

PODER EJECUTIVO

NORMA	TÍTULO	ORGANISMO EMISOR	RESUMEN
DECRETO SUPREMO N° 081-2020-PCM 06/05/2020	Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia por peligro inminente ante contaminación de agua para consumo humano, en los distritos de Coata, Huata y Capachica de la provincia de Puno y en los distritos de Caracoto y Juliaca de la provincia de San Román, del departamento de Puno	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS	<ul style="list-style-type: none"> Se prorrogó el Estado de Emergencia por peligro inminente ante contaminación de agua para consumo humano, declarado mediante el Decreto Supremo N° 123-2019-PCM, prorrogado por el Decreto Supremo N° 153-2019-PCM, el Decreto Supremo N° 175-2019-PCM, el Decreto Supremo N° 204-2019-PCM y el Decreto Supremo N° 037-2020-PCM, en los distritos de Coata, Huata y Capachica de la provincia de Puno y en los distritos de Caracoto y Juliaca de la provincia de San Román, del departamento de Puno, por el término de sesenta (60) días calendario, a partir del 07 de mayo de 2020, con la finalidad de continuar con la ejecución de medidas y acciones de excepción, inmediatas y necesarias, destinadas a la reducción del Muy Alto Riesgo existente.

ORGANISMOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS

NORMA	TÍTULO	ORGANISMO O EMISOR	RESUMEN
RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 000030-2020-SERVIR-PE 06/05/2020	Aprueban la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19"	AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	<ul style="list-style-type: none"> Se aprobó, por delegación, la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", que en Anexo forma parte de la mencionada Resolución. Fue aprobada con el objetivo de que sirva como guía para las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, de los tres niveles de gobierno, en el proceso retorno a labores y adaptación para su funcionamiento en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, de tal modo que este proceso se realice de manera ordenada y resguardando la seguridad y salud de los/las servidores/as. La mencionada guía contiene reflexiones y recomendaciones en temas vinculados a la

			<p>gestión de los recursos humanos como: Nuevos retos para la gestión de las entidades públicas (capítulo 1), en el cual se presentan algunos puntos de análisis y reflexión constante durante la Emergencia Sanitaria; Acciones previas al regreso del personal, donde se podrán encontrar recomendaciones respecto de la elaboración del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 y la clasificación del riesgo al que podría estar expuesto el personal; Modalidades de trabajo (capítulo 3), en el cual se definen las modalidades disponibles durante la emergencia sanitaria y otras recomendaciones; Control y registro de asistencia (capítulo 4) para las modalidades de trabajo L descritas; Pago de Planillas (capítulo 5); disposiciones para los procesos de selección, tanto para las contrataciones directas de personal bajo el régimen CAS (capítulo 6), como para aquellas que sean nuevas o se encuentren en curso (capítulo 7); recomendaciones para mantener la Capacitación de los/as servidores/as (capítulo 8); medidas respecto de la Seguridad y Salud en el Trabajo (capítulo 9), la cual tiene un protagonismo importante en este contexto sanitario; sugerencias sobre el Bienestar social (capítulo 10); y otras consideraciones adicionales para la gestión de personal. Todas las recomendaciones tienen como propósito su implementación y, con ello, continuar promoviendo los cambios necesarios en nuestras entidades en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, con la finalidad de gestionar de manera eficaz la seguridad y la salud de los servidores, tratando de mantener la productividad necesaria para seguir brindando los bienes y servicios que necesitan los ciudadanos. Es preciso señalar que esta es la primera versión de la Guía corresponde a una primera versión, la cual será actualizada de manera periódica en atención a la casuística que se vaya presentando. 04 a situación generada por el avance del COVID-19 en el mundo ha puesto sobre la mesa una serie de desafíos para la gestión de las entidades públicas de nuestro país, las cuales deben continuar brindando los servicios a la ciudadanía, preservando la salud de las personas y evitando la propagación del virus. Dado que los/as servidores/as son uno de los principales activos de nuestras entidades públicas, la gestión de recursos humanos cobra una relevancia aún mayor, pues se debe asumir el reto de encontrar nuevas formas de trabajar e interrelacionarse a nivel personal y profesional. Se ha generado un gran desafío para los/as gestores/as públicos, quienes deben gestionar el cambio y adecuar los actuales procesos de las entidades ante una nueva realidad. Sin perjuicio de ello, se debe tomar en cuenta que la gestión del cambio requiere de la participación activa de todos/as los líderes y lideresas de la entidad y que para contar con una gestión eficiente en Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario tener el compromiso de todas las áreas y de todos/as los/as servidores/as civiles. La implementación del trabajo remoto se ha convertido en una medida necesaria durante toda la Emergencia Sanitaria y, en adición a ello, existen muchas otras medidas y pautas que pueden seguir las entidades para tener una gestión eficaz que haga frente a la coyuntura actual, teniendo como principal promotor del cambio a las oficinas de recursos humanos. En este contexto, también debemos sostener y</p>
--	--	--	--

			<p>promover la participación de toda la entidad en la implementación y cumplimiento de las medidas de promoción de la salud, prevención y contención en el ámbito laboral; la gestión correcta y eficiente de la información, sin exagerar ni minimizar riesgos; resguardar la no discriminación de los/as servidores/as civiles, independientemente de su situación de salud; entre otras medidas que como entidades debemos resguardar. Desde SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, estamos comprometidos en apoyar a los gestores de recursos humanos, directivos, servidores y servidoras en general, en su labor de coadyuvar en la adaptación y en el proceso de cambio por el cual deben pasar las entidades públicas. Por ello, se ha elaborado este documento con el objetivo de que sirva como guía para las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, de los tres niveles de gobierno, en el proceso retorno a labores y adaptación para su funcionamiento en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, de tal modo que este proceso se realice de manera ordenada y resguardando la seguridad y salud de los/las servidores/as. De esta manera, la presente guía contiene reflexiones y recomendaciones en temas vinculados a la gestión de los recursos humanos como: Nuevos retos para la gestión de las entidades públicas (capítulo 1), en el cual se presentan algunos puntos de análisis y reflexión constante durante la Emergencia Sanitaria; Acciones previas al regreso del personal, donde se podrán encontrar recomendaciones respecto de la elaboración del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 y la clasificación del riesgo al que podría estar expuesto el personal; Modalidades de trabajo (capítulo 3), en el cual se definen las modalidades disponibles durante la emergencia sanitaria y otras recomendaciones; Control y registro de asistencia (capítulo 4) para las modalidades de trabajo descritas; Pago de Planillas (capítulo 5); disposiciones para los procesos de selección, tanto para las contrataciones directas de personal bajo el régimen CAS (capítulo 6), como para aquellas que sean nuevas o se encuentren en curso (capítulo 7); recomendaciones para mantener la Capacitación de los/as servidores/as (capítulo 8); medidas respecto de la Seguridad y Salud en el Trabajo (capítulo 9), la cual tiene un protagonismo importante en este contexto sanitario; sugerencias sobre el Bienestar social (capítulo 10); y otras consideraciones adicionales para la gestión de personal.</p>
--	--	--	---

Lima, 07 de mayo de 2020

PODER EJECUTIVO

NORMA	TÍTULO	ORGANISMO EMISOR	RESUMEN
-------	--------	------------------	---------

<p>RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 003-2020- EF/52.06 05/05/2020</p>	<p>Establecen disposiciones para la emisión electrónica de los Certificados de Inversión Pública Regional, Local, Gobierno Nacional y Documentos Cancelatorios, que soliciten las Unidades Ejecutoras del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales, Municipalidades, Mancomunidades Municipales y Regionales, y las Universidades Públicas</p>	<p>MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se estableció disposiciones para la emisión electrónica de los Certificados de Inversión Pública Regional y Local - Tesoro Público (CIPRL), Certificados de Inversión Pública Gobierno Nacional - Tesoro Público (CIPGN) y Documentos Cancelatorios - Tesoro Público (DCTP), que soliciten las Unidades Ejecutoras del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, las Municipalidades, las Mancomunidades Municipales y Mancomunidades Regionales, y las Universidades Públicas, en adelante “entidades”. • A partir del 18 de mayo del 2020, la emisión de los CIPRL, CIPGN y DCTP solicitadas por las entidades ante la Dirección General del Tesoro Público (DGTP), se realiza de manera electrónica a través de la plataforma de Documentos Valorados contenida en la siguiente dirección electrónica: https://apps4.mineco.gob.pe/ciplapp. Los respectivos códigos de usuarios y contraseñas para el acceso, son generados por las entidades en el Módulo SIAF Operaciones en Línea.
---	---	--	---

ORGANISMOS AUTONOMOS			
NORMA	TÍTULO	ORGANISMO EMISOR	RESUMEN
<p>RESOLUCIÓN DE CONTRALORÍA N° 130-2020-CG 06/06/2020</p>	<p>Modifican la Directiva N° 006-2019-CG/ INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado” y la Directiva N° 011-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en el Banco Central de Reserva del Perú, Petroperú SA, Superintendencia de</p>	<p>CONTRALORIA GENERAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se modificó la Quinta Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, la cual queda redactada conforme a lo siguiente: <i>“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS (...) Quinta.- Plazos excepcionales Dentro del proceso de implementación del SCI, desde la entrada en vigencia de la presente Directiva, las entidades deben presentar los siguientes entregables dentro de los plazos que se consignan en el siguiente cronograma.</i>

Banca, Seguros y AFP, Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y entidades que se encuentran bajo la supervisión de ambas”

**Cuadro N° 5
Plazos excepcionales para la implementación del SCI**

Entregables	Plazos
Diagnóstico de la Cultura Organizacional	Hasta el último día hábil del mes de setiembre de 2019.
Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Remediación	Hasta el último día hábil del mes de octubre de 2019.
Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Período hasta el 29/11/2019 El primer producto, hasta el último día hábil del mes noviembre de 2019. • Período del 01/12/2019 hasta el 30/06/2020 Los productos de las entidades del Grupo 1 y 2, hasta el último día hábil del mes de junio de 2020.

(1) El registro del Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control debe efectuarse tomando en cuenta el número mínimo de productos priorizados por período establecidos en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria.”

- Incorporar la Octava Disposición Complementaria Transitoria a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, la cual queda redactada conforme a lo siguiente:
“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS (...) Octava.- Plazo excepcional para el seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual Para el seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual, durante el año 2020, las entidades del Estado deben presentar el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual en el plazo que se establece en el siguiente cuadro.

**Cuadro N° 6
Plazo excepcional para el seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual**

Entregables	Plazos
Reporte de seguimiento del Plan de Acción Anual	Hasta el último día hábil del mes de octubre de 2020, con información obtenida con fecha corte al último día hábil del mes de setiembre de 2020.

- Se modificó el último párrafo del numeral 7.2 de la Directiva N° 011-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en el Banco Central de Reserva del Perú, Petroperú SA, Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y entidades que se encuentran bajo la supervisión de ambas”, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 409-2019-CG, la cual queda redactada conforme a lo siguiente:

“7.2 Actividad 1: Diagnóstico Integral del SCI (...) Concluido el registro de la información, se imprime el “Reporte de Diagnóstico Integral del SCI”, cuyo formato se encuentra contenido en el Anexo N° 2 de la presente Directiva, el mismo que debe ser visado por el funcionario a cargo del órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y aprobado por el titular de la entidad. Este documento debe ser digitalizado (formato PDF) y remitido a la Contraloría, a través del citado aplicativo, hasta el último día hábil del mes de junio del año 2020”.

- Se incorporó la Sexta y Séptima Disposición Complementaria Transitoria a la Directiva N° 011-2019- CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en el Banco Central de Reserva del Perú, Petroperú SA, Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y entidades que se encuentran bajo la supervisión de ambas”, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 409-2019-CG, las cuales quedan redactadas conforme a lo siguiente:

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS (...) Sexta.- Plazos excepcionales Dentro del proceso de implementación del SCI, desde la entrada en vigencia de la presente Directiva hasta el último día del mes de junio de 2020, las entidades deben presentar los siguientes entregables dentro de los plazos que se consignan en el siguiente cronograma.

**Cuadro N° 3
Plazos excepcionales para la implementación del SCI**

Entregables	Plazos
Reporte del Diagnóstico Integral del SCI	Hasta el último día hábil del mes de junio de 2020.
Plan de Acción Anual	Hasta el último día hábil del mes de junio de 2020.

La herramienta metodológica que utilizan las entidades para gestionar sus riesgos, así como la matriz de riesgos o documento que haga sus veces al que se referencia en el último párrafo del numeral 7.7 de la Directiva, durante el año 2020, deben ser presentados a la

Contraloría, a través del aplicativo del SCI, hasta el último día hábil del mes de junio.

- Para el seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual, durante el año 2020, las entidades deben presentar el primer Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual dentro del plazo que se establece en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 4
Plazo excepcional para presentar el primer
Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual

Entregables	Plazos
Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual	Primer Reporte Hasta el último día hábil del mes de octubre de 2020, con información obtenida con fecha corte al último día hábil del mes de setiembre de 2020.

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 058-2020-P/TC 04/05/2020

Incorporan el artículo 43-A al Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional, respecto a la deliberación pública de Plenos Jurisdiccionales sobre procesos de inconstitucionalidad y competencias

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Se incorporó el artículo 43-A al Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional, cuyo texto es el siguiente:
“Artículo 43-A.- Deliberación pública de Plenos Jurisdiccionales sobre procesos de inconstitucionalidad y competencias Por acuerdo de Pleno y con levantamiento expreso de la reserva propia de la función, pueden realizarse Plenos Jurisdiccionales abiertos al público para debatir y resolver los procesos de inconstitucionalidad y competencias, los cuales son difundidos en tiempo real a toda la ciudadanía y a nivel nacional. Para tal efecto, se publica previamente la ponencia o un resumen ejecutivo de ésta para conocimiento general. Se aplican a estos Plenos Jurisdiccionales abiertos al público las mismas reglas previstas en el artículo 43 supra, en cuanto sean aplicables y pertinentes.”