

**LEY Nº 30482**

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA LA LEY 27867,  
LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES****Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto modificar la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, incorporando el artículo 92 en su texto.

**Artículo 2. Incorporación del artículo 92 en la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales**

Incorpórase el artículo 92 en la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:

**“Artículo 92. Representación de los gobiernos regionales**

Los gobiernos regionales tienen como órgano representativo a la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales (ANGR) u otras asociaciones de gobiernos regionales, que se constituyen conforme a las normas establecidas en el Código Civil”.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insiéndolo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día diez de diciembre de dos mil quince, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los dieciséis días del mes de junio de dos mil dieciséis.

LUIS IBERICO NÚÑEZ  
Presidente del Congreso de la República

NATALIE CONDORI JAHUIRA  
Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

1400746-2

**LEY Nº 30483**

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE LA CARRERA FISCAL****TÍTULO PRELIMINAR****PRINCIPIOS RECTORES****Artículo I. Autonomía, independencia e imparcialidad**

El Ministerio Público es un organismo constitucionalmente autónomo, ejerce sus funciones de manera independiente y objetiva, con arreglo a la Constitución Política y a la ley.

**Artículo II. Ingreso y desarrollo de la carrera fiscal**

El ingreso a la carrera fiscal es voluntario, su desarrollo guarda relación con las competencias institucionales y personales requeridas por la presente ley.

**Artículo III. Permanencia e inamovilidad de los fiscales**

La carrera fiscal garantiza la permanencia de los fiscales en la función que ejercen, sin perjuicio de la ratificación a la que están sujetos por el Consejo Nacional de la Magistratura de conformidad con el artículo 154, numeral 2, de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley en cuanto al régimen disciplinario. Asimismo, garantiza el derecho de los fiscales a no ser trasladados de su cargo sin su consentimiento, salvo por necesidad del servicio debidamente comprobado.

**Artículo IV. Mérito**

El ingreso, la permanencia y la promoción en la carrera fiscal, y cualquier beneficio distinto a los de naturaleza económica que se otorgue a los fiscales, se rigen por un sistema de méritos que reconozca y promueva a quienes demuestren capacidad e idoneidad. Los fiscales están sujetos a ratificación por el Consejo Nacional de la Magistratura de conformidad con el artículo 154, numeral 2, de la Constitución Política.

**Artículo V. Eticidad y probidad**

La ética y la probidad son componentes esenciales de los fiscales en la carrera fiscal.

**Artículo VI. Capacitación permanente**

La carrera fiscal garantiza y propicia la permanente y óptima capacitación de los fiscales.

**Artículo VII. Especialización**

La carrera fiscal garantiza y preserva la especialización de los fiscales, salvo las excepciones de Ley.

**Artículo VIII. Debido proceso, legalidad, proporcionalidad y razonabilidad**

La carrera fiscal asegura que las decisiones que afecten la permanencia de los fiscales en sus cargos 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 legalidad, proporcionalidad y razonabilidad.

**Artículo IX. Unidad de actuación institucional**

Los fiscales actúan en concordancia con los lineamientos y los criterios institucionales para el logro de sus objetivos, emitidos por el órgano competente.

**Artículo X. Rol social**

El Ministerio Público es una institución de servicios que ejerce sus funciones y actúa en representación de la sociedad en juicio con el propósito de establecer el orden legal quebrantado, defiende a la familia, a los niños, a las niñas y a los adolescentes incapaces; previene, investiga y persigue el delito. Sus decisiones causan impacto en la sociedad y asume la responsabilidad de estas.

**Artículo XI. Eficiencia y eficacia**

El Ministerio Público adopta una administración moderna para brindar a la sociedad un servicio eficaz y eficiente que contribuya al cumplimiento de sus fines institucionales, con una cultura humanista.

**Artículo XII. Responsabilidad**

Los fiscales actúan bajo responsabilidad administrativa, civil y penal.

**TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Concepto y objetivos de la carrera fiscal**

La carrera fiscal regula el ingreso, la permanencia, el ascenso y la terminación en el cargo de fiscal; los derechos y las obligaciones esenciales de la función fiscal, así como el régimen disciplinario.

La carrera fiscal tiene como objetivos:

1. Garantizar la independencia, idoneidad, permanencia y especialización de los fiscales.
2. Optimizar las funciones constitucionales y legales de los fiscales.

**Artículo 2. Perfil del fiscal**

El perfil del fiscal está constituido por el conjunto de capacidades y cualidades personales y profesionales que aseguran que, en el ejercicio de sus funciones, los fiscales respondan idóneamente a los roles constitucionales de defensa de la legalidad, de los intereses públicos tutelados por el derecho, de representación de la sociedad en juicio y de investigación del delito. En tal sentido, las principales características de un fiscal son:

1. Formación jurídica sólida.
2. Capacidad para interpretar y razonar jurídicamente a partir de casos concretos.
3. Vocación de servicio a la sociedad y sentido de justicia.
4. Capacidad para identificar y prevenir el delito y los conflictos sociales dentro del ámbito de su competencia.
5. Rectitud y firmeza para conducir la investigación a su cargo y para defender la legalidad y el interés público.
6. Independencia y objetividad en el ejercicio de la función.
7. Conocimiento de la organización y manejo del despacho fiscal.
8. Conocimiento de la realidad nacional y prácticas culturales del lugar donde desempeñe su función.
9. Compromiso con la promoción y defensa de los derechos humanos.
10. Propensión al perfeccionamiento del sistema de justicia.
11. Trayectoria personal éticamente irreprochable.
12. Acreditar conocimientos en técnicas de investigación e interrogatorio criminal adecuadas a la legislación penal vigente, según la especialidad que corresponda.

A efectos de la implementación de la presente norma, los órganos competentes del Ministerio Público, Consejo Nacional de la Magistratura y Academia de la Magistratura desarrollan, coordinadamente, las disposiciones previstas sobre el perfil del fiscal, según sus atribuciones.

**Artículo 3. Niveles y sistema de acceso a la carrera fiscal**

La carrera fiscal se organiza en los siguientes niveles:

1. Cuarto nivel, que comprende a los fiscales supremos.
2. Tercer nivel, que comprende a los fiscales superiores o fiscales adjuntos supremos.
3. Segundo nivel, que comprende a los fiscales provinciales o fiscales adjuntos superiores.
4. Primer nivel, que comprende a los fiscales adjuntos provinciales.

El acceso al primer y cuarto nivel de la carrera fiscal es abierto.

En el segundo y tercer nivel, el acceso es abierto con reserva del treinta por ciento (30%) de plazas para los fiscales que pertenecen a la carrera.

El concurso de ascenso para acceder al treinta por ciento (30%) de plazas reservadas para los fiscales de carrera se convoca y realiza previamente, en forma independiente del concurso de selección para cubrir las plazas vacantes del porcentaje abierto.

El ascenso para los fiscales titulares se produce obligatoriamente al nivel inmediato superior sea en el porcentaje abierto o cerrado.

En ningún caso, los fiscales de carrera pueden ser impedidos de postular en igualdad de condiciones en el proceso de selección para las plazas del porcentaje abierto, siempre que cumplan los requisitos establecidos por la Constitución Política y la ley en cada uno de los niveles a los que postula.

**Artículo 4. Requisitos generales para acceder y permanecer en la carrera fiscal**

Son requisitos generales para el ingreso y permanencia en la carrera fiscal:

1. Ser peruano de nacimiento.
2. Tener el pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles.
3. Tener título de abogado expedido o revalidado conforme a ley, así como encontrarse hábil en el ejercicio profesional.
4. No haber sido condenado ni haber sido pasible de una sentencia con reserva de fallo condenatorio por la comisión de un delito doloso ni encontrarse dentro del Registro de Deudores Judiciales Morosos. La rehabilitación, luego de cumplida una sentencia condenatoria, no habilita para el acceso a la carrera fiscal.
5. No encontrarse en estado de quiebra culposa o fraudulenta, ni ser deudor alimentario moroso.
6. No presentar discapacidad mental, física o sensorial debidamente acreditada, que lo imposibilite a cumplir con sus funciones.
7. No haber sido destituido por medida disciplinaria del Ministerio Público o del Poder Judicial ni despedido de cualquier otra dependencia de la administración pública, empresas estatales o de la actividad privada por falta grave.
8. No tener afiliación vigente en ningún partido político.
9. No estar incurso en ninguna de las otras incompatibilidades señaladas por ley.
10. Cumplir con los requisitos exigidos para cada nivel por la presente ley.

**TÍTULO II**

**INGRESO A LA CARRERA FISCAL**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 5. Sistema de ingreso a la carrera fiscal**

El sistema de ingreso a la carrera fiscal se realiza mediante un concurso de selección a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura, basado en el criterio de méritos por competencias, y culmina con el nombramiento y la juramentación a cargo de esa misma institución.

**CAPÍTULO II**

**REQUISITOS ESPECIALES**

**Artículo 6. Requisitos especiales para fiscal supremo**

Para ser elegido fiscal supremo se exige, además de los requisitos generales:

1. Ser mayor de cuarenta y cinco (45) años.
2. Si es magistrado, haber ejercido el cargo de fiscal superior titular o fiscal adjunto supremo cuando menos diez (10) años y si no lo es, haber ejercido la abogacía o desempeñado docencia universitaria en materia jurídica por quince (15) años.
3. Haber aprobado la evaluación prevista por el Consejo Nacional de la Magistratura.
4. Participar en el programa de inducción.

**Artículo 7. Requisitos especiales para fiscal superior o fiscal adjunto supremo**

Para ser elegido fiscal superior o fiscal adjunto supremo se exige, además de los requisitos generales:

1. Ser mayor de treinta y cinco (35) años.
2. Si es magistrado, haber ejercido el cargo de fiscal provincial titular, fiscal adjunto superior titular, o juez especializado o mixto titular durante cinco (5) años y si no lo es, haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica, por un periodo no menor de diez (10) años.
3. Haber aprobado la evaluación prevista por el Consejo Nacional de la Magistratura.
4. Aprobar el curso de ascenso del nivel correspondiente en la Academia Nacional de la Magistratura, para el porcentaje de acceso cerrado

o abierto si se trata de magistrados titulares, o aprobar el curso de formación de aspirantes para este nivel de la Academia de la Magistratura para postulantes que ingresen a la carrera fiscal que no sean magistrados titulares, en este último caso no es requisito para postular pero sí para jurar el cargo.

#### **Artículo 8. Requisitos especiales para fiscal provincial o fiscal adjunto superior**

Para ser elegido fiscal provincial o fiscal adjunto superior se exige, además de los requisitos generales:

1. Ser mayor de treinta (30) años.
2. Haber sido fiscal adjunto provincial, juez de paz letrado o secretario o relator de sala al menos por cuatro (4) años o haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica, por un periodo no menor de cinco (5) años.
3. Haber aprobado la evaluación prevista por el Consejo Nacional de la Magistratura.
4. Aprobar el curso de ascenso del nivel correspondiente en la Academia de la Magistratura, para el porcentaje de acceso cerrado o abierto si se trata de magistrados titulares, o aprobar el curso de formación de aspirantes para este nivel de la Academia de la Magistratura para postulantes que ingresen a la carrera fiscal que no sean magistrados titulares, en este último caso no es requisito para postular pero sí para jurar el cargo.

#### **Artículo 9. Requisitos especiales para ser fiscal adjunto provincial**

Para ser fiscal adjunto provincial se exige, además de los requisitos generales:

1. Ser mayor de veintiséis (26) años.
2. Haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica, por un periodo no menor de tres (3) años; o haberse desempeñado como asistente de función fiscal por un periodo no menor de tres (3) años. Para el caso del ejercicio de la abogacía y la docencia universitaria, los periodos en una y otra condición son acumulables, en tanto no se hayan prestado de forma simultánea.
3. Haber aprobado la evaluación prevista para tal caso por el Consejo Nacional de la Magistratura.
4. Aprobar el programa de inducción.

### **CAPÍTULO III**

#### **SELECCIÓN**

#### **Artículo 10. Finalidad y alcance**

El proceso de selección, a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura, responde a la evaluación de méritos y su finalidad es nombrar a los postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en la presente ley.

#### **Artículo 11. Fases del proceso de selección**

El ingreso a la carrera fiscal comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria pública al concurso.
2. Selección de los postulantes.
3. Declaración de los candidatos aptos.
4. Participación en los programas de habilitación y de inducción según corresponda.
5. Nombramiento y juramentación en el cargo de fiscal.

#### **Artículo 12. Convocatoria**

La convocatoria para el ingreso a la carrera fiscal comprende las vacantes existentes. Además pueden preverse las que resulten inminentes conforme a las necesidades del servicio del Ministerio Público. La convocatoria debe indicar el nivel, la especialidad, los

plazos de las etapas del proceso de selección, la nota mínima aprobatoria y la valoración que se le da a los distintos componentes de la evaluación.

Dicha convocatoria se realizará mediante publicación, por tres (3) veces consecutivas en el diario oficial El Peruano, en el de mayor circulación del distrito fiscal donde se realiza el concurso y en el portal web del Consejo Nacional de la Magistratura.

#### **Artículo 13. Proceso de selección**

Los postulantes que hayan superado el proceso de selección son nombrados fiscales titulares en estricto orden de méritos, conforme al artículo 32 de la presente ley.

#### **Artículo 14. Inscripción**

El postulante se inscribe al concurso convocado por el Consejo Nacional de la Magistratura, de acuerdo al procedimiento que establezca el reglamento respectivo.

Los datos consignados por el postulante en la ficha de inscripción tienen el carácter de declaración jurada.

#### **Artículo 15. Etapas**

Las etapas del proceso de selección son las siguientes:

1. Evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función fiscal, mediante examen escrito.
2. Evaluación de antecedentes o desarrollo profesional del postulante (curriculum vitae documentado).
3. Evaluación psicológica y/o psicométrica.
4. Entrevista personal.

#### **Artículo 16. Proceso de evaluación**

Los resultados de cada evaluación tienen carácter eliminatorio. Para aprobar las etapas señaladas en los incisos 1 y 3 del artículo 15, se debe obtener, en cada caso, la nota aprobatoria de dos tercios sobre el máximo obtenible, conforme al reglamento respectivo. Los postulantes que aprueben las dos (2) primeras etapas del concurso pasan a la evaluación psicológica y/o psicométrica y continúan en el proceso hasta el resultado final del concurso de selección y nombramiento.

#### **Artículo 17. Carácter de la evaluación**

Solo la evaluación escrita y la psicológica y/o psicométrica son privadas. Los resultados de todas las pruebas realizadas, salvo los de esta última, serán públicos.

La entrevista personal se realiza en sesión pública.

#### **Artículo 18. Examen escrito**

El examen escrito tiene por finalidad evaluar habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función fiscal. Son componentes esenciales de estos: el razonamiento, la argumentación e interpretación jurídica, la objetividad, la apreciación crítica de las instituciones, la cultura jurídica, la capacidad de redacción, y las demás que establezca el reglamento para el proceso de selección.

En cada caso, se busca que la evaluación del examen pondere los requerimientos para cada nivel o especialidad.

#### **Artículo 19. Evaluación del curriculum vitae**

19.1. Criterios generales para la evaluación del curriculum vitae documentado:

- a) La calificación asigna un puntaje a cada mérito acreditado documentalmente, conforme al reglamento de selección aprobado por el Consejo Nacional de la Magistratura.
- b) La evaluación considera los rubros de experiencia en función de la condición del postulante o candidato: juez o fiscal, abogado o docente universitario en materia jurídica.
- c) La calificación consta en el acta correspondiente para cada postulante,

la que será firmada por los consejeros participantes y puesta en conocimiento del Pleno para su aprobación.

19.2. Méritos a ser considerados para la evaluación del curriculum vitae:

La evaluación considera los siguientes componentes por separado:

a) Formación académica.  
La calificación de la formación académica deberá tener como parámetros los grados académicos (maestría y/o doctorado), así como los estudios curriculares de postgrado, acreditados con certificado oficial de notas.

También se valorarán los títulos profesionales o grados académicos obtenidos en otras disciplinas profesionales.

b) Capacitación.  
La evaluación del rubro de capacitación considera los certámenes académicos en los que el candidato hubiera participado durante los últimos siete (7) años anteriores a la convocatoria del concurso respectivo. Tratándose de eventos de carácter jurídico, acreditarán la presentación de ponencias en seminarios, talleres, foros, mesas redondas, ciclos de conferencias, etc. Se adjuntará, si correspondiese, el certificado de estudios de la Academia de la Magistratura.

c) Experiencia profesional.  
Se considera para este efecto:

- i) la magistratura, ponderando en cada caso la especialidad y el cargo;
- ii) la docencia universitaria en materia jurídica; y
- iii) el ejercicio de la abogacía.

En cuanto a la experiencia profesional de los fiscales, se tiene en cuenta además los dictámenes, los requerimientos, acusaciones, actuación funcional, participación en comisiones de trabajo con resultados concretos, representaciones nacionales y en el extranjero.

d) Publicaciones.  
Las publicaciones que se acreditan con los originales correspondientes. Estas pueden ser libros o textos universitarios; investigaciones jurídicas doctrinarias o de campo; y ensayos y artículos editados en publicaciones. También otras publicaciones académicas en materias no jurídicas.

e) Idiomas.  
La evaluación de idiomas considera el dominio de lenguas extranjeras y originarias en los casos que el reglamento lo establezca.

Observar las demás previsiones que establezcan los reglamentos de selección.

**Artículo 20. Evaluación psicológica o psicométrica**

Esta etapa tiene por finalidad evaluar las aptitudes y condiciones psicológicas requeridas para el ejercicio de la función fiscal, así como identificar los casos que impidan a un candidato ser fiscal.

La evaluación psicológica y/o psicométrica se realiza en estricto acto privado, salvo que el postulante solicite su publicidad.

La elaboración de las pruebas psicológicas y/o psicométricas está a cargo de un ente especializado de reconocida trayectoria, elegido por el Consejo Nacional de la Magistratura.

**Artículo 21. Entrevista personal**

La entrevista tiene por finalidad conocer el desenvolvimiento del postulante y su relación con el

entorno. Para ello el Consejo Nacional de la Magistratura debe:

1. Revisar la experiencia profesional del postulante. Se toman en cuenta las diferentes condiciones en que se puede postular a un cargo de fiscal, según lo señalado en el artículo 19.
2. Evaluar la vocación del postulante en relación con la magistratura.
3. Conocer sus criterios sobre los principios jurídicos, valores éticos, morales y sociales.
4. Conocer sus opiniones sustentadas sobre la función del Poder Judicial y del Ministerio Público.
5. Analizar el grado de conocimiento del sistema de justicia.
6. Indagar sobre el conocimiento de la realidad nacional contemporánea.
7. Conocer la capacidad de buen trato con el público y con los operadores jurídicos.
8. Conocer si tiene una visión clara de qué se espera de su función.
9. Observar las demás previsiones que establezca el reglamento de selección.

En ningún caso, la entrevista personal afectará el derecho a la intimidad del postulante.

**Artículo 22. Tachas**

La ciudadanía podrá interponer tachas a los postulantes a fiscales. Las tachas se resuelven antes del inicio de los programas de habilitación y de inducción según corresponda. El procedimiento es normado por el Consejo Nacional de la Magistratura. Las tachas declaradas fundadas eliminan la candidatura del postulante.

**SUBCAPÍTULO I**

**SELECCIÓN DE LOS FISCALES ADJUNTOS PROVINCIALES, FISCALES PROVINCIALES Y FISCALES ADJUNTOS SUPERIORES EN EL SISTEMA ABIERTO**

**Artículo 23. Valoración de las etapas de evaluación**

La valoración de cada etapa de la evaluación de los postulantes a fiscales adjuntos provinciales, fiscales provinciales y fiscales adjuntos superiores es la siguiente:

1. Prueba escrita, cincuenta por ciento (50%) del total de la calificación.
2. Curriculum vitae, veinticinco por ciento (25%) del total de la calificación.
3. Entrevista personal, veinticinco por ciento (25%) del total de la calificación.

**SUBCAPÍTULO II**

**SELECCIÓN DE LOS FISCALES SUPERIORES, FISCALES ADJUNTOS SUPREMOS Y FISCALES SUPREMOS EN EL SISTEMA ABIERTO**

**Artículo 24. Valoración de las etapas de evaluación**

La valoración de cada etapa de la evaluación de los postulantes a fiscales superiores, fiscales adjuntos supremos y fiscales supremos es la siguiente:

1. Prueba escrita, cuarenta por ciento (40%) del total de la calificación.
2. Curriculum vitae, cuarenta por ciento (40%) del total de la calificación.
3. Entrevista personal, veinte por ciento (20%) del total de la calificación.

**Artículo 25. Examen escrito para los fiscales supremos**

El contenido del examen escrito de los candidatos a fiscales supremos es diferente al correspondiente para los demás niveles. Este consiste en preparar, en el acto del examen, un trabajo sobre un aspecto de la temática fiscal y su reforma, según se les plantee; y, en emitir opinión sobre casos judiciales en los que intervenga el Ministerio Público, reales o hipotéticos, que les sean sometidos a su consideración.

## CAPÍTULO IV

**HABILITACIÓN, INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN PERMANENTE Y CAPACITACIÓN PREVIA PARA EL ASCENSO****Artículo 26. Habilitación, inducción, capacitación permanente y capacitación previa para el ascenso**

La Academia de la Magistratura provee programas específicos dirigidos a proporcionar:

1. Habilitación para los candidatos que hayan sido seleccionados como resultado de haber superado las pruebas previstas para cubrir las plazas de fiscal adjunto provincial, fiscal provincial o fiscal adjunto superior que ingresen a la carrera por estos niveles.
2. Inducción para el ejercicio del cargo de fiscal superior, fiscal adjunto supremo y fiscal supremo cuando los elegidos no provengan de la carrera fiscal.
3. Capacitación permanente para todos los niveles, a través de programas de actualización obligatoria, especialización y perfeccionamiento.
4. Capacitación previa para el ascenso.

## CAPÍTULO V

**PROGRAMAS DE HABILITACIÓN Y DE INDUCCIÓN****Artículo 27. Objetivos y configuración del programa de habilitación**

La participación en el programa de habilitación de los seleccionados a cargo de la Academia de la Magistratura es requisito para ejercer la función en los dos primeros niveles.

Los objetivos del programa de habilitación son los siguientes:

1. Preparar al futuro fiscal para el desempeño de su función.
2. Desarrollar las destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para el ejercicio de la función fiscal.

**Artículo 28. Contenido del programa de habilitación**

El contenido temático del programa de habilitación debe tener en cuenta las necesidades específicas del Ministerio Público y el perfil del fiscal. Las áreas temáticas mínimas son:

1. Destrezas para la argumentación jurídica.
2. Formación en ética fiscal.
3. Conocimientos sobre los tópicos generales del derecho.
4. Conocimientos sobre materias especializadas del derecho.
5. Gestión del despacho fiscal.
6. Conocimientos de técnicas de investigación del delito.
7. Elaboración de propuestas de solución a problemas de nivel legal y funcional.

**Artículo 29. Finalidad del programa de habilitación**

Los seleccionados son capacitados para ejercer la función fiscal en cualquier especialidad. Solo las materias no jurídicas ni fiscales son optativas.

**Artículo 30. Pasantías del programa de habilitación**

Pueden establecerse pasantías en instituciones públicas del sistema de justicia. La Academia de la Magistratura suscribe los convenios que correspondan.

**Artículo 31. Objetivos y configuración del programa de inducción**

El programa de inducción, a cargo de la Academia de la Magistratura, es requisito para ejercer la función fiscal en los dos últimos niveles.

El objetivo del programa de inducción es vincular a los seleccionados con el despacho fiscal.

## CAPÍTULO VI

**NOMBRAMIENTO Y DESIGNACIÓN****Artículo 32. Nombramiento y designación**

El nombramiento de los fiscales, en todos los niveles y especialidades, corresponde al Consejo Nacional de la Magistratura. La designación en la plaza específica, para el órgano fiscal respectivo, compete al Ministerio Público sobre la base de la especialidad.

Los consejeros, reunidos, proceden a nombrar al postulante o a los postulantes aptos según el orden de mérito alcanzado y hasta cubrir las plazas vacantes en los niveles o especialidades.

Para efectuar el nombramiento en cada cargo se requiere la mayoría prevista por el artículo 154 de la Constitución Política del Perú. En el caso de que el postulante a quien correspondiese nombrar según el orden de méritos no obtuviese la mayoría establecida por la disposición constitucional, el Consejo Nacional de la Magistratura puede elegir entre los dos (2) siguientes en el orden de méritos, con obligación de fundamentar claramente las razones por las que no se eligió al primero. Si ninguno de los tres postulantes mejor situados en orden de méritos alcanzase mayoría para ser nombrado, el concurso de esa plaza será declarado desierto.

## TÍTULO III

**DEBERES, DERECHOS, PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS E INCOMPATIBILIDADES DE LOS FISCALES**

## CAPÍTULO I

**DEBERES****Artículo 33. Deberes**

Son deberes de los fiscales los siguientes:

1. Defender la legalidad, cumplir y hacer cumplir la Constitución Política del Perú, la ley y las demás normas del ordenamiento jurídico de la Nación.
2. Perseguir el delito con independencia, objetividad, razonabilidad y respeto al debido proceso.
3. Velar por la defensa de los derechos fundamentales y la recta impartición de justicia en el ejercicio de su función fiscal.
4. Respetar y cumplir los reglamentos y directivas y demás disposiciones que impartan sus superiores, siempre que sean de carácter general.
5. No dejar de actuar por vacío o deficiencia de la ley.
6. Ejercer sus funciones sobre la base de la inmediatez.
7. Mantener un alto nivel profesional y preocupación por su permanente capacitación y actualización.
8. Observar estrictamente el horario de trabajo establecido, así como el fijado para los informes orales, las audiencias y otras diligencias. El incumplimiento injustificado constituye conducta funcional.
9. Observar con diligencia los plazos legales para expedición de dictámenes y acusaciones, así como cumplir y vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal.
10. Respetar estrictamente y exigir a los auxiliares el cumplimiento del horario de trabajo para la atención del despacho, emisión de dictámenes y otros actuados fiscales. En caso de incurrir en retardo respecto a los plazos legales, deben informar a las oficinas de control respectivas las razones que lo motivaron, bajo responsabilidad disciplinaria.
11. Atender diligentemente el despacho fiscal.
12. Guardar la reserva debida en aquellos casos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, así lo requieran.
13. Denegar pedidos maliciosos.
14. Impedir que las partes practiquen maniobras dilatorias.
15. Denunciar los casos de ejercicio ilegal de la abogacía, de conductas que contravengan la ética

profesional, y otros comportamientos delictivos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

16. Dedicarse exclusivamente a la función fiscal. No obstante, puede ejercer la docencia universitaria a tiempo parcial, hasta por ocho (8) horas semanales de dictado de clases y en horas distintas de las que corresponden al despacho fiscal. Igualmente, con las mismas limitaciones, puede realizar labores de investigación e intervenir, a título personal, en congresos y conferencias.
17. Presentar una declaración jurada de bienes y rentas al inicio del cargo, anualmente, al dejar el cargo y cada vez que sus bienes o rentas varíen en más de un veinte por ciento (20%).
18. Residir en el distrito fiscal donde ejerce el cargo.
19. Seguir los cursos de capacitación programados por la Academia de la Magistratura y los cursos considerados obligatorios como consecuencia del resultado de la medición del desempeño.
20. Guardar en todo momento conducta intachable.
21. Someterse a la evaluación de desempeño.
22. Cumplir con los demás deberes señalados por ley.

**CAPÍTULO II**

**DERECHOS**

**Artículo 34. Derechos**

Son derechos de los fiscales los siguientes:

1. La independencia en el desempeño de su función fiscal.
2. La permanencia en el servicio hasta los setenta (70) años, de acuerdo con la Constitución Política del Perú y la ley.
3. Ser trasladados, a su solicitud y previa evaluación, cuando por razones de salud o de seguridad debidamente comprobadas, no sea posible continuar en el cargo.
4. No ser trasladados sin su consentimiento, salvo en los casos establecidos por ley.
5. Integrar la carrera fiscal, diferenciada del régimen general del empleo público, conforme a la naturaleza especial de sus funciones y atribuciones consagradas en la Constitución Política del Perú.
6. La determinación, el mantenimiento y desarrollo de la especialidad, salvo en los casos previstos en la ley.
7. La evaluación integral y la medición del desempeño para los fines que correspondan a cada una de ellas, tendientes al ascenso y la promoción.
8. La protección y seguridad de su integridad física y la de sus familiares, cuando sea necesario.
9. La capacitación y la especialización permanentes.
10. Permisos y licencias, conforme a ley.
11. Percibir una retribución acorde con su función y jerarquía, y gozar de los derechos laborales y previsionales durante el servicio activo y la jubilación que les corresponda. La retribución, derechos y beneficios que perciben los fiscales no pueden ser disminuidos o dejados sin efecto.
12. La libre asociación conforme a las leyes y sus disposiciones estatutarias.
13. Recibir de toda autoridad el trato correspondiente a su investidura, bajo responsabilidad.
14. No ser detenidos sino por orden del juez competente o en caso de flagrante delito. En este último supuesto, deben ser conducidos de inmediato a la fiscalía competente, con conocimiento del Presidente de la Junta de Fiscales respectiva, por la vía más rápida y bajo responsabilidad.
15. Gozar de la cobertura de un seguro de vida cuando trabajen en zonas de emergencia o en distritos fiscales declarados de alto riesgo por el órgano de gobierno del Ministerio Público.
16. La ejecución inmediata de los derechos declarados por un organismo de justicia supranacional al que el Estado peruano se haya adherido y ratificado,

ya sea por acuerdo de solución amistosa o por sentencia de fondo.

17. Los demás que señalen la ley y la Constitución Política del Perú.

**Artículo 35. Derecho a la evaluación integral del desempeño**

Los fiscales comprendidos en la carrera fiscal tienen derecho a la evaluación integral del desempeño en forma periódica a través de un sistema técnico, objetivo, imparcial y equitativo.

Los resultados de las evaluaciones son publicados y constituyen el elemento central para los ascensos y promociones.

**Artículo 36. Derecho a mantenimiento de la especialidad**

La especialidad de los fiscales se mantiene durante el ejercicio del cargo, salvo que por razones de necesidad en el servicio fiscal se requiera el cambio de especialización. Se exceptúan a los fiscales supremos.

El ingreso a una función especializada no impide postular a distinta especialidad. El fiscal puede recuperar su especialidad solamente cuando se produzca vacante.

En el caso de crearse nuevas especialidades, el fiscal puede solicitar su cambio de especialidad.

**Artículo 37. Determinación de la especialidad**

La especialidad se determina por lo siguiente:

1. La aprobación de los programas de especialización impartidos por la Academia de la Magistratura.
2. La antigüedad en la especialidad durante el ejercicio de la función fiscal.
3. El ejercicio de docencia universitaria en la materia.
4. La realización de investigaciones y otros trabajos académicos similares en la materia.
5. Las publicaciones sobre materia jurídica especializada.
6. Los grados académicos de la especialidad.
7. Los trabajos desempeñados en cargos afines.

**Artículo 38. Capacitación**

La capacitación de los fiscales es un derecho de su función y un factor indispensable para medir su desempeño. Está a cargo, fundamentalmente, de la Academia de la Magistratura.

Todos los fiscales tienen el derecho a perfeccionarse y actualizarse continuamente, en igualdad de condiciones y oportunidades. La capacitación se realiza con el objetivo de impulsar el desarrollo profesional pleno del fiscal y eliminar cualquier deficiencia en el servicio de justicia.

La capacitación se puede realizar a través de cursos y actividades académicas que brindan la Academia de la Magistratura, universidades, centros de estudios especializados, así como los que se dictan periódicamente en cada distrito judicial.

**CAPÍTULO III**

**PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS E INCOMPATIBILIDADES**

**Artículo 39. Prohibiciones**

Está prohibido a los fiscales:

1. Defender o asesorar, pública o privadamente, salvo en causa propia, a su cónyuge o conviviente, a sus padres e hijos.
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 del ejercicio de la docencia universitaria.

4. Ejercer el comercio, industria o cualquier otra actividad lucrativa, personalmente o como gestor, asesor, socio, accionista (a excepción de que tal condición se haya adquirido por sucesión hereditaria o antes de la asunción del cargo) o como empleado, funcionario, miembro o consejero de juntas, de directorios o de cualquier organismo o entidad dedicada a actividad lucrativa.
5. Variar su domicilio del lugar donde ejerce el cargo, salvo el caso de vacaciones, licencia o autorización del órgano competente.
6. Participar en política, sindicalizarse y declararse en huelga.
7. Influir o interferir de manera directa o indirecta, en el resultado de las investigaciones fiscales que no estén a su cargo.
8. Ausentarse del lugar donde ejerce el cargo, salvo motivadas excepciones.
9. Ejercer labores relacionadas con su función fuera del recinto fiscal, judicial o en las dependencias donde tenga que concurrir, con las excepciones de ley.
10. Adquirir bajo cualquier título, para sí, para su cónyuge o conviviente, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, directamente o por intermedio de terceros, los bienes objeto de litigio en los procesos que conozcan o hayan conocido, y aunque hayan dejado de ser litigiosos durante los cuatro años siguientes a que dejaran de serlo. Todo acto que contravenga esta prohibición es nulo, sin perjuicio de las sanciones que corresponden conforme a ley.
11. Conocer un proceso cuando él, su cónyuge o conviviente, sus apoderados, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o estudio jurídico del que forme parte tengan o hubieran tenido interés o relación laboral con alguna de las partes. En este último caso, el impedimento se extiende hasta un año después de producido el cese de la relación laboral o la culminación de los servicios prestados bajo cualquier modalidad contractual. Se exceptúa de la presente prohibición, los procesos en los que fuera parte el Ministerio Público.
12. Ser proveedor del Estado, ya sea como persona natural o como representante, titular de acciones o participaciones, directivo o administrador de persona jurídica.
13. Adelantar opinión respecto de los asuntos que conozcan o deban conocer.
14. Las demás señaladas por ley.

**Artículo 40. Impedimentos**

Están impedidos para postular al cargo de fiscal de cualquier nivel, mientras ejerzan función pública y hasta seis (6) meses luego de ser cesados en su cargo:

1. El Presidente de la República y los Vicepresidentes.
2. Los congresistas, gobernadores regionales, vicegobernadores regionales, alcaldes, regidores y demás funcionarios cuyos cargos provengan de elección popular.
3. Los ministros de Estado, viceministros y directores generales de los ministerios.
4. Los gobernadores y tenientes gobernadores o cualquier otro funcionario que ejerza autoridad política.
5. Los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, del Tribunal Constitucional, del Jurado Nacional de Elecciones; y el Defensor del Pueblo.
6. El Contralor General de la República y el Vicecontralor.
7. Los Jefes de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) y del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC).

**Artículo 41. Incompatibilidades**

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

1. Entre el Fiscal de la Nación y los fiscales supremos; entre estos y los fiscales superiores, provinciales y adjuntos de los distritos judiciales de la República.
2. En el mismo distrito fiscal, entre fiscales superiores y entre estos y los fiscales provinciales y adjuntos en las respectivas categorías; entre los fiscales provinciales y entre estos y los adjuntos.
3. Entre el personal administrativo y entre estos y los fiscales, pertenecientes al mismo distrito fiscal.

**CAPÍTULO IV**

**RESPONSABILIDADES**

**Artículo 42. Responsabilidad civil, penal y administrativa**

Los miembros del Ministerio Público son pasibles de ser responsables civil, penal y administrativamente con arreglo a la ley de la materia.

**CAPÍTULO V**

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**SUBCAPÍTULO I**

**FALTAS**

**Artículo 43. Objeto**

Son objeto del régimen disciplinario aquellas conductas señaladas expresamente como faltas en la ley. Contra todas las medidas disciplinarias impuestas, proceden los recursos que correspondan según las garantías del debido proceso.

**Artículo 44. Tipos**

Los tipos de faltas son los siguientes: leves, graves y muy graves.

**Artículo 45. Faltas leves**

Son faltas leves las siguientes:

1. Incurrir en tardanza injustificada al despacho fiscal hasta por dos (2) veces en el periodo de un mes.
2. Emitir los informes administrativos solicitados fuera de los plazos fijados, injustificadamente.
3. No ejercitar el control permanente sobre el personal administrativo a su cargo, o no imponerles las sanciones pertinentes cuando el caso lo justifique.
4. Abusar de las facultades que la ley le otorga respecto al personal administrativo a su cargo o sobre las personas que intervienen en cualquier forma en un proceso.
5. Incurrir en inobservancia reiterada del horario de trabajo sin causa justificada, siempre que no implique una falta de mayor gravedad conforme a esta Ley.
6. Faltar el respeto debido al público, compañeros y subalternos, funcionarios judiciales u otros de la administración pública, representantes de órganos auxiliares de la justicia, de la defensa de oficio y abogados, en el desempeño del cargo.
7. Desacatar las disposiciones administrativas internas del organismo fiscal, siempre que no impliquen una falta de mayor gravedad.
8. No llevar, injustificadamente, los cursos impartidos por la Academia de la Magistratura dentro del programa de capacitación regular y que sean obligatorios.
9. Incurrir en negligencia en el cumplimiento de los deberes propios de su cargo, establecidos en esta Ley, cuando no constituyan falta grave o muy grave.
10. Ausentarse injustificadamente de sus labores por un (1) día.

**Artículo 46. Faltas graves**

Son faltas graves las siguientes:

1. Abandonar total o parcialmente las tareas propias del desempeño del cargo fiscal.
2. Incurrir en reiterados retrasos y descuidos injustificados en la tramitación de los procesos

o diferir las resoluciones por motivo no señalado en la ley procesal de la materia. Para determinar esta falta se tienen en consideración los pedidos que hubiesen formulado las partes exigiendo el cumplimiento legal y razonable de las actuaciones o plazos para expedir las resoluciones, el periodo de tiempo que el fiscal viene procurando el proceso, la conducta de las partes y demás intervinientes en dicho proceso, y la complejidad del asunto controvertido.

3. Causar grave perjuicio al desarrollo de las incidencias y diligencias del proceso, frustrando o retrasando injustificadamente la realización de los actos procesales.
4. Ejercer injustificadamente labores relacionadas con su función fuera del despacho fiscal.
5. Admitir o formular recomendaciones en investigaciones fiscales o procesos judiciales.
6. No guardar la discreción debida en aquellos asuntos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, requieran reserva.
7. Incurrir en conducta y trato manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del cargo.
8. Ocultar documentos o información de naturaleza pública de la que tenga conocimiento a consecuencia de la investigación.
9. Ausentarse injustificadamente a sus labores hasta por tres (3) días consecutivos.
10. Asistir a sus labores en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
11. Delegar a los auxiliares de la función fiscal la realización de diligencias que, por ley o por la naturaleza de las circunstancias, requieren de su presencia.
12. No llevar injustificadamente los cursos que la Academia de la Magistratura imparte y que le han sido asignados como resultado de la medición del desempeño del fiscal.
13. La tercera falta leve que se cometa durante los dos (2) años posteriores a la comisión de la primera, siempre y cuando no se encuentren cancelada.
14. Incumplir el deber de dedicarse exclusivamente a la labor jurisdiccional o dedicar más horas de las previstas a otras funciones permitidas por disposición constitucional, legal o autorizada por el órgano competente.
15. Abusar de la condición de fiscal para obtener un trato favorable o injustificado.
16. Utilizar en resoluciones, disposiciones, providencias, dictámenes, requerimientos o expresiones impropias o manifiestamente ofensivas que no guarden con los hechos del caso y que sean producción propia del fiscal.
17. Acumular indebida o inmotivadamente casos que le han sido asignados.
18. Adoptar medidas disímiles, sin la debida motivación, respecto de partes procesales que se encuentran en la misma situación o condición jurídica.
19. Comentar a través de cualquier medio de comunicación aspectos procesales o de fondo de una investigación o proceso en curso.
20. Intervenir en una investigación o en proceso judicial conociendo la existencia de prohibición expresa.

**Artículo 47. Faltas muy graves**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Emitir resoluciones, disposiciones, providencias, dictámenes o requerimientos sin motivación.
2. Desempeñar, simultáneamente a la función fiscal, empleos o cargos públicos remunerados o prestar cualquier clase de servicios profesionales remunerados, salvo lo previsto en la Constitución Política para la docencia universitaria.
3. Ausentarse injustificadamente del despacho fiscal por más de cinco (5) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días en un periodo de ciento

ochenta (80) días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.

4. Ejercer la defensa o asesoría legal pública o privada, salvo en los casos exceptuados por ley.
5. Actuar en un proceso o procedimiento a sabiendas de estar legalmente impedido de hacerlo.
6. 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 fiscal o la función fiscal.
7. Ocultar alguna prohibición que le sea imputable para el ejercicio de la función o abstenerse de informar una causal sobreviniente.
8. Intentar el ejercicio de influencia ante otros fiscales o jueces en causas que investigan o tramitan en el marco de sus respectivas competencias.
9. No justificar documentalmente, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles, los signos exteriores de riqueza que evidencien, previo requerimiento del órgano de control. Los signos exteriores de riqueza se aprecian con relación a la declaración jurada de bienes y rentas efectuada anualmente.
10. Cometer actos de acoso sexual o coacción laboral debidamente comprobados.
11. Establecer relaciones de carácter extraprocesal con las partes o terceros, que afecten su objetividad e independencia, o la de otros, en el desempeño de la función fiscal.
12. La tercera falta grave que se cometa durante los dos (2) años posteriores a la comisión de la primera.
13. Incurrir en acto u omisión que, sin ser delito, comprometa gravemente los deberes del cargo.
14. La afiliación a partidos, grupos políticos, grupos de presión; o el desempeño de actos propios de estos grupos o en interés de aquellos en el ejercicio de la función fiscal.
15. Los demás casos expresamente previstos en las leyes sobre la materia.

**SUBCAPÍTULO II**

**SANCIONES**

**Artículo 48. Sanciones**

Las sanciones son consecuencia de la comprobación de las faltas cometidas. Deben estar previstas legalmente y ser impuestas previo proceso administrativo.

Las sanciones serán anotadas en el registro personal del fiscal.

**Artículo 49. Sanciones disciplinarias**

Las sanciones disciplinarias aplicables a los fiscales son las siguientes:

1. Amonestación.
2. Multa.
3. Suspensión.
4. Destitución.

**Artículo 50. Proporcionalidad entre tipos de faltas y sanciones**

Las sanciones previstas en el artículo anterior se impondrán según los siguientes lineamientos:

1. Las faltas leves solo pueden sancionarse en su primera comisión, con amonestación; y, en su segunda comisión, con multa.
2. Las faltas graves se sancionan con multa o suspensión. La suspensión tiene una duración mínima de quince (15) días y una duración máxima de tres (3) meses.
3. Las faltas muy graves se sancionan con suspensión, con una duración mínima de cuatro (4) meses y una duración máxima de seis (6) meses, o con destitución.

No obstante ello, los órganos disciplinarios competentes pueden imponer sanciones de menor gravedad que las que tienen ordinariamente atribuidas,

salvo el supuesto de amonestación, si al examinar el caso resulta que los hechos objeto del procedimiento merecen un inferior reproche disciplinario.

#### **Artículo 51. Amonestación**

La amonestación se materializa a través de una llamada de atención escrita que se hace al fiscal, dejándose constancia en su registro y legajo personal respectivo.

#### **Artículo 52. Multa**

La multa consiste en el pago por una sanción impuesta. El límite de la sanción de multa es el diez por ciento (10%) de la remuneración total mensual del fiscal.

#### **Artículo 53. Suspensión**

La suspensión es sin goce de haber y consiste en la separación temporal del fiscal del ejercicio del cargo.

La suspensión tiene una duración mínima de quince (15) días y una duración máxima de seis (6) meses.

#### **Artículo 54. Destitución**

La destitución consiste en la cancelación del título de fiscal debido a una falta disciplinaria muy grave, o en su caso, por sentencia condenatoria o reserva de fallo condenatorio por la comisión de un delito doloso.

El fiscal destituido no podrá reingresar a la carrera fiscal o ingresar a la carrera judicial.

#### **Artículo 55. Anotación y cancelación de sanciones**

Las sanciones disciplinarias se anotan en el expediente personal del fiscal con expresión de los hechos cometidos.

La anotación de la sanción de amonestación se cancela por el transcurso del plazo de un año desde que adquirió firmeza si durante ese tiempo no hubiese dado lugar a otro procedimiento disciplinario que termine en la imposición de sanción.

La anotación de multa se cancela, a instancia del fiscal sancionado, cuando hayan transcurrido, al menos, dos años desde la imposición firme de la sanción, y durante ese tiempo el sancionado no ha dado lugar a un nuevo procedimiento disciplinario que termina con la imposición de sanción. La cancelación en el caso de la suspensión, bajo los mismos presupuestos y condiciones, requiere el plazo de tres (3) años.

### **SUBCAPÍTULO III**

#### **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 56. Procedimiento disciplinario**

El procedimiento disciplinario es aquel en el cual se determina o no la comisión de una falta, a través de la actuación y valoración de todas las pruebas existentes, aplicándose la sanción correspondiente, de ser el caso.

#### **Artículo 57. Quejas e investigaciones de oficio**

Las quejas e investigaciones de oficio, formuladas contra los fiscales se tramitan y resuelven por el órgano disciplinario que corresponda conforme a la Constitución Política del Perú y la ley.

Las investigaciones se pueden iniciar de oficio por el órgano de control o mediante la formulación de una queja a instancia de parte, en la forma señalada por ley.

El órgano disciplinario puede rechazar de plano la queja o, en su defecto, puede correr traslado de esta y oír al fiscal quejado o investigado. Asimismo, otorga un tiempo razonable para que estructure su defensa, permite que revise las actuaciones, que ofrezca las pruebas pertinentes de descargo e intervenga en la actuación de los actos de investigación que se realicen, cuya realización debe notificársele oportunamente.

Es nula toda resolución que vulnere esos derechos mínimos, así como los demás derechos que integran la garantía del debido proceso.

#### **Artículo 58. Indagación preliminar**

La indagación preliminar es aquella en la cual el órgano encargado investiga una presunta falta en busca de los elementos de prueba necesarios que le permitan

sustentar la respectiva investigación o queja, la cual, de ser atendible, dará inicio al procedimiento disciplinario.

#### **Artículo 59. Apartamiento del cargo de los fiscales sometidos a queja o investigación por faltas muy graves**

El apartamiento en el ejercicio de la función fiscal se adopta en situaciones excepcionales y de suma gravedad que comprometan la dignidad del cargo y desmerezcan al fiscal en su concepto público.

Es de naturaleza cautelar y se dicta en forma motivada a fin de asegurar la ejecución de la resolución final, así como una adecuada labor fiscal. Esta medida no constituye sanción y caduca a los seis (6) meses de consentida o ejecutoriada la decisión.

El fiscal apartado preventivamente percibirá el ochenta por ciento (80%) de la retribución mensual que le corresponde, la misma que, en caso de ser destituido, se tiene como pago a cuenta de la compensación por tiempo de servicios que le corresponda.

Asimismo, el órgano encargado del procedimiento disciplinario puede solicitar al juez competente el levantamiento del secreto bancario y de las comunicaciones del investigado, conforme a ley.

#### **Artículo 60. Plazo de caducidad y de prescripción de la queja y de la investigación**

El plazo para interponer la queja contra los fiscales caduca a los seis meses de ocurrido el hecho. La facultad del órgano de control para iniciar investigaciones por faltas disciplinarias prescribe a los dos años de ocurrido el hecho.

Cumplida la sanción, el fiscal queda rehabilitado automáticamente al año de haberse impuesto la misma, siempre que la sanción sea de apercibimiento, multa o suspensión.

Los plazos de prescripción y la rehabilitación no impiden que sean considerados como antecedentes disciplinarios al momento de la medición del desempeño.

#### **Artículo 61. Queja maliciosa**

En caso de declararse infundada la queja, por ser manifiestamente maliciosa, quien la formuló debe pagar una multa no mayor a cuatro unidades de referencia procesal (URP) sin perjuicio de las otras responsabilidades a que hubiese lugar. El patrocinio de la queja maliciosa será puesto en conocimiento del colegio de abogados respectivo.

### **SUBCAPÍTULO IV**

#### **ÓRGANOS COMPETENTES**

#### **Artículo 62. Órganos sancionadores por responsabilidad disciplinaria**

Las sanciones las aplican el Consejo Nacional de la Magistratura o los órganos de control del Ministerio Público, conforme a la Constitución Política del Perú y a la ley.

#### **Artículo 63. Órganos competentes y legitimidad**

El órgano encargado de la investigación preliminar debe ser distinto de aquel competente para tramitar el procedimiento disciplinario, salvo las excepciones previstas por ley.

Las partes procesales se encuentran legitimadas para interponer directamente, ante el órgano competente, queja contra el fiscal que conoce la causa por la comisión de una falta disciplinaria.

### **TÍTULO IV**

#### **FISCALES TITULARES Y PROVISIONALES**

#### **Artículo 64. Definiciones**

- 64.1. Fiscales titulares son aquellos a los que se nombra de manera permanente para el ejercicio de la función fiscal en el nivel que corresponde.
- 64.2. Fiscales provisionales son aquellos fiscales titulares que ocupan en caso de vacancia,

licencia o impedimento el nivel superior inmediato vacante y aquellos abogados que cumplen con los requisitos para el nivel que se le designa. La plaza original del fiscal que cubre provisionalmente el nivel superior debe ser cubierta de manera temporal en las mismas condiciones por un fiscal del nivel inmediato inferior. Esta categoría no es aplicable a la Junta de Fiscales Supremos, salvo los casos de fuerza mayor.

#### **Artículo 65. Prioridad en la provisionalidad**

El fiscal llamado a cubrir provisionalmente una plaza superior es aquel que ocupe el puesto más alto en el cuadro de méritos de su nivel, como consecuencia del proceso de evaluación del desempeño parcial.

### **TÍTULO V**

## **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARCIAL E INTEGRAL**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 66. Finalidad y campos de evaluación**

La evaluación del desempeño parcial por la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal tiene por finalidad conocer el rendimiento y mérito de los fiscales, así como detectar las necesidades de capacitación o recomendar la incorporación de mejores prácticas para optimizar la impartición de justicia.

La evaluación del desempeño parcial e integral medirá la eficacia y eficiencia en el ejercicio de la función, para lo cual se considerarán los siguientes aspectos:

1. Las decisiones fiscales y dictámenes emitidas por el fiscal, equivaldrá al treinta por ciento (30 %) de la calificación final.
2. La gestión del proceso, que equivale al veinte por ciento (20%) de la calificación final.
3. La celeridad y rendimiento, que equivalen al treinta por ciento (30%) de la calificación final.
4. La organización del trabajo, que equivale al diez por ciento (10%) de la calificación final.
5. Las publicaciones jurídicas y de temas afines, que equivalen al cinco por ciento (5%) de la calificación final.
6. El desarrollo profesional durante el ejercicio de la función, que equivale al cinco por ciento (5%) de la calificación final.

#### **Artículo 67. Principios que rigen la evaluación integral del desempeño**

La evaluación integral del desempeño se sustenta en los siguientes principios:

1. Igualdad de condiciones: Los fiscales sin distinción deben ser evaluados bajo los mismos criterios.
2. Transparencia: Los fiscales deben conocer oportunamente los periodos de evaluación, aspectos y puntajes de las evaluaciones, así como los resultados de las mismas, que son a la vez de acceso público.
3. Objetividad: Las evaluaciones deben efectuarse con objetividad y en estricta sujeción a los criterios de evaluación, previamente establecidos en la ley.
4. Medición: Las evaluaciones deben ser medidas a través de indicadores previamente definidos.
5. Comprobación: Los resultados de las evaluaciones deben ser posibles de verificar tanto por el funcionario evaluado como por las autoridades a cargo de la evaluación.

#### **Artículo 68. Escala de rendimiento**

La escala de rendimiento satisfactorio de los fiscales es la siguiente:

1. De ochenta y cinco (85) hasta cien por ciento (100%) de la nota: Excelente.

2. De setenta (70) hasta ochenta y cuatro por ciento (84%) de la nota: Buena.
3. De sesenta (60) hasta sesenta y nueve por ciento (69%) de la nota: Insuficiente.
4. De cero (0) hasta cincuenta y nueve por ciento (59%) de la nota: Deficiente.

### **CAPÍTULO II**

## **CRITERIOS DEL DESEMPEÑO FISCAL OBJETO DE EVALUACIÓN**

### **SUBCAPÍTULO I**

#### **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS PRONUNCIAMIENTOS JURÍDICOS**

#### **Artículo 69. Criterios de evaluación de los pronunciamientos fiscales**

Los criterios de evaluación de las decisiones fiscales, que deben tener igual puntaje, son los siguientes:

1. La comprensión del problema jurídico y la claridad de su exposición.
2. La coherencia lógica y solidez de la argumentación utilizada para su tesis.
3. La congruencia de las opiniones emitidas en los procesos en que participe.

#### **Artículo 70. Muestra de los pronunciamientos a evaluar**

La evaluación se realiza solo sobre las decisiones fiscales que hayan sido emitidas dentro del periodo evaluado.

El total de decisiones fiscales a evaluar es seleccionado, en partes iguales, por el fiscal que es evaluado y el órgano evaluador. En este último caso las decisiones fiscales son escogidas mediante un método aleatorio dentro del total de resoluciones.

En ningún caso, el total de la muestra puede comprender menos de dieciséis (16) decisiones fiscales, las mismas que deben corresponder a dictámenes, acusaciones fiscales, informes, recursos impugnatorios, entre otros instrumentos propios de la función fiscal, en los porcentajes en que cada uno de estos pronunciamientos corresponde al total de pronunciamientos emitidos en el periodo a ser evaluado.

Cuando el fiscal evaluado tenga varias especialidades, la muestra de los pronunciamientos debe conformarse de todas las materias que conoce, en el porcentaje que cada una de ellas tiene en el total de causas que aquel conoce.

### **SUBCAPÍTULO II**

#### **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y LOS PROCESOS JUDICIALES**

#### **Artículo 71. Objeto de evaluación**

La calidad en la gestión de las investigaciones se evalúa analizando pronunciamientos y otros instrumentos propios de la función fiscal, dados en el ejercicio de dicha función.

#### **Artículo 72. Criterios de evaluación de las decisiones fiscales**

Los criterios de evaluación en la calidad de gestión fiscal de la investigación y los procesos judiciales, que deben tener igual puntaje, son los siguientes:

1. La conducción de la investigación.
2. La participación en el proceso judicial.
3. La participación en los procesos por terminación anticipada.
4. El cumplimiento de los términos procesales y el rechazo de las prácticas dilatorias.
5. Las medidas adoptadas para efectivizar el trámite o la ejecución de las resoluciones judiciales.
6. La participación en otros actos procesales y de naturaleza semejante en los que intervenga por razón de su función y atendiendo a su especialidad.

**Artículo 73. Muestra de los procesos a evaluar**

La gestión de los procesos es evaluada en virtud de las actuaciones fiscales que se desprenden de los respectivos expedientes fiscales y judiciales. Estos expedientes son fijados, en partes iguales, por el mismo fiscal evaluado y el ente evaluador. Dichos expedientes son escogidos por un método aleatorio dentro de los correspondientes universos.

En total, el número de los procesos evaluados no debe ser menor de doce (12), de los cuales la mitad pertenece al primer año evaluado, y la otra mitad, al segundo.

Si agotado el procedimiento de determinación no es posible completar el mínimo de expedientes establecidos, la evaluación se realizará con los que hubiere.

**SUBCAPÍTULO III****EVALUACIÓN DE LA CELERIDAD Y RENDIMIENTO****Artículo 74. Objeto de evaluación**

Esta evaluación se efectúa sobre la celeridad y rendimiento de los fiscales durante el periodo a evaluar.

**Artículo 75. Información requerida para la evaluación**

Para llevar adelante esta evaluación, se requiere contar con la siguiente información:

1. El número de casos que ha conocido.
2. El número de casos no concluidos que no se encontraban en trámite desde el periodo anterior y que fueron reactivados.
3. El número de denuncias con investigaciones concluidas con formulación de denuncia fiscal.
4. El número de recursos impugnatorios emitidos en el periodo a evaluar.
5. El número de los casos enviados a otros fiscales para que ellos continúen el trámite.
6. El número de diligencias realizadas.
7. El número de veces que la expedición de un dictamen, pronunciamiento, disposición, informe, requerimiento, acusación o una diligencia se difirió injustificadamente.
8. El número de audiencias frustradas por no encontrarse presente injustificadamente en la actividad judicial.
9. El número de investigaciones consideradas de especial complejidad.
10. Las demás previsiones que establezcan los reglamentos de evaluación.

Esta información es recabada por el órgano evaluador. En el caso de que el fiscal se haya desempeñado en más de un despacho durante el periodo evaluado, corresponde su evaluación conforme a cada cargo desempeñado.

Si se establece que la información otorgada al ente evaluador es errónea, ya sea por parte del fiscal o de algún ente institucional, sin perjuicio de las acciones a las que hubiere lugar, se le asigna la calificación de cero (0) puntos en este factor, salvo que se demuestre la ausencia de culpa del fiscal evaluado, en cuyo caso procede a una nueva evaluación sobre la base de información veraz.

**Artículo 76. Criterios de evaluación de la celeridad y rendimiento**

El rendimiento es medido teniendo en cuenta la producción efectiva y los factores ajenos al fiscal evaluado que en ella incidan, los mismos que son medidos en términos objetivos. Tales factores a tener en cuenta son la carga procesal y la complejidad de los casos, los mismos que son determinados cuantitativamente mediante un sistema de información estadística con criterios adecuados.

Para determinar la productividad, teniendo en cuenta la carga procesal, se consideran los criterios de la carga procesal efectiva y la carga estándar:

- 76.1. La carga procesal efectiva es aquella que el fiscal tiene realmente como casos a investigar, perseguir o participar. Para efectos de determinarla, se debe precisar lo siguiente:

- a) La carga efectiva no comprende las causas que, de acuerdo a ley, no exigían, dentro del periodo a ser evaluado, el desarrollo de la función por parte del fiscal.
- b) El egreso efectivo no comprende aquellos procesos que, de acuerdo a ley, han dejado de formar parte de la carga de la fiscalía por causas diferentes al desarrollo de la función del fiscal, o que no le correspondiesen en instancia.

76.2. La carga estándar es aquella máxima que cada fiscalía puede tramitar de manera eficiente, de acuerdo a los recursos humanos y materiales con los que cuenta. El establecimiento de la misma es bianual y compete a la Gerencia de Planificación del Ministerio Público bajo la supervisión del Consejo Nacional de la Magistratura.

76.3. Para la evaluación, las fiscalías se diferencian en razón del índice que resulte de comparar la carga efectiva que tramitan en el periodo a evaluar con la carga estándar para el mismo periodo. De tal manera que las fiscalías pueden ser de tres (3) niveles.

- a) Primer nivel: fiscalías que tienen una carga efectiva menor que la carga estándar.
- b) Segundo nivel: fiscalías que tienen una carga efectiva igual a la carga estándar o mayor que ella hasta un cuarenta por ciento (40%).
- c) Tercer nivel: fiscalías que tengan una carga efectiva superior al cuarenta por ciento (40%) respecto de la carga estándar.

76.4. De acuerdo a esta clasificación, los fiscales evaluados, de cada uno de estos niveles, son calificados de acuerdo al criterio de expedientes fiscales y judiciales dejados de tramitar. A mayor cantidad de expedientes no tramitados, el puntaje a otorgar es menor. La escala de puntajes a otorgar es indicada por el órgano competente de la evaluación. A cada tipo de carga se le debe asignar un índice, donde el número cien (100) indica una carga normalizada. A partir de estos índices se efectúa la evaluación, contrastando el índice de carga procesal con la producción del fiscal evaluado.

Para determinar la productividad se tiene en cuenta el grado de complejidad y la cantidad de los mismos.

Para efectos de determinar el grado de complejidad de los procesos, se tienen en cuenta los siguientes criterios: el número de encausados o partes, el número de delitos o petitorios, la naturaleza de los hechos y derechos controvertidos, así como la acumulación. Estos criterios definen el carácter de complejo o no del caso, de manera conjunta o independiente, según corresponda.

Para la evaluación, solo se consideran los casos de excepcional complejidad, es decir, aquellos que por la concurrencia o presencia de alguno de los criterios anteriormente mencionados se tornan en objeto de una especial dedicación.

El órgano evaluador es el que define el carácter de complejo de los casos. Los fiscales evaluados deben reportar los casos complejos al ente competente, a fin de que sean considerados en la evaluación; ello sin perjuicio de los casos que el mismo ente esté considerando como tales.

La evaluación del factor complejidad en la producción del fiscal se relaciona con el factor de la carga procesal mediante índices de reducción, relacionados al rendimiento o productividad esperados.

**SUBCAPÍTULO IV****EVALUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 77. Objeto de la evaluación**

Esta evaluación se efectúa sobre la utilización que haga el fiscal de los recursos humanos y materiales de los que dispone su despacho para mejorar la calidad del servicio ofrecido a los denunciantes, ordenar las causas y mejorar la eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo. La información pertinente está contenida en un informe que el fiscal presenta anualmente.

**Artículo 78. Criterios de evaluación de la organización del trabajo**

Los criterios de evaluación de la organización del trabajo, que deben tener igual puntaje, son los siguientes:

1. Los procedimientos de trabajo que hayan sido establecidos.
2. El registro y control de la información.
3. El manejo de expedientes y archivo.
4. La atención a los usuarios.
5. La capacidad para analizar y verificar el desarrollo y grado de ejecución de las actividades, planes y programas.
6. Las demás previsiones que establecen los reglamentos de evaluación.

**SUBCAPÍTULO V****EVALUACIÓN DE LAS PUBLICACIONES****Artículo 79. Objeto de la evaluación**

Esta evaluación se efectúa sobre la producción de trabajos de investigación teóricos o de campo respecto de la impartición de justicia, derecho o ramas afines, que ha publicado el fiscal durante el periodo evaluado.

Las obras que son objeto de evaluación son las siguientes:

1. Libros.
2. Capítulos de libros.
3. Publicaciones realizadas en revistas especializadas en derecho.
4. Ponencias.
5. Los demás que consideren los reglamentos de evaluación.

**Artículo 80. Criterios de evaluación**

La evaluación de cada obra tiene en cuenta:

1. La originalidad o la creación autónoma de la obra.
2. La calidad científica, académica o pedagógica de la obra.
3. La relevancia y pertinencia de los trabajos con las políticas en materia fiscal.
4. La contribución al desarrollo del derecho.
5. Las demás previsiones que establezcan los reglamentos de evaluación.

No se tienen en cuenta las reimpressiones de obras que no contienen un trabajo de corrección o actualización sustancial.

**SUBCAPÍTULO VI****EVALUACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL****Artículo 81. Objeto de la evaluación**

Esta evaluación se efectúa respecto de los cursos de capacitación o especialización que el fiscal ha superado satisfactoriamente en la Academia de la Magistratura, universidad u otra entidad académica de reconocido prestigio, en el periodo a ser evaluado.

**Artículo 82. Criterios de evaluación del desarrollo profesional**

La evaluación debe realizarse en base a la nota obtenida en los cursos aprobados que se presentan para el caso.

**CAPÍTULO III****ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO****SUBCAPÍTULO I****EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO****Artículo 83. Evaluación integral del desempeño**

El Consejo Nacional de la Magistratura efectúa la evaluación integral del desempeño de los fiscales de todos los niveles cada siete (7) años. En caso de que un fiscal ascendiera por concurso público al nivel inmediato superior del Ministerio Público, dentro del plazo antes señalado, su evaluación integral tiene lugar al cumplirse siete años de su acceso al nuevo cargo.

El Consejo Nacional de la Magistratura a través de la evaluación integral, desde la perspectiva de la idoneidad profesional, da su conformidad o no para la permanencia del fiscal en la función.

La decisión que adopte el Consejo Nacional de la Magistratura requiere el voto de la mayoría simple de sus miembros y de resolución debidamente motivada.

**Artículo 84. Régimen especial de evaluación integral de fiscales supremos**

Los fiscales supremos son evaluados por el Consejo Nacional de la Magistratura sobre la base de la calidad de sus dictámenes, pronunciamientos fiscales y desarrollo profesional.

Cuando de la evaluación se desprende que se encuentran bajo algún supuesto de separación, el Consejo Nacional de la Magistratura procede a separarlos, a menos que los dos tercios de sus integrantes decidan mantenerlo en la carrera fiscal, mediante resolución debidamente motivada.

**Artículo 85. Órganos de apoyo y de colaboración para la evaluación integral**

El Consejo Nacional de la Magistratura solicita a la Academia de la Magistratura el expediente del fiscal a evaluar integralmente, así como los demás documentos que considere necesarios, seis meses antes de la evaluación integral.

De ser necesario, puede contar con órganos de apoyo que permitan el correcto y oportuno desarrollo de la función de evaluación integral. Estos pueden ser órganos de alguna entidad perteneciente al sistema de justicia o una entidad académica de prestigio.

**SUBCAPÍTULO II****MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO FISCAL****Artículo 86. Medición del desempeño fiscal**

La medición del desempeño fiscal es el medio de seguimiento y medición funcional de la actividad fiscal. Se lleva a cabo a través de indicadores de desempeño y escalas de rendimiento preestablecidos.

Tiene los siguientes objetivos:

1. Conocer el rendimiento profesional real y actualizado de los fiscales.
2. Promover la mejora del desempeño funcional de los fiscales, conforme a las metas institucionales.
3. Incentivar la superación profesional y personal de los fiscales.
4. Reconocer los méritos y determinar los estímulos, distinciones y promociones para los fiscales con eficiente desempeño fiscal.
5. Detectar las deficiencias de los fiscales en el desempeño de su función y adoptar las decisiones sobre capacitación que se requieran.
6. Elaborar el cuadro de méritos del desempeño fiscal.
7. Incorporar buenas prácticas que optimicen la organización del trabajo fiscal.

**Artículo 87. Órgano, sujetos y carácter de la medición**

La Oficina de Medición del Desempeño Fiscal aprueba los indicadores de desempeño y escala de rendimiento de la medición de desempeño fiscal.

La medición del desempeño fiscal es permanente, con resultados periódicos, y comprende a los fiscales supremos adjuntos, fiscales superiores, fiscales provinciales o mixtos y fiscales provinciales adjuntos.

**Artículo 88. Indicadores de desempeño**

Los indicadores de desempeño son los factores que permiten conocer y medir objetivamente el rendimiento y aptitud de los fiscales en el ejercicio de la función fiscal; definir las políticas institucionales de medición y desarrollo de la actividad de los fiscales; corregir y superar las deficiencias detectadas; y, en su caso, promover las buenas prácticas aplicadas por estos.

Son indicadores de medición del desempeño fiscal, entre otros, los siguientes:

1. Resoluciones, disposiciones, providencias, dictámenes y requerimientos de trascendencia procesal dictadas en función al tipo de procedimiento, carga procesal y al estándar comparativo fijado por la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal conforme al respectivo reglamento.
2. Calidad de los citados actos jurídicos procesales en función a una muestra que seleccionan, en partes iguales, el fiscal evaluado y la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal o el órgano que se designe.
3. Actuación del fiscal según la cantidad, naturaleza y complejidad de audiencias y diligencias realizadas mensualmente.
4. Acuerdos conciliatorios en sede judicial cuando corresponda legalmente.
5. Carga procesal y duración de los procesos o recursos judiciales, en función a los plazos o términos legales, la organización y características internas del órgano fiscal y la complejidad de los asuntos a resolver.
6. Calidad y eficiencia del despacho fiscal, según los criterios objetivos y procedimientos establecidos en el reglamento. Para tal efecto, se considera su organización y dirección; la conducción de órganos de gestión fiscales; las relaciones con el público usuario y abogados; la creación, desarrollo y mejoramiento de buenas prácticas en el sistema de justicia; y la proyección social del fiscal.
7. Comisiones y asesorías a los órganos de gobierno fiscal, así como el resultado de su labor e informes emitidos.
8. Estudios y cursos de perfeccionamiento, grados académicos, diplomas obtenidos y títulos profesionales adicionales.

La Oficina de Medición del Desempeño Fiscal actualiza y reajusta el valor de los indicadores de medición conforme a las exigencias técnicas y al desarrollo del sistema de medición definido, de acuerdo a las directivas que dicte sobre la materia.

**Artículo 89. Órganos encargados de la medición del desempeño fiscal**

La medición permanente del desempeño fiscal está a cargo de la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal, órgano desconcentrado del Ministerio Público dependiente únicamente de la Junta de Fiscales Supremos, que se implementa con base en la existente Oficina de Registro y Evaluación de Fiscales, cuya organización y funciones constaren en su reglamento, sin perjuicio de las que se establezcan en la presente ley.

**Artículo 90. Funciones de la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal**

Son funciones de la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal respecto del desempeño fiscal las siguientes:

1. Medir permanentemente, con resultado anual, el desempeño de los fiscales supremos adjuntos, fiscales superiores, fiscales provinciales o mixtos y fiscales provinciales adjuntos.
2. Remitir al Consejo Nacional de la Magistratura los resultados de la medición anual a que hace

referencia el numeral 1 para los efectos de la evaluación integral del desempeño de los fiscales.

3. Presentar al Consejo Nacional de la Magistratura el cuadro de méritos como resultado de la medición anual del desempeño de los fiscales.
4. Comunicar a la Junta de Fiscales Supremos los resultados de la medición anual del desempeño fiscal.
5. Elaborar propuestas de instrumentos de gestión institucionales y de acciones tendientes a la mejora de la eficiencia del desempeño fiscal.
6. Formular propuestas de planes anuales de actualización y perfeccionamiento de la medición del desempeño fiscal.
7. Presentar ante el Consejo Nacional de la Magistratura un informe anual de su gestión sobre la medición del desempeño fiscal.
8. Realizar audiencias públicas para recibir propuestas para mejorar el funcionamiento del sistema de medición del desempeño jurisdiccional.
9. Verificar el cumplimiento de las actividades programadas para superar las dificultades detectadas en el desempeño de la función fiscal.
10. Requerir información necesaria a las dependencias del Poder Judicial, del Ministerio Público y de otros organismos vinculados al servicio de justicia, incluido el Ministerio de Justicia, para consolidar el Sistema de Medición del Desempeño Fiscal.
11. Realizar visitas, previa coordinación, a los despachos fiscales para obtener información útil al proceso de medición, conforme a las pautas que establece el reglamento, para garantizar los objetivos de la medición del desempeño fiscal.
12. Las demás que determine la ley.

**Artículo 91. Órganos de colaboración y apoyo técnico**

Para el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo de sus funciones, la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal puede contar con el concurso de organismos del Estado, así como de universidades, instituciones técnicas especializadas nacionales o extranjeras, de reconocida trayectoria, conforme a lo establecido en el reglamento.

Corresponde a la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal la adopción de las medidas necesarias para el logro de la certificación de calidad del Sistema de Medición del Desempeño Fiscal.

**Artículo 92. Veedurías**

El Sistema de Medición del Desempeño Fiscal promueve la participación ciudadana a través de veedurías externas en todas las etapas de sus actividades.

Corresponde a las veedurías:

1. Recibir la información necesaria para sus actividades, asumiendo el costo que depare.
2. Participar como observadores del desarrollo de las diferentes etapas del procedimiento de medición del desempeño fiscal.
3. Emitir opiniones y presentar peticiones, de carácter general, respecto del procedimiento de medición del desempeño fiscal.
4. Formular recomendaciones por escrito para la mejora y eficiencia del referido procedimiento.

El reglamento establece los requisitos y atribuciones de las veedurías ciudadanas. Se garantiza la participación de las asociaciones de fiscales, colegios de abogados, facultades de derecho y demás organismos, instituciones o asociaciones que tengan como objeto social la defensa y promoción de un óptimo servicio de impartición de justicia.

No pueden participar como veeduría el organismo, institución o asociación privada que patrocine causas de cualquier especialidad en etapa policial, investigación preliminar o de otra índole ante el Ministerio Público o ante los juzgados y tribunales de la República.

**Artículo 93. Registro de medición del desempeño fiscal**

La Oficina de Medición del Desempeño Fiscal elabora un cuadro general y un registro personal de resultado anual

sobre la base de la información que permanentemente se procesa y de acuerdo con los indicadores de desempeño correspondientes.

El resultado de la medición es puesto en conocimiento del fiscal evaluado. Consta en su registro personal y en los registros correspondientes, a los que podrá acceder de solicitarlo.

#### **Artículo 94. Resultado de la medición y transparencia**

El resultado de la medición del desempeño fiscal contribuye al acceso a las promociones, beneficios e incentivos, y a la anotación de los méritos y deméritos contemplados en la presente Ley y el reglamento, así como la participación obligatoria de los fiscales en los programas de capacitación y de mejoramiento del despacho fiscal.

El resultado de la medición del desempeño fiscal tiene por finalidad lo siguiente:

1. La elaboración del cuadro de méritos.
2. La implementación de las acciones necesarias para corregir las deficiencias detectadas en el desempeño fiscal.
3. El establecimiento de los criterios que tiene en cuenta la Academia de la Magistratura para elaborar el plan de estudios de los cursos regulares y extraordinarios, dirigidos a la capacitación de los fiscales.
4. La necesidad de participación del fiscal en los cursos o actividades realizadas por la Academia de la Magistratura y la Junta de Fiscales Supremos, a fin de mejorar su desempeño.
5. El impedimento temporal, cuando la medición del desempeño fiscal arroja un resultado insatisfactorio, para ocupar provisionalmente un cargo superior, condicionado al cumplimiento de los correctivos respectivos.
6. Servir de criterio orientador para las evaluaciones que realiza el Consejo Nacional de la Magistratura.

El resultado de la medición del desempeño fiscal se publica en la página web del Ministerio Público y del Consejo Nacional de la Magistratura. También se publica por el mismo medio el conjunto de actividades y las fases del Sistema de Medición del Desempeño Fiscal, conforme a lo establecido en el reglamento.

#### **Artículo 95. Medidas correctivas**

La Junta de Fiscales Supremos dispone la aplicación y cumplimiento de las medidas correctivas que permitan superar las falencias en el ejercicio de la función fiscal, de acuerdo con el resultado de la medición anual y sobre la base de las propuestas formuladas por la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal.

### **SUBCAPÍTULO III**

#### **RÉGIMEN EXCEPCIONAL DE EVALUACIÓN DEL FISCAL EN NUEVO CARGO**

#### **Artículo 96. Evaluación del fiscal en nuevo cargo**

En caso de que un fiscal accediera por concurso público o ascenso al nivel inmediato superior del Ministerio Público, el cómputo a efectos de la evaluación se inicia a partir del acceso al nuevo cargo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **CUADRO DE MÉRITOS POR LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO FISCAL**

#### **Artículo 97. Cuadro de méritos**

Para la formulación del cuadro de méritos por la medición parcial del desempeño fiscal se toman en consideración los factores siguientes:

1. Los resultados obtenidos.
2. Las sanciones y medidas disciplinarias.

La evaluación del desempeño fiscal tiene un peso igual al ochenta y cinco por ciento (85%) y las

sanciones y medidas disciplinarias igual al quince por ciento (15%).

#### **Artículo 98. Objetivos del cuadro de méritos**

El cuadro de méritos sirve para orientar al órgano competente sobre el ascenso de los fiscales de carrera y el otorgamiento de promociones.

### **CAPÍTULO V**

#### **BENEFICIOS E INCENTIVOS DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO FISCAL**

#### **Artículo 99. Tipos de beneficios e incentivos**

La Oficina de Medición del Desempeño Fiscal propone un programa de beneficios e incentivos para recompensar el buen desempeño de los fiscales de carrera que ocupan los primeros puestos del cuadro de méritos.

Los incentivos pueden ser principalmente de tres tipos:

1. Ascensos al nivel inmediato superior.
2. Promociones.
3. Otros beneficios distintos a los de naturaleza económica.

#### **Artículo 100. Los ascensos**

La Oficina de Medición del Desempeño Fiscal propone, según el orden establecido en el cuadro de méritos, a los fiscales titulares para las vacantes que se produzcan en los niveles inmediatos superiores, siempre y cuando correspondan a su misma especialidad dentro del margen de reserva.

En este caso, la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal remite la propuesta a la Junta de Fiscales Supremos la cual, a su vez, la remite al Consejo Nacional de la Magistratura para los efectos del proceso de selección para las plazas del treinta por ciento (30%) de porcentaje abierto con reserva.

#### **Artículo 101. Las promociones**

Los fiscales, de acuerdo al cuadro de méritos, tienen derecho a lo siguiente:

1. Ocupar una vacante provisional de fiscal en el nivel inmediato superior, siempre y cuando corresponda a su misma especialidad.
2. Licencias para especialización o capacitación.
3. Traslados.
4. Ser preferentemente considerados para cargos administrativos, en caso de que lo soliciten.

Para tal efecto, la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal desarrolla acciones de coordinación con la Junta de Fiscales Supremos a fin de viabilizar las promociones a que haya lugar.

### **CAPÍTULO VI**

#### **RECURSOS IMPUGNATORIOS DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO FISCAL**

#### **Artículo 102. Derecho de impugnación**

El fiscal evaluado tiene derecho a impugnar el resultado, en un plazo de cinco días posteriores a la fecha en que fue notificado con su resultado anual. El procedimiento se rige por el reglamento que aprueba la Junta de Fiscales Supremos a fin de viabilizar las promociones a que haya lugar.

#### **Artículo 103. Impedimento y recusación del órgano competente o los órganos auxiliares**

Los miembros de la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal y de los órganos auxiliares que incurran en alguna de las causales de impedimento o recusación, a la que se refieren los artículos pertinentes del Código Procesal Civil, no pueden participar en la medición. Tanto el impedimento como la recusación son planteados en la primera oportunidad que se tuviera para ello.

La recusación es resuelta por la Junta de Fiscales Supremos.

## CAPÍTULO VII

## RÉGIMEN ESPECIAL DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO FISCAL

**Artículo 104. Fiscales en régimen especial de medición**

La Oficina de Medición del Desempeño Fiscal establece un régimen especial para medir el desempeño de los fiscales que ocupan cargos administrativos o que han sido destacados a un programa especial, el cual es tomado como base para la evaluación integral que desarrolle el Consejo Nacional de la Magistratura.

**Artículo 105. Responsabilidad disciplinaria**

Si a consecuencia de la medición de desempeño se detectan indicios de haberse cometido una falta disciplinaria, se da cuenta al órgano de control competente para la adopción de las medidas correspondientes.

## TÍTULO VI

## TERMINACIÓN DE LA CARRERA FISCAL

**Artículo 106. Terminación del cargo**

El cargo de fiscal termina por lo siguiente:

1. Muerte.
2. Cesantía o jubilación.
3. Renuncia, desde que es aceptada.
4. Destitución dispuesta por el Consejo Nacional de la Magistratura.
5. Separación definitiva por disposición del Consejo Nacional de la Magistratura.
6. Incompatibilidad sobreviniente.
7. Causa física o mental permanente, debidamente comprobada, que impida el ejercicio de la función fiscal.
8. Haber sido condenado por delito doloso u objeto de sentencia con reserva del fallo condenatorio por delito doloso.
9. Alcanzar la edad límite de setenta (70) años.
10. Los demás casos previstos en la Constitución Política del Perú y en la Ley Orgánica del Ministerio Público.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**PRIMERA. Naturaleza de la ley**

La presente Ley es de naturaleza orgánica, de conformidad con lo prescrito por el artículo 106 de la Constitución Política del Perú.

**SEGUNDA. Plazo para la implementación de la Medición del Desempeño Fiscal**

El plazo de implementación de la Medición del Desempeño Fiscal es de tres (3) meses, contados a partir de la aprobación del reglamento.

**TERCERA. Elaboración del Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal**

La Junta de Fiscales Supremos en el plazo de tres (3) meses, contados a partir de la vigencia de la presente Ley, elabora el Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina de Medición del Desempeño Fiscal, encargada de la medición del desempeño fiscal, así como los demás instrumentos técnicos y normativos que se requieran para su funcionamiento.

**CUARTA. Primer resultado de la medición anual del desempeño fiscal**

El primer resultado de la medición anual del desempeño fiscal es consolidado al término de un (1) año de concluido el plazo de prueba y validación, a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria de la presente Ley.

**QUINTA. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia a los sesenta (60) días de su publicación.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

**PRIMERA. Reglas de transición**

En tanto no se implemente la medición del desempeño fiscal y el cuadro de méritos respectivo de todos los fiscales,

la designación para ocupar un cargo fiscal en calidad de provisional se realiza de acuerdo al cuadro de méritos transitorio que debe considerar los siguientes aspectos:

1. El desarrollo profesional, es decir, el nivel de estudios, el número y la calidad de las publicaciones jurídicas y no jurídicas en materias afines.
2. La producción del fiscal en relación con la carga procesal que asume.
3. Los antecedentes de sanciones disciplinarias que presente.
4. Los resultados de la evaluación de la calidad de las decisiones o resoluciones finales que emite el fiscal con los mismos requisitos exigidos para las ratificaciones en este régimen transitorio. La elaboración de este cuadro de méritos transitorio está a cargo de la Junta de Fiscales Supremos.

**SEGUNDA. Concursos públicos en trámite**

Los procesos de selección y nombramiento en trámite se rigen por las normas con las cuales se convocaron.

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

**ÚNICA. Norma derogatoria**

Deróganse los artículos 20, 27, 28, 36, 38, 39, 40, 41, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 52, 55, 56, 57, 58, 59 y 60 del Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público, y las demás normas que se opongan a la presente ley.

**POR TANTO:**

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día veintidós de octubre de dos mil quince, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los veintisiete días del mes de mayo de dos mil dieciséis.

LUIS IBERICO NÚÑEZ

Presidente del Congreso de la República

NATALIE CONDORI JAHUIRA

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

1400746-3

**LEY N° 30484**

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE REACTIVACIÓN DE LA COMISIÓN EJECUTIVA CREADA POR LA LEY N° 27803, LEY QUE IMPLEMENTA LAS RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LAS COMISIONES CREADAS POR LAS LEYES N° 27452 Y N° 27586, ENCARGADAS DE REVISAR LOS CESES COLECTIVOS EFECTUADOS EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO SUJETAS A PROCESOS DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA Y EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO Y GOBIERNOS LOCALES**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

Reactivase la Comisión Ejecutiva, creada por la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones