

05

4416



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosSecretaría
General

59831

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Miraflores, 27 MAYO 2019

OFICIO N° 1808 -2019-JUS/SG

Señor
ZACARÍAS REYMUNDO LAPA INGA
 Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
 Congreso de la República
Presente.

Asunto : Proyecto de Ley N° 3684/2018-CR – Ley que declara la nulidad de despido por denunciar actos ilegales en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 125/2018-2019/CTSS-CR-(po.)

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente y, por especial encargo del señor Ministro de Justicia y Derechos Humanos, Vicente Antonio Zeballos Salinas, dar respuesta al documento de la referencia, a través del cual la Presidencia de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República solicita a este Sector emitir opinión en relación con el Proyecto de Ley N° 3684/2018-CR – Ley que declara la nulidad de despido por denunciar actos ilegales en la Administración Pública.

Al respecto, le remito copia del Informe Legal N° 062-2019-JUS/DGDNCR, emitido con el fin de dar atención a lo requerido por la Comisión que usted preside.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi más alta consideración y estima personal.

Atentamente,

CARLOS ALBERTO CAVAGNARÓ PIZARRO
 Secretario General
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

SECRETARIA TÉCNICA Y SECCIÓN SOCIAL

REQUERIMIENTO

Secretaria Técnica

J

6/6/19



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho
Viceministerial
de JusticiaDirección General de
Desarrollo Normativo y
Calidad Regulatoria

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
Despacho Viceministerial

27 FEB 2010
1081c

Hora.....
R E C U R S O.....
N° REGISTRO.....

INFORME LEGAL N° 62 -2019-JUS/DGDNCR

A : FERNANDO CASTAÑEDA PORTOCARRERO
Viceministro de Justicia

DE : MIRIAM ISABEL PEÑA NIÑO
Directora General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria

ASUNTO : Opinión Jurídica sobre el Proyecto de Ley N° 3684/2018-CR, que declara la nulidad de despido por denunciar actos ilegales en la administración pública.

REFERENCIA : Oficio N° 125/2018-2019/CTSS-CR-(po.)
(Hoja de Trámite N° 2064-2019MSC. Proveído N° 107)

FECHA : Miraflores, 07 FEB. 2019

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el presente Informe legal.

I. OBJETO

- En aplicación del numeral 5.1.4 de los "Lineamientos para la solicitud de Dictamen Dirimente, Informe Jurídico e Informe Legal a la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 462-2018-JUS, publicada en el diario oficial El Peruano el 29 de octubre de 2018, en el presente caso corresponde emitir un Informe Legal.
- El objeto de este informe es emitir opinión jurídica sobre el "Proyecto de Ley N° 3684/2018-CR, que declara la nulidad de despido por denunciar actos ilegales en la administración pública" (en adelante, Proyecto de Ley).

II. ANTECEDENTES

- II.1 Mediante el Oficio N° 125/2018-2019/CTSS-CR-(po.) el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (en adelante MINJUSDH) opinión jurídica sobre el Proyecto de Ley.
- II.2 Mediante Proveído N° 129-2019-JUS/VMJ, el Viceministerio de Justicia deriva dicha solicitud a esta Dirección General para la opinión jurídica correspondiente.

III. BASE LEGAL

- III.1 Constitución Política del Perú.
- III.2 Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.
- III.3 Ley N° 29542, Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.





PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho
Viceministerial
de JusticiaDirección General de
Desarrollo Normativo y
Calidad Regulatoria

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

III.4 Decreto Supremo N° 008-2006-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.

IV. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA NORMATIVA

3. El Proyecto de Ley, de acuerdo a su Exposición de Motivos, tiene por finalidad establecer de modo específico la acción restitutoria del derecho (reposición inmediata), en caso el denunciante de hechos arbitrarios o ilegales que ocurran en cualquier entidad pública sea despedido a consecuencia de la denuncia efectuada.
4. Por lo que, en su fórmula normativa plantea la modificación del artículo 8 de la Ley N° 29542, Ley de Protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal, bajo los siguientes términos:

Ley N° 29542	Proyecto de Ley
<p>Artículo 8.- Medidas de protección y beneficios</p> <p>Calificada la denuncia por la instancia correspondiente, se procede a otorgar al denunciante las siguientes medidas de protección y beneficios:</p> <p>a) La reserva de su identidad. Para ello se asigna un código de identificación a la persona denunciante y se implementan las demás medidas necesarias que establezca el reglamento.</p> <p>b) Independientemente del régimen laboral al que pertenece, no puede ser cesado, despedido o removido de su cargo a consecuencia de la denuncia calificada y admitida. En caso de que el denunciante se encuentre contratado bajo la modalidad de Locación de Servicios o Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el contrato o su renovación, de haberse producido ésta, no se suspende por causa de la denuncia realizada.</p> <p>La Contraloría General de la República adopta las medidas necesarias de apoyo al denunciante para recurrir a las instancias laborales correspondientes.</p>	<p>Artículo 8.- Medidas de protección y beneficios</p> <p>Calificada la denuncia por la instancia correspondiente, se procede a otorgar al denunciante las siguientes medidas de protección y beneficios:</p> <p>a) La reserva de su identidad. Para ello se asigna un código de identificación a la persona denunciante y se implementan las demás medidas necesarias que establezca el reglamento.</p> <p>b) Independientemente del régimen laboral al que pertenece, no puede ser cesado, despedido o removido de su cargo a consecuencia de la denuncia calificada y admitida. En caso de que el denunciante se encuentre contratado bajo la modalidad de Locación de Servicios o Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el contrato o su renovación, de haberse producido ésta, no se suspende por causa de la denuncia realizada.</p> <p>De incumplirse lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará la ocurrencia de un despido nulo, debiendo disponerse la reposición inmediata respectiva. Asimismo, dicho incumplimiento constituye falta grave, pasible de ser sancionada con destitución, conforme a la ley de la materia.</p> <p>La Contraloría General de la República adopta las medidas necesarias de apoyo al denunciante para recurrir a las instancias laborales correspondientes.</p>



M. Peña N.



N. Sullón B.





PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho
Viceministerial
de JusticiaDirección General de
Desarrollo Normativo y
Calidad Regulatoria

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

V. ANÁLISIS

V.1 Protección constitucional contra el despido arbitrario

5. La Constitución Política del Perú (en adelante, la Constitución) en su artículo 27 prevé que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".
6. En función al mandato constitucional el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la Ley) ha establecido tres tipos de despido ilegal, creando un sistema de protección del trabajador de tal forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria como es el caso del despido arbitrario y el despido indirecto, en los que sólo cabe el pago de una indemnización tasada, en tanto que cuando se configura el despido nulo procede la reposición del trabajador.
7. Para Toyama¹ "el despido nulo (concepto que fuera ampliado a los despidos incausados y fraudulentos por el Tribunal Constitucional) es una modalidad que busca proteger el contenido esencial de ciertos derechos fundamentales en el ámbito laboral, desde una perspectiva constitucional, que importa la reposición del trabajador en caso se demuestre judicialmente la configuración de un supuesto de nulidad".
8. Así, este autor señala que, usualmente los niveles de protección frente a una lesión a la estabilidad laboral se divide en: i) estabilidad laboral absoluta: esta situación se suscita en aquellos casos que el empleador desvincula a un trabajador de forma arbitraria, generando como consecuencia su reposición al centro de labores en virtud del daño causado; ii) estabilidad laboral relativa: este tipo de estabilidad relativa se presenta en los casos donde el empleador de forma arbitraria opta por cesar al trabajador, pero que a diferencia del supuesto anterior, en este caso se genera como obligación el pago de una indemnización por despido arbitrario; siendo que la principal diferencia que se suscita entre ambos tipos de estabilidad radica en la tutela de protección laboral; es decir, si el empleador se encuentra obligado, o no, a reponer al trabajador en su centro de labores; o, si por el contrario, se obliga solo a pagar una indemnización económica².
9. En esa línea, la norma laboral antes descrita establece que es nulo el despido que tenga por motivo: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 (despido por reacción o por represalia); d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquiera otra índole; e) el embarazo, si el despido se produce en cualquier

¹ TOYAMA, Jorge. Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. Revista IUS ET VERITAS, N° 52, Julio 2016. Pág. 233.

² Ibidem. Pág. 234.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho
Viceministerial
de JusticiaDirección General de
Desarrollo Normativo y
Calidad Regulatoria

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto (fueno de maternidad). A las causales antes citadas debe agregarse la dispuesta por la Ley N° 26626, referida al despido por ser portador del VIH-Sida.

10. Como es de advertirse, la norma establece taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido como nulo. Sin embargo, con las interpretaciones que, en su oportunidad, el Tribunal Constitucional emitió a través de diversas resoluciones³, existen otros supuestos que, pese a no configurar dichas causales según la Ley, el trabajador podría solicitar su reposición.
11. En efecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de julio de 2002, establece que existe la posibilidad de la tutela resarcitoria (reposición) si el trabajador acude a la vía constitucional del amparo invocando el despido incausado.
12. Posteriormente el Tribunal Constitucional emitió la sentencia en el Expediente N° 00976-2001-AA/TC, del 13 de marzo de 2003, en la que prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) despido nulo, b) despido incausado y, c) despido fraudulento.
13. A partir de esta sentencia, se produce una nueva clasificación del despido a efectos de su evaluación en sede constitucional. De esta forma, se produce el denominado despido nulo cuando se despide al trabajador por las causales expresamente previstas en el TUO de la Ley. Por otro lado, se produce el despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. Por último, se configura el denominado despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad⁴.
14. En esa línea, en los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador, de considerarlo, tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización por daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas⁵.

³ Expediente N° 1124-2002-AA/TC y Expediente N° 976-2001-AA/TC.

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00976-2001-AA/TC (FJ.5).

⁵ Acuerdo del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral de fecha 4 de agosto de 2017.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho
Viceministerial
de JusticiaDirección General de
Desarrollo Normativo y
Calidad Regulatoria

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

02

V.2 De las modificaciones a la Ley N° 29542, propuestas en el Proyecto de Ley

15. Conforme se señaló anteriormente, la propuesta legislativa plantea la modificación del literal b) del Artículo 8 de la Ley N° 29542, norma que busca proteger y otorgar beneficios a los funcionarios y servidores públicos, o a cualquier ciudadano, que denuncien en forma sustentada la realización de hechos arbitrarios o ilegales que ocurran en cualquier entidad pública y que puedan ser investigados o sancionados administrativamente; siendo que, como bien lo indica la Exposición de Motivos, dicha norma no precisa qué sucede si se llega a producir el cese, despido o remoción de la persona que denuncia; por cuanto no se han establecido medidas de corrección que garanticen que la norma sea cumplida.
16. A tal efecto, la propuesta normativa plantea que ante el incumplimiento de lo previsto en el literal b) de la Ley N° 29542 se considere como "despido nulo", debiendo disponerse la "reposición inmediata respectiva".
17. Sobre el particular, se observa que efectivamente la Ley N° 29542 no ha previsto las consecuencias del incumplimiento de la medida de protección y beneficio, en el caso que el ciudadano denunciante sea despedido, cesado o removido de su cargo, como resultado de la denuncia calificada y admitida, limitándose a señalar que la Contraloría General de la República adopta las medidas necesarias de apoyo al denunciante para recurrir a las instancias laborales correspondiente, sin establecer, sin embargo, en qué consisten las acciones de protección específicas, siendo que para el supuesto del literal c), referidas a las represalias contra el denunciante, la norma sí prevé las medidas concretas que adopta la Contraloría para estos casos.
18. En ese sentido, se aprecia de cierta manera el vacío normativo que resulta necesario suplir; sobre todo con el objeto de proteger a los funcionarios y servidores públicos, o cualquier ciudadano, que denuncien en forma sustentada la realización de hechos arbitrarios e ilegales que ocurran en cualquier entidad pública; no obstante, se advierte que la fórmula planteada al pretender calificar dicho incumplimiento como un despido nulo no guarda concordancia con lo previsto legalmente, conforme lo desarrollado en el presente Informe Legal, encontrándose adecuado subsumirlo como un supuesto de despido incausado.
19. Del mismo modo, al establecer como consecuencia la "reposición inmediata" que establece el Proyecto de Ley no resulta procesalmente viable, toda vez que la competencia de definir si procede o no la reposición corresponde al órgano jurisdiccional.
20. Finalmente, teniendo en cuenta que, de acuerdo a su Ley de Organización y Funciones, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional entre otras, en la de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias sociolaborales, derechos





PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho
Viceministerial
de JusticiaDirección General de
Desarrollo Normativo y
Calidad Regulatoria

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normatividad, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral; corresponde que en el presente caso se le solicite su opinión al respecto.

V.3 Análisis de Calidad Normativa y Técnica Legislativa

21. El artículo 75 del Texto Único Ordenado del Reglamento del Congreso de la República dispone que los Anteproyectos de Ley deben contener una Exposición de Motivos, el análisis sobre los efectos de la vigencia de la norma, el análisis costo beneficio y la fórmula legal respectiva⁶.

V.3.1 Análisis de la Exposición de Motivos

22. El numeral 4 del Acápite VII del Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República⁷ (en adelante, "el Manual de Técnica Legislativa"), establece los puntos que debe contener la Exposición de Motivos de un Anteproyecto de ley.
23. Complementando lo anterior, debe tenerse en cuenta lo previsto en el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 26889 - Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa⁸ respecto a la fundamentación fáctica y jurídica de la Exposición de Motivos.
24. Al respecto, si bien la Exposición de Motivos no es parte del texto normativo, sí tiene una incidencia en la comprensión de la fórmula normativa; puesto que, resulta indispensable para el análisis de su viabilidad, previo a una posible aprobación y, de manera posterior, respecto a su interpretación.



⁶ El artículo 75 del Texto Único Ordenado del Reglamento del Congreso determina que "las proposiciones de ley deben contener una Exposición de Motivos donde se expresen sus fundamentos, el efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional, el análisis costo-beneficio de la futura norma legal incluido, cuando corresponda, un comentario sobre su incidencia ambiental. De ser el caso, la fórmula legal respectiva que estará dividida en títulos, capítulos, secciones y artículos. Estos requisitos sólo pueden ser dispensados por motivos excepcionales".

⁷ Manual de Técnica Legislativa, aprobado por el Congreso de la República mediante Acuerdo de Mesa Directiva 242-2012-2013/MESA-CR.

Exposición de motivos: incluye lo siguiente:

i. Fundamentos de la propuesta, en la que se hace referencia al estado actual de la situación fáctica o jurídica que se pretende regular o modificar y la precisión del nuevo estado que genera la propuesta, el análisis del marco normativo; y, cuando corresponda, el análisis de las opiniones sobre la propuesta. ii. Efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional. iii. Análisis costo beneficio (costo oportunidad). iv. Incidencia ambiental, cuando corresponda. v. La relación de la iniciativa con la Agenda Legislativa y con las políticas de Estado expresadas en el Acuerdo Nacional, cuando sea el caso. vi. Anexo, cuando corresponda.

⁸ Reglamento de la Ley N° 26889, aprobado por Decreto Supremo N° 008-23006-JUS. En su artículo 2 determina que: "la exposición de motivos consiste en la fundamentación jurídica de la necesidad de la propuesta normativa, con una explicación de los aspectos más relevantes y un resumen de los antecedentes que correspondan y, de ser el caso, de la legislación comparada y doctrina que se ha utilizado para su elaboración. Asimismo, la fundamentación debe incluir un análisis sobre la constitucionalidad o legalidad de la iniciativa planteada, así como sobre su coherencia con el resto de normas vigentes en el ordenamiento jurídico nacional y con las obligaciones de los tratados internacionales ratificados por el Estado".





PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho
Viceministerial
de JusticiaDirección General de
Desarrollo Normativo y
Calidad Regulatoria

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

25. En el caso particular, se advierte que la Exposición de Motivos plantea clara y específicamente la problemática que se pretende solucionar con la modificación propuesta por la Ley N° 29542; sin embargo, la solución que plantea, vía calificación de despido no guarda concordancia con lo previsto legalmente ni con la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

V.3.2 Análisis del impacto de la vigencia de la norma

26. Por un lado, cabe indicar que, según el Manual de Técnica Legislativa del Congreso, el impacto de la vigencia de la norma se orienta a identificar cuáles son los efectos de la vigencia de la ley, con mención expresa de la creación de nuevas disposiciones o modificación o derogación de normas vigentes⁹. Al respecto se aprecia que no se menciona el impacto en la norma laboral, con relación a pretender adicionar una nueva causa de despido nulo.

V.3.3 Análisis costo beneficio

27. Conforme a las normas vigentes¹⁰, el análisis costo beneficio no se limita al gasto contable que implique la medida para el Tesoro Público, sino también la identificación de costos y beneficios sociales, en términos económicos respecto de la eficiente asignación de recursos, tomando en consideración los objetivos de la norma.
28. Así, en el análisis costo beneficio del proyecto normativo se limita a señalar que "no irroga gasto al erario nacional, sino que refuerza el derecho de protección del trabajador frente a un despido nulo.
29. Sobre el particular, resulta conveniente se fundamente debidamente respecto del alcance de los beneficios cualitativos, en los ámbitos económicos y sociales que genera esta propuesta legislativa, que haga posible vislumbrar la ponderación entre la medida adoptada y el fin perseguido, de tal manera que permita demostrar que el impacto de la propuesta normativa en el aumento del bienestar social es mayor que el costo de su vigencia.



⁹ Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República del Perú. Manual de redacción parlamentaria (2013), p. 60.

¹⁰ Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República. Acápite VIII.

"d.Análisis costo beneficio (costo de oportunidad): es el análisis del impacto social y económico de la propuesta del dictamen. Informa y demuestra que el impacto de la propuesta legislativa en el aumento del bienestar social es mayor que el costo de su vigencia.
(...)"

Reglamento de la Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2006-JUS.

Artículo 3.- Análisis costo beneficio.

3.1. El análisis costo beneficio sirve como método de análisis para conocer en términos cuantitativos los impactos y efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios o en su defecto possibilita apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. La necesidad de la norma debe estar justificada dada la naturaleza de los problemas, los costos y beneficios probables y los mecanismos alternativos para solucionarlos."





PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho
Viceministerial
de JusticiaDirección General de
Desarrollo Normativo y
Calidad Regulatoria

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

V.3.4 Análisis de las reglas de la fórmula normativa

30. En cuanto a la fórmula normativa propuesta se advierte que el Proyecto ha omitido establecer el objeto de la norma, asimismo el título de la disposición modificatoria debe mencionar expresamente el número de los artículos modificados, según la propuesta, lo cual no se ha observado en el presente caso.
31. Por técnica legislativa, se debe incluir todo el párrafo que será materia de modificación, sin usar paréntesis ni puntos suspensivos; por lo que deberá subsanarse en ese sentido.

VI. CONCLUSIÓN

- (i) El Proyecto de Ley N° 3684/2018-CR, es viable con observaciones, de acuerdo a los argumentos expuestos en el presente Informe Legal.
- (ii) El Proyecto de Ley N° 3684/2018-CR, no cumple con los requisitos de técnica legislativa de acuerdo a los argumentos expuestos en el presente Informe Legal.

VII. RECOMENDACIÓN

Por todo lo anterior, se recomienda se alcance el presente Informe Legal a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

Es todo cuanto se tiene que informar.

Atentamente,

Nilda Sullón Barreto
Abogada

Dirección de Desarrollo Jurídico y
Calidad Regulatoria

P Roberto R. Burneo Bermejo
Director

Dirección de Desarrollo Jurídico y
Calidad Regulatoria

Visto el presente Informe Legal, esta Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria lo encuentra conforme y hace suyo, por lo que se deriva al Viceministerio de Justicia para la atención correspondiente.

Miriam Isabel Peña Niño

Directora General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos



M. Verdeguer S.