



Proyecto de Ley N° 2798/2017-MP

Lima, 02 de Mayo del 2018



Firma
Digital

Firmado digitalmente por SANCHEZ
VELARDE Pablo Wilfredo FAU
20131370301 hard
Fiscal De La Nación
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.05.2018 11:12:13 -05:00

OFICIO N° 000309-2018-MP-FN

Señor
LUIS FERNANDO GALARRETA VELARDE
Presidente del Congreso de la República
Presente.-



De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, de conformidad con el derecho de iniciativa legislativa conferido en el inciso 7 del artículo 159 de la Constitución Política del Perú, concordado con los artículos 4 y 66, inciso 4) del Decreto Legislativo N° 052 – Ley Orgánica del Ministerio Público, a fin de poner a consideración del Congreso de la República, el Proyecto de Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,


.....
Dr. Pablo Sanchez Velarde
FISCAL DE LA NACIÓN



EXP 11791-2018

PSV/jcc



124457 / 125741

58454



CONGRESO DE LA REPUBLICA
 AREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
 MESA DE PARTES

02 MAY 2018

RECIBIDO

Firma _____ Hora 12:09

RU-124457

DIRECCION GENERAL PARLAMENTARIA		<input checked="" type="checkbox"/> URGENTE <input type="checkbox"/> IMPORTANTE
<input type="checkbox"/> Biblioteca	<input type="checkbox"/> Direcciones	<input type="checkbox"/> Agregar a su expediente
<input type="checkbox"/> Comisiones	<input type="checkbox"/> Gestión de Información	<input type="checkbox"/> Atender
<input type="checkbox"/> CCEP	<input type="checkbox"/> Oficina Mayor	<input type="checkbox"/> Ayuda memoria
<input type="checkbox"/> Comunicaciones	<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Conferencia / VºBº
<input type="checkbox"/> Despacho Parlam.	<input type="checkbox"/> Relatoría, Agenda	<input type="checkbox"/> Consejo Directivo
<input type="checkbox"/> Diario de los Debates	<input type="checkbox"/> Reproducción de documentos	<input type="checkbox"/> Conocimiento y Fines
<input type="checkbox"/> Diario de los Debates	<input type="checkbox"/> Prev. y Seguridad	<input type="checkbox"/> Coordinar su atención
<input type="checkbox"/> DIDP	<input type="checkbox"/> Serv. Auxiliares	<input type="checkbox"/> Elaborar informe
<input type="checkbox"/> DGA	<input checked="" type="checkbox"/> Trámite Documentario	<input type="checkbox"/> Junta de Portavoces
<input type="checkbox"/> Enlace Gob. Reg.	<input type="checkbox"/> Transcripciones	<input checked="" type="checkbox"/> Publicar en el Portal
		<input type="checkbox"/> Trámite Correspondiente

ACUERDO 686-2002-2203/CONSEJO-CP

se cumple con los Requisitos

 JOSE ABANTO VALDIVIESO
 Director General Parlamentario
 CONGRESO DE LA REPUBLICA

REVISADO POR: *VVE*

FIRMA: *[Signature]*

HORA: *1:02 p.m.*

CONGRESO DE LA REPUBLICA
 AREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

03 MAY 2018

RECIBIDO

Firma _____ Hora 3:10 p.



*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

PROYECTO DE LEY DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO

El Fiscal de la Nación que suscribe, **PABLO WILFREDO SÁNCHEZ VELARDE**, en ejercicio de su derecho de iniciativa que le confiere el artículo 159° inciso 7 de la Constitución Política del Estado, concordado con los artículos 4° y 66° inciso 4 del Decreto Legislativo N° 052, Ley Orgánica del Ministerio Público; y el artículo 8° literal f) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público; así como los artículos 75° y 76° inciso 4 del Reglamento del Congreso de la República, propone lo siguiente:

I. FORMULA LEGAL:

PROYECTO DE LEY DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO

Artículo I. Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es establecer un régimen exclusivo para los trabajadores del Ministerio Público.

Artículo II. Eficacia y eficiencia.

La presente Ley busca brindar a la sociedad un servicio eficaz y eficiente que contribuya al cumplimiento de sus fines institucionales, respetando los derechos laborales del trabajador del Ministerio Público.

Artículo III. Igualdad de oportunidades.

Las reglas de la presente Ley son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Artículo IV. Principio de mérito.

El ingreso y progresión en la carrera del trabajador del Ministerio Público, y cualquier beneficio distinto a los de naturaleza económica, se rigen por un sistema de méritos que reconozca y promueva a quienes demuestren capacidad e idoneidad.

Artículo V. Legalidad y especialidad normativa.

La carrera del trabajador del Ministerio Público se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política y la presente Ley.



Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

Artículo VI. Transparencia.

La información relativa a la gestión de recursos humanos del Ministerio Público es confiable, accesible y oportuna.

Artículo VII. Principio de ética, probidad y honestidad.

La ética, probidad y honestidad son componentes esenciales en el ejercicio de las labores encomendadas a los trabajadores del Ministerio Público.

Artículo VIII. Principio de ingreso y progresión en la carrera del trabajador.

El ingreso al Ministerio Público se realiza mediante concurso público de méritos, de conformidad con las disposiciones existentes sobre la materia. No obstante, por necesidades debidamente comprobadas, puede disponerse la contratación temporal de personal a fin de cubrir la prestación de labores por espacio determinado de tiempo.

Artículo IX. Dedicación exclusiva de la función.

Los trabajadores del Ministerio Público desempeñan sus funciones a dedicación exclusiva, excepto el ejercicio de la docencia universitaria de acuerdo a la normatividad vigente.

Artículo X. Principio de capacitación Permanente.

La carrera del trabajador del Ministerio Público garantiza y propicia la permanente y óptima capacitación de los trabajadores.

Artículo XI. Principio de responsabilidad.

Las labores y funciones otorgadas a cualquier trabajador del Ministerio Público, son asumidas bajo su irrestricta responsabilidad, caso contrario es pasible de sanción administrativa, civil y penal.

Artículo XII. Debido procedimiento sancionador.

La carrera del trabajador del Ministerio Público asegura que las decisiones que afecten la permanencia de los trabajadores en sus puestos se adopten previo procedimiento en el que se observen las garantías del debido proceso; y, en el caso de que se trate de la imposición de una sanción, los principios constitucionales de tipicidad, legalidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Artículo XIII. Protección contra el despido arbitrario.

El trabajador del Ministerio Público es objeto de protección por el estado, sin disminución alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato. En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.

Artículo XIV. Principio de derecho Laboral.

Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos





*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

La presente Ley comprende a todos los trabajadores del Ministerio Público.

Artículo 2. Objetivos de la carrera del trabajador del Ministerio Público

La Ley de la carrera del trabajador del Ministerio Público regula el ingreso, permanencia, progresión y terminación en el puesto; asimismo, la responsabilidad disciplinaria en que incurran los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y los demás derechos y obligaciones esenciales al puesto que ostenta.

Artículo 3. Organización de la carrera del trabajador del Ministerio Público

La Ley de la carrera del trabajador del Ministerio Público se estructura en tres áreas de desempeño laboral: Sistema Fiscal, Sistema de Medicina Legal y Sistema Administrativo.

Artículo 4. Áreas de desempeño laboral

La Ley de la carrera del trabajador del Ministerio Público contempla las siguientes áreas:

1. **Sistema Fiscal.** Comprende a los trabajadores responsables de desarrollar actividades directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas en apoyo a los fiscales en todas sus instancias.
2. **Sistema Médico legal.** Comprende a los trabajadores que pueden o no ser profesionales de la salud, técnicos o auxiliares de la salud que desarrollan actividades vinculadas a las funciones propias del Instituto de Medicina Legal y Ciencias forenses.
3. **Sistema Administrativo.** Comprende a los trabajadores que realizan actividades vinculadas a las funciones administrativas en las unidades orgánicas del Ministerio Público.

El trabajador del Ministerio Público desarrolla su carrera dentro del área de desempeño laboral al que ha sido incorporado.

Excepcionalmente, y cuando la institución determine la necesidad y el número de puestos vacantes que correspondan, el trabajador del Ministerio Público puede optar





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

por cambiar de área de desempeño laboral, siempre y cuando cumpla con los requisitos de la presente Ley.

Artículo 5. Niveles en la carrera del trabajador del Ministerio Público

Los trabajadores del Ministerio Público cumplen funciones, comprendiendo las siguientes escalas y niveles ocupacionales de acuerdo a la labor que realizan en el área de desempeño laboral respectivo, las mismas que están definidas en relación con la complejidad de funciones y responsabilidades. Comprendiendo los siguientes niveles:

NIVEL	PUESTO
SÉTIMO NIVEL	Abogado
	Abogado I
	Analista
SEXTO NIVEL	Cirujano Dentista
	Cirujano Dentista I
	Químico Farmacéutico
	Químico Farmacéutico I
	Biólogo
	Biólogo I
	Tecnólogo Médico
	Psicólogo
	Psicólogo I
	Enfermera II
	Antropólogo I
QUINTO NIVEL	Asistente en Función Fiscal
	Especialista Administrativo IV
	Especialista Administrativo III
	Especialista en Finanzas IV
	Especialista en Finanzas II
	Especialista Administrativo
CUARTO NIVEL	Técnico en Abogacía II
	Técnico en Abogacía I
	Técnico Administrativo III
	Técnico Administrativo II
	Técnico administrativo I
	Técnico en Finanzas I
	Técnico en Seguridad I
	Técnico en Enfermería I
	Técnico en Laboratorio I
	Técnico Necropsiador
	Programador
	Operador Administrativo





*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

TERCER NIVEL	Asistente Administrativo
	Asistente Médico Legal
	Secretaria V
	Secretaria IV
	Secretaria III
	Secretaria I
SEGUNDO NIVEL	Operador de Equipo Eléctrico II
	Operador de Equipo Eléctrico I
	Operador PAD I
	Chofer II
	Asistente Administrativo (Conductor)
	Asistente Administrativo (Notificador)
PRIMER NIVEL	Auxiliar de Sistema Administrativo II
	Auxiliar de Morgue I
	Auxiliar Administrativo

**TITULO II
INGRESO A LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 6. Ingreso a la carrera del trabajador del Ministerio Público

El ingreso a la carrera del trabajador del Ministerio Público se realiza a través de un proceso de selección, mediante la modalidad de concurso público de méritos.

El concurso público de méritos se convoca para cubrir puestos, precisando el número de posiciones vacantes objeto del mismo. Estará a cargo de un comité de selección de personal designado por el Fiscal de la Nación o Gerente General por delegación.

Artículo 7. Requisitos generales para el ingreso

Para participar en un proceso de ingreso en la carrera del trabajador del Ministerio Público se requiere:

1. Tener el pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles.
2. Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
3. No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.
4. No estar inhabilitado administrativa o judicialmente. Están inhabilitados administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o quienes lo están judicialmente con sentencia firme para el ejercicio de la profesión, cuando ello fuere un requisito del puesto, para contratar con el Estado.



*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

5. No tener deudas por reparaciones civiles por la comisión de delitos dolosos, inscritas o no en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles por Delitos Dolosos (REDERECI).
6. Tener la nacionalidad peruana, solo en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y las leyes específicas.
7. Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes, cuando corresponda.

**CAPITULO II
PROCESO DE SELECCIÓN**

Artículo 8. Concurso público de méritos

El concurso público de méritos es el proceso de selección cuyo objetivo es seleccionar a la persona más idónea para el puesto en base a una convocatoria pública y evaluaciones acordes a las características del puesto. Comprende los puestos vacantes y presupuestados existentes.

Artículo 9. Etapas del concurso público de méritos

Comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria y Reclutamiento;
2. Evaluación de postulantes; y
3. Elección.

Artículo 10. Convocatoria y Reclutamiento

La convocatoria debe indicar como mínimo:

1. El área de desempeño laboral, nivel del puesto.
2. Una descripción básica del perfil de puesto y la remuneración asociada al puesto.
3. Los plazos de las etapas de postulación.
4. Los medios por los cuales se puede acceder a las bases del concurso, el cronograma y a los resultados del concurso.

Dicha convocatoria se realiza mediante publicación por tres (3) veces consecutivas en el Diario Oficial El Peruano y en uno de mayor circulación del distrito fiscal donde se realiza el concurso y de manera simultánea en el Portal institucional, así como, mediante oficio al Servicio Nacional de Empleo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), conforme al Decreto Supremo N° 012-2004-TR.

En la etapa de reclutamiento, puede postular toda aquella persona que cumpla con el perfil del puesto.





*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

Artículo 11. Evaluación de los postulantes

La evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos previstos en el perfil de puesto.

Las etapas de evaluación de los postulantes son las siguientes:

1. Evaluación de antecedentes del postulante (evaluación del currículum vitae documentado).
2. Evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función, según área de desempeño funcional que postula, evaluación mediante examen escrito.
3. Evaluación psicológica; y
4. Entrevista personal.

Las etapas de evaluación de los postulantes se regulan mediante disposiciones internas.

Artículo 12. Elección

Es la definición del candidato idóneo, de acuerdo con los resultados del concurso público de méritos.

En caso que culminadas las evaluaciones exista empate de dos o más candidatos, se considerará como ganador del proceso al candidato que haya obtenido mayor puntaje en la entrevista final.

CAPÍTULO III

FORMALIZACIÓN DE LA ELECCIÓN

Artículo 13. Inicio del vínculo

Para el inicio del vínculo se requiere la emisión de una resolución administrativa por parte del Fiscal de la Nación o al Gerente General por delegación.

El Ministerio Público emitirá las directivas de desarrollo correspondientes al presente título.

El contenido mínimo de la resolución administrativa comprende la fecha de inicio del vínculo del trabajador, la determinación del periodo de prueba, y la remisión a las normas que regulen los derechos y obligaciones del trabajador, el área de desempeño laboral y nombre del puesto.





*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

Artículo 14. Período de prueba del trabajador del Ministerio Público de carrera

El trabajador del Ministerio Público de carrera que ingresa mediante concurso público de méritos se sujeta a un período de prueba de tres (3) meses.

Artículo 15. Vigencia del vínculo

Superado el periodo de prueba, el vínculo entre el trabajador de carrera y el Ministerio Público se presume indeterminado.

CAPÍTULO V DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 16. Finalidad del proceso de capacitación

La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los trabajadores del Ministerio Público para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los trabajadores de carrera del Ministerio Público para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Artículo 17. Reglas de la capacitación

La capacitación se rige por las siguientes reglas:

1. Los recursos destinados a capacitación están orientados a mejorar el desempeño y productividad de los trabajadores del Ministerio Público. La planificación de la capacitación se realiza a partir de las necesidades de las unidades orgánicas de la institución.
2. El acceso a la capacitación se basa en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.
3. La capacitación procura la especialización y perfeccionamiento en busca de la eficiencia que fomente la mejora del desempeño de los trabajadores del Ministerio Público, a través del desarrollo de competencias o conocimientos.
4. El trabajador del Ministerio Público que recibe una capacitación financiada por la Institución, está obligado a permanecer al menos el doble de tiempo que duró la capacitación. No obstante, si el trabajador renuncia, al término de la capacitación, deben devolver el valor de la misma.



Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

Artículo 18. De la certificación

La Institución certifica los programas de capacitación laboral y profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente sobre los temas relacionados a la administración de justicia, medicina legal y ciencias forenses y gestión pública.

Artículo 19. Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación son:

1. **Formación Laboral.** Tiene por objeto capacitar a los trabajadores del Ministerio público en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan. Se aplica para impulsar el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del trabajador, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.

Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad para la Institución, que serán precisadas en el reglamento interno.

2. **Formación Profesional.** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por la Institución. Está destinada a preparar a los trabajadores del Ministerio Público en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional.

CAPÍTULO VI
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 20. Evaluación de la carrera del trabajador del Ministerio Público

El Ministerio Público realiza una evaluación de todos los trabajadores de carrera para determinar adecuadamente su rendimiento, productividad, integridad y desempeño en la función asignada, con la finalidad de mejorar el desarrollo de capacidades para la mejor prestación del servicio público, siendo los resultados considerados oportunamente para las acciones de capacitación, progresión, compensaciones y otras acciones que incentiven el mérito del trabajador de la Institución.

El procedimiento de evaluación es establecido en el Reglamento respectivo.





*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

CAPÍTULO VII DE LA PROGRESIÓN

Artículo 21. Progresión del trabajador de carrera del Ministerio Público.

La progresión implica que el trabajador del Ministerio Público de carrera accede a un puesto vacante, a través de un concurso público de méritos.

Se efectúa a un puesto:

1. Del mismo nivel o superior, dentro de una misma área de desempeño laboral.
2. Del mismo nivel, superior o inferior en otra área de desempeño laboral.

TÍTULO III DERECHOS, OBLIGACIONES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

CAPÍTULO I DERECHOS

Artículo 22. Derechos del trabajador de carrera del Ministerio Público

Son derechos de los trabajadores del Ministerio Público:

1. Percibir una remuneración de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y sus normas reglamentarias.
2. Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios; remuneradas y contar con la cobertura de un seguro de vida en los casos y con las condiciones y límites establecidos Decreto Legislativo 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.
3. Jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales, como máximo. La extensión de la jornada laboral por necesidad de servicio es compensable en contraprestación o descanso físico. La necesidad del servicio es autorizada por el jefe inmediato. Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
4. Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
5. Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.
6. Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
7. Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Seguro de vida y de salud conforme a ley sobre la materia.
9. Ejercer la docencia sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.
10. Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

- policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas; en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializada.
11. La permanencia en el servicio hasta los setenta (70) años, de acuerdo con la Constitución y la ley.
 12. No ser trasladados sin su consentimiento, salvo en los casos establecidos por ley.
 13. Integrar la carrera del trabajador del Ministerio Público, diferenciada del régimen general del empleo público.
 14. Capacitación y especialización permanentes a cargo del Ministerio Público.
 15. Al desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en el Ministerio Público, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores, prevista en la Ley N° 30036 –Ley que regula el teletrabajo y sus normas reglamentarias, en función de sus necesidades.
 16. A la libre sindicalización y ejercer la representación de los trabajadores.
 17. Gozar de la cobertura de un seguro de vida cuando trabajen en zonas de emergencia y en órganos declarados de alto riesgo.
 18. Los demás que señalen la Constitución y la ley.

CAPÍTULO II
OBLIGACIONES

Artículo 23. Obligaciones del trabajador de carrera del Ministerio Público

Son Obligaciones de los trabajadores del Ministerio Público:

1. Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad y con pleno sometimiento a la Constitución Política del Perú, las leyes, y el ordenamiento jurídico nacional.
2. Actuar con neutralidad e imparcialidad en el desempeño de sus funciones.
3. Permanente capacitación y actualización conforme a la programación del Ministerio Público.
4. Observar estrictamente el horario de trabajo establecido.
5. Guardar respeto a los trabajadores en general.
6. Guardar en todo momento conducta intachable.
7. Apoyar la impartición de justicia con imparcialidad, razonabilidad y respeto al debido proceso.
8. Observar los plazos legales así como los establecidos en el TUPA del Ministerio Público, según el caso.
9. Dar cuenta inmediata de los actos procesales o administrativos a sus superiores dentro del término legal.
10. Guardar la reserva debida en aquellos casos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, así lo requieran.





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

11. Dar cuenta a los superiores de la comisión de hechos delictivos que pudieran advertir a razón de sus funciones.
12. Dedicarse exclusivamente a la función según el área de desempeño laboral respectiva. No obstante, pueden ejercer la docencia universitaria.
13. Seguir los cursos de capacitación programados por el Ministerio Público.
14. Cumplir con las demás obligaciones señaladas por ley.

CAPÍTULO III
PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 24. Prohibiciones

Está prohibido a los trabajadores de carrera del Ministerio Público:

1. Defender o asesorar pública o privadamente, salvo en causa propia, a sus parientes hasta cuarto de consanguinidad o segundo de afinidad o conviviente.
2. Aceptar de los litigantes o sus abogados, o por cuenta de ellos, donaciones, obsequios, atenciones, agasajos o sucesión testamentaria en su favor o en favor de su cónyuge o conviviente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Igual prohibición se aplica en caso de ofrecimiento de publicaciones, viajes o capacitaciones de cualquier institución nacional o internacional que tenga juicio en trámite contra el Estado.
3. Aceptar cargos remunerados dentro de las instituciones públicas o privadas, a excepción de la docencia.
4. Influir o interferir de manera directa o indirecta en el resultado de las investigaciones y /o de los procesos judiciales que se tramiten a su cargo.
5. Ejercer labores relacionadas con su función fuera de la institución, con las excepciones de ley.
6. Los demás señalados por ley.

Artículo 25. Incompatibilidades

Hay incompatibilidad por razón de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por matrimonio y unión de hecho:

Comprende al personal administrativo del Sistema Fiscal, entre estos y los Fiscales, pertenecientes al mismo Distrito Fiscal.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN REMUNERATIVO Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 26. Remuneraciones

Las remuneraciones, gratificaciones, asignaciones e incentivos en la carrera del trabajador del Ministerio Público se rigen por las normas vigentes sobre la materia.



Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

Artículo 27. Compensación por Tiempo de Servicios

El trabajador de carrera del Ministerio Público tiene derecho a percibir la compensación por tiempo de servicios, la que se deposita semestralmente en la entidad bancaria, financiera, cooperativa, cajas municipales de ahorro y crédito que elija libremente el trabajador, a razón de (1) remuneración íntegra por cada año de servicio o fracción correspondiente de no haber cumplido el año.

El Ministerio Público depositará la compensación por tiempo de servicios hasta el día (15) de los meses de mayo y noviembre.

CAPÍTULO V
DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 28. Derechos colectivos de los trabajadores de carrera del Ministerio Público

Los derechos colectivos de los trabajadores de carrera del Ministerio Público son los previstos en el Convenio 87 y Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley.

Artículo 29. Normas específicas respecto a la sindicalización

Los trabajadores de carrera del Ministerio Público tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses. Las organizaciones de trabajadores de carrera del Ministerio Público deben coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano.

La autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicalización.

Artículo 30. Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

1. Nombre o denominación social y domicilio de la entidad pública a la cual se dirige.
2. Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.



*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

3. De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
4. Las peticiones que se formulan respecto a incremento de remuneraciones, beneficios económicos capacitaciones y a condiciones de trabajo o de empleo deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del trabajador de carrera del Ministerio Público para el cumplimiento de sus funciones.
5. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Artículo 31. De la negociación colectiva

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

1. El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
2. Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de marzo. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 30 de abril.
3. Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública surten efecto obligatoriamente a partir: de la fecha que se indique para el cumplimiento de cada una de las peticiones. Si no se establece la fecha, se considera que es vigente desde el primer día del año siguiente.

Trabajadores y empleador determinarán el plazo y fecha de vigencia, en común acuerdo; caso contrario se sujetarán a lo establecido por las normas legales vigentes.

La negociación colectiva está condicionada por los procesos presupuestales y las reglas presupuestarias del ordenamiento jurídico. La negociación colectiva relacionada con el incremento de salarios será regulada en la Ley de la materia.

Artículo 32. Ejercicio de la huelga

El derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación. Para tal efecto, los representantes de los trabajadores deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a diez (10) días.

**TÍTULO V
RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR DE CARRERA DEL MINISTERIO PÚBLICO**

**CAPÍTULO I
FINES Y PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**





*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

Artículo 33. Fines del Procedimiento Administrativo Disciplinario

La sanción disciplinaria tiene por fin prevenir y corregir los actos que sean considerados como faltas, garantizando la efectividad y eficiencia del servicio de justicia en marco del respeto a los derechos laborales.

Artículo 34. Principios rectores del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Son principios rectores del procedimiento administrativo disciplinario seguido al trabajador de carrera del Ministerio Público los siguientes:

1. **LEGALIDAD.** El trabajador de carrera del Ministerio Público sólo será investigado y/o sancionado disciplinariamente por las conductas, actos y/o omisiones establecidos como faltas en la presente ley.
2. **DEBIDO PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.** La investigación realizada al trabajador de carrera del Ministerio Público debe ser realizada por el funcionario competente señalado por la presente ley. Asimismo en todo momento se debe dar observancia formal y material de las normas que determinen el procedimiento disciplinario.
3. **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.** Se presume la inocencia del trabajador de carrera del Ministerio Público investigado mientras el procedimiento disciplinario no haya quedado firme y ejecutoriado. Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado.
4. **NE BIS IN ÍDEM.** No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.
5. **PLURALIDAD DE INSTANCIAS.** El trabajador de carrera del Ministerio Público tiene derecho a que lo resuelto en el procedimiento sancionatorio sea revisado por un órgano funcionalmente superior. La ejecución de las sanciones impuestas en primera instancia se suspende hasta que la resolución que las contempla quede firme y ejecutoriada.
6. **CELERIDAD DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA.** El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en la presente ley.
7. **CULPABILIDAD.** La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por Ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.
8. **FAVORABILIDAD.** La norma permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción.
9. **IGUALDAD ANTE LA NORMA DISCIPLINARIA.** El funcionario responsable del procedimiento sancionador lo desarrollara sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

10. **DERECHO A LA DEFENSA.** Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material, puede ser representado por un abogado y/o un representante sindical. El investigado debe ser notificado correctamente sobre la materia del procedimiento, los cargos imputados y la sanción que se le impondría en caso de demostrarse su responsabilidad.
11. **PROPORCIONALIDAD.** La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta Ley.
12. **MOTIVACIÓN.** Toda decisión de fondo deberá motivarse.
13. **INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DISCIPLINARIAS,** En la interpretación y aplicación de las normas disciplinarias, el funcionario competente debe tener en cuenta que la finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen. En caso de duda insalvable o inexpugnable, toda interpretación que se realice de las normas disciplinarias es favorable al trabajador de carrera del Ministerio Público.
14. **APLICACIÓN DE PRINCIPIOS E INTEGRACIÓN NORMATIVA.** En la aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en esta ley y en la Constitución Política.

CAPÍTULO II
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 35. Ámbito de aplicación

El procedimiento administrativo disciplinario se aplicará a los trabajadores de carrera del Ministerio Público cuando incurran en falta disciplinaria dentro o fuera del territorio nacional.

CAPÍTULO III
SUJETOS DISCIPLINABLES

Artículo 36. Sujetos disciplinables

Están sujetos al procedimiento administrativo disciplinario los trabajadores de carrera del Ministerio Público comprendidos en el artículo 1 de la presente Ley en cuanto sostengan relación laboral con el Ministerio Público.

Artículo 37. Autores

Es autor quien cometa la falta disciplinaria o determine a otro a cometerla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del puesto o función.





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

Artículo 38. Acción y omisión

Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del puesto o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.

Artículo 39. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria

Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

1. Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
2. El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado.
3. El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
4. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
5. El error inducido por la administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
6. La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud o el orden público.
7. La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.
8. Otras que pueda establecerse.

CAPÍTULO IV
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 40. La falta disciplinaria

Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en esta Ley que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el presente ordenamiento.

Artículo 41. Clasificación de las faltas

Las faltas disciplinarias son:

1. Gravísimas



Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

2. Graves.
3. Leves.

Artículo 42. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta

Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la presente Ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. La naturaleza de la falta.
3. El grado de la falta cometida.
4. Cargo y jerarquía del trabajador de la institución al momento de comisión de la falta.
5. La trascendencia y perjuicio que cause la falta.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.
7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o trabajadores de la carrera del Ministerio Público.

Artículo 43. Clases de sanciones

El trabajador de carrera del Ministerio Público puede ser pasible de las siguientes sanciones:

1. Destitución e inhabilitación.
2. Suspensión.
3. Multa.
4. Amonestación escrita.
5. Amonestación verbal.

Las antes referidas sanciones se aplicarán observando los principios de proporcionalidad y razonabilidad de acuerdo a la falta cometida.

Artículo 44. Definición de las sanciones

1. La destitución e inhabilitación implica:
 - a. La terminación de la relación del trabajador de carrera con el Ministerio Público, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección.
 - b. La desvinculación del puesto.
 - c. La terminación del contrato de trabajo.
 - d. En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier puesto o función, por el término señalado en la resolución administrativa, y la exclusión del escalafón o carrera.





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

2. La suspensión implica la separación del ejercicio del puesto en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la suspensión de la relación laboral sin goce de haber, por el término señalado en la resolución que impone la sanción.
3. La multa implica la afectación económica del trabajador de la carrera del Ministerio Público sancionado hasta un máximo del 5% de su remuneración básica.
4. La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en el legajo personal del trabajador de carrera del Ministerio Público.
5. La amonestación verbal implica un llamado de atención formal, por verbal, que no debe registrarse en el legajo personal del trabajador de carrera del Ministerio Público.

Si al momento de la emisión de la resolución el trabajador de carrera presta servicios en el mismo o en otro puesto en el Ministerio Público, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.

Artículo 45. Límite de las sanciones

La inhabilitación será de diez a veinte años; pero cuando la falta afecte el patrimonio económico del Estado la inhabilitación será permanente.

La suspensión no será inferior a un día ni superior a 365 días calendario. Esta medida será de aplicación progresiva tomando en cuenta siempre el criterio de imponer una sanción menor de acuerdo a la gravedad del caso.

La amonestación escrita implica el registro de la falta en el legajo personal del trabajador de carrera del Ministerio Público.

Artículo 46. Faltas Leves

Se configuran faltas leves según las funciones que desempeña el trabajador de carrera del Ministerio Público cuando realice las siguientes conductas:

1. Incumplir injustificadamente con sus funciones o incurrir en omisión, descuido o negligencia, cuando no constituyan faltas más graves.
2. La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
3. Abusar de las facultades que la ley le otorga respecto a sus compañeros de trabajo o sobre las personas que intervienen en cualquier forma en un proceso.
4. Faltar el respeto al público, abogados, miembros del Poder Judicial, miembros del Ministerio Público y de la defensa de oficio, en el desempeño del puesto.
5. No acatar las disposiciones administrativas internas dictadas por sus superiores jerárquicos, siempre que estas no impliquen la vulneración de sus derechos laborales.





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

Artículo 47. Faltas Graves

Se configuran faltas graves según las funciones que desempeña el trabajador de carrera del Ministerio Público cuando realice las siguientes conductas:

1. Causar grave perjuicio al desarrollo de las incidencias y diligencias del proceso o en la realización de los actos procesales.
2. Admitir o formular recomendaciones en procesos judiciales.
3. El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
4. No guardar la discreción debida en aquellos asuntos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos requieran reserva.
5. Incurrir en conducta y trato manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del puesto.
6. La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
7. La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
8. No acatar las disposiciones contenidas en reglamentos, acuerdos y resoluciones del Ministerio Público.
9. Ocultar a las partes documentos o información de naturaleza pública.
10. Realizar diligencias que por ley o por naturaleza de las circunstancias, le competen o requieren la presencia del Fiscal.
11. La tercera falta leve que se cometa durante los tres (3) años posteriores a la comisión de la primera.
12. Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

Artículo 48. Faltas Gravísimas

Se configuran faltas muy graves según las funciones que desempeñan el trabajador de carrera del Ministerio Público:

1. Aceptar de los litigantes o sus abogados o por cuenta de ellos donaciones, obsequios, atenciones, agasajos, sucesión testamentaria o cualquier tipo de beneficio a su favor o a favor de su cónyuge, concubino, ascendiente o descendiente o hermanos hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Igualmente en caso de ofrecimiento de publicaciones, viajes o capacitación de cualquier institución nacional o internacional que tenga un proceso en trámite contra el Estado.
2. Ejercer defensa o asesoría legal pública o privada, salvo en los casos exceptuados por ley.
3. El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.



Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

4. Actuar en un proceso o procedimiento a sabiendas de estar legalmente impedido de hacerlo.
5. Interferir en el ejercicio de funciones de los otros órganos del Estado, sus agentes o representantes o permitir la interferencia de cualquier organismo, institución o persona que atente contra el órgano institucional o la función respectiva.
6. Ocultar alguna prohibición que le sea imputable para el ejercicio de la función o abstenerse de informar una causal sobrevenida.
7. No justificar documentalmente, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles, los signos exteriores de riqueza que evidencian. Los signos exteriores de riqueza se aprecian con relación a la declaración jurada de bienes y rentas efectuada anualmente.
8. El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública. Establecer relaciones extraprocesales con las partes o terceros, que afecten el normal desarrollo de los procesos judiciales.
9. La tercera falta grave que se cometa durante los dos (2) años posteriores a la comisión de la primera.
10. Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
11. Incurrir en acto u omisión que sin ser delito, vulnere gravemente los deberes del puesto previstos en la ley.
12. Incumplir inmotivada e injustificadamente los plazos establecidos para el ejercicio de sus funciones en caso se ocasione un grave perjuicio en la tramitación de los procesos.

CAPITULO V
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 49. Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

1. El jefe inmediato del trabajador de carrera del Ministerio Público, quién mediante informe debidamente sustentado deberá comunicar al Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces sobre las supuestas faltas cometidas.
2. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, quién con el apoyo del secretario técnico, será el responsable de la dirección del procedimiento administrativo disciplinario.
3. El titular de la entidad, quien podrá delegar en el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, emitirá la resolución administrativa que de por concluida la investigación disciplinaria, absolviendo o imponiendo una sanción sobre el trabajador de carrera del Ministerio Público.
4. La Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los trabajadores de carrera del Ministerio Público, a fin de que esta Comisión sea la que conozca en última instancia los recursos impugnatorios, la misma que deberá estar conformada





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

por un representante de los trabajadores, un representante de la unidad orgánica donde se produjo la falta y un representante del titular de la entidad.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un trabajador de carrera del Ministerio Público que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. La secretaria técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un trabajador de carrera del Ministerio Público ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la secretaria técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

Artículo 50. El procedimiento administrativo disciplinario

1. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces de oficio, por informe del jefe inmediato o a pedido de una denuncia inicia el procedimiento administrativo disciplinario, debiendo comunicar al trabajador de carrera del Ministerio Público por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el trabajador de carrera del Ministerio Público tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.
2. Previo al pronunciamiento del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y luego de presentado los descargos, el trabajador de carrera del Ministerio Público procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.
3. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces realiza las investigaciones del caso solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten y emite la calificación de los hechos imputados proponiendo las sanciones que sean de aplicación.
4. El titular de la entidad, con la calificación y propuesta de sanción emitida por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces emitirá el acto administrativo correspondiente que de por concluida la investigación disciplinaria, absolviendo o imponiendo una sanción sobre el trabajador de carrera del Ministerio Público.
5. Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el trabajador de carrera del Ministerio Público procesado, sólo en caso de supuesta





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

falta gravísima cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces. Mientras se resuelve su situación, el trabajador de carrera del Ministerio Público tiene derecho al goce de sus remuneraciones pudiendo ejercer los demás derechos y beneficios laborales establecidos en la normativa vigente. Además, se le permitirá hacer uso de licencias con goce y sin goce de haber que corresponda.

Artículo 51. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los trabajadores de carrera del Ministerio Público decae en el plazo de un (1) año contado a partir de la comisión de la falta y seis (6) meses a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces emitirá su calificación y propuesta de sanción en un plazo treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a (6) meses. Para el caso de los ex trabajadores de carrera del Ministerio Público, el plazo de prescripción es de un (1) año, contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Artículo 52. El procedimiento de los medios impugnatorios

1. El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.
2. La interposición de los medios impugnatorios suspende la ejecución del acto impugnado.
3. El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado a la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los Trabajadores de carrera del Ministerio Público. La apelación es con efecto suspensivo.

Artículo 53. Medidas cautelares

1. Luego de comunicar por escrito al trabajador de carrera del Ministerio Público sobre las presuntas faltas, la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo sólo en caso de faltas gravísimas.





*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

2. Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del trabajador de carrera del Ministerio Público y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Queda prohibida cualquier imposición de medida cautelar sin que previamente se haya iniciado el procedimiento administrativo disciplinario.
3. Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.
4. Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que; impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

Artículo 54. Medidas correctivas

La autoridad puede dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el acto que causó el daño a la entidad pública o a los ciudadanos.

Artículo 55. Registro, Anotación y cancelación de sanciones

Las sanciones disciplinarias se anotarán en el legajo personal del trabajador de carrera del Ministerio Público, con expresión de los hechos cometidos.

La anotación de la sanción de amonestación se cancelará por el transcurso del plazo de un (1) año desde que adquirió firmeza, si durante ese tiempo no hubiere dado lugar a otro procedimiento administrativo disciplinario que termine en la imposición de sanción.

La anotación de la sanción de suspensión se cancelará, a instancia del sancionado, cuando hayan transcurrido al menos dos (2) años desde la imposición firme de la sanción, y durante ese tiempo el sancionado no ha dado lugar a un nuevo procedimiento administrativo disciplinario que termina con la imposición de sanción.

La sanción de destitución debe ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley N° 27444. La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

**TÍTULO VI
TERMINACIÓN DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO**

Artículo 56. Término de la carrera del trabajador del Ministerio Público

Concluye el vínculo laboral del trabajador de carrera del Ministerio Público por las causales previstas en la presente Ley.



*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

Artículo 57. Causales de término de la carrera del trabajador del Ministerio Público

Son causales de término de la carrera del trabajador del Ministerio Público las siguientes:

1. Fallecimiento.
2. Renuncia.
3. Jubilación.
4. Mutuo acuerdo.
5. Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años.
6. La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario
7. La condena penal por delito doloso.
8. Cese por causa relativa a la capacidad del trabajador, debidamente comprobada
9. Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del trabajador que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Escala remunerativa

El Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio Público constituirán una Comisión de Trabajo que elabore la Ley de la escala remunerativa de los trabajadores de la carrera del Ministerio Público, y prepare los proyectos normativos para su concreción, en un plazo de 180 días desde la entrada en vigencia de esta Ley. La escala remunerativa debe ser integrada a la presente ley en un capítulo denominado "Del Régimen Económico del Trabajador de Carrera del Ministerio Público".

SEGUNDA. Exclusión de la Ley del Servicio Civil

Los trabajadores de la carrera del Ministerio Público, regulados por la presente Ley, están excluidos de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

TERCERA. Traslado del personal de la salud

Los profesionales de la salud y el personal técnico y auxiliar asistencial de la salud del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, con excepción de los médicos, pueden trasladarse voluntariamente al régimen previsto en la presente Ley, quedando excluidos del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153, que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado.

CUARTA. Reglamentación

El Ministerio Público, en el plazo de 90 días contados desde la vigencia de la presente Ley, emite las disposiciones reglamentarias necesarias.

QUINTA. Derogatoria

Deróguense las normas que se opongan a la presente ley.





*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

II EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. El Ministerio Público organismo constitucionalmente autónomo

La Constitución Política de 1979 fue la primera Ley de Leyes que otorgó al Ministerio Público el carácter de autónomo e independiente, con la misión de ser defensor de la legalidad, de los intereses de la sociedad, de los derechos de los ciudadanos, y de ser el titular de la acción penal, siendo el órgano titular de la persecución penal, iniciando su funcionamiento en el año de 1981 cuando se promulga su Ley Orgánica¹.

Dicha disposición constitucional como órgano autónomo la encontramos también en la Constitución Política de 1993, en el artículo 158° que lo señala expresamente.

A su vez, el artículo 159° hace mención como atribuciones del Ministerio Público, entre otras las siguientes:

1. *Promover de oficio o a petición de parte, la acción judicial en defensa de la legalidad y de los intereses públicos tutelados por el derecho.*

2...

7. *Ejercer iniciativa en la formación de las leyes; y dar cuenta al Congreso, o al Presidente de la República, de los vacíos o defectos de la legislación (...)*

La importancia de que el Ministerio Público sea un órgano constitucionalmente autónomo radica en que sea independiente en sus actuaciones, sin intromisiones de ninguna clase, para así cumplir cabalmente las funciones encomendadas por la Constitución², y, principalmente el de perseguir el delito.³

2. Regímenes laborales existentes en el Ministerio Público.

En el Ministerio Público nuestro ordenamiento jurídico reconoce la existencia de dos regímenes laborales claramente diferenciados: la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y la Ley de Fomento del Empleo, regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 respectivamente, adicional a las cuales se ha incorporado el aporte de servidores sujetos al *régimen* especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Decreto Legislativo N° 1057, los cuales contienen la legislación marco aplicable, independientemente de lo establecido en la Constitución Política del Estado, cuando se refiere a los trabajadores del sector público en los artículos del 22° al

¹ Decreto Legislativo 052, del 10 de Marzo de 1981.

² Señala Conde-Pumpido que "La naturaleza de las funciones que se encomienda al Ministerio Fiscal, como defensor de la legalidad, de los intereses públicos y sociales y de los derechos de los ciudadanos es lo que ha obligado a las modernas Constituciones a concebirlo como órgano necesario para el recto funcionamiento del Estado de Derecho. Más aún, el Ministerio Fiscal es un órgano preciso para la puesta en acto de la actividad jurisdiccional y por ello necesario para la realización de la justicia como valor superior del ordenamiento jurídico del Estado de Derecho". CONDE-PUMPIDO FERREIRO, Cándido. *op.cit.* pp. 9-20.

³ Si bien es cierto, la función principal, y también la más conocida, que ostenta el Ministerio Público es la de persecución del delito, esto no es óbice para señalar las demás como son: los casos tutelares de los menores infractores a la ley penal, otras que son de naturaleza civil, familia, y contencioso - administrativa, estas son de suma importancia para cumplir de forma apropiada las funciones que le otorga la Constitución Política de 1993.



Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

29° y de la función pública en los artículos del 39° al 42° del Capítulo IV y el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), establecido por el Decreto Legislativo N° 1057. Son estos tres regímenes laborales que actualmente coexisten en el Ministerio Público, ocasionando en un mismo sector y mayormente dentro de una misma oficina, diferencias normativas y remunerativas que propician situaciones discriminatorias que afectan el normal desenvolvimiento y clima laboral de la institución.

La desigualdad generada por el propio Estado en perjuicio de los trabajadores del sector público, no solo radica en la desigualdad de derechos y obligaciones, así como de las remuneraciones que perciben sino que se extienden a otros beneficios en los que esta distinción se acentúa mucho más, como es el caso de diversos conceptos que se establecen por normas expresas para cada régimen laboral. Son estos tres regímenes laborales que actualmente coexisten en el Ministerio Público, que a la fecha está generando desigualdad laboral.

3. Afectación de los derechos laborales de los trabajadores del Ministerio Público

La coexistencia de diversos sistemas laborales en el Ministerio Público determinan por ejemplo que el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057 que tiene carácter transitorio, sea de duración determinada y por tanto crea inestabilidad tanto en la labor que se ha de ejecutar, la cual se puede ver demorada o truncada, tanto como las aspiraciones del personal que la desempeña, el otorgamiento de diversas beneficios dispares en el mismo sector como es el caso de los programas de capacitación no permite el desarrollo sistémico y armónico de mejora de las competencias laborales y la mejora del desempeño profesional.

La Constitución Política del Perú en su artículo 1° refiere que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; asimismo, el párrafo tercero del artículo 23° señala que ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer y rebajar la dignidad del trabajador.

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002-2010-PI/TV, ha reconocido por ejemplo que el Contrato Administrativo de Servicios es un régimen laboral transitorio y por ende reconoció la desigualdad generada en relación a los beneficios económicos que tiene este régimen con el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, desigualdad que se sigue manteniendo hasta el día de hoy, transgrediéndose el principio de igualdad ante la Ley reconocido en nuestra Constitución Política.

En el caso de los servidores del régimen 276, la situación es más crítica aun, puesto que desde hace más de 20 años, las leyes de presupuesto en forma progresiva han ido conculcando derechos y limitando acciones que han significado



*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

el abandono total del desarrollo personal, profesional y organizacional de las entidades públicas, que como producto de las prohibiciones de la progresión en la carrera del servidor, la restricción de nuevos nombramientos y la prohibición de la mejora salarial, reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones o beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera su forma, modalidad, periodicidad y/o fuente de financiamiento, como lo establecido por ejemplo en el artículo 6° de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, que el Estado ha implementado de manera sistemática y repetitiva.

Asimismo, respecto al régimen laboral de la actividad privada que se rige por la Ley de productividad y competitividad laboral Decreto Legislativo N° 728, creado con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país, para lo cual se relativizó la estabilidad laboral absoluta y se otorgó la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obras y/o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos, limitantes que a su vez daban lugar a nuevas prerrogativas como el hecho de que las entidades bajo este régimen laboral establecieron escalas remunerativas distintas al sistema único de remuneraciones, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Este régimen laboral permitió gestionar de manera flexible los recursos humanos tanto en la contratación, en la determinación de las remuneraciones, en la asignación de tareas, en la evaluación de su desempeño, así como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento, en esta lógica, cada entidad aprobó su propio reglamento interno y sus propios niveles remunerativos.⁴

La desigualdad generada por el propio Estado en perjuicio de los trabajadores del sector público, no solo radica en la desigualdad de derechos y obligaciones, así como de las remuneraciones que perciben sino que se extienden a otros beneficios en los que esta distinción se acentúa mucho más, como es el caso de diversos conceptos que se establecen por normas expresas como:

Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, donde a unos se les asigna una remuneración total (D.L. N° 728), mientras a los otros se les asigna un aguinaldo en monto fijado por norma expresa, que siempre equivale a un monto adicional de doscientos o trescientos nuevos soles, según lo considere el gobierno central (DL N° 276 y N° 1057).

Escolaridad, donde unos si perciben (DL. N° 276 y N° 728) y otros no perciben (DL. N° 1057).

Compensación por tiempo de servicios, donde unos si perciben (DL. N° 276 y N° 1057) y otros no (DL. N° 276 y N° 1057).

⁴ SERVIR, "El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma", p. 20 y ss.



*Ministerio Público
Fiscalía de la Nación*

Compensación por despido arbitrario, unos si perciben (DL. N° 728) y otros hasta un tope de dos remuneraciones (DL. N° 1057).

Al existir estas inequidades y desigualdad en cuanto a los derechos y beneficios laborales y las remuneraciones que perciben los servidores que se encuentran bajo los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, pese a lo cual los servidores del Ministerio Público vienen desarrollando las mismas funciones, en las mismas oficinas y pertenecen a la misma Institución, se hace necesario como defensor de la legalidad y a la luz de los nuevas normas laborales promulgadas, plantear el Proyecto de Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público.

4. Efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional

La aprobación del presente proyecto de ley, busca impulsar la Igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, fundamentada en el Principio de mérito y la progresión en la carrera del trabajador del Ministerio Público, regido por un sistema de méritos que reconozca y promueva a quienes demuestren capacidad e idoneidad en el desarrollo de sus funciones, considerando para ello una estructura cuyos niveles de carrera permitirán al trabajador del Ministerio Público cumplir con sus funciones comprendido dentro de una escala ocupacional que considera niveles de acuerdo a la labor que realizan en el área en la que se desempeñan, la misma que está definida en base a la complejidad de funciones y responsabilidades.

En ese sentido, el proyecto formulado considera los principios rectores de la carrera del trabajador del ministerio público, su ingreso a la carrera, sus derechos, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades, así como el régimen disciplinario del trabajador, los fines y principios del procedimiento administrativo disciplinario, la terminación de la carrera del trabajador, y finalmente las disposiciones complementarias y finales, todo ello concordado con la normatividad nacional vigente lo cual nos permitirá ir disminuyendo la brecha de discriminación existente en el sector público, para reivindicar el justo derecho a la equidad laboral emanado de nuestra Carta Magna.

Indudablemente que la aprobación del presente proyecto redundará no solo en bien del proceso de equidad laboral que el país espera, sino de la mejora general del servicio por el efecto positivo que la mejora laboral implica al acoger las funciones de administración interna propias o exclusivas de los trabajadores del Ministerio Público, tan idéntica a las de sus homólogos del Poder judicial, las cuales se diferencian en forma sustantiva de las actividades típicas que llevan a cabo los servidores de las demás entidades de la administración pública del país.





Ministerio Público
Fiscalía de la Nación

5. Análisis Costo Beneficio.

Para viabilizar la presente propuesta se precisa que el Ministerio de Economía y Finanzas autorice las modificaciones presupuestales necesarias, con cargo a los recursos anuales asignados al Pliego Presupuestal del Ministerio Público, y las posibles diferencias que ocasionan precisamente la problemática expuesta, estarían sujetas a los reajustes que el MEF asigne en forma progresiva para la implementación de la Ley, más aun ahora que la Ley N° 30693 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 en su Trigésima Octava Disposición Complementaria y Final, autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar un estudio de los ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial y del Ministerio Público, a fin de determinar una escala remunerativa que sea acorde con los ingresos de los trabajadores de las entidades del sistema de justicia, consideramos que una medida de esta naturaleza es esencial para los trabajadores del Ministerio Público, máxime si ya existe un precedente positivo con la dación de la Ley N° 30745, que aprueba la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial.

El presente proyecto constituye una medida de optimización y racionalización del presupuesto asignado al Ministerio Público, que beneficiará también al Estado, porque lo presenta ante la comunidad internacional como fiel guardián y cumplidor de los Tratados Internacionales y de normas internas en materia de derechos laborales que nos muestran inobjetablemente el imperio de la ley.

Asimismo, permitirá mejorar el clima organizacional de la institución, una mayor identificación y la posibilidad de desarrollo que le permitirá mayor compromiso y dedicación a sus tareas y funciones en beneficio de la atención de los justiciables, es decir, de la Administración de Justicia, beneficiando además al trabajador y su entorno familiar.

Lima, 20 de abril de 2018.


.....
Dr. Pablo Sánchez Velarde
FISCAL DE LA NACIÓN