



La congresista que suscribe **ALEJANDRA ARAMAYO GAONA**, integrante del **Grupo Parlamentario Fuerza Popular**, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, concordado con el artículo 75° e inciso 2) del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

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



PROYECTO DE LEY DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO

TÍTULO PRELIMINAR

OBJETO Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO

Artículo I. Objeto de la Ley

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

Artículo II. Autonomía y unidad

La presente ley fortalece la autonomía y la unidad del Ministerio Público que la Constitución Política le reconoce como parte de las garantías mínimas del estado de derecho para la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos, los intereses públicos y el fortalecimiento de la administración de justicia.

Artículo III. Meritocracia y la probidad

Los trabajadores del Ministerio Público desempeñan sus funciones demostrando competitividad y probidad, cumpliendo estándares de eficiencia y eficacia, con apego al cumplimiento irrestricto de las normas éticas y legales para obtener el reconocimiento laboral mediante ascensos de niveles, que les permita cumplir sus objetivos personales y profesionales.

Artículo IV. Eficiencia y eficacia.

La presente Ley busca brindar un servicio de calidad optimizando los recursos con lo que cuenta la institución y maximizando las capacidades de los trabajadores del Ministerio Público.



Artículo V. Gestión de calidad

La carrera del trabajador del Ministerio Público promueve un sistema de gestión de calidad a través del desempeño de la función pública dentro de un entorno competitivo y disciplinado, brindando un servicio efectivo, basado en la confianza, compromiso, atención inmediata y personalizada con reconocido prestigio dentro del sistema de justicia.

Artículo VI. Marco normativo.

La carrera del trabajador del Ministerio Público se rige por lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica del Ministerio Público, la presente ley, su reglamento y demás normas que les reconozcan derechos y obligaciones de índole laboral.

Artículo VII. Relación laboral.

Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución, principio de la primacía de la realidad y reconocimiento de derechos adquiridos a través de convenios colectivos

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación y estructura organizacional

La presente ley comprende a todos los trabajadores del Ministerio Público a nivel nacional, excepto fiscales. La estructura organizacional está conformada de siguiente manera:

1.1. Personal de apoyo a la función fiscal:

Comprende a los trabajadores que desarrollan actividades directamente vinculadas al apoyo en los despachos fiscales en todas sus instancias.

1.2. Personal de apoyo a la labor administrativa:

Comprende a los trabajadores que realizan actividades vinculadas a las funciones administrativas en las unidades orgánicas del Ministerio Público.

1.3. Personal de medicina legal y ciencias forenses:

Comprende a los trabajadores profesionales, técnicos de la salud y otros, que desarrollan actividades vinculadas a las funciones propias del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

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

La Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público regula el ingreso, permanencia, formación laboral, progresión y terminación del vínculo laboral; asimismo, la responsabilidad disciplinaria y régimen sancionador al que se someten los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y los demás derechos y obligaciones esenciales al cargo que desempeñan.



Artículo 3. Niveles en la carrera del trabajador del Ministerio Público

Los trabajadores del Ministerio Público cumplen funciones que están definidas en relación con su complejidad y responsabilidad. Los niveles ocupacionales de la carrera se establecen en el reglamento de la presente ley, considerando la formación académica, la trayectoria y la experiencia laboral.

TITULO II

INGRESO A LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 4. Objeto del proceso de selección

Consiste en seleccionar a la persona idónea para el cargo a través de una convocatoria pública y una evaluación legal y transparente que enarbole los principios de la presente ley.

Artículo 5. Ingreso a la carrera del trabajador del Ministerio Público

El ingreso a la carrera del trabajador del Ministerio Público se realiza mediante concurso público de méritos, convocado por el Comité de Selección designado por la entidad, precisando el número de vacantes.

Artículo 6. Modalidades de ingreso a la carrera del trabajador del Ministerio Público

El acceso a la carrera del trabajador del Ministerio Público, será a través de dos modalidades:

Interna: Participan los trabajadores de carrera que se encuentren en actividad, en mérito al principio de meritocracia de la presente ley. Pueden acceder a niveles superiores, diferentes en ocupación y/o distritos fiscales.

Externa: Participan las personas que cumplan con el artículo 7 de la presente ley. En el plazo que la convocatoria señale.

Artículo 7. Requisitos generales para el ingreso y permanencia

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

1. Tener el pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles.
2. Cumplir con los requisitos exigidos para el cargo.
3. No tener condena por delito doloso, con sentencia firme. La rehabilitación, luego de cumplida la sentencia condenatoria por delitos de terrorismo, crimen organizado, corrupción de funcionarios, violación a la libertad sexual, no habilita para el acceso a la carrera del trabajador del Ministerio Público
4. No haber sido destituido, ni despedido de cualquier otra dependencia de la administración pública, empresas estatales o de la actividad privada por falta grave.
5. No estar incurso en otras incompatibilidades señaladas por ley.
6. No estar registrado en el Registro de Alimentarios Alimentarios.



CAPITULO II

DEL INGRESO A LA CARRERA

Artículo 8. Etapas del concurso público de méritos

Se accede a la carrera del trabajador del Ministerio Público, a través de las siguientes etapas preclatorias, las cuales deben considerar como mínimo las etapas de evaluación curricular, evaluación escrita y entrevista personal:

8.1. Convocatoria: es el acto que da inicio al concurso público de méritos, que debe tener características formales que se desarrollan en el reglamento de la presente ley, vinculando elementos esenciales como el cargo al que se concursa, la descripción del perfil y la contraprestación.

8.2. Evaluación de postulantes: se efectúa respetando los principios de transparencia, oportunidad, publicidad, objetividad y legalidad, en cada una de sus etapas.

8.3. Selección: la selección debe ajustarse al perfil del cargo, en el marco de la modernización del Estado.

8.4. Inicio del vínculo laboral: se inicia el vínculo laboral con la suscripción del contrato por el área correspondiente, posterior a la publicación de los resultados del concurso público.

8.5. Período de Prueba del Trabajador de Carrera del Ministerio Público: El trabajador de carrera del Ministerio Público que ingresa mediante concurso público de méritos se sujeta a un periodo de prueba de tres (03) meses.

Superado el periodo de prueba el vínculo entre el trabajador de carrera y el Ministerio Público se presume indeterminado, alcanzando el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

TITULO III

DE LA CAPACITACIÓN Y PROGRESIÓN DE LA CARRERA

CAPITULO I

DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 9. Objetivo

El objetivo de la capacitación es optimizar el desempeño laboral del trabajador y así brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Artículo 10. Capacitación permanente

El Ministerio Público elabora y aprueba el Plan de Capacitación Anual, el mismo que debe ejecutarse durante el ejercicio presupuestal de cada año fiscal, tomando en consideración la propuesta de la federación de trabajadores.



La Gerencia General o quien haga sus veces, garantiza la asignación presupuestal para el cumplimiento de este objetivo.

Artículo 11. Principios

- Descentralización
- Especialidad
- Inducción
- De probidad y de ejercicio en la función propiamente dicha.
- Equidad

Artículo 12. De la certificación

La Gerencia de la Escuela del Ministerio Público, certifica los programas de capacitación laboral y profesional, cumpliendo los estándares similares o análogos a los que establece la SUNEDU, la misma que se desarrollará en el reglamento de la presente ley. Asimismo, la Escuela del Ministerio Público procurará firmar convenios con entidades altamente especializadas para fortalecer las capacidades y la especialización de los trabajadores del Ministerio Público.

Artículo 13. Reglas especiales para la formación profesional

Aquellos trabajadores que reciban capacitación con cargo a los recursos de la institución, en caso de desvincularse de ella, deberán garantizar una permanencia mínima equivalente al periodo de capacitación, al término de este. Caso contrario, deberán devolver el importe total del costo que demandó dicho proceso. Este tipo de capacitación será de alcance únicamente para los trabajadores de la carrera incursos en esta ley.

CAPÍTULO II

DE LA PROGRESIÓN

Artículo 14. Progresión del trabajador de carrera del Ministerio Público.

La entidad prioriza la progresión en la carrera de los trabajadores del Ministerio Público mediante concursos internos dentro de la organización al que ha sido incorporado.

Cuando la institución determine la necesidad y el número de cargos vacantes que correspondan, el trabajador del Ministerio Público podrá optar por cambiar de nivel u organización, siempre y cuando cumpla con los requisitos para el cargo.

Artículo 15. Requisitos.

Para la postulación de los trabajadores de la carrera del Ministerio Público a un nivel superior de un determinado grupo, deberá de cumplir con los mismos requisitos establecidos en el artículo 7° de la presente ley y su reglamento.

Artículo 16. Prioridad de los concursos internos

El Ministerio Público como parte de una política de sostenibilidad en la carrera, promueve prioritariamente la convocatoria a concursos internos, como parte de la meritocracia y reconocimiento de la labor del trabajador.



Artículo 17. Reserva de plaza

El trabajador de carrera que sea promovido a ocupar cargos de Fiscal Provisional, funcionario u otro cargo de confianza, tendrá derecho a la reserva de su plaza por el tiempo que dure su designación.

TITULO IV

DERECHOS, OBLIGACIONES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

CAPÍTULO I

DERECHOS

Artículo 18. Derechos del trabajador de carrera del Ministerio Público

Son derechos de los trabajadores del Ministerio Público:

1. Capacitación permanente
2. Contar con la cobertura de un seguro de vida y otros que la ley reconoce.
3. Seguro (EPS) cuyo costo deberá ser cubierto por el empleador.
4. Gozar de descanso vacacional remunerado, de naturaleza efectiva por treinta (30) días por cada año de servicio.
5. Jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales, como máximo. La extensión de la jornada laboral por necesidad de servicio es compensable en contraprestación económica o descanso físico. La necesidad del servicio es autorizada por el jefe inmediato. El tiempo de refrigerio, que es de una hora, no forma parte de la jornada de trabajo.
6. Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias y convenios colectivos.
7. Ejercer la docencia y otros, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del cargo.
8. No ser trasladado de su plaza de origen sin su consentimiento, salvo en los casos establecidos por ley.
9. A la libre sindicalización, libertad sindical y ejercer la representación de los trabajadores, así como al acceso a los beneficios obtenidos de la negociación colectiva y convenios colectivos suscritos.
10. Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
11. Percibir una remuneración acorde con los niveles remunerativos del Sistema de Justicia por la delicada tarea y dedicación exclusiva de la función.
12. Al subsidio por fallecimiento del titular o familiar, así como gastos de sepelio y luto.
13. Percibir una bonificación por cada quinquenio equivalente a una remuneración total.
14. A la permanencia en el servicio hasta los setenta (70) años para los varones y de sesenta y cinco (65) para las mujeres.



CAPÍTULO II

OBLIGACIONES

Artículo 19. Obligaciones del trabajador de carrera del Ministerio Público

Son obligaciones de los trabajadores del Ministerio Público:

1. Actuar con probidad
2. Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad y con respeto irrestricto a ordenamiento jurídico nacional.
3. Actuar con objetividad, neutralidad e imparcialidad en el desempeño de sus funciones.
4. Permanente capacitación y actualización conforme a la programación del Ministerio Público.
5. Cumplir estrictamente el horario de trabajo establecido.
6. Guardar y fomentar el mutuo respeto y la buena convivencia en el centro de labores.
7. Cumplir los plazos legales, así como los establecidos en el TUPA del Ministerio Público, según el caso.
8. Guardar la reserva debida en aquellos casos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, así lo requieran.
9. Participar activamente en las capacitaciones programados por el Ministerio Público.
10. Apoyar la labor fiscal con imparcialidad, razonabilidad y respeto al debido proceso.
11. Dar cuenta a los superiores de la comisión de hechos delictivos que pudieran advertir en el ejercicio de sus funciones.
12. Denunciar todo acto de corrupción en la institución
13. Cumplir con las demás obligaciones señaladas por ley.

CAPÍTULO III

PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 20. Prohibiciones

Está prohibido a los trabajadores de carrera del Ministerio Público:

1. Ejercer defensa pública o privada, salvo en causa propia, a sus parientes en cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, al cónyuge o conviviente.
2. Aceptar de los litigantes o sus abogados, o por cuenta de ellos, donaciones, obsequios, atenciones, agasajos o sucesión testamentaria en su favor o en favor de su cónyuge o conviviente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Igual prohibición se aplica en caso de ofrecimiento de publicaciones, viajes o capacitaciones de cualquier institución nacional o internacional que tenga juicio en trámite contra el Estado.
3. Aceptar cargos remunerados dentro de las instituciones públicas a excepción de la docencia.



4. Influir o interferir de manera directa o indirecta en el resultado de las investigaciones, que se tramiten a su cargo.
5. Ejercer labores relacionadas con su función fuera de la institución, con las excepciones de ley.
6. Filtrar información de carácter reservada a terceras personas ajenas al proceso
7. Los demás señalados por ley.

Artículo 21. Incompatibilidades

Existe incompatibilidad para ingresar a la carrera del trabajador del Ministerio Público si el postulante mantiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por matrimonio y unión de hecho con algún trabajador de la institución.

Comprende a todos los trabajadores de la ley de carrera, entre estos y los fiscales, pertenecientes al mismo Distrito Fiscal.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN REMUNERATIVO Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 22. Remuneraciones

Las remuneraciones, gratificaciones, asignaciones e incentivos, constituyen los ingresos del trabajador de carrera del Ministerio Público.

Artículo 23. Escala remunerativa

La escala remunerativa busca compensar a los trabajadores de manera justa y equitativa; es un formato de estructura de pagos en el que el trabajador se sitúa de acuerdo a su nivel académico, trayectoria y experiencia de trabajo; por lo tanto, declárese de interés prioritario su aprobación e implementación.

Artículo 24. Compensación por tiempo de servicios

El trabajador de carrera del Ministerio Público tiene derecho a percibir la compensación por tiempo de servicios, la que se deposita semestralmente en la entidad bancaria, financiera, cooperativa, cajas municipales de ahorro y crédito que elija libremente el trabajador, a razón de (01) una remuneración íntegra por cada año de servicio o fracción correspondiente de no haber cumplido el año.

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

Se establece como definición de remuneración íntegra a todos los conceptos remunerativos consignados en la planilla de pagos.

CAPÍTULO V

DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 25. Derechos colectivos de los trabajadores de carrera del Ministerio Público

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

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

Artículo 26. Normas específicas respecto a la sindicalización

Los trabajadores de carrera del Ministerio Público tienen derecho a organizarse con fines de defensa y respeto de sus intereses laborales. Las organizaciones sindicales deben coadyuvar en la ejecución de los objetivos institucionales y la mejora del servicio.

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

Artículo 27. Inicio de la negociación colectiva

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

1. Nombre o denominación social y domicilio del Ministerio Público.
2. Denominación y número de registro de la federación de trabajadores que la suscribe, así como señalar su domicilio para efectos de las comunicaciones.
3. Las peticiones que se formulan respecto a incremento de remuneraciones, beneficios económicos, capacitaciones y condiciones laborales, deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones laborales los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del trabajador para el cumplimiento de sus funciones.
4. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea.

Artículo 28. De la negociación colectiva

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

1. El pliego de reclamos se presenta ante el Jefe de Recursos Humanos del Ministerio público o quien haga sus veces, entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
2. La negociación colectiva debe iniciarse a los quince (15) días de presentada el pliego de reclamos ante la entidad. De no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes supletoriamente pueden sujetarse a lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente ley.
3. Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.
4. Los acuerdos suscritos entre el Ministerio Público y la organización sindical surten efecto obligatoriamente a partir de la fecha que acuerden las partes. De no

establecerse la fecha de aplicación del acuerdo, se considera vigente desde el primer día hábil del año siguiente.

5. La organización sindical y la entidad determinarán el plazo y fecha de vigencia de la negociación colectiva, en común acuerdo; caso contrario se sujetará supletoriamente a lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento.

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

Artículo 29. Ejercicio de la huelga

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

TITULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR DE CARRERA DEL MINISTERIO PÚBLICO

CAPÍTULO I

FINES Y PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 30. Fines del Procedimiento Administrativo Disciplinario

El régimen disciplinario tiene como finalidad prevenir, corregir y sancionar los actos que sean considerados como faltas, en el marco de los derechos fundamentales, constitucionales y principios del procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 31. Principios rectores del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Son principios rectores del procedimiento administrativo disciplinario los siguientes:

La potestad disciplinaria se rige por los principios establecidos en el artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rige el poder punitivo del Estado y los que se señala a continuación:

- 31.1. Imparcialidad.** Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben actuar sin ninguna clase de discriminación con los investigados, otorgándole tutela o tratamiento igualitario en el procedimiento, incluyendo en las investigaciones preliminares y la etapa de ejecución de la sanción. La conducta imparcial comprende la desvinculación de cualquier apreciación de carácter político, económico, subordinación directa, familiar, amical, enemistad manifiesta, conflicto de intereses objetivos o personales, o cualquier otra naturaleza, que le permita tomar decisión durante la investigación sin ningún tipo de interés en el resultado, sea cuando tenga que sancionar o proponer la sanción correspondiente.



- 31.2. Autonomía Funcional.** Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen potestad suficiente para organizarse y ejercer sus funciones sin ningún tipo de influencias de alguna autoridad, entidad, trabajador o terceros, que puedan favorecer, oponerse, interferir o dificultar el ejercicio de la potestad sancionadora durante todo el procedimiento, para lograr la independencia y respecto en el ámbito, que permita resolver el caso según su criterio de acuerdo a las pruebas recabadas, conforme al principio de impulso de oficio, análisis e interpretación dentro del ordenamiento jurídico vigente.
- 31.3. Presunción de inocencia.** Se presume la inocencia del trabajador, mientras no se determine una sanción y esta no haya quedado firme y/o ejecutoriada. En caso de existir duda razonable sobre los hechos que se investigan se aplicará el principio de in dubio pro operario.

Todo trabajador de la carrera del Ministerio Público que se le impute o atribuya la comisión de una infracción tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe lo contrario a través de la resolución de imposición de la sanción con calidad de firme y debidamente notificada conforme a ley, previo proceso administrativo disciplinario en la que se haya asegurado todas las garantías inherentes que le son atribuidas y conforme al ordenamiento jurídico.

- 31.4. Pluralidad de instancias.** El trabajador tiene derecho, si lo estima conveniente, a que lo resuelto en el procedimiento sancionador sea revisado por un órgano superior competente. La ejecución de las sanciones impuestas en primera instancia se suspenden hasta la decisión final de la última instancia y esta quede firme y ejecutoriada.

El trabajador de la carrera del Ministerio Público tiene derecho, si lo estima conveniente, que lo resuelto en el procedimiento administrativo disciplinario sea revisado por el órgano superior competente, para corregir los posibles errores u omisiones que pudieran haberse cometido por el inferior jerárquico, a fin de impugnar la decisión que le afecta y obtener una decisión motivada.

- 31.5. Reformatio in peius.** El trabajador de la carrera del Ministerio Público cuando impugne la correspondiente resolución de sanción, la que resuelva el recurso administrativo no podrá determinar la imposición de sanción más grave que la inicialmente impuesta a dicho trabajador. Esta prohibición no es aplicable ante la declaración de nulidad del acto administrativo que contiene la sanción, por cuanto la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario deberá resolver nuevamente y, es posible que la sanción sea igual o más gravosa.
- 31.6. Ne bis in ídem.** Nadie podrá ser procesado ni sancionado más de una vez por el mismo hecho, siempre que se trate del mismo sujeto, hecho y fundamento.

Ningún trabajador de la carrera del Ministerio Público se le puede investigar o sancionar más de una vez por el mismo hecho, siempre que se trate del mismo sujeto y fundamento en el ámbito del Derecho Administrativo. Los procedimientos civiles y penales son independientes y no afectan la potestad de las entidades para investigar y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario.

//

CAPÍTULO II

SUJETOS, AUTORIDADES, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 32. Sujetos

Están sujetos al procedimiento administrativo disciplinario los trabajadores de carrera del Ministerio Público comprendidos en el artículo 1° de la presente ley, en cuanto tengan o hayan tenido vínculo laboral con el Ministerio Público.

Artículo 33. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

1. Jefe de la Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces
2. Gerencia General
3. El Tribunal de Apelaciones

El Tribunal de apelaciones está conformado por 02 representantes de la entidad y 01 de la parte trabajadora de la Carrera del Ministerio Público. De la parte de la entidad será el Fiscal de la Nación o su representante y otro funcionario o servidor de confianza que tenga el mismo nivel o cargo como mínimo del trabajador investigado. El representante del trabajador deberá ser elegido en votación secreta entre los trabajadores de carrera del Ministerio Público a nivel nacional, elección que estará a cargo de la organización sindical que tenga mayoría absoluta respecto el número total de sus miembros.

Artículo 34. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria

Está exento de responsabilidad disciplinaria:

1. Por incapacidad o deterioro progresivo de la capacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
2. Por el caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado.
3. Por error inducido por la administración, a través de un acto o disposición confusa, ambigua, ilegal o emitida por funcionario sin facultades para ello.
4. Por error inducido por disposición del jefe inmediato o quien haga sus veces.
5. Por la actuación funcional en caso de catástrofes o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables, para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud o el orden público.
6. Otras que pueda establecerse en el reglamento de la presente ley.

CAPÍTULO III

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 35. La falta disciplinaria

Es aquella conducta señalada expresamente como falta en la Ley y su Reglamento, exigida por el Estado a los trabajadores de carrera del Ministerio Público que comenten en el ejercicio de sus funciones, de la prestación de sus servicios o que se extiende aún no tenga vínculo laboral, por acción u omisión. La omisión se da también si se tiene el deber jurídico de impedir el resultado, pero no lo evita pudiendo hacerlo.



Los trabajadores de carrera del Ministerio Público no incurren en falta cuando se encuentra dentro de las causales de exclusión de responsabilidad disciplinaria reguladas en la presente Ley y su Reglamento, previa evaluación de los hechos y de las pruebas aportadas en el expediente administrativo disciplinario que observe el principio de impulso de oficio.

Artículo 36. Clasificación de las faltas Las faltas se clasifican en Faltas Leves, Graves y Muy Graves, y el reglamento de la presente ley precisa la tipificación de cada una de ellas.

Artículo 37. Criterios para determinar la graduación de la sanción

Se determinará si la falta es leve, grave o muy grave, de conformidad con los siguientes criterios:

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

Artículo 38. Sanciones Disciplinarias

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

- 38.1. La destitución:** Es la terminación de la relación laboral del trabajador de carrera con el Ministerio Público.
- 38.2. La suspensión:** Es la separación temporal del ejercicio del cargo, sin goce de haber. La suspensión sin goce de compensaciones desde un (01) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días calendario.
- 38.3. La multa:** Es la afectación económica del trabajador de la carrera del Ministerio Público sancionado hasta un máximo del 5% de su remuneración básica.
- 38.4. La amonestación escrita:** Es un llamado de atención formal.
- 38.5. La amonestación verbal:** Es un llamado de atención que no se registra en el legajo del servidor, ni genera demérito al mismo.

Todas las sanciones, excepto la amonestación verbal, serán registradas en el legajo personal del trabajador.

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

Artículo 39. Inhabilitación para el reingreso a la carrera del trabajador Ministerio Público

La inhabilitación es imposibilitar el reingreso a los ex servidores o trabajadores de la carrera del Ministerio Público, hasta por el plazo de cinco (05) a partir de la resolución que queda firme.

La destitución acarrea la inhabilitación automática por el máximo del plazo.

CAPITULO IV PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 40. Inicio del Proceso

El jefe inmediato o cualquier persona afectada por el accionar u omisión del trabajador o ex trabajador de carrera, elevará un informe sobre la presunta falta cometida a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Artículo 41. Indagaciones Previas

La Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Distrito Fiscal correspondiente, evaluará preliminarmente las denuncias efectuadas contra el trabajador de carrera, y de hallar indicios de la comisión de la falta, elevará el expediente a la autoridad de la primera instancia.

Las funciones de la Secretaría Técnica serán establecidas en el reglamento de la presente ley.

Artículo 42. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los trabajadores de carrera del Ministerio Público prescribe en el plazo de (2) años a partir de la comisión de la falta y un año a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Para el caso de los ex trabajadores de carrera del Ministerio Público, el plazo de prescripción es de un (1) año, contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Artículo 43. El procedimiento de los medios impugnatorios

Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración, y
- b) Recurso de apelación

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días. La referencia en días se entenderá como días hábiles.

Artículo 44. El recurso de reconsideración

El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.



Artículo 45. El recurso de apelación

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al Tribunal de Apelaciones. Con lo resuelto, se da por agotada la vía administrativa.

Artículo 46. Medidas

La autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario puede dictar medidas cautelares y correctivas, mediante decisión motivada y con el objeto de prevenir alguna afectación a la entidad o un tercero.

TÍTULO V

TERMINACIÓN DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO

Artículo 47. Causales para la conclusión de la carrera del trabajador del Ministerio Público

Concluye el vínculo laboral del trabajador de carrera del Ministerio Público por las siguientes causales:

1. Fallecimiento.
2. Renuncia.
3. Alcanzar el límite de edad, en caso de varones de setenta (70) años, y en caso de las mujeres sesenta y cinco (65) años.
4. La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario.
5. La condena penal por delito doloso, consentida y ejecutoriada.
6. Por incapacidad física o mental permanente del trabajador que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden, previo informe de una comisión médica competente que así lo acredite.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. Actualización de los instrumentos de gestión

El Ministerio Público en un plazo no superior a los 90 días calendario, actualizará los instrumentos de gestión institucional como son: Cuadro de Asignación del Personal (CAP), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Presupuesto Analítico del Personal (PAP) y las que fueran pertinentes.

SEGUNDA. Niveles Ocupacionales

El Ministerio Público, en el plazo de 120 días contados desde la vigencia de la presente Ley, establecerá los niveles ocupacionales de los trabajadores de carrera del Ministerio Público, así como las demás disposiciones reglamentarias que sean necesarias.

TERCERA. Escala Remunerativa

El Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio Público constituirán una Comisión de Trabajo que elabore la escala remunerativa de los trabajadores de carrera del Ministerio Público acorde con los ingresos de los trabajadores de las entidades del sistema justicia, elaborando los documentos normativos y de gestión para su concreción, en un plazo de

180 días desde la entrada en vigencia de la presente ley. En dicha comisión participarán representantes de la federación de trabajadores en calidad de veedores.

La Escala Remunerativa debe formar parte del reglamento de la presente ley en un capítulo denominado "Del Régimen Económico del Trabajador de Carrera del Ministerio Público".

CUARTA. Incorporación del personal activo

El trabajador del Ministerio Público que a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentre prestando servicios activos, con una antigüedad de dos años continuos en el Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 1057 (CAS), será incorporado automáticamente a la carrera del trabajador del Ministerio Público. Estos plazos se computan a partir de la fecha de publicación del reglamento de la presente ley.

Los Trabajadores comprendidos en los Regímenes Laborales de los Decretos Legislativos: 728 y 276, serán incorporados automáticamente dentro de los alcances de la presente ley, sin perder la continuidad del vínculo laboral de origen ni los beneficios adquiridos.

QUINTA. De la Estructura Organizacional

La adecuación de la Estructura Organizacional del Ministerio Público de acuerdo a lo establecido en el Artículo 1 de la presente ley será incorporada en la Ley Orgánica del Ministerio Público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Exclusión de la Ley del Servicio Civil

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

SEGUNDA. Derogatoria

Deróguense las normas que se opongan a la presente ley.


ALEJANDRA ARAMAYO GAONA
Congresista de la República


Carlos Tubino Arias Schreiber
Portavoz (T)
Grupo Parlamentario Fuerza Popular


Rosina Beleta


G-Travieso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 22 de NOVIEMBRE del 2018
Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 3634 para su
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de
CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO.
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



GUILLERMO LLANOS CISNEROS
Director General Parlamentario
Encargado de la Oficialía Mayor del
Congreso de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 10 de Diciembre de 2018

Visto el oficio N° 540-2017-2018-DFPO-CR,
suscrito por el señor Congresista DALMIRO
FELICIANO PALOMINO ORTÍZ; considérese
adherente de la Proposición Nro. 3634/2018-CR
al Congresista Peticionario.



GIANMARCO PAZ MENDOZA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Proy. de Ley Núm. 3634/2018-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, ¹⁹ de Marzo de 2019

Vista la carta N° 0080-2018-2019/RRTC-CR-1, suscrita por el señor Congresista ROGELIO R. TUCTO CASTILLO; considérese adherente de la Proposición Nro. 3634/2018-CR al Congresista Peticionario.



GUILLERMO LLANOS CISNEROS
Director General Parlamentario
Encargado de la Oficialía Mayor del
Congreso de la República



I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRESENTACIÓN

En la Constitución Política de 1979, el Ministerio Público alcanzó el carácter de autónomo e independiente, con la misión de ser defensor de la legalidad, de los intereses de la sociedad, de los derechos de los ciudadanos, y de ser el titular de la acción penal, siendo el órgano titular de la persecución penal, iniciando su funcionamiento en el año de 1981 cuando se promulga su Ley Orgánica, regulada por el Decreto Legislativo N° 052; lo cual fue reconocido también en el artículo 158° de la Constitución Política de 1993.

Esta autonomía radica en la independencia de sus actuaciones, sin intromisiones de ninguna clase, ni ningún poder del Estado, con la finalidad de cumplir con sus atribuciones¹. Asimismo en la norma antes acotada, al Ministerio Público se le delega funciones principales, exclusivas y excluyentes, como la defensa de la legalidad, los intereses públicos tutelados por la ley, prevenir y perseguir el delito, defender a la sociedad, a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como velar por la independencia de los órganos jurisdiccionales y por la recta administración de justicia.

Estas funciones exigen una estructura orgánica específica, en donde el Ministerio Público pueda desarrollar con eficacia los delicados roles que la Constitución y su Ley Orgánica le asignan; más aún cuando a través del tiempo ha crecido considerablemente, a raíz de la entrada en vigencia del Nuevo Código Procesal Penal, el mismo que se ha venido implementando en forma progresiva en todo el territorio nacional, en donde el diseño y estructura orgánica del Ministerio Público ha variado, por la asignación de nuevos roles y competencias, dado que se le ha asignado la facultad exclusiva de llevar a cabo la investigación del delito.

Ante esta nueva realidad, el Ministerio Público ha tenido que enfrentar el desarrollo del proceso de la reforma procesal en el país, a fin de dar cumplimiento con lo establecido en el Nuevo Código Procesal Penal; tal es así, que en los últimos años, al implementarse el mismo, se ha dado un crecimiento progresivo en infraestructura, logística, despachos fiscales, personal, entre otros; a fin de dotarlo de las herramientas necesarias que

¹ Proyecto de Ley N° 2798/2017-MP, de fecha 02 de mayo del 2018



permitan afrontar la delincuencia común, la corrupción, el crimen organizado, la defensa del medio ambiente, violencia contra la mujer, entre otros delitos; fortaleciendo así, la defensa de la legalidad y la protección de los intereses difusos, contribuyendo a la pacificación social y la protección de los bienes jurídicos individuales y sociales.

Asimismo, la presente iniciativa al tener como objetivo principal crear un régimen único para los trabajadores de carrera del Ministerio Público, beneficiará a más de 7464 trabajadores del Decreto Legislativo 276, un número de 7777 trabajadores del Decreto Legislativo 728, y aproximadamente 4800 trabajadores del régimen CAS, lo que hace un total de más de 20041 trabajadores a nivel nacional.

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA NORMATIVA

Para la elaboración del presente proyecto de ley se realizaron diversas mesas técnicas de trabajo, talleres y reuniones de coordinación con los representantes y especialistas del Ministerio Público, los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público (FENTRAMIP PERÚ) y sus representantes descentralizados de los diferentes departamentos, y que para mejor desarrollo de la exposición de motivos pasamos a citar los diferentes oficios cursados a mi Despacho a fin de promover una ley de carrera del trabajador del Ministerio Público.

- Mediante OFICIO N° 710-2017-FENTRAMIP-PERÚ/SG, de fecha 13 de noviembre de 2017, el Secretario General de la FENTRAMIP, solicita que a través de mi Despacho se pueda intermediar para la aprobación de la demanda adicional presupuestal a favor del personal administrativo del Ministerio Público en la Ley de Presupuesto General de la República para el Año Fiscal 2018. Fundamentando su pedido que en la medida de la implementación del Nuevo Modelo del Código Procesal Penal, el Ministerio Público ha sufrido cambios sustanciales, pero no inclusivos a los trabajadores de administrativos de esta entidad a nivel nacional.
- Mediante OFICIO N° 793-2017-FENTRAMIP-PERÚ/SG, de fecha 30 de noviembre de 2017, el Secretario General de la FENTRAMIP solicita representación legislativa a fin de desarchivar el Proyecto de Ley 3300-2013/CR,



que tiene como objeto reconocer una ley de carrera del trabajador del Ministerio Público. Asimismo, solicita la exclusión de los trabajadores del Ministerio Público de los alcances de la Ley Servir.

- Mediante OFICIO N° 808-2017-FENTRAMIP-PERÚ/SG, de fecha 06 de diciembre de 2017, el Secretario General de la FENTRAMIP, solicita a mi Despacho una audiencia de carácter urgente con el objeto de debatir una propuesta que excluya a los trabajadores de carrera del Ministerio Público del régimen Servir, teniendo como antecedente próximo a la Ley que excluye a los trabajadores del Poder Judicial del régimen de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Justificando dicha solicitud por la precaria situación por la que atraviesan los trabajadores administrativos del Ministerio Público a raíz de la falta de una carrera administrativa del personal y los recursos presupuestales.
- Mediante OFICIO N° 813-2017-FENTRAMIP-PERÚ/SG, de fecha 12 de diciembre de 2017, el Secretario General Encargado de la FENTRAMIP, reitera a mi despacho la solicitud anterior de una reunión a fin de promover un proyecto de ley para la exclusión de los trabajadores de carrera del Ministerio Público de la Ley de Servicio Civil, siguiendo los precedentes de exclusión de los trabajadores del Poder Judicial del régimen servir, y que al ser una entidad parte del sistema de justicia del país debe tener las mismas prerrogativas.
- Mediante Carta de fecha 05 de abril de 2018, los representantes del Sindicato de Trabajadores de Lima Sur de la FENTRAMIP, solicitan una reunión a fin de exponer su necesidad de trabajar en una iniciativa legislativa que excluya a los trabajadores del Ministerio Público del régimen de la Ley del Servicio Civil, promoviéndose así que el Ministerio Público cuente con su propio régimen laboral, así como la aprobación de una Escala Remunerativa para los trabajadores del Ministerio Público.
- Teniendo como antecedentes las reiteras solicitudes a mi Despacho, con fecha 09 de mayo de 2018, mediante OFICIO N° 1808-2016-2017/AAG-CR, dirigido al Fiscal de la Nación, Dr. Pablo Sánchez Velarde, se pone de su conocimiento las



solicitudes de la FENTRAMIP y el interés de sus representantes para trabajar en un marco legal que regule el régimen laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público. En ese sentido, se solicita al Despacho del Fiscal de la Nación una reunión de trabajo que permita, conjuntamente con los representantes de la FENTRAMIP, fijar los puntos de diálogo y debates de la iniciativa legislativa de una ley de carrera del trabajador del Ministerio Público.

- Que, mediante OFICIO N° 238-2018-FENTRAMIP-PERÚ/SG, de fecha 09 de mayo de 2018, el Secretario General de la FENTRAMIP y sus representantes, envían a mi Despacho aportes a la propuesta sobre la ley para los trabajadores de carrera del Ministerio Público, excluyéndose del régimen laboral del Servicio Civil. Asimismo, precisan que la propuesta guarda relación y armonía con la Ley Orgánica del Ministerio Público la cual reconoce al trabajador administrativo del Ministerio Público.

En ese mismo orden, y en mérito a estos documentos, mi Despacho impulsó diversas mesas de trabajo, reuniones de coordinación y talleres a fin de elaborar y debatir el objeto, principios, alcances y contenido (de menara consensuada) de la presente propuesta que regula el régimen normativo de una nueva ley de carrera del trabajador del Ministerio Público, y se excluya del régimen laboral del Servicio Civil, llevándose a cabo más de 8 mesas de trabajo entre los diversos representantes de los trabajadores del Ministerio Público y especialistas y representantes del Ministerio Público.

En estas mesas de trabajo y reuniones de coordinación, participaron los representantes de la FENTRAMIP PERU y sus representantes descentralizados de los diferentes Distritos Fiscales del país. Asimismo, participaron de manera activa los representantes del Ministerio Público a través de la Gerencia Central de Potencial Humano, la Oficina de Asesoría Jurídica y personal especializado a fin de desarrollar un mejor debate y consenso en los términos y alcances de la nueva ley del trabajador del Ministerio Público, impulsado por mi Despacho. En ese sentido, para mejor detalle, se precisan las siguientes acciones de trabajo realizado a través del Despacho Congresal:

- Previamente, cabe precisar que el precedente más próximo a estas reuniones se llevó a cabo en el mes de noviembre de 2016, en donde mis Despacho desarrolló una reunión de trabajo con los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial y los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público a fin de atender sus requerimientos presupuestales e impulsar una ley propia de la carrera del trabajador judicial. El mismo que se concretó con la promulgación de la ley de mi autoría, Ley 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, de fecha 11 de enero de 2018.



- Con fecha 9 de enero de 2018, se llevó a cabo una reunión de coordinación con los representantes de la FENTRAMIP PERÚ, a fin de dar inicio a los trabajos de la elaboración y debate de la presente iniciativa legislativa. Los representantes fueron recibidos en la Sala de Embajadores, Congreso de la República.



- Siguiendo con ese orden, con fecha 27 de marzo de 2018, se llevó a cabo una mesa de trabajo con los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público – FENTRAMIP PERU y con los Secretarios Generales de los Sindicatos de Tumbes, Madre de Dios, Lambayeque, Arequipa, Pasco, Ancash, Ucayali, San Martín, Cuzco, Lima y Piura. Esta reunión se llevó a cabo en la Sala Grau del Congreso de la República.





- En la reunión de trabajo de fecha 3 de septiembre de 2018, además, participaron la Dra. Mari Marisol Gómez Chuchón, Gerente Central de Potencial Humano del Ministerio Público, los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público – FENTRAMIP PERU y los Secretarios Generales de los Sindicatos de Lima, Lima Sur. Esta reunión se llevó a cabo en Despacho Congresal. Donde se evaluaron los avances de la propuesta normativa que se venía impulsando desde mi despacho.



- También se propició un Taller: "Visión de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público, llevado a cabo con fecha 17 de setiembre de 2018, con la participación del Dr. Omar Tello Rosales, Presidente de la Junta de Fiscales de Lima Sur y del Sr. Rolando Alcarraz Naveros, Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público en su calidad de ponentes. El taller se desarrolló en el Auditorio Alfredo Carmona del Congreso de la República.



- Con fecha 24 de setiembre de 2018, se llevó a cabo una reunión de trabajo con los representantes del CEN FENTRAMIP, señor David Herrena Espinoza, señora Magaly Jesús Vivas; la Secretaria General de SUNTRAMIP DF LIMA, señora Olga Palacios Apolinario; el Secretario General SUMTRAMIP LIMA SUR, señor Néstor Vidarte Núe; y la Gerente de Potencial Humano del Ministerio Público, señora Mari Gómez Chuchón. Reunión llevada a cabo en el Anexo de Despacho Congresal en donde tanto los representantes del Ministerio Público y los representantes de los trabajadores del Ministerio Público mostraron predisposición para consensuar los textos de la propuesta normativa que se venía elaborando.



- Reunión de Trabajo de fecha 9 de octubre de 2018, con los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público – FENTRAMIP PERU, Secretaría General del SUMTRAMIP Lima, Secretaría General del SUMTRAMIP Lima-Sur y con la participación de los señores Gustavo Salazar Ramírez, Gerente Central de Asesoría Jurídica del Ministerio Público, Roxana Cavero Uribe, Asesor



Jurídico, Juan Carlos Castro Pinto Asesor de la Gerencia de Potencial Humano del Ministerio Público, desarrollado en Despacho Congresal.



- Reunión de Trabajo de fecha 15 de octubre de 2018, con los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio Público – FENTRAMIP PERU y con la participación de los señores Gustavo Salazar Ramírez, Gerente Central de Asesoría Jurídica del Ministerio Público, Roxana Caveró Uribe, Asesor Jurídico, Loudmird Gutiérrez Ayala, Asesor de la Oficina de Asesoría Jurídica, Juan Carlos Castro Pinto Asesor de la Gerencia de Potencial Humano del Ministerio Público. Asimismo, la participación del Abogado Juan Torrico Ramírez, Asesor de Bancada. Esta reunión se llevó a cabo en las instalaciones del Anexo de Despacho Congresal en la Sede del Congreso de la República.



- Asimismo, con fecha 17 de octubre de 2018, mi Despacho realizó las gestiones para una reunión con el Fiscal de la Nación, el Dr. Pedro Chávrry Vallejos, junto a los representantes de la FENTRAMIP, a fin de impulsar el trabajo de la iniciativa legislativa de la carrera del trabajador del Ministerio Público que se venía desarrollando. Esta reunión se llevó a cabo en la sede de la Fiscalía de la Nación.
- A diferencia de su antecesor, la referida autoridad mostró predisposición de apoyar esta iniciativa legislativa que atendiera las demandas insatisfechas de los trabajadores del Ministerio Público a fin de crear una norma propia que regule su carrera laboral. Permitíensedoles así, al igual que los trabajadores del Poder Judicial, contar con un instrumento legal, que por su especialidad y naturaleza, promueva el ejercicio de sus derechos laborales reconocidos por el Estado peruano.



LA ESPECIALIDAD Y LA LABOR DESARROLLADA A RAÍZ DEL CÓDIGO PROCESAL DE 2004

El Ministerio Público tiene la particularidad o especialidad distinta a otra entidad del Estado, más aun cuando se desarrolla la implementación del Código Procesal Penal desde el año 2004, en donde la labor que se realiza es multidisciplinaria, con una diversidad de actividades de trabajo, tal es así que el trabajador tiene un rol, determinado, funciones determinadas que no lo realiza el común del personal, la tarea diaria es específica y requiere de un conocimiento especial que se puede haber adquirido por la experiencia a través de los años, o por la capacitación especializada. Por lo señalado el personal que labora en el Ministerio Público, cumple una función especializada, pues realiza una actividad sumamente diferenciada del resto de trabajadores del Estado.

Para cumplir con estas funciones, el personal del Ministerio Público está distribuido por Fiscalías Supremas, Fiscalías Superiores, Fiscalías Provinciales; mismas que están integradas por magistrados y personal auxiliar, quienes están encargados de llevar a cabo o facilitar las investigaciones, estructura organizativa que difiere significativamente de la organización de otras entidades gubernamentales.

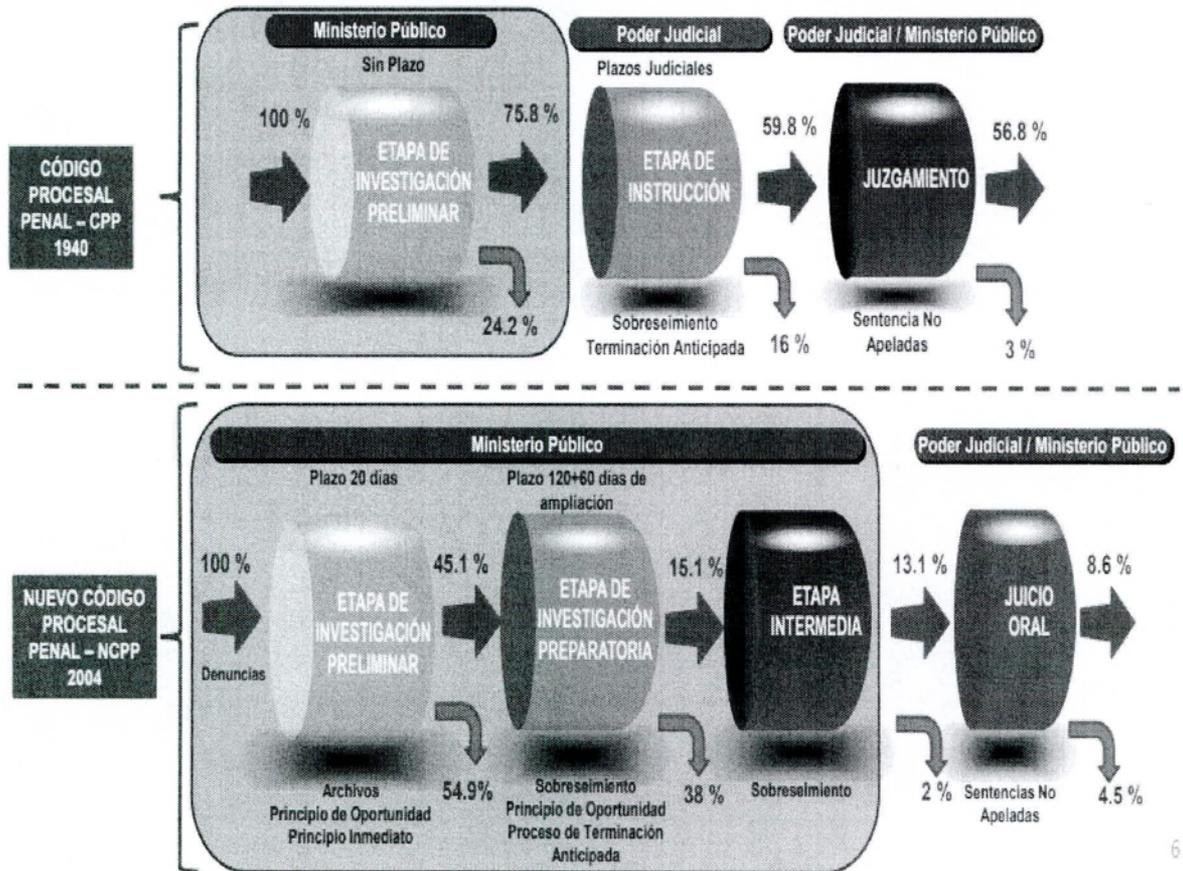
Es así que con la entrada en vigencia del Código Procesal de 2004, el Ministerio Público ha asumido un rol preponderante dentro del proceso penal, y esto se ve traducido en que un 80% de la actividad probatoria, de investigación, de diligencias tendientes al esclarecimiento de las investigaciones puestas bajo su conocimiento, así como las diligencias de naturaleza jurisdiccional, son asumidas a plenitud por el Ministerio Público, es más los despachos fiscales están diseñados como corporativos, los mismos que están liderados por un Fiscal Coordinador y detrás de este, se encuentran el equipo de fiscales y el personal administrativo.

Este nuevo modelo le ha signado al Ministerio Público, la función de investigar el delito y ser persecutor del mismo, ha conllevado a que la actividad fiscal se haya incrementado exponencialmente, y para lograr su cometido cuenta con personal capacitado, profesional, de especialidad en la materia y que además tiene la característica esencial de realizar una labor a dedicación exclusiva, por lo que se hace necesario cerrar las brechas de las injusticias y discriminaciones de que vienen siendo objeto a lo largo de los años.

Del siguiente gráfico podremos determinar cómo se distribuye la labor de la administración de justicia según el modelo Procesal de 2004, y de éste podremos determinar la necesidad de dotar de mayores y mejores herramientas al Ministerio Público de tal manera que se potencie el recurso humano con el que cuenta y consecuentemente se cumpliría con los fines y objetivos institucionales.



FLUJOS COMPARATIVOS DEL PROCESO PENAL



Para materializar este cambio del modelo, y adecuar la estructura de los diseños organizacionales sustentados por el Equipo Técnico de Implementación del Nuevo Código Procesal Penal del Ministerio Público, ha sido necesario crear e incorporar un mayor número de despachos fiscales, así como personal Fiscal, personal administrativo y especializado de las divisiones médico legales, con la finalidad de atender la carga procesal que se incrementó en estos últimos años. A continuación, se especifica mediante un cuadro, el número de fiscalías según categoría y especialidad en los últimos años.



NÚMERO DE FISCALÍAS DEL MINISTERIO PÚBLICO, SEGÚN CATEGORÍA AGOSTO 2017 – AGOSTO 2018

Según la información proporcionada por el Sistema Integrado de Gestión Administrativa – SIGA, en el mes de agosto del presente período el Ministerio Público registró un total de 1,394 fiscalías, cifra mayor en 1.16% al mes de agosto del 2017 que fue de 1,378.

CATEGORÍA	2017 AGOSTO		2018 AGOSTO	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
FISCALÍA DE LA NACIÓN Y FISCALÍAS SUPREMAS	7	0.51	7	0.50
FISCALÍAS SUPERIORES	262	19.01	267	19.15
FISCALÍAS PROVINCIALES	1,109	80.48	1,120	80.34
	1,378		1,394	

FUENTE: BOLETIN ESTADISTICO N° 08, AGOSTO 2018
MINISTERIO PUBLICO-FISCALIA DE LA NACION-RACIONALIZACION Y ESTADISTICA

En ese contexto, y ante la necesidad de capital humano en los distintos despachos fiscales del país, el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Economía y Finanzas, permitió la contratación de personal administrativo, incrementándose, conforme se detalla a continuación:

CUADRO DE CRECIMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO²

Año 2004 (antes de la entrada en vigencia del NCPP)	Año 2018 (Después de 14 años de la entrada en vigencia del NCPP)
	20426

² Gerencia Central de Potencial Humano



NÚMERO DE FISCALÍAS DEL MINISTERIO PÚBLICO, POR CATEGORÍA Y ESPECIALIDAD
AGOSTO 2017 – AGOSTO 2018

CATEGORÍA/ ESPECIALIDAD	2017 AGOSTO		2018 AGOSTO	
	TOTAL	%	TOTAL	%
FISCALÍA DE LA NACIÓN	1	0.07	1	0.07
FISCALÍAS SUPREMAS	6	0.43	6	0.43
PENAL	2	0.14	2	0.14
CIVIL	1	0.07	1	0.07
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	2	0.14	2	0.14
CONTROL INTERNO	1	0.07	1	0.07
FISCALÍAS SUPERIORES	262	18.91	267	19.15
OFICINAS DESCONCENTRADAS DE CONTROL INTERNO	33	2.39	33	2.37
PENAL	123	8.84	126	9.04
NACIONAL ESPECIALIZADA CRIMINALIDAD ORGANIZADA	3	0.22	3	0.22
NACIONAL ESPECIALIZADA ANTICORRUPCIÓN	2	0.14	2	0.14
ESPECIALIZADA ANTICORRUPCIÓN	18	1.30	18	1.29
NACIONAL ESPECIALIZADA EN LAVADO DE ACTIVOS	3	0.22	3	0.22
DELITOS DE TRATA DE PERSONAS	1	0.07	1	0.07
PENAL NACIONAL	1	0.07	3	0.22
CIVIL	7	0.51	7	0.50
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	3	0.22	3	0.22
CIVIL Y CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	9	0.65	9	0.65
CIVIL Y FAMILIA	34	2.39	34	2.44
MIXTA	23	1.74	23	1.65
FAMILIA	2	0.14	2	0.14
FISCALÍAS PROVINCIALES	1,109	80.58	1,120	80.34
PENAL	431	31.52	442	31.71
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	1	0.07	1	0.07
SUPRA PROVINCIAL	9	0.65	9	0.65
SUPRA PROV.CORP.LAVADO DE ACTIVOS	2	0.14	2	0.14
PROV.CORP.LAVADO DE ACTIVOS	3	0.22	4	0.29
DELITOS DE TRATA DE PERSONAS	8	0.58	8	0.57
TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	6	0.36	6	0.43
ADUANERO Y PROPIEDAD INTELECTUAL	7	0.58	7	0.50
ADUANERO Y CONTRABANDO	1	0.07	1	0.07
SUPRAPROVINCIAL ESPECIALIZADA ANTICORRUPCIÓN	1	0.07	1	0.07
CORPORATIVAS ESPECIALIZADAS ANTICORRUPCIÓN	42	3.04	42	3.01
TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	28	2.03	28	2.01
SUPRA PROVINCIAL CRIMINALIDAD ORGANIZADA	4	0.29	4	0.29
CORPORATIVA CRIMINALIDAD ORGANIZADA	22	1.88	22	1.58
MIXTA	146	10.58	132	9.47
CIVIL	28	2.03	28	2.01
CIVIL Y FAMILIA	200	14.49	209	14.99
FAMILIA	66	4.78	66	4.73
TURISMO	1	0.07	1	0.07
TRIBUTARIO	1	0.07	1	0.07
MATERIA AMBIENTAL	38	2.68	40	2.87
PREVENCIÓN DEL DELITO	64	4.64	66	4.73
TOTAL	1,378	100.00	1,394	100.00

FUENTE: BOLETIN ESTADISTICO N° 08, AGOSTO 2018
MINISTERIO PUBLICO-FISCALIA DE LA NACION-RACIONALIZACION Y ESTADISTICA

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO 2014 – 2018

	2014	2015	2016	2017	2018*
TIPOS DE CARGO					
PROFESIONALES	5,039	5,559	5,738	6,709	6,634
FISCALES	5,258	5,537	5,760	6,171	6,480
TÉCNICOS	5,509	5,706	5,815	6,221	6,273
PROFESIONALES DE LA SALUD	565	498	534	533	544
AUXILIARES	226	215	232	246	238
FUNCIONARIOS	256	196	230	228	214
ASISTENTES DE GESTIÓN		53	50	44	43
TOTAL	16,853	17,764	18,359	20,152	20,426
% de evolución		5.41	3.35	9.77	1.36

*Información: Agosto 2018

*No incluye fiscales ni personal administrativo ingresado después de la fecha de cierre de planilla

Fuente: Anuarios Estadísticos (2014,2015), Sistema Integrado de Gestión Administrativa (2016, 2017,2018)

FUENTE: BOLETIN ESTADISTICO N° 08, AGOSTO 2018
MINISTERIO PUBLICO-FISCALIA DE LA NACION-RACIONALIZACION Y ESTADISTICA

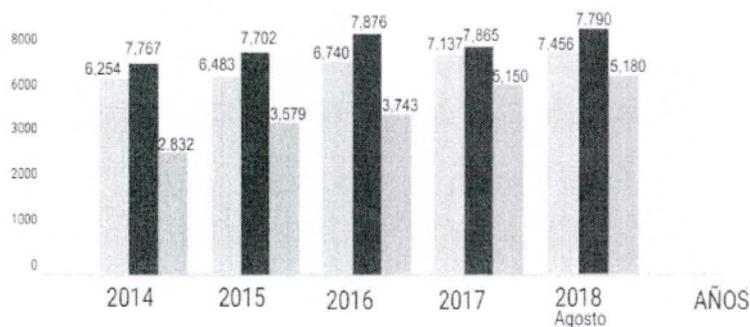
EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO POR PERIODO, SEGÚN RÉGIMEN LABORAL 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018*
REGIMEN LABORAL					
D.L. 276 - Nombrados	6,254	6,483	6,740	7,137	7,456
D.L. 728 - Contratados	7,767	7,702	7,876	7,865	7,790
D.L. 1057 - CAS	2,832	3,579	3,743	5,150	5,180
TOTAL	16,853	17,764	18,359	20,152	20,426

*Información: Agosto 2018

FUENTE: Anuarios Estadísticos (2014,2015), Sistema Integrado de Gestión Administrativa (2016,2017,2018)

CUADRO ESTADÍSTICO DEL PERSONAL POR REGIMEN LABORAL



FUENTE: BOLETIN ESTADISTICO N° 08, AGOSTO 2018
MINISTERIO PUBLICO-FISCALIA DE LA NACION-RACIONALIZACION Y ESTADISTICA



REGÍMENES LABORALES EXISTENTES EN EL MINISTERIO PÚBLICO

En el Ministerio Público, existen tres regímenes laborales generales, los cuales corresponden a la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la Ley de Fomento del Empleo (actividad privada), y Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

Los trabajadores del Ministerio Público, vienen laborando en los distintos subsistemas existentes, en donde son contratados bajo estos tres regímenes laborales indistintamente; coexistiendo entre sí, dado que cada régimen implica distintos derechos, deberes, remuneraciones, entre otros; a pesar de que los trabajadores que pertenecen a distintos regímenes, tienen funciones y responsabilidades similares, siendo su condición el de permanente, que conlleva a condiciones discriminatorias, generando desigualdad laboral, que afecta el normal desenvolvimiento y clima laboral de la institución.

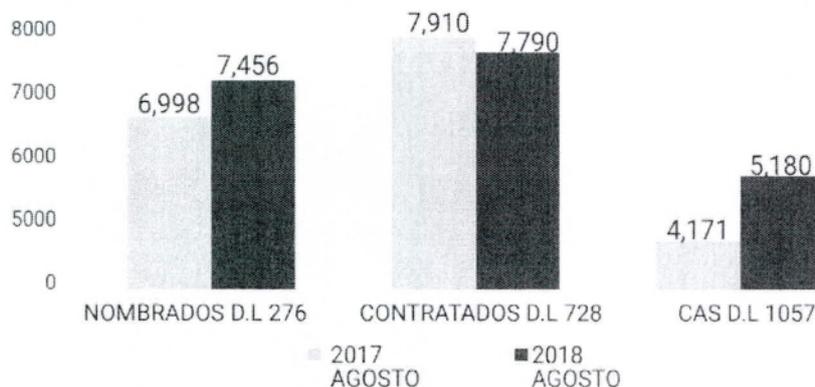
Realidad que ha sido generado por el Estado, dado que en los últimos años, el Ministerio de Economía y Finanzas para la Implementación del Nuevo Código Procesal Penal en todo el país, solo ha aprobado la contratación de trabajadores bajo el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Decreto Legislativo 1057, conforme al detalle siguiente:

PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, POR REGIMEN LABORAL PERIODO AGOSTO 2017 - AGOSTO 2018

RÉGIMEN LABORAL	2017 AGOSTO		2018 AGOSTO	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
D.L. 276 - Nombrados	6,998	36.68	7,456	36.50
D.L. 728 - Contratados	7,910	41.46	7,790	38.14
D.L. 1057 - CAS	4,171	21.86	5,180	25.36
TOTAL	19,079	100.00	20,426	100.00

FUENTE: Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA
ELABORADO: Oficina de Racionalización y Estadística - ORACE

**PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO SEGUN REGIMEN LABORAL,
PERIODO AGOSTO 2017 - AGOSTO 2018**



FUENTE: BOLETIN ESTADISTICO N° 08, AGOSTO 2018
MINISTERIO PUBLICO-FISCALIA DE LA NACION-RACIONALIZACION Y ESTADISTICA

**PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL
POR REGIMEN LABORAL, AGOSTO 2018**

GRUPO OCUPACIONAL	RÉGIMEN LABORAL			TOTAL	%
	CAS D.L. 1057	Nombrado D.L. 276	Contratado D.L. 728		
FISCAL	2,796	6,837	4,589	14,222	69.63
MÉDICO LEGAL	364	575	1,065	2,004	9.81
ADMINISTRATIVO	2,020	44	2,136	4,200	20.56
TOTAL	5,180	7,456	7,790	20,426	100.00
%	25.36	36.50	38.14	100.00	

NOTA: Información de planillas. No incluye personal ingresado después del cierre de planilla.

FUENTE: Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA
ELABORADO: Oficina de Racionalización y Estadística - ORACE

FUENTE: BOLETIN ESTADISTICO N° 08, AGOSTO 2018
MINISTERIO PUBLICO-FISCALIA DE LA NACION-RACIONALIZACION Y ESTADISTICA



AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO³

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

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

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

En el caso de los servidores del régimen 276, la situación es más crítica aun, puesto que, desde hace más de 20 años, las leyes de presupuesto en forma progresiva han ido conculcando derechos y limitando acciones que han significado el abandono total del desarrollo personal, profesional y organizacional de las entidades públicas, que como producto de las prohibiciones de la progresión en la carrera del servidor, la restricción de nuevos nombramientos y la prohibición de la mejora salarial, reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones o beneficios de

³ Proyecto de Ley N° 2798/2017-MP, Pág. 28 y 29

cualquier naturaleza, cualquiera su forma, modalidad, periodicidad y/o fuente de financiamiento, como lo establecido por ejemplo en el artículo 6° de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, que el Estado ha implementado de manera sistemática y repetitiva.

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

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

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

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

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

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

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

EXCLUSIÓN DE LA LEY DE SERVIR

El Ministerio Público por ser un organismo constitucionalmente autónomo, tal como lo establece la Constitución y el Decreto Legislativo N° 052 -Ley Orgánica del Ministerio Público, y por las particularidades propias de las funciones administrativas de los trabajadores del Ministerio Público, colisiona con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, dado que como Ley ordinaria no puede interferir en la autonomía funcional y administrativa que corresponde al Fiscal de la Nación.

Las disposiciones de la Ley N° 30057 nos vuelven funcionalmente dependientes del Poder Ejecutivo, a través de la Secretaria de Gestión Pública de la PCM, del MEF y SERVIR, lo cual vulnera la independencia del Ministerio Público. Esta dependencia funcional administrativa y económica de la Secretaria de Gestión Pública de la PCM, del MEF y SERVIR, lesiona la categoría de las decisiones del titular del pliego (Fiscal de la Nación), porque los actos administrativos aprobados por éste estarán sujetos a ratificación de SERVIR.

Tal es así, que la dependencia funcional, administrativa y económica, podría limitar la autonomía e independencia del Ministerio Público, como ente que vela por la independencia de los órganos jurisdiccionales y por la recta administración de justicia.

La aprobación, promulgación, publicación y vigencia de la presente norma que se propone, va a permitir la regulación de la Carrera del trabajador del Ministerio Público, concebido éste como una estructura orgánica y funcional coherente y finalista en la consecución de objetivos específicos del Ministerio Público, dado que somos una entidad que si bien es cierto, es parte del Sistema de Administración de Justicia, en razón a que nuestra naturaleza es distinta que otras entidades del Estado.

Finalmente, es menester señalar que la actuación autónoma del Ministerio Público se sustenta tanto en la autonomía jurisdiccional como en la autonomía gubernativa (referida a lo administrativo y económico). Es éste último ámbito de la autonomía el que se ve afectado.

IMPACTO SOCIAL DE LA LEY SERVIR

No es ajena a nuestra realidad que durante estos años, insistentemente se han venido produciendo protestas sociales por parte de trabajadores del Ministerio Público, en torno a la aplicación e inclusión en el Régimen SERVIR, tal es así que se han ejecutado con cada vez mayor relevancia, una serie de huelgas y paralizaciones a nivel nacional, los cuales han producido efectos en la atención de los justiciables y un retraso en la atención de la carga procesal, lo cual sumado a la falta o déficit de personal que existe, resulta innegable el impacto social negativo que ésta ha producido al interior del aparato administrativo del Ministerio Público.

Ha resultado evidente que la mayor cantidad de conflictos sociales, medidas de lucha como las huelgas, paralizaciones, plantones y reiterados pronunciamientos y requerimientos generados en los últimos años, se ha debido a la falta de credibilidad que la norma de servicio civil ha provocado en los trabajadores del Ministerio Público, quienes reiterativamente y adicionalmente a sus reclamos salariales, han tenido como bandera, la exclusión de los alcances de la norma de SERVIR, en razón a las serias incongruencias que se han evidenciado en los procesos internos y de gestión de recursos humanos que



promueve, con serias limitaciones a los derechos colectivos de los trabajadores, la negociación de temas remunerativos, un sistema de evaluación incierto con clara inclinación de perjuicio a derechos adquiridos, entre otros aspectos que, con legítima razón, preocupan a la masa laboral del Ministerio Público.

Así podríamos tomar como ejemplo algunas de las paralizaciones y marchas promovidas por la dirigencia sindical de los trabajadores del Ministerio Público en los últimos años, las cuales han ido creciendo, siendo pretensión de la presente ley evitar este tipo de conflictos sociales. En ese sentido, la presente ley, busca ser un instrumento legal que regule la carrera laboral de manera clara, objetiva, imparcial, transparente y con respeto a los derechos adquiridos, lo cual redundará en el desarrollo de las potencialidades de los trabajadores del Ministerio Público así como el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones al servicio de la sociedad, además que contribuirá en la lucha contra la inseguridad ciudadana y la persecución del delito en el ideal de construir una sociedad más justa.

CARRERA ESPECIAL

Debido a las particularidades del servicio de las dependencias administrativas del Ministerio Público, dado la coexistencia de distintos regímenes laborales con disímiles parámetros y límites en cada una de ellas; por lo que es razonable contar con una norma especial que regule aspectos específicos y unifique los regímenes existentes, tanto en los aspectos de ingreso, progresión, formación laboral, régimen disciplinario y remunerativo del personal administrativo, a fin de que los mismos sean regulados atendiendo las características exclusivas, que los diferencian de otras entidades del Estado.

Por lo que el presente proyecto de Ley, sistematiza en un solo cuerpo normativo temas de índole laboral, relacionados con el personal administrativo, compilando normas sobre sus derechos, deberes y prohibiciones con el propósito de consolidar un sistema de apoyo a la función fiscal eficiente, eficaz y de calidad que permita al Ministerio Público ejercer sus funciones de manera más eficiente en el entendido que por la propia función que desarrollan tienen una actividad diferente a los demás servidores de la Administración Pública.

En cuanto a su contenido consta de un título preliminar, cinco títulos, que abarcan las disposiciones generales; el ingreso a la carrera; de la capacitación y progresión de la carrera; derechos, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades; régimen disciplinario del trabajador de carrera del ministerio público; terminación de la carrera del trabajador del ministerio público; además cuenta con cuatro Disposiciones Transitorias, así como dos Disposiciones Complementarias.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.⁴

Para viabilizar la presente ley se implementa con cargo a los recursos anuales asignados al Pliego Presupuesto del Ministerio Público. Asimismo, se debe tener en referencia la Ley N° 30693 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 que en su Trigésima Octava Disposición Complementaria y Final, autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar un estudio de los ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial y del Ministerio Público, a fin de determinar una escala remunerativa que sea acorde con los ingresos de los trabajadores de las entidades del sistema de justicia, consideramos que una medida de esta naturaleza es esencial para los trabajadores del Ministerio Público, máxime si ya existe un precedente positivo con la dación de la Ley N° 30745, que aprueba la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial.

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

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

⁴ Proyecto de Ley N° 2798/2017-MP, Pág 32



III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL⁵

El presente proyecto de ley no contraviene los principios ni disposiciones constitucionales, sino busca impulsar la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, fundamentada en el principio de mérito y la progresión en la carrera del trabajador del Ministerio Público, regido por un sistema de méritos que reconozca y promueva a quienes demuestren capacidad e idoneidad en el desarrollo de sus funciones, considerando para ello una estructura cuyos niveles de carrera permitirán al trabajador del Ministerio Público cumplir con sus funciones comprendido dentro de una escala ocupacional que considera niveles de acuerdo a la labor que realizan en el área en la que se desempeñan, la misma que está definida en base a la complejidad de funciones y responsabilidades.

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

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

^{5 5} Proyecto de Ley N° 2798/2017-MP, Pág. 31 y 32

249764 ✓



CONGRESISTA DALMIRO FELICIANO PALOMINO ORTÍZ

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional"

CONGRESO DE LA REPUBLICA
RECIBIDO
07 DIC 2018
Hora: 9:47
Firma:
DIRECCIÓN GENERAL PARLAMENTARIA

CONGRESO DE LA REPUBLICA
RECIBIDO
06 DIC. 2018
Hora: 16:06
Firma:
Secretaría de la Oficialía Mayor

Lima, 06 de diciembre de 2018

OFICIO N° 540-2017-2018-DFPO-CR

Señor
DANIEL SALAVERRY VILLA
PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Presente. -

ASUNTO: Solicito adherirme a Proyecto de Ley

REFERENCIA: Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, a fin de expresarle mi cordial saludo y, a su vez, solicitarle mi adhesión en las firmas del Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR "Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público".

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



DALMIRO FELICIANO PALOMINO ORTÍZ
Congresista de la República

PROVEIDO: 249764 **FECHA:** 07.12.2018
FASE: Dirección Genl. Parlamentaria
PARA: Trámite correspondiente.-

GIANMARCO PAZ MENDOZA
 Oficial Mayor
 CONGRESO DE LA REPÚBLICA

P-249764

DIRECCION GENERAL PARLAMENTARIA		OPORTUNIDAD DE INTERVENIR
<input type="checkbox"/> Biblioteca	<input type="checkbox"/> Grabaciones	<input type="checkbox"/> Agregar a su expediente
<input type="checkbox"/> Comisiones	<input type="checkbox"/> Gestión de información	<input checked="" type="checkbox"/> Atender
<input type="checkbox"/> CCEP	<input type="checkbox"/> Oficina Mayor	<input type="checkbox"/> Ayuda memoria
<input type="checkbox"/> Comunicaciones	<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Conformidad / Voto
<input type="checkbox"/> Despacho Parlam.	<input type="checkbox"/> Relatoria, Agenda	<input type="checkbox"/> Consejo Directivo
<input type="checkbox"/> Diario de los Debates	<input type="checkbox"/> Reproducción de documentos	<input type="checkbox"/> Conocimiento y Fines
<input type="checkbox"/> DNDP	<input type="checkbox"/> Prev. y Seguridad	<input type="checkbox"/> Coordinar su atención
<input type="checkbox"/> DGA	<input type="checkbox"/> Serv. Auxiliares	<input type="checkbox"/> Elaborar informe
<input type="checkbox"/> Enlace Gob. Reg.	<input checked="" type="checkbox"/> Trámite Documentario	<input type="checkbox"/> Junta de Portavoces
	<input type="checkbox"/> Transcripciones	<input type="checkbox"/> Publicar en el Portal
		<input type="checkbox"/> Trámite Correspondiente

ACUERDO 686-2002-2003/CONSEJO-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
 ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

07 DIC 2018

RECIBIDO

Firma _____ Hora _____

GUILLERMO LLANOS CISNEROS
 Director General Parlamentario
 CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DGP
 REVISADO POR: M.B.E.
 FECHA: 07.12.18
 HORA: 10:50 am

CONGRESO DE LA REPUBLICA
 Lima 10 de Diciembre de 2018

ATIENDASE

GIANMARCO PAZ MENDOZA
 Oficial Mayor
 CONGRESO DE LA REPÚBLICA

304671 ✓

Lima, 12 de marzo del 2019

CARTA N° 0080-2018-2019/RRTC-CR-1

Congresista;
DANIEL SALAVERRY VILLA
Presidente del Congreso de la República
Presente. -



De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted con la finalidad de saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle tenga a bien disponer lo pertinente, a fin de que se registre **mi adhesión** al Proyecto de Ley N° 3634/2016-CR, "**LEY DE LA CARRERA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO PUBLICO**", a solicitud del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público – SITRAMIP Huánuco, el cual adjunto al presente en cuarenta y tres folios.

Asimismo, solicito incluir en la próxima agenda de la sesión del Pleno del Congreso, para lo cual solicito **su priorización**, ampliación e inclusión en la agenda, por acuerdo de la Junta de Portavoces.

Conocedor de su gran capacidad de diálogo y gestión, le agradeceré atienda debidamente mi presente pedido.

Agradeciéndole su amable atención, aprovecho la **oportunidad** para manifestarle las seguridades de mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,




.....
Ing. ROGELIO R. TUCTO CASTILLO
Congresista de la República



RRTC/mrc
(43 folios) ✓

— sds. oficina 13 ✓



RECIBIDO
CONGRESO DE LA REPUBLICA

PROVEIDO: 304671
 PASE: Dirección Gral. Parlamentaria
 PARA: Trámite correspondiente.

FECHA: 19.3.2019

GIANMARCO PAZ MENDOZA
 Oficial Mayor
 CONGRESO DE LA REPUBLICA

RU - 304671

DEPARTAMENTO DE RELATORIA, AGENDA Y ACTAS		URGENTE <input type="checkbox"/>	IMPORTANTE <input type="checkbox"/>
Área de Despacho Parlamentario	<input type="checkbox"/>	Atender <input type="checkbox"/>	Agregar a sus Antecedentes <input type="checkbox"/>
Área de Redacción de Actas	<input type="checkbox"/>	Tramitar <input type="checkbox"/>	Junta de Portavoces <input checked="" type="checkbox"/>
Área de Relatoría y Agenda	<input checked="" type="checkbox"/>	Conocimiento y Fines <input type="checkbox"/>	Consejo Directivo <input type="checkbox"/>
Área de Trámite Documentario	<input type="checkbox"/>	Elaborar Informe <input type="checkbox"/>	Comisión Permanente <input type="checkbox"/>
		Conformidad VºBº <input type="checkbox"/>	Licencia <input type="checkbox"/>
		Otros.....	

CÉSAR DELGADO GUEMBES
 Jefe del Departamento de Relatoría, Agenda y Actas
 CONGRESO DE LA REPUBLICA

DIRECCIÓN GENERAL PARLAMENTARIA

DIRECCIÓN GENERAL PARLAMENTARIA		URGENTE <input type="checkbox"/>	IMPORTANTE <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Biblioteca	<input type="checkbox"/> Grabaciones	<input type="checkbox"/> Agrega a su expediente	
<input type="checkbox"/> Comisiones	<input type="checkbox"/> Gestión de Información	<input checked="" type="checkbox"/> Atender	1
<input type="checkbox"/> CCEP	<input type="checkbox"/> Oficialía Mayor	<input type="checkbox"/> Ayuda memoria	
<input type="checkbox"/> Comunicaciones	<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Conformidad / VºBº	
<input type="checkbox"/> Despacho Parlam.	<input checked="" type="checkbox"/> Relatoría, Agenda	<input type="checkbox"/> Con Copia	
<input type="checkbox"/> Diario de los Debates	<input type="checkbox"/> Reproducción de Documentos	<input type="checkbox"/> Consejo Directivo	2
<input type="checkbox"/> DIDP	<input type="checkbox"/> Prev. y Seguridad	<input checked="" type="checkbox"/> Conocimiento y Fines	
<input type="checkbox"/> DGA	<input type="checkbox"/> Serv. Auxiliares	<input type="checkbox"/> Coordinar su atención	
<input type="checkbox"/> Enlace Gob. Reg.	<input checked="" type="checkbox"/> Trámite Documentario	<input type="checkbox"/> Elaborar informe	
	<input type="checkbox"/> Transcripciones	<input type="checkbox"/> Junta de Portavoces	
		<input type="checkbox"/> Publicar en el Portal	
		<input type="checkbox"/> Trámite Correspondiente	

Acuerdo 686 - 2002 - 2003 / CONSEJO - CR

CONGRESO DE LA REPUBLICA
 Lima 19 de Marzo de 2019
ATENDASE

31

GUILLERMO LLANOS CISNEROS
 Director General Parlamentario
 CONGRESO DE LA REPUBLICA

31

GUILLERMO LLANOS CISNEROS
 Director General Parlamentario
 Encargado de la Oficialía Mayor del
 Congreso de la República

DGP
 REVISADO POR: SSR
 FECHA: 19/3/2019
 HORA: 10:16 am

CONGRESO DE LA REPUBLICA
 AREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

18 MAR 2019

RECIBIDO

Firma: Hora: 10:29 am



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO – SITRAMIP BASE HUÁNUCO.

MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Huánuco, 15 de febrero del 2019.

OFICIO N° 13 -2019-MP-JD-SITRAMIP-HUÁNUCO.

Señor Ing.:
ROGELIO ROBERT TUCTO CASTILLO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA
Presente.-

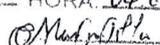
Asunto: Se adhiera a Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y a la vez, FELICITARLO por el excelente trabajo que viene realizando como congresista de la República, en representación de la Región Huánuco; asimismo, SOLICITAR a su despacho, respetuosamente, **SE ADHIERA** en las firmas al **Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR "Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público"**, la misma que es en beneficio de todos los Trabajadores del Ministerio Público de Huánuco y a nivel nacional, para dicho fin adjunto a fs. (.....) dicho Proyecto de ley para los fines correspondientes.

Es propicia la oportunidad para expresarle a usted, a nombre de la Junta Directiva del SITRAMIP HUÁNUCO, las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;


Gerson Marcelino Chaupis Soto
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL MINISTERIO PÚBLICO
SITRAMIP - HUÁNUCO

OFICINA DE ENLACE Congresista de la República Rogelio Tucto Castillo	
RECIBIDO	
N° REG. 21	FECHA 20/02/19
FOLIO 42	HORA 04:05 PM
FIRMA	

OFICINA CENTRAL: Jr. San Martín N° 765 - séptimo piso - HUÁNUCO, celular: 962706913.
SITRAMIP BASE HUÁNUCO