del trabajador bajo contrato administrativo de servicios en cargos de confianza.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la ley es establecer el derecho del trabajador del régimen especial del decreto legislativo 1057, a retornar a su cargo de origen al término de su designación temporal en cargo de confianza, y su derecho a una remuneración conforme a escala remunerativa.

Artículo 3. Modificación de la primera disposición complementaria final de la Ley 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales

Modifícase la primera disposición complementaria final de la Ley 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, en los siguientes términos:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Contratación de personal directivo



PERU
CONGRESO
REPÚBLICA

VÍCTOR RAÚL CUTIPA CCAMA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Año del Fortalecimiento de la Soberanía"

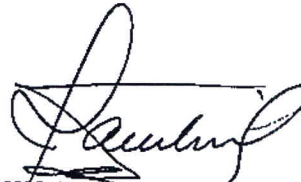
El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8 de dicho decreto legislativo. Este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad y su remuneración será conforme a escala remunerativa aprobada por el órgano máximo de la institución conforme a ley.

El trabajador contratado en forma indeterminada bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, podrá ser designado en los cargos establecidos en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en forma temporal, en la misma entidad u en otra entidad, teniendo derecho a percibir la remuneración del cargo en el que se le designe, conforme a escala remunerativa de la institución y retornar a su puesto de origen, al concluir la designación."

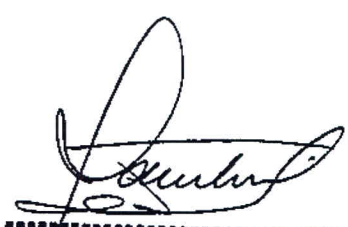

VÍCTOR RAÚL CUTIPA CCAMA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


FLAVIO CRUZ MAMANI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


JORGE SAMUEL COAYLA JUÁREZ
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


JORGE MARTICORENA MENDOZA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA
VOCERO


ELÍAS MARCIAL VARAS MELÉNDEZ
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


JORGE MARTICORENA MENDOZA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1 Identificación del problema

La primera disposición complementaria final de la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, establece que se puede contratar a funcionario público, empleado de confianza y directivo superior sin que pasen por concurso público, de lo cual se desprenden tres falencias: **1)** Que no se prescribe la remuneración que va a percibir el contratado mediante RECAS de confianza, constituyéndose en un vacío o deficiencia de la ley, lo cual ha generado que en las municipalidades, gobiernos regionales y otras entidades hagan uso abusivo de esta figura y aprovechen esta falencia para pagar remuneraciones por encima de lo establecido en el PAP de una institución; **2)** Que existe trabajadores contratados de forma indeterminada bajo el régimen CAS, son designados temporalmente en cargos de confianza en la misma entidad, pero, su remuneración no varía, pues así lo dispone el artículo 11° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, hecho que también aplica a designaciones temporales en otras entidades, se aplica la norma, sin tener en cuenta que, al asumir un cargo de mayor responsabilidad corresponde percibir una remuneración acorde con el cargo y conforme al presupuesto analítico de personal, norma que va en contra del principio de a igual trabajo igual remuneración e irrenunciabilidad de derechos laborales; y **3)** Que se conmina tácitamente a un trabajador del RECAS tenga que renunciar para poder asumir un cargo de confianza en otra entidad, cuando ya la ley señala que todo contrato bajo el RECAS es de naturaleza indeterminada, por tanto, existe incongruencia que debe ser aclarado mediante ley.

1.2 Estado de la situación actual

Antecedentes

El régimen especial laboral de la contratación administrativa de servicios - RECAS se creó en el 2008, a través del Decreto Legislativo 1057.

Este régimen especial de la administración pública fue instituido por las siguientes razones:

- a) Detener los contratos de servicios no personales, que hasta ese entonces era un sistema de contratación en la que el Estado reconocía abiertamente que el servidor realizaba labores subordinadas y permanentes, sin estar vinculado laboralmente con la entidad. Es decir, se trabaja sin tener ninguna herramienta de protección o beneficios laborales que el marco jurídico señalaba.
- b) Prohibir que las instituciones del Sector Público utilicen este tipo de contrato para los puestos de naturaleza permanente, por medio de las empresas de servicios especiales, o temporales, o de cooperativas de trabajadores.

- c) Evitar las incorporaciones, que el Poder Judicial disponía a los servidores en el régimen de los Decretos Legislativo 276 y 728.

Mediante la Ley 29849, se anuncia la eliminación del CAS, además realiza algunas mejoras en los derechos de este régimen como:

- a) Remuneración no menor al mínimo vital.
- b) El aumento de vacaciones a 30 días.
- c) Acceder a los derechos que reconoce la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- d) Un lapso para el refrigerio, que no integra la jornada laboral.
- e) Aguinaldo de fiestas patrias y navidad, según la ley.

Pero, en la primera disposición complementaria final, prescribe que los funcionarios públicos, empleados de confianza y directivo superior pueden ser contratados bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en las entidades del sector público, excluyéndoseles del procedimiento de concurso público para su contratación, de esta forma se crea una variante del RECAS, a lo cual se le denominó "CAS confianza".

En fecha 08 de Marzo del 2021, se publica por insistencia la ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, sin embargo, dicha norma fue declarada inconstitucional en parte por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia 979/2021, recaída en el Expediente 00013-2021-PI/TC,¹ dejando subsistente la única disposición complementaria modificatoria en donde el Contrato Administrativo de Servicios pasa de ser determinado a indeterminado.

Del contrato indeterminado y la designación para ocupar cargo de confianza

En ese sentido vemos que actualmente el contratado bajo el régimen CAS, a partir del 10 de marzo del 2021, es contratado con plazo indeterminado, entendiéndose que su contrato durara hasta que la entidad se acoja al régimen del servicio civil conforme a lo prescrito en la ley 29849, por lo que, al ser indeterminado el contrato, al trabajador se le apertura más posibilidades de que se le aplique o ampare más derechos o figuras laborales con las que cuentan los trabajadores del Decreto Legislativo 276 e incluso del D. Leg. 728, como el que pueda ser designado en un cargo de confianza en la misma entidad, o en otra entidad y retornar a su puesto de origen.

Ahora, el Decreto Supremo 075-2008-PCM, en su artículo 11 sobre la suplencia y acciones de desplazamiento, prescribe en el literal a), que el contratado puede ser designado temporalmente para ocupar cargo de confianza, sin embargo, no establece en forma clara si está facultado para ocupar el cargo en otra institución o en la misma.

Al respecto el SERVIR señala en el Informe Técnico N° 000031-2022-SERVIR-GPGSC, en la conclusión 3.4 señala ***"3.4 Los servidores bajo el RECAS pueden ser contratados, en la misma entidad o en una distinta, para asumir un cargo de confianza. Para dicho efecto,***

¹ <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/12/Expediente-00013-2021-AI-LPDerecho.pdf>

*deben suspender de manera perfecta el vínculo laboral primigenio (mediante licencia sin goce de remuneraciones), observando los límites en la duración de la licencia; caso contrario, se incurriría en la prohibición de doble percepción."*² (énfasis es nuestro), en el mismo sentido emite el Informe Técnico 000122-2022-SERVIR-GPGSC, que en la conclusión 3.1 señala lo siguiente: *"3.1 Los servidores sujetos al RECAS pueden solicitar licencia sin goce de haber por motivos particulares—u otra más afín que la entidad haya contemplado en su normativa interna— o renunciar para acceder a un cargo de confianza en la misma u otra entidad; siempre que no exista incompatibilidad entre el puesto que ocupa bajo el RECAS y el cargo de confianza objeto de designación."*³

En suma, el SERVIR a opinado que el trabajador CAS puede asumir un cargo de confianza sea en la misma entidad o en otra, previo otorgamiento de licencia sin goce de haber, pero con la misma remuneración, sin embargo, pese a que tan solo se trata de opiniones, estos informes no tienen carácter vinculante o de cumplimiento obligatorio por parte de las entidades.

1.2.1 Respeto de la remuneración

Actualmente existe dos situaciones fácticas que se presentan al respecto 1) En gobiernos locales y regionales y otras entidades se está designado a gerentes y subgerentes bajo la modalidad del CAS confianza, con la finalidad de pagarles una remuneración superior a lo establecido en el Presupuesto Analítico de Personal de la Institución para dichos cargos, por la falta de una escala remunerativa, y esto causa un en desmedro en el presupuesto de la entidad; 2) El trabajador que ya se encuentra laborando bajo la modalidad del CAS "normal", con contrato indeterminado y por su capacidad u otra aptitud es designado en un cargo de confianza en la misma u en otra institución tiene que mantener o continuar con su misma remuneración, por virtud del artículo 11 del Decreto Supremo 075-2008-PCM.

En el **primer caso**, el SERVIR ante la consulta de la Municipalidad Provincial de Marañón, sobre si es procedente la aprobación de la escala remunerativa de los funcionarios de confianza y Directivos Superiores designados y/o contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, en el informe Técnico 000049-2022-Servir-GPGSC, señaló en la conclusión 3.1 lo siguiente *"3.1 No corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR pronunciarse, a través de una opinión técnica, sobre casos específicos. Lo desarrollado en nuestros informes técnicos es el análisis general de la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos."*⁴ reconociendo en el fundamento 2.7 y 2.8 que el RECAS, no contemplan la noción de nivel, o grupo ocupacional y que es potestad de la entidad de acuerdo a su presupuesto, lo cual quiere decir que existe un vacío o deficiencia en la norma, pues permite establecer remuneraciones desde el sueldo mínimo hasta 15, 600 soles, (tope que un funcionario puede ganar en nuestro país de conformidad al Decreto de Urgencia 038-2006 y Decreto

² chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/01/Informe-tecnico-0031-2022-Servir-GPGSC-LPDerecho.pdf

³ <https://lpderecho.pe/trabajador-cas-designado-cargo-confianza-suspension-renuncia-informe-000122-2022-servir-gpgsc/>

⁴ <https://lpderecho.pe/retribucion-economica-trabajadores-cas-remuneracion-minima-vital-unidades-ingreso-sector-publico-informe-000049-2022-servir-gpgsc/>

Supremo 150-2021-PCM), este vacío es aprovechado por los titulares de las entidades, para beneficiar a personas de su más cercano entorno con remuneraciones muy por encima de lo presupuestado para ese cargo en el PAP de una institución, lo cual genera un rechazo de la población.

Tal es así que el consejero regional Caya Salazar, de la región Moquegua, a través del diario regional Prensa Regional señaló "...mientras falta presupuesto para contratar médicos, la gestión del Gobernador Zenón Cuevas Pare ha decidido quitarle 2000,000.00 (dos millones con 00/100 soles) al Hospital Regional y transferirlos a la Sede del Gobierno Regional para pagar la planilla dorada de 19 funcionarios de confianza.

El pasado 11 de enero del 2021 el Jefe de Recursos Humanos Alfonso Jimmy Luis Cuayla (uno de los beneficiados), emite el informe N° 058-2021-GRM/ORA-ORH, en el que proyecta el "gasto de planilla de CAS Funcionarios para el año 2021" del GORE Moquegua, en el que figuran 19 funcionarios de confianza con un presupuesto total de 1969,196.60 (un millón novecientos sesenta y nueve mil ciento noventa y seis con 60/100 soles)..."⁵, Esto se dio en el marco en que la región Moquegua necesitaba contratar personal médico para la atención de la Covid 19.

De la misma forma en el departamento de Ancash, para el año de 2017, en el noticierolibre.com, bajo el título de "Proyectan escandalosa planilla dorada de 41 funcionarios del gobierno regional de Ancash"⁶, ahora si bien la data es del 2017, esto se viene dando todos los años hasta la fecha.

Y en el departamento de la Libertad, la Autoridad Para la Reconstrucción con Cambios contrató técnicos bajo la modalidad del CAS de confianza el mismo que fue de reclamo de la ciudad⁷.

>> Planilla Dorada para la reconstrucción

DESDE NOVIEMBRE ESTÁN EN EL CENTRO DE OPERACIONES DE EMERGENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD







JUAN CHANDUVI QUINTEROS	EVELYN RUIZ AGREDA	DAVID TELLO VILLARREAL	ROCÍO DEL PILAR DURAND DNEILLANA	HENRY ZAKAGUI MUNOZ
> Ingeniero Civil - Especialista en Hidráulica Fluvial > Sueldo: S/8,000	> Licenciada en Comunicación - Especialista en Gestión Social > Sueldo: S/8,000	> Ingeniero Civil - Especialista en Geotecnia y Geología > Sueldo: S/8,000	> Ingeniero CIVIL - Especialista en Costos, Presupuestos y Programación de Obras > Sueldo: S/ 8,000	> Ingeniero Agrícola - Especialista en Diseño Hidráulico y Estructural > Sueldo: S/10,000

Otro caso es en la localidad de Cañete, el mismo que fue expuesto en el programa "Prensa de Impacto" el 14 de febrero del 2022, donde el periodista denunció que en la

⁵ <https://prensaregional.pe/planilla-dorada-de-funcionarios-cas-le-quita-presupuesto-al-hospital-regional-de-moquegua/>

⁶ <http://noticierolibre.com/929960993715040/proyectan-escandalosa-planilla-dorada-de-41-funcionarios-del-gobierno-regional-de-ancash/>

⁷ <https://diariocorreo.pe/edicion/la-libertad/reconstruccion-paga-s42-mil-al-mes-5-tecnicos-elegidos-por-el-gobierno-regional-874269/>

Municipalidad de Cañete el promedio de sueldos es de S/. 6 mil soles mensuales.⁸ Un exceso para una municipalidad pequeña y de bajo presupuesto.

Esta práctica por los titulares de las entidades se ha vuelto común, que bajo esta modalidad, otorgan sueldos muy superiores a los establecidos en el Presupuesto Analítico de personal de la Institución y como no existe una Escala de Remuneraciones para los CAS confianza, se contrata personal que no cuentan con un curriculum idóneo ni la experiencia para ocupar un cargo.

En el **segundo caso** estamos ante la posibilidad de designar en un cargo de confianza (funcionario, directivo) a un contratado en el RECAS, con contrato indeterminado, en la misma institución o en otra, sin embargo, a pesar que va asumir un cargo en el cual el nivel de responsabilidad aumenta así como, la capacidad y aptitudes que debe poseer, tenga que percibir la misma remuneración del contrato original, por cuanto así lo establece el artículo 11 del Decreto Supremo 075-2008-PCM.

El problema actual generado por la norma, estaríamos ante una situación de que si un funcionario de confianza es cesado y su remuneración era acorde a su cargo, entonces la pregunta es ¿porque el nuevo trabajador que proviene de un CAS "normal", ahora que va a asumir el mismo cargo del funcionario cesado tenga que ganar o percibir una remuneración "diferente", inferior a la del cesado?

Considero que estamos ante una transgresión a los principios de igualdad, a igual trabajo igual remuneración establecidos en el numeral 2 del artículo 2 y numeral 1 y 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú y que es recogido en instrumentos internacionales ratificados por el Perú, así por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (emitida en 1948 y ratificada por el Perú en 1959), señaló expresamente que *"toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual"* de igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966) y el Convenio N° 100 y Recomendación N° 90 de la OIT.

Asimismo, este principio ha sido reconocido expresamente en la jurisprudencia nacional, así por ejemplo, mediante Sentencia contenida en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC, el 19 de octubre del 2007, el Tribunal Constitucional señaló:

"8: (...) que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación ni ser objeto de recorte ni de diferenciación, como, por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto, se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecta el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona".⁹

Consecuentemente estamos ante una norma proscrita y que vulnera el derecho del trabajador a percibir la misma remuneración que percibe el funcionario cesado, en el mismo cargo.

⁸ <https://www.facebook.com/watch/?v=257196353231917>

⁹ chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.pdf

1.3 Nuevo estado que generara la propuesta.

De aprobarse la presente iniciativa legislativa, los servidores contratados bajo la modalidad del RECAS podrán acceder, como actualmente ocurre, a puestos de dirección y/o confianza dentro de su institución o en otra entidad pública con el derecho de retornar a su puesto de origen, además que cada institución tendría una Escala de Remuneración, y el derecho de una remuneración conforme al cargo para el cual sea designado.

1.4 Necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley

Por ello surge la presente iniciativa que tiene por finalidad otorgar derechos a los trabajadores CAS, buscando que la condición laboral de estos mejore, en el entendido que el carácter indeterminado de los contratos por sí mismo, ha generado estabilidad laboral y en consecuencia, corresponde otorgar el mismo trato y beneficios de los que gozan los demás servidores de los regímenes generales laborales de las Entidades del Estado.

En este sentido, se propone que los servidores CAS, puedan ser designados en cargos de confianza, teniendo derecho a percibir el monto del cargo en el que se le designe y retornar a su puesto, al concluir la designación; es decir otorgar la reserva de su plaza, mientras dure su designación, "permitiendo así, que el trabajador pueda sumir mayor responsabilidad y tener la seguridad que al término de su designación podrá retornar a su puesto de origen sin mediar licencias o la suspensión perfecta del contrato (como ocurre actualmente) u incluso verse obligado a renunciar a su contrato CAS para asumir un cargo funcional y por ende una mejora remunerativa.

II.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa modifica la Ley N° 29849, mediante la incorporación de un párrafo a la primera disposición complementaria final, referente a la contratación de personal directivo, teniendo derecho a percibir la remuneración del cargo, conforme al presupuesto analítico de personal de la entidad y retornar a su puesto de origen, al concluir la designación.

NORMA ACTUAL LEY 29849	INICIATIVA LEGISLATIVA
"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA. Contratación de personal directivo El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de	"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA. Contratación de personal directivo El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de

la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8 de dicho decreto legislativo. Este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad.	la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8 de dicho decreto legislativo. Este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad y su remuneración será conforme al Presupuesto Analítico de Personal - PAP de la entidad. El trabajador contratado en forma indeterminada bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, podrá ser designado en los cargos establecidos en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en forma temporal, en la misma entidad u en otra entidad, teniendo derecho a percibir la remuneración del cargo en el que se le designe, conforme al Presupuesto Analítico de Personal - PAP de la institución y retornar a su puesto de origen, al concluir la designación. Para este caso se exceptúa del límite a la variación de la retribución, establecido en el artículo 11 del Decreto Supremo 075-2008-PCM."
--	--

III.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos ni beneficios al erario nacional, toda vez que se propone que perciban la remuneración establecida en el Presupuesto Analítico de Personal de la institución pública, en la cual sean designados, máxime, que se estaría reconociendo un derecho laboral legítimo de los trabajadores del RECAS, a fin de otorgar el mismo trato y beneficios de los que gozan los demás servidores de los regímenes generales laborales de las Entidades del Estado, tanto desde la perspectiva del ingreso como de la preservación de la plaza de origen.

IV.- RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADOS EN EL ACUERDO NACIONAL

Objetivo II. Equidad y Justicia Social

Política 14 Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo	“... (l) 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...”.
--	--

Objetivo IV. Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado

Política 24 Afirmación de un Estado eficiente y transparente	(h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral.
--	---