



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

Firmado digitalmente por
BARTRA IBAZETA Bratzo Benjamin
FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/10/19 19:59:13-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 19 de octubre de 2021

INFORME N° 000215-2021-SERVIR-GPGSC

A : **JANEYRI ELIZABETH BOYER CARRERA**
PRESIDENTA EJECUTIVA

De : **BRATZO BENJAMIN BARTRA IBAZETA**
GERENTE DE GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN

Asunto : Traslada Informe Técnico N° 002111-2021-SERVIR/GPGSC.

Referencia : Oficio N D007166-2021-PCM-SC

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarla y al mismo tiempo informar en relación al documento de la referencia, mediante el cual, la Secretaria de Coordinación de la Presidencia de Consejo de Ministros solicita a SERVIR emitir opinión respecto al Proyecto de Ley N° 0172/2021-CR, "Ley que modifica artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo priorizando mecanismos de diálogo social y garantizando la Libertad Sindical".

Al respecto, hago llegar a su Despacho el Informe Técnico N° 002111-2021-SERVIR-GPGSC; que hago mío y doy conformidad. Dicho informe técnico atiende a la solicitud respectiva.

Es cuanto informo a su Despacho para los fines que estime pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio de respuesta.

Atentamente,



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

Firmado digitalmente por
MORON SANCHEZ Wilder Joubert FAU
20477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/10/18 11:18:35-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de octubre de 2021

INFORME TECNICO N° 002111-2021-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **WILDER JOUBERT MORÓN SANCHEZ**
Analista de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Proyecto de Ley Nro. 0172/2021-CR, "Ley que modifica artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo priorizando mecanismos de diálogo social y garantizando la Libertad Sindical"

Referencia : a) Oficio N° D007166-PCM-SC
b) Oficio N° D008313-2021-PCM-SC
b) Oficio N° 0121-2021-2022-CPCGR/SHAP-CR

Mediante los documentos de la referencia a) y b), la Secretaria de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM, remite el documento de la referencia c), mediante el cual, la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República solicita opinión sobre el Proyecto de Ley Nro. 0172/2021-CR Ley que modifica artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo priorizando mecanismos de diálogo social y garantizando la Libertad Sindical.

En tal sentido, señalamos lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR para emitir opinión sobre propuestas normativas

- 1.1** El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, atribuyéndole, entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho Sistema, en concordancia con lo estipulado en el literal c) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 085-2021-PCM¹.
- 1.2** De esta manera, la presente opinión se enmarca, de manera estricta, en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR, y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponder.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1** El Proyecto de Ley Nro. 0172/2021-CR tiene por objeto priorizar mecanismos de diálogo social y garantizar la libertad sindical.

¹ Decreto supremo que modifica el reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.2 En esa línea, el citado Proyecto de Ley (en adelante PL) contiene un solo artículo y tres Disposiciones Complementarias Finales. El primer artículo tiene como finalidad modificar los artículos 30, 44, 46, 72, 73, 76, 77, 81, 82 y 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante TUO de la LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- 2.3 Por su parte, la Primera Disposición Complementaria Final precisa la vigencia del PL y la Segunda, establece la aplicación supletoria de las normas relativas al arbitraje en los aspectos no regulados por la citada norma.
- 2.4 Finalmente, la Tercera Disposición Complementaria Final establece la derogación de todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan al contenido del PL.

III. Análisis de la propuesta normativa

- 3.1 En principio, es oportuno recordar que la competencia de SERVIR para la emisión de opiniones técnicas respecto a proyectos normativos se limita a aquellas propuestas que importen una modificación y/o incorporación de normas pertenecientes al Sistema Administrativo de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), o de aquellas que pudieran tener incidencia indirecta sobre dicha normativa.

Sobre la aplicación del artículo 1 del PL y su incidencia en el SAGRH

- 3.2 En esa línea, dado que el artículo 1 del PL modifica los artículos 30, 44, 46, 72, 73, 76, 77, 81, 82 y 84 del TUO de la LRCT, es menester analizar si dichas modificaciones podrían tener algún impacto en el SAGRH del Estado, teniendo en cuenta que el TUO de la LRCT se aplica de manera supletoria sobre aspectos relacionados a los derechos colectivos en el sector público, conforme a lo indicado en el numeral 3.2 del [Informe Técnico N° 1373-2021-SERVIR-GPGSC](#), en el cual se precisó lo siguiente:

“(…)

- 3.2 *A partir de una interpretación conforme a la constitución y en base al Principio Pro homine, debe entenderse que la derogatoria del artículo 40° de la LSC dispuesta por la única disposición derogatoria de la Ley N° 31188, se refiere únicamente al extremo del ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, respecto del cual resultan aplicables precisamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 31188 (que sustenta la derogatoria en dicho extremo); por consiguiente, para el ejercicio de los derechos de sindicación y huelga en el sector público, mantienen su vigencia y resulta aplicable lo previsto en el artículo 40° de la LSC.”*

- 3.3 Asimismo, debemos precisar que el literal e) del numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece la aplicación supletoria del TUO de la LRCT, para efectos del ejercicio al derecho de huelga en el nivel de negociación descentralizado.

Respecto a la modificación del artículo 30 del TUO de la LRCT

- 3.4 Siendo así, tenemos que, conforme al artículo 1 del PL, el artículo 30 del TUO de la LRCT tiene el siguiente texto modificatorio:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZSZGSCU



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

***“Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. El despido solo procederá cuando previamente se haya probado, en sede judicial, la existencia de la causa justa relacionada con su capacidad o conducta.*”**

3.5 De lo expuesto se aprecia que la norma tiene como finalidad trasladar la facultad sancionadora del empleador a la figura de un juez. Al respecto, debemos indicar que, además de los problemas de aplicación que implicaría acatar dicha disposición (pues los juzgados laborales no se darían abasto para atender la demanda que dichas situaciones de hecho representan actualmente y que representarán en el futuro²), no se ha establecido el mecanismo (como los plazos y etapas, entre otros) para que el empleador y el juez puedan llevar a cabo lo establecido en la norma materia de análisis.

Asimismo, advertimos que la norma materia de análisis tiene como finalidad cautelar el debido procedimiento en los procesos de despido contra los trabajadores del sector privado, ya sea, por razones de su capacidad o conducta, conforme al contenido del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL).

3.6 Ahora bien, respecto al impacto que la modificación de esta norma puede generar en el SAGRH, podemos advertir que su regulación no aplicaría al Sector Público, en tanto la potestad disciplinaria se encuentra constituida por un conjunto de normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores de la Administración Pública, independientemente de su régimen laboral (Decretos Legislativos N° 728, 276, 3057 y Ley N° 30057).

3.7 En efecto, debemos precisar que, en el caso de los servidores del Sector Público, la desvinculación por causa disciplinaria solo se produce previo PAD regulado por la LSC o la norma de carrera especial, en los cuales se garantiza el derecho a un debido procedimiento en el marco de respeto al principio de interdicción de la arbitrariedad³.

3.8 Asimismo, los servidores tienen la posibilidad de impugnar la sanción correspondiente (amonestación escrita, suspensión y destitución) ante el Tribunal del Servicio Civil. En esa línea, se advierte que en el PAD ya existe un control (independiente a la figura del empleador) que evalúa la validez de la sanción impuesta en sede administrativa.

3.9 En esa línea, podemos afirmar que en el PAD existe la posibilidad de impugnar las resoluciones de destitución (única sanción que implica la desvinculación) mediante el proceso contencioso administrativo, siendo posible en dicha vía la adopción de medidas cautelares que protejan el derecho de los servidores.

Es importante recordar que actualmente, los juzgados laborales, así como las salas laborales, tiene una carga enorme de expedientes en trámite, no solo con la vigente ley, sino también con los procesos de la ley anterior (Ley N° 36636), por lo que esta medida aumentaría la carga de los juzgados y ralentizaría la resolución de los mismos.

³ Asimismo, a manera ilustrativa, debemos indicar que la aplicación de las demás causales de terminación del servicio civil (distintas a causa disciplinaria) se basan en hechos objetivos que no requieren procedimiento disciplinario (como cese por límite de edad, fallecimiento, entre otros similares) por lo que la intervención del Juez para evaluar si las mismas son procedentes resulta fútil.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZSZGSCU



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.10 Ahora bien, con respecto a la posibilidad de desvincular a un servidor público por aspectos relacionados a su rendimiento o capacidad, es oportuno recordar que de acuerdo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, y el artículo 3 del Reglamento de la LSC, el SAGRH comprende siete (7) subsistemas, entre ellos, el de *"Gestión del Rendimiento"*. El Subsistema de Gestión de Rendimiento tiene por objeto identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.
- 3.11 Así pues, la LSC ha regulado en el capítulo III de su Título II la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de Desempeño aplicable a los servidores civiles, señalando en su artículo 22 que el proceso de evaluación de desempeño *"(...) es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector."* Por tanto, en la administración pública, la desvinculación por causas relativas a la capacidad del trabajador también requeriría de un procedimiento de evaluación previo.
- 3.12 En esa línea, y teniendo en cuenta los argumentos y cuadros estadísticos referente a los trabajadores del sector privado que se muestran en la exposición de motivos del PL en comento, se aprecia que dicho PL tiene como finalidad emitir medidas más destinadas a fortalecer la libertad sindical en el sector privado, en el cual se evidencia todos los problemas señalados en la exposición de motivos.
- 3.13 Por tanto, en caso se impulse la publicación de la norma bajo análisis, y dado los argumentos esgrimidos, se recomienda recalcar en el contenido de la norma, que ésta es aplicable únicamente a los servidores del sector privado.
- 3.14 Respecto a la modificación del artículo 44 del TUO de la LRCT

La modificación del citado artículo tiene la siguiente redacción:

"Artículo 44°. — La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.*
- b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.*
- c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.*

Artículo 44 A.- Las personas Jurídicas, grupos empresariales, grupos económicos o empresas que presente servicios para otra principal se consideran como una sola empresa, por lo que, se ubican en el nivel "de empresa" para efectos del derecho de negociación colectiva. Los procesos de organización empresarial, como es la descentralización productiva, contratación, subcontratación, intermediación, entre otras



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

formas, no afectan el nivel de empresa y el ámbito de representación de las organizaciones sindicales.

La convención colectiva rige en el ámbito en el cual negocien las partes, pudiendo coexistir convenciones de distintos ámbitos. En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprendas el nivel inferior. Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una.

También podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa."

- 3.15 De lo expuesto en el citado artículo se aprecia que su finalidad es articular en un solo bloque aquellos grupos empresariales o formas societarias y comerciales en el mercado para determinar la figura del empleador. Por tanto, dicha medida está orientada a regular los fenómenos empresariales que se suscitan en el sector privado, por lo que no sería aplicable para las entidades del sector público.
- 3.16 Asimismo, es preciso mencionar que las empresas del Estado, si bien participan en el mercado como una persona jurídica, el patrimonio que estas manejan son parte del tesoro público, el cual se encuentra regulado por las leyes estatales que destinan el manejo de dichos recursos, los cuales están orientados al abastecimiento de servicios públicos. Por tanto, a las empresas del Estado no se las podrían situar dentro de un conglomerado comercial relacionándolas con empresas con las cuales tengan una relación contractual de naturaleza comercial y cuyo fin es generar rentas privadas, por lo que las primeras deben exonerarse de la aplicación de la presente norma.

Respecto a la modificación del artículo 46 del TUO de la LRCT

Con respecto a la modificación del artículo 46 del TUO de la LRCT se advierte que se busca determinar la forma de adquirir la condición de sindicato mayoritario y la potestad que éstos ostentan para excluir a los sindicatos minoritarios que se encuentren dentro de su ámbito de la posibilidad de negociar colectivamente, así como también, busca definir el ámbito de aplicación de los productos negociales que las organizaciones sindicales minoritarias suscriban, en caso no exista un sindicato mayoritario.

- 3.17 En ese sentido, respecto al impacto que la modificación de esta norma puede generar en el SAGRH, debemos advertir que los derechos colectivos se dividen en tres grandes pilares, derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga. Respecto al Derecho de Negociación Colectiva en el sector público, este se encuentra regulado actualmente por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante LNCSE). En esa línea, la regulación de los derechos de Sindicación y Huelga en el sector público, se encuentra regulando por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC) y su reglamento general⁴, y de manera supletoria, por aquellas normas del TUO

⁴ Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

de LRCT que no se le opongan, conforme a lo indicado en el [Informe Técnico N°1373-2021-SERVIR-GPGSC](#) en cuyo numeral 3.2 se concluyó lo siguiente:

“(…)

3.2 A partir de una interpretación conforme a la constitución y en base al Principio Pro homine, debe entenderse que la derogatoria del artículo 40° de la LSC dispuesta por la única disposición derogatoria de la Ley N° 31188, se refiere únicamente al extremo del ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, respecto del cual resultan aplicables precisamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 31188 (que sustenta la derogatoria en dicho extremo); por consiguiente, para el ejercicio de los derechos de sindicación y huelga en el sector público, mantienen su vigencia y resulta aplicable lo previsto en el artículo 40° de la LSC.”

- 3.18 En esa línea, y teniendo en cuenta que las materias que regula dicho artículo ya se encuentran reguladas en las leyes pertinentes para el sector público, concluimos que el texto modificado del artículo 46 del TUO de la LRCT, es aplicable exclusivamente a las empresas del sector privado, no teniendo incidencia en las entidades del sector público.

Respecto a la modificación de los artículos 72, 73, 76, 77, 81, 82 y 84 del TUO de la LRCT que regulan el derecho a la huelga

- 3.19 Al respecto, y conforme a lo indicado en el numeral 3.3 del presente informe técnico, el TUO de la LRCT es aplicable para efectos del ejercicio al derecho de huelga en el nivel de negociación descentralizado.
- 3.20 Al tenor de lo expuesto, y centrándonos en el impacto que la modificación de estas normas pueden generar en el SAGRH, debemos precisar que el capítulo III del título V: Derechos colectivos del Reglamento General de la LSC, regula lo concerniente al ejercicio del derecho a huelga de los servidores de la administración pública, por lo que el TUO de la LRCT se constituye en una norma de aplicación supletoria, y siempre que sus disposiciones no se opongan o colisionen con aquellas normas especiales que regulan dicho derecho en el sector público, ni con otros cuerpos normativos que regulen aspectos propios de la administración pública.
- 3.21 Por tanto, las normas que regulan el ejercicio de derecho a huelga contenidas en el TUO de la LRCT que sean modificadas por el presente PL, únicamente podrán ser aplicables en el sector público cuando su aplicación cubra los posibles vacíos de las leyes especiales que regulan el ejercicio del derecho a huelga en el sector público, y siempre que su aplicación no colisione o se opongan a dichas normas especiales.
- 3.22 Asimismo, es preciso indicar que el Capítulo IV del título III del Reglamento General de la LSC, establece un mecanismo de solución de controversias, a través de la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, siendo éste el órgano facultado para conocer y resolver en primera y única instancia administrativa, los conflictos y controversias que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre organizaciones sindicales y entidades públicas o entre estas y los servidores civiles.

Por tanto, y teniendo en cuenta las razones expuestas precedentemente, en caso se impulse la publicación de la norma bajo análisis, se recomienda recalcar en el contenido de la misma que ésta es aplicable únicamente a los servidores del sector privado para evitar una colisión de competencia



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

entre ésta y las normas que regulan la misma materia para el sector público, salvo aquellas normas que sean aplicables de manera supletoria.

Sobre las Disposiciones Complementarias Finales del PL y su incidencia en el SAGRH

- 3.24 Por último, con respecto a las Disposiciones Complementarias Finales (en adelante DCF) del PL que modifica artículos del TUO de la LRCT, las cuales regulan lo referente a su vigencia (Primera DCF), la aplicación supletoria de las normas relativas al arbitraje en los aspectos no regulados por el PL (Segunda DCF) y la derogación de todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan al contenido del PL (Tercera DCF), debemos indicar que el TUO de la LRCT es un cuerpo normativo que regula los derechos colectivos exclusivamente de los actores del sector privado (trabajadores y empresas), por lo que las citadas disposiciones tendrán impacto solo en las normas propias de dicho sector, dado que en el sector público existe normas especiales que regulan los derechos colectivos de los servidores públicos y las respectivas entidades del Estado, las cuales han sido mencionadas en el numeral 3.17 del presente informe.
- 3.25 En consecuencia, el Proyecto de Ley Nro. 0172-2021-CR, Ley que modifica artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo priorizando mecanismos de diálogo social y garantizando la Libertad Sindical, no resulta aplicable a las entidades del sector público, en tanto dicho sector cuenta con una regulación especial propia a la naturaleza de las entidades del sector público.

IV. Conclusión

La propuesta del Proyecto de Ley Nro. 0172-2021-CR, Ley que modifica artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo priorizando mecanismos de diálogo social y garantizando la Libertad Sindical, no resulta aplicable a las entidades del sector público, en tanto dicho sector cuenta con una regulación especial propia a la naturaleza de las entidades del sector público.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

WILDER JOUBERT MORÓN SÁNCHEZ

Analista de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Firmado digitalmente por
CERNA GARCÍA DE ORSOS Maria
Eugenia Del Carmen FAU
20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/18 09:32:05-0500

BBBI/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZSZGSCU