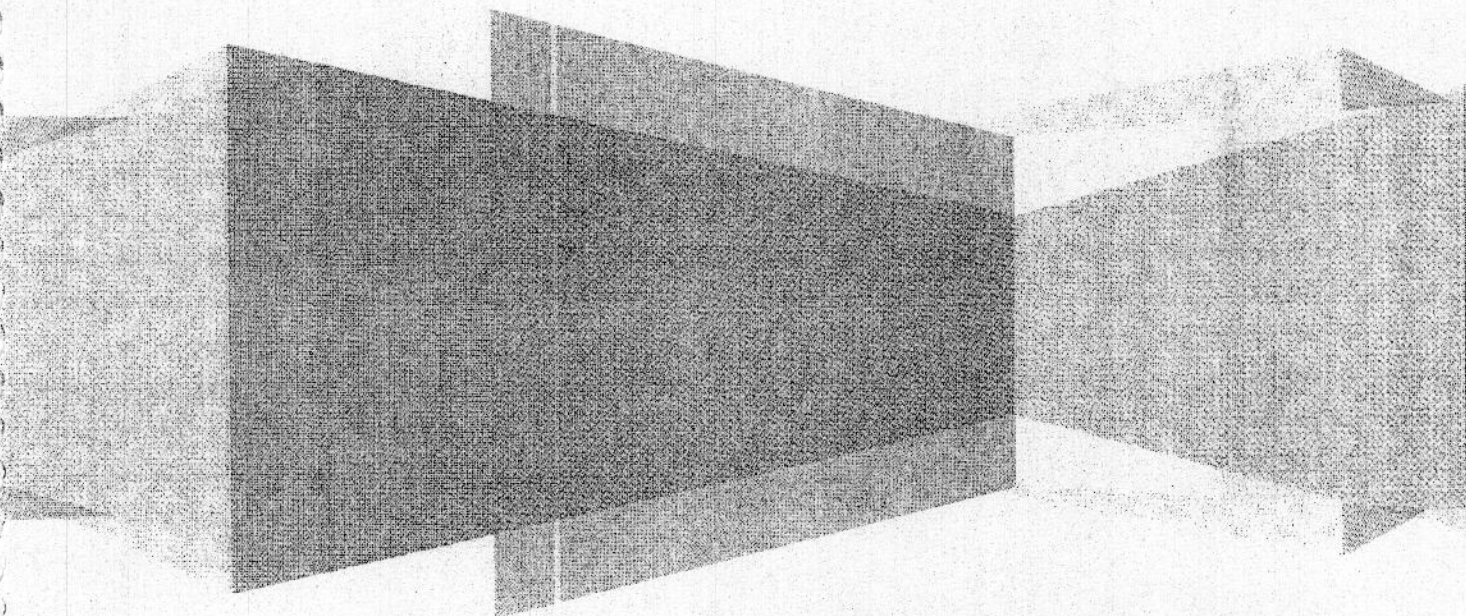




# **Base Legal del Cuadro para Asignación del Personal**

**Municipalidad Distrital de Puente Piedra**



**PODER LEGISLATIVO****CONGRESO DE LA REPÚBLICA****LEY Nº 28255**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
POR CUANTO:

El Congreso de la República  
ha dado la Ley siguiente:

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

**LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2º DE LA LEY  
Nº 28150 QUE CREA LA COMISIÓN REVISORA DE  
LA LEGISLACIÓN SOBRE COMUNIDADES  
CAMPESINAS Y COMUNIDADES NATIVAS**

**Artículo 1º.- Objeto de la Ley**

Prorrógase el plazo de trabajo concedido a la Comisión Especial a que se refiere el artículo 2º de la Ley Nº 28150, Ley que crea la Comisión Revisora de la Legislación sobre Comunidades Campesinas y Comunidades Nativas, hasta el 30 de noviembre de 2004.

**Artículo 2º.- Derogación de normas opuestas a la Ley**

Deróganse las normas que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

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

HENRY PEASE GARCÍA  
Presidente del Congreso de la República

MARCIANO RENGIFO RUIZ  
Primer Vicepresidente del Congreso  
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL  
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecisiete días del mes de junio del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO  
Presidente del Consejo de Ministros

11584

**FE DE ERRATAS****LEY Nº 28254**

Mediante Oficio Nº 222-C-2004-SCM-PR la Secretaría del Consejo de Ministros solicita se publique Fe de Erratas de la Ley Nº 28254, publicada en la edición del 15 de junio de 2004.

**LEY QUE AUTORIZA CRÉDITO SUPLEMENTARIO EN  
EL PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL  
AÑO FISCAL 2004**

**DISPOSICIONES FINALES**

DICE:

Décimo Primera.- Declárase en reestructuración las Unidades de Gestión Ejecutiva Local - UGEL ...

DEBE DECIR:

Décimo Primera.- Declárase en reestructuración las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL ...

11583

**PODER EJECUTIVO****PCM**

**Aprueban lineamientos para la elaboración  
y aprobación del Cuadro para Asig-  
nación de Personal - CAP de las Entida-  
des de la Administración Pública**

**DECRETO SUPREMO  
Nº 043-2004-PCM**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1.1 del artículo 1º de la Ley Nº 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, el literal a) del inciso 1) del artículo 16º, el numeral 20.3 del artículo 20º y el numeral 21.3 del artículo 21º de la Ley Nº 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, disponen que corresponde a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros proponer los lineamientos para la elaboración de los Cuadros para Asignación de Personal - CAP;

Que, asimismo, corresponde a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros formular propuestas normativas para la modernización de la gestión estatal, conforme a lo dispuesto por el numeral 23.1 del artículo 23º del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros aprobado por Decreto Supremo Nº 067-2003-PCM;

Que, la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros ha cumplido con presentar los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP por parte de las entidades de la Administración Pública;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Nº 27658, por la Ley Nº 28128 y por el Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

**Artículo 1º.- Aprobación**

Apruébese los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP de las entidades de la Administración Pública, que consta de dos (2) Títulos, cuatro (4) Capítulos, dieciséis (16) Artículos y cinco (5) Disposiciones Complementarias.

**Artículo 2º.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecisiete días del mes de junio del año dos mil cuatro.

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO  
Presidente del Consejo de Ministros

**DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LOS  
LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN Y  
APROBACION DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN  
DE PERSONAL - CAP**

**TÍTULO I  
NORMAS GENERALES**

**CAPÍTULO I  
DEL OBJETO, FINALIDAD Y ALCANCE**

**Artículo 1º.- Objeto.**

Establecer los lineamientos generales que todas las entidades del Sector Público indicadas en el artículo 3º del

- b) Debe observar las disposiciones sobre clasificación de cargos que se encuentren vigentes.
- c) Se permite incluir cargos previstos (no cubiertos) con un límite del 10% del total de cargos cubiertos contenidos en el CAP.
- d) Los cargos correspondientes a los órganos de asesoramiento y de apoyo no deben exceder del veinte 20% del total de cargos contenidos en el CAP.
- e) Deberá consignar los cargos de confianza de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- f) La clasificación y número de los cargos asignados al Órgano de Control Institucional son determinados por el titular de la Entidad con opinión de la Contraloría General de la República en caso de variación.
- g) Deben incluirse todos los cargos de las sedes u órganos desconcentrados de la Entidad.
- h) El CAP debe ser presentado en el formato que se incluye en los anexos adjuntándose el resumen cuantitativo que consigna la clasificación por grupos ocupacionales.

**Artículo 12º.- De los grupos de rotación permanente.**

En el caso de entidades que por la naturaleza de sus funciones o para el cumplimiento de las mismas deban contar con grupos de permanente rotación en sus diferentes sedes u órganos desconcentrados; cuya reubicación no afecte la estructura de los órganos o unidades orgánicas de las entidades, se deberá sustentar la clasificación de grupos de rotación permanente en el informe técnico a que se refiere el artículo 14º.

Para fines del CAP, la Oficina de Personal o quien haga sus veces, debe elaborar un anexo de grupos laborales de rotación permanente con una clasificación por grupos ocupacionales y cargos de los mismos.

**Artículo 13º.- Reordenamiento de cargos.**

El reordenamiento de cargos contenidos en el CAP que se genere por la eliminación o creación de cargos, que no incidan en un incremento del Presupuesto Analítico de Personal -PAP de la Entidad, no requerirá de un nuevo proceso de aprobación del CAP.

El reordenamiento de cargos podrá aprobarse mediante Resolución o dispositivo legal que corresponda al Titular de la Entidad, previo informe del órgano responsable a que se refiere el artículo 6.

**Artículo 14º.- Del Informe previo a la Aprobación del CAP.**

El proyecto de CAP, debidamente visado por el órgano responsable de su elaboración; así como por el órgano de asesoría jurídica, adjuntándose los informes técnico y legal respectivos, el Reglamento de Organización y Funciones y su organigrama; debe ser remitido para informe previo tal como se establece:

- 14.1 A la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, en el caso de Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados.
- 14.2 A la Oficina de Presupuesto y Planificación del respectivo sector, en el caso de Entidades de Tratamiento Empresarial.
- 14.3 A la oficina de Presupuesto y Planificación de la propia Entidad en el caso de:

- Poder Judicial, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Contraloría General de la República, Tribunal Constitucional, Universidades Públicas, Superintendencia de Banca y Seguros y Banco Central de Reserva del Perú.
- Gobiernos Regionales.
- Gobiernos Locales
- Empresas Municipales y Organismos Públicos Descentralizados de Gobiernos Locales.

En este supuesto el informe previo favorable no será necesario en caso la oficina de presupuesto y planificación de la entidad hubiese sido el órgano responsable de la elaboración del CAP.

14.4 Al FONAFE en el caso de las empresas del Estado que conforman la actividad empresarial del Estado, debiendo el órgano respectivo emitir el informe previo. El FONAFE mediante Directiva debe precisar las disposiciones complementarias para la aprobación del CAP.

14.5 En el caso de las Direcciones Regionales Sectoriales y demás entidades que mantienen dependencia funcional y técnica con los Ministerios, el proyecto de CAP se elabora de conformidad con las disposiciones complementarias que establezca el respectivo Ministerio, debiendo el órgano encargado de dicho Ministerio emitir opinión previa. De existir opinión favorable corresponde la remisión a la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y

Acondicionamiento Territorial, la que debe emitir un informe previo y elevar el proyecto de CAP para la aprobación por parte del Gobierno Regional.

El órgano encargado de emitir informe previo de acuerdo con los incisos anteriores, podrá solicitar a las Entidades la remisión de un detalle sobre los contratos de locación de servicios y/o contratos sujetos a modalidad.

**Artículo 15º.- De la Aprobación del CAP.**

La aprobación del CAP de las Entidades se efectuará como sigue:

Por Resolución Suprema referendada por el Titular del Sector	Gobierno Nacional, Ministerios, Organismos Públicos Descentralizados, Entidades de Tratamiento Empresarial.
Por Resolución de Titular del pliego	Poder Judicial, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Contraloría General de la República, Tribunal Constitucional, Universidades Públicas, Superintendencia de Banca y Seguros y Banco Central de Reserva del Perú
Por Ordenanza Regional	Gobierno Regional
Por Ordenanza Municipal	Gobierno Municipal
Por Resolución del Titular de la Entidad	Empresas Municipales, Organismos Públicos Descentralizados de Gobiernos Locales.
Por Acuerdo de Directorio de FONAFE	FONAFE y las empresas bajo su ámbito
Por Ordenanza Regional	Direcciones Regionales Sectoriales

**CAPÍTULO II  
DE LA MODIFICACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CAP**

**Artículo 16º.- De la modificación del CAP.**

Las Entidades de la Administración Pública deberán modificar el Cuadro para Asignación de Personal en los siguientes casos:

- a) Cuando la Entidad haya sufrido modificaciones en su ROF que conlleven cambios en sus funciones o en su estructura organizacional o por motivo de una acción de racionalización o mejoramiento de procesos.
- b) Por motivo de reestructuración o reorganización aprobadas conforme a la normativa vigente.
- c) Por motivo de un reordenamiento de cargos que conlleve a una afectación de su Presupuesto Analítico de Personal -PAP.

Cuando se verifique la existencia de cualquiera de los supuestos señalados en este artículo, la Entidad se encontrará obligada a aprobar un nuevo CAP en los términos establecidos en los artículos 14º y 15º.

De haber existido el reordenamiento de cargos previsto conforme al artículo 13º, la Entidad deberá actualizar su CAP y publicarlo mediante Resolución de su Titular. La publicación deberá ser aprobada anualmente durante el primer bimestre de cada año bajo responsabilidad del titular del órgano responsable de la elaboración del CAP.

**Artículo 17º.- De la publicación del CAP.**

Las Entidades deberán cumplir con publicar su CAP en el Diario Oficial El Peruano y en el portal electrónico de la Entidad. La publicación en el portal electrónico de la Entidad debe realizarse dentro de los 3 días calendario siguientes a la fecha de publicación en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad de los funcionarios responsables conforme a la Ley de transparencia y acceso a la información pública.

En el caso del CAP perteneciente a las Direcciones Regionales Sectoriales y demás entidades que mantienen dependencia funcional y técnica con los Ministerios, se deberá efectuar la publicación en el portal electrónico del Ministerio y en el del Gobierno Regional que corresponda.

En el caso de empresas del Estado que se encuentren bajo el ámbito de FONAFE, se deberá efectuar la publicación en el portal electrónico de FONAFE.



MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA

### ORDENANZA N° 203-MDPP

Puente Piedra, 26 de julio de 2012

EL CONCEJO MUNICIPAL DE PUENTE PIEDRA

VISTOS: el Informe N° 302-2012-SGPP/GPAF/MDPP de la Subgerencia de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 104-2012-GPAF/MDPP de la Gerencia de Planeamiento y Administración Financiera, el Informe N° 185-2012-MDPP/GAJ de la Gerencia de Asuntos Jurídicos y el Memorandum N° 300-2012-GM-MDPP de la Gerencia Municipal, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 191° de la Constitución Política del Perú, el Concejo Municipal, cumple función normativa, a través de Ordenanzas, las cuales tienen rango de Ley de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 200° numeral 4) del mencionado cuerpo normativo;

Que, el Art. IV del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades contempla que los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, siendo que el Art. X señala que promueven el desarrollo integral, para viabilizar el crecimiento económico, la justicia social y la sostenibilidad ambiental, ello con el objeto de facilitar la competitividad local y propiciar las mejores condiciones de vida de su población;

Que, siendo objetivo de la entidad promover la eficiencia en la gestión, y siendo prioridad adaptar la organización a los nuevos roles que impone la sociedad, constituyendo elementos necesarios que permitan lograr un mejor desenvolvimiento de la entidad, realizando tareas específicas orientadas a brindar un buen servicio de calidad a los vecinos del distrito, se hace necesario aprobar una nueva Estructura Orgánica y Reglamento de Organización y Funciones – ROF, conforme a la propuesta emitida por el órgano ejecutivo de la entidad, que atiende a la necesidad constante de adecuación de los instrumentos de gestión y a las nuevas disposiciones legales vigentes;

Que, el Decreto Supremo N° 043-2006-PCM, que Aprueban Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones – ROF por parte de las entidades de la Administración Pública, establece en su Art. 33°: "Los Reglamentos de Organización y Funciones de las Entidades requieren de un informe previo favorable para su aprobación. EL objetivo del informe previo es la verificación del cumplimiento de los requisitos técnicos previstos en la presente norma y en la Ley de Modernización de la Gestión del Estado y demás normativa vigente.";

Que, con Informe N° 302-2012-SGPP/GPAF/MDPP la Subgerencia de Planeamiento y Presupuesto remite la propuesta de la nueva Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, el cual ha sido elaborado cumpliendo con lo establecido por la Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y acorde con lo establecido en el Decreto Supremo N° 043-2006-PCM que aprueba los Lineamientos para la Elaboración y Aprobación del Reglamento de Organización y Funciones – ROF;

Que, la Gerencia de Planeamiento y Administración Financiera mediante Informe N° 104-2012-GPAF/MDPP remite el informe técnico sobre la propuesta de Estructura Orgánica y Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, precisando los argumentos técnicos, normativos y operativos de la propuesta;

Que, la Gerencia de Asuntos Jurídicos con Informe N° 185-2012-MDPP/GAJ concluye que la propuesta se encuentra debidamente conforme, por lo que se debe proceder a remitir los actuados al Concejo Municipal para su evaluación y posterior aprobación;

Estando a lo expuesto, y en ejercicio de las facultades conferidas por el Artículo 9° Incisos 3, 8 y 32 y el artículo 40° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, con dispensa del trámite de lectura y aprobación del acta, el Concejo Municipal por MAYORIA aprobó lo siguiente:

**ORDENANZA QUE APRUEBA LA ESTRUCTURA ORGANICA Y EL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA**

Artículo Primero.- APROBAR la nueva ESTRUCTURA ORGANICA y el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – ROF de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA, los cuales como anexo forman parte integrante de la presente Ordenanza.

Artículo Segundo.- DERÓGUESE toda norma y disposición municipal que se contraponga con la presente Ordenanza.

Artículo Tercero.- ENCARGAR a la GERENCIA MUNICIPAL el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ordenanza.

Artículo Cuarto.- Disponer la publicación de la presente Ordenanza en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.

POR TANTO:

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA  
SECRETARÍA GENERAL  
*Rosario Casas Cauti*  
Abcg. Rosario Casas Cauti  
SECRETARÍA GENERAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA  
*Esteban F. Muñoz Fernández*  
ING. ESTEBAN F. MUÑOZ FERNÁNDEZ  
ALCALDE

# Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

## LEY N° 27658

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

### LEY MARCO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO

#### CAPÍTULO I

##### GENERALIDADES

Artículo 1.- Declárase al Estado en proceso de modernización

1.1. Declárase al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano.

1.2. El proceso de modernización de la gestión del Estado será desarrollado de manera coordinada entre el Poder Ejecutivo a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, con la participación de otras entidades cuando por la materia a desarrollar sea ello necesario.

Artículo 2.- Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias.

Artículo 3.- Alcance de la ley

La presente Ley es de aplicación en todas las dependencias de la Administración Pública a nivel nacional.

#### CAPÍTULO II

##### PROCESO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO

Artículo 4.- Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado

El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

a) Al servicio de la ciudadanía.

La gestión y el uso de los recursos públicos en la Administración Pública, sus dependencias, entidades y organismos deberá estar sometida a la medición del cumplimiento de las funciones asignadas y la obtención de resultados, los cuales serán evaluados periódicamente.

### CAPÍTULO III

#### DE LAS RELACIONES DEL ESTADO CON EL CIUDADANO

##### Artículo 8.- Democracia participativa

El Estado debe promover y establecer los mecanismos para lograr una adecuada democracia participativa de los ciudadanos, a través de mecanismos directos e indirectos de participación.

##### Artículo 9.- Control ciudadano

El ciudadano tiene el derecho de participar en los procesos de formulación presupuestal, fiscalización, ejecución y control de la gestión del Estado, mediante los mecanismos que la normatividad establezca.

##### Artículo 10.- Derechos y obligaciones de los ciudadanos

El ciudadano en su relación con las instituciones del Estado tiene los derechos y deberes establecidos en los Artículos 55 y 56 de la Ley N° 27444, nueva Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás derechos contenidos en la citada Ley.

##### Artículo 11.- Obligaciones de los servidores y funcionarios del Estado

Son obligaciones de los trabajadores y funcionarios del Estado, sin perjuicio de las establecidas en otras normas, las siguientes:

- Privilegiar, en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de las necesidades del ciudadano.
- Brindar al ciudadano un servicio imparcial, oportuno, confiable, predecible y de bajo costo.
- Otorgar la información requerida en forma oportuna a los ciudadanos.
- Someterse a la fiscalización permanente de los ciudadanos tanto en lo referido a su gestión pública como con respecto de sus bienes o actividades privadas.

### CAPÍTULO IV

#### DE LA MODERNIZACIÓN EN LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRAL

##### Artículo 12.- Estrategia del proceso de modernización

El proceso de modernización de la gestión del Estado se apoya en la suscripción de Convenios de Gestión y en la implementación de Programas Pilotos de Modernización en los distintos sectores de la Administración Pública Central, en todas sus instancias, de acuerdo a lo dispuesto en la presente Ley. Estos últimos implican una reorganización integral del sector, incluyendo aspectos funcionales, estructurales, de recursos humanos, entre otros.

##### Artículo 13.- Organización de entidades y dependencias de la Administración Pública Central

13.1 La fusión de direcciones, programas, dependencias, entidades, organismos públicos descentralizados, comisiones y en general toda instancia de la Administración Pública Central, se realizará por decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, de acuerdo a las finalidades, preceptos y criterios establecidos en los Artículos 4, 5 y 6 de la presente Ley.

c) Las metas y objetivos establecidos en los Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM).

d) El establecimiento de mecanismos de transparencia que permitan a la ciudadanía medir el desempeño institucional y la obtención de metas y objetivos establecidos.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

##### PRIMERA.- Implementación de programas piloto

Apruébase los "Programas Piloto de Modernización" en los Sectores de la Presidencia del Consejo de Ministros y del Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción. Estos "Programas Piloto de Modernización" incluyen a los organismos públicos descentralizados adscritos a los sectores mencionados. Mediante decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se dictarán las disposiciones que permitan la flexibilidad en la ejecución de los mencionados programas pilotos.

La implementación de los "Programas Piloto de Modernización" se realiza bajo la conducción de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de Convenios de Gestión, los cuales se sujetan a las disposiciones establecidas en la presente Ley.

A más tardar el 15 de octubre de 2002, la Presidencia del Consejo de Ministros entregará a la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado un informe acerca del desarrollo de los programas piloto y del cumplimiento de los objetivos hasta el 30 de setiembre de 2002.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 017-2002-MTC

##### SEGUNDA.- Opinión técnica previa

Para la creación de ministerios así como de entidades, instituciones, de organismos públicos descentralizados, autoridades autónomas, corporaciones, fondos o de cualquier otra entidad del Estado, se requiere de la opinión técnica previa de la Presidencia del Consejo de Ministros. (\*)

(\*) Disposición modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27842, publicada el 30-01-2002, cuyo texto es el siguiente:

##### "SEGUNDA.- Opinión Técnica Previa

Para normas referidas a organización del Estado, tales como la creación de ministerios así como de entidades, instituciones, de organismos públicos descentralizados, autoridades autónomas, corporaciones, fondos o de cualquier otra entidad del Estado, se requiere de la opinión técnica previa de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Las solicitudes de opinión técnica provenientes de las Comisiones Dictaminadoras del Congreso de la República deberán atenderse en un plazo de 30 días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la solicitud."

##### TERCERA.- Nueva Ley del Poder Ejecutivo

El Poder Ejecutivo, dentro de un plazo máximo de noventa (90) días de entrada en vigencia de la presente Ley, deberá remitir al Poder Legislativo el proyecto de la nueva Ley del Poder Ejecutivo.

##### CUARTA.- Leyes complementarias

El Poder Ejecutivo, dentro de un plazo máximo de ciento ochenta (180) días de entrada en vigencia de la presente Ley, deberá remitir al Congreso de la República los proyectos de la

Ley Marco del Empleo Público

LEY N° 28175(1)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Finalidad

La presente Ley tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.

Artículo II.- Objetivos

La presente Ley tiene los siguientes objetivos:

1. Consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan.
2. Determinar los principios que rigen al empleo público.
3. Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad.
4. Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados.

Artículo III.- Ámbito de aplicación

La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público.



6. Principio de probidad y ética pública.- El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

7. Principio de mérito y capacidad.- El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.

8. Principios de Derecho Laboral.- Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio.

9. Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado.- La especialización del empleo público preserva la continuidad de las políticas del Estado.

10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado.

#### Artículo V.- Fuentes

Son fuentes de derecho en el empleo público:

1. La Constitución Política.
2. Los Tratados y Convenios aprobados y ratificados.
3. Las leyes y demás normas con rango de ley.
4. Los reglamentos.
5. Las directivas emitidas por el Consejo Superior del Empleo Público.
6. Las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales emitidas por las autoridades jurisdiccionales sobre las normas relativas a la Administración Pública.
7. Las resoluciones calificadas como vinculantes por el Tribunal del Empleo Público.
8. Los pronunciamientos y consultas calificadas como vinculantes por el Consejo Superior del Empleo Público.
9. Los convenios colectivos del empleo público.

Las fuentes señaladas en los numerales 6, 7 y 8 sirven para interpretar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento jurídico positivo al cual se refieren.

#### TÍTULO I

#### RELACIÓN ESTADO-EMPLEADO

- a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria.
- b) De nombramiento y remoción regulados.
- c) De libre nombramiento y remoción.

2. Empleado de confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

3. Servidor público.- Se clasifica en:

a) Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional.

Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley.

b) Ejecutivo.- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndese por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.

c) Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.

d) De apoyo.- El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional.

### CAPÍTULO III

#### ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

##### Artículo 5.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

##### Artículo 6.- Requisitos para la convocatoria

oriente sobre la política institucional e indique sus derechos, obligaciones y funciones. Esta capacitación constituye requisito básico para el inicio de la prestación de servicios.

#### Artículo 11.- Capacitación

La capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.

#### Artículo 12.- Progresión

La progresión implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia.

#### Artículo 13.- Retribución del desempeño laboral

El desempeño del empleo público se retribuye de acuerdo a un sistema de evaluación con equidad y justicia teniendo en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

- a) Universalidad
- b) Base técnica.
- c) Competencia laboral.

#### Artículo 14.- Registro de Empleados y Cesantes

Cada entidad pública organiza y mantiene actualizado su registro de empleados y cesantes, el mismo que integra el Registro Nacional de Personal del Empleo Público a cargo del Consejo Superior del Empleo Público.

### CAPÍTULO V

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADO PÚBLICO

#### Artículo 15.- Enumeración de derechos

El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tiene derecho a:

- a) Igualdad de oportunidades.
- b) Remuneración.
- c) Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.
- d) Descanso vacacional.
- e) Permisos y licencias.

m) Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad.

n) No practicar actividades político partidarias en su centro de trabajo y en cualquier entidad del Estado.

o) No suscribir contrato de locación de servicios bajo cualquier modalidad con otra entidad pública.

p) Presentar declaración jurada anual de bienes y rentas, así como al asumir y al cesar en el cargo.

q) Participar, según su cargo, en las instancias internas y externas donde se promueva la participación de la ciudadanía y se ejecute procesos de rendición de cuentas.

r) Las demás que le señale la presente Ley, los reglamentos y directivas o las leyes de desarrollo de esta Ley marco.

## CAPÍTULO VI

### BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

#### Artículo 17.- Programas de bienestar social

La administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia.

#### Artículo 18.- Reconocimiento especial

El desempeño excepcional de un empleado origina el otorgamiento de especial reconocimiento que deberá enmarcarse en las siguientes condiciones:

a) Lograr resultados eficientes en el servicio que presta a la población.

b) Constituir modelo de conducta para el conjunto de empleados.

c) Promover valores sociales.

d) Promover beneficios a favor de la entidad.

e) Mejorar la imagen de la entidad frente a la colectividad.

## CAPÍTULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 19.- Responsabilidades

Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público.

a) Vigilar el cumplimiento de la presente Ley, las normas de desarrollo, reglamentos y las directivas y procedimientos que establezca.

b) Emitir directivas que regulen el sistema de personal del empleo público supervisando su aplicación, cumplimiento y desarrollo, determinar las faltas y aplicar las sanciones correspondientes.

c) Proponer las normas y reglamentos necesarios para mejorar el sistema de personal del empleo público.

d) Supervisar y orientar el cumplimiento de las reglas de clasificación del personal en el empleo público, los topes establecidos, así como las normas y directivas establecidas para la gestión del empleo público.

e) Sancionar los incumplimientos de las normas relativas al empleo público en el ámbito de su competencia.

f) Absolver las consultas planteadas por las entidades públicas en materia de empleo público.

g) Llevar el Registro Nacional del Personal del Empleo Público y su Escalafón.

h) Dictar los criterios rectores del sistema de formación y capacitación en el empleo público, a nivel nacional, regional y local, y establecer reglas generales para la articulación de las entidades públicas con los servicios de capacitación ofrecidos por entes privados o públicos.

i) Proponer su reglamento de organización y funciones.

j) Centralizar y analizar todo tipo de información sobre empleo público.

k) Proponer la política sobre la gestión de recursos humanos.

l) Las demás que señalen la ley o el reglamento.

#### Artículo 25.- Dirección y administración

La dirección y administración del Consejo Superior del Empleo Público estará a cargo de una Junta de Consejeros integrada por cinco (5) miembros quienes ejercerán el cargo por cuatro (4) años, pudiendo ser removidos sólo por causa justificada.

Los miembros de la Junta de Consejeros son nombrados de acuerdo a lo siguiente:

a) Tres (3) representantes del Poder Ejecutivo, uno de los cuales lo presidirá.

b) Un (1) representante del Consejo Nacional de Descentralización - CND elegido a propuesta de los Presidentes Regionales y los gobiernos locales.

c) Un (1) representante de las universidades, elegido por la Asamblea Nacional de Rectores.

El nombramiento de los Consejeros se formaliza mediante Resolución Suprema.

Uno de los representantes del Poder Ejecutivo deberá ser escogido entre los empleados públicos en actividad, excluyéndosele de los requisitos del artículo siguiente.

c) No estar incurso en ninguna incompatibilidad establecida en la ley.

#### Artículo 32.- Procedimiento

Por decreto supremo, previa opinión favorable del Consejo Superior del Empleo Público, se aprobarán las normas de procedimiento, quórum y acuerdos del Tribunal del Empleo Público.

#### Artículo 33.- Agotamiento de la vía administrativa

La resolución del Tribunal del Empleo Público agota la vía administrativa y consecuentemente puede ser recurrida en vía contencioso administrativa.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS, COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- La presente Ley entra en vigencia el 1 de enero de 2005, con excepción de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 3, referido a la percepción de dietas, que entrará en vigencia a los treinta (30) días de la publicación de la presente Ley y de lo dispuesto en la segunda y cuarta disposiciones transitorias que entrarán en vigencia al día siguiente de la publicación de la presente Ley.

SEGUNDA.- En el plazo de ciento veinte (120) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el Poder Ejecutivo remitirá al Congreso de la República las propuestas legislativas sobre:

1. Ley de la carrera del servidor público.
2. Ley de los funcionarios públicos y empleados de confianza.
3. Ley del sistema de remuneraciones del empleo público.
4. Ley de gestión del empleo público.
5. Ley de incompatibilidades y responsabilidades.

TERCERA.- Dentro de los treinta (30) días hábiles de la vigencia de la presente Ley se nombrarán a los miembros del Consejo Superior del Empleo Público el cual se instalará e iniciará funciones dentro de los sesenta (60) días hábiles siguientes al nombramiento de sus miembros. La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros asumirá las funciones establecidas en los incisos a), c), e), f) y g) del artículo 24 de la presente Ley, hasta que inicie sus funciones el Consejo Superior del Empleo Público.

CUARTA.- Los regímenes especiales existentes al momento de la publicación de la presente Ley deberán ser revisados y adecuados a la misma en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la promulgación de la presente Ley, para lo cual el Poder Ejecutivo presentará al Congreso los proyectos de ley correspondientes.

QUINTA.- Las normas que se darán en la Segunda Disposición Transitoria señalarán el plazo para que se incorpore a los cargos ocupados por servicios no personales, en su estructura de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

SEXTA.- Los contratados y los que prestan servicios por la modalidad de no personales que