

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN

R.D. N° 1609-2008-GR-JUNIN-DRTC/15.02.- Exoneran de proceso de selección la adquisición de cemento asfáltico y asfalto líquido para obras de mantenimiento de caminos y carretera **374509**

GOBIERNOS LOCALES

**MUNICIPALIDAD
METROPOLITANA DE LIMA**

Acuerdo N° 270.- Ratifican la Ordenanza N° 000069-2008-MDSJM, que fija montos por derecho de emisión mecanizada del impuesto predial y arbitrios municipales del ejercicio 2008 en el distrito de San Juan de Miraflores **374510**

MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA

Acuerdo N° 055-2008/MLV.- Exoneran de proceso de selección la contratación del servicio de remoción, traslado y reposición de unidades de alumbrado público en vía del distrito **374511**

MUNICIPALIDAD DE LURIN

Acuerdo N° 036-2008/ML.- Autorizan a Procurador Público Municipal interponer o contestar acciones y a iniciar e impulsar procesos judiciales en representación de la Municipalidad **374511**

**MUNICIPALIDAD DE
MAGDALENA DEL MAR**

D.A. N° 003-2008-MDMM.- Disponen el embanderamiento general del distrito **374512**

MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES

Anexo D.A. N° 017-2008-MM.- Reglamento de Fraccionamiento de Deudas Tributarias y No Tributarias **374512**

MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE

Ordenanza N° 290-MPL.- Establecen incentivos para el pago de multas tributarias en el distrito **374517**

Ordenanza N° 291-MPL.- Establecen disposiciones especiales sobre multas administrativas en el distrito de Pueblo Libre **374517**

Ordenanza N° 292-MPL.- Modifican Ordenanza N° 028-MPL referente al régimen especial de condonación de deudas tributarias por concepto de arbitrios **374518**

**MUNICIPALIDAD DE
SAN JUAN DE MIRAFLORES**

Ordenanza N° 000069-2008-MDSJM.- Establecen monto a pagar por derecho de emisión mecanizada, actualización de valores, determinación del Impuesto Predial y Arbitrios Municipales para el Ejercicio 2008, incluida su distribución a domicilio **374518**

**MUNICIPALIDAD DE
SANTIAGO DE SURCO**

Acuerdo N° 62-2008-ACSS.- Regularizan y completan conformación de la Comisión contra la Corrupción de la Municipalidad para el período 2008 **374521**

MUNICIPALIDAD DE SURQUILLO

Ordenanza N° 196-MDS.- Aprueban realización de Matrimonio Civil Comunitario por aniversario del distrito **374522**

PROVINCIAS

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE TAMBOGRANDE**

Ordenanza N° 03-2008-MDT-C.- Ratifican la vigencia de diversos artículos de la Ordenanza N° 006-2007-MDT-C y disponen la realización del proceso de Presupuesto Participativo para el Ejercicio Presupuestal 2009 **374522**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMAN

Acuerdo N° 31-2008-CMT.- Autorizan la adopción de acciones inmediatas de cobranza tributaria a empresa con exoneración de proceso de selección **374525**

CONVENIOS INTERNACIONALES

Entrada en vigencia del "Convenio de Cooperación Técnica y Financiera entre el Gobierno de la República del Ecuador, el Gobierno de la República del Perú y el Instituto Italo - Latino Americano para la Realización del "Programa de Lucha contra la Pobreza en la Región Fronteriza Ecuador - Perú, Componente de Desarrollo Rural"" **374526**

PODER EJECUTIVO

DECRETOS LEGISLATIVOS

**DECRETO LEGISLATIVO
N° 1023**

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
POR CUANTO:

En el marco de la reforma del Estado, es imprescindible adoptar medidas de reforma de su funcionamiento y del servicio civil, con el fin de mejorar el desempeño de los actuales servidores públicos, el cumplimiento de los plazos y trámites administrativos, el mayor compromiso y rendimiento de todos los trabajadores, estableciendo el mérito personal como principio y fuente de derechos;

La Carta Iberoamericana de la Función Pública aprobada por el Perú reconoce que existe una relación positiva entre la existencia de sistemas de servicio civil de calidad y los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública, así como con el crecimiento económico sustentable. Asimismo, describe como atributos de un servicio civil que garantice la profesionalización de las personas al servicio del Estado, el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia y los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública;

La reforma del servicio civil constituye un tema esencial para el proceso de modernización del Estado, especialmente, en el marco del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, ya que la competitividad de los sectores productivos y de los servicios se ha visto afectada por las deficiencias del aparato administrativo del Estado. En la medida que éste se modernice, menores barreras burocráticas existirán. Siendo el recurso humano

el elemento esencial de los servicios del Estado, resulta clave la creación de un organismo público especializado y con un alto grado de autonomía, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que lidere el proceso;

El Congreso de la República, de conformidad con lo previsto en el artículo 104º de la Constitución Política del Perú, mediante la Ley N° 29157 ha delegado en el Poder Ejecutivo, la facultad de legislar sobre determinadas materias, con la finalidad de facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y apoyar la competitividad económica para su aprovechamiento, encontrándose entre las materias comprendidas en dicha delegación, la mejora del marco regulatorio; el fortalecimiento institucional y simplificación administrativa; y, la modernización del Estado;

El artículo 33º de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala las características a que debe sujetarse el organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, así como el alcance de sus competencias;

El artículo 46º de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que estará a cargo de un ente rector conforme al artículo 44º de la citada Ley;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;
 Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;
 Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO QUE CREA
 LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL,
 RECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO
 DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**TÍTULO PRELIMINAR
 PRINCIPIOS DEL SERVICIO CIVIL
 Y DEL COMPROMISO DEL ESTADO
 AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA**

Artículo I.- Las disposiciones que regulan el servicio civil y los actos del personal se orientan a la consecución de los objetivos de la administración pública y los intereses de la sociedad.

Artículo II.- El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

Artículo III.- El servicio civil se rige por principios de mérito. La evaluación del mérito incluye los criterios de rendimiento y compromiso con el servicio a la ciudadanía.

Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.

Artículo V.- La autoridad sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se ejerce desde el nivel nacional de gobierno, atendiendo al carácter unitario y descentralizado del Estado. La rectoría del Sistema se ejerce por un organismo nacional especializado y transversal.

Artículo VI.- El servicio civil promueve la existencia de incentivos que ayuden a valorar el rendimiento del personal al servicio del Estado.

**TÍTULO I
 FINALIDAD**

Artículo 1º.- Finalidad
 La presente norma tiene por finalidad crear la Autoridad Nacional del Servicio Civil - en lo sucesivo, la Autoridad - como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.

**TÍTULO II
 DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO
 DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Artículo 2º.- Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

Artículo 3º.- Alcance del Sistema

Están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

Artículo 4º.- Organización del Sistema

Integran el Sistema:

- a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.
- b) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

Artículo 5º.- Ámbito del Sistema

El Sistema comprende:

- a) La planificación de políticas de recursos humanos.
- b) La organización del trabajo y su distribución.
- c) La gestión del empleo.
- d) La gestión del rendimiento.
- e) La gestión de la compensación.
- f) La gestión del desarrollo y la capacitación.
- g) La gestión de las relaciones humanas.
- h) La resolución de controversias.

**TÍTULO III
 DE LA AUTORIDAD NACIONAL OR
 SERVICIO CIVIL, ORGANISMO RECTOR
 DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN
 DE RECURSOS HUMANOS**

**CAPÍTULO I
 ORGANIZACIÓN DE LA AUTORIDAD NACIONAL**

Artículo 6º.- Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Créase la Autoridad Nacional del Servicio Civil como Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema. Constituye Pliego Presupuestal.

Artículo 7º.- Organización

La organización de la Autoridad se rige por la presente norma y por su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros. Su estructura orgánica básica está compuesta por los siguientes órganos:

- a) Consejo Directivo.
- b) Gerencia General.
- c) Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 8º.- Consejo Directivo

El Consejo Directivo es el órgano máximo de la Autoridad, está integrado por:

- Tres consejeros designados en mérito a sus calificaciones profesionales y reconocida trayectoria en sus campos de trabajo; con sólida experiencia en gestión pública y/o en gestión de recursos humanos. Son designados por resolución

suprema refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros, por un plazo de cuatro (4) años renovables por idénticos períodos. Uno de ellos lo preside.

- El Director Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.
- El Secretario de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Los miembros del Consejo Directivo sólo pueden ser removidos en caso de falta grave debidamente comprobada y fundamentada, mediante resolución suprema.

No podrán ser miembros del Consejo Directivo quienes al momento de realizarse el nombramiento ocupen cargos de elección popular en la administración pública del Estado. Tampoco podrán ser designados como miembros del Consejo Directivo quienes hayan sido inhabilitados para el ejercicio de la función pública.

Artículo 9º.- De la Gerencia General

La Gerencia General ejecuta los encargos y decisiones del Consejo Directivo. El Gerente General ejerce la titularidad del pliego presupuestal y asume las responsabilidades administrativas de la Institución.

El Gerente General es seleccionado por el Consejo Directivo en mérito a su experiencia profesional y trayectoria personal, debiendo contar con al menos cinco (5) años de experiencia en el sector público.

CAPÍTULO II FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA AUTORIDAD NACIONAL

Artículo 10º.- Funciones de la Autoridad

La Autoridad tiene las funciones siguientes:

- a) Planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo, su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil.
- b) Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento, que se desarrolla en el marco de los límites presupuestarios establecidos por la ley y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.
- c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema.
- d) Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema.
- e) Desarrollar, normar y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema.
- f) Capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades.
- g) Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados.
- h) Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.
- i) Normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- j) Proponer o aprobar los documentos e instrumentos de gestión, de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia.
- k) Dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas.
- l) Organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal, directamente o mediante terceros, en los casos señalados en el Reglamento.
- m) Administrar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.
- n) Otorgar la Orden del Servicio Civil a los servidores civiles por hechos importantes y servicios meritorios y patrióticos que hubieren prestado a la Nación durante el ejercicio de sus funciones. La Orden será otorgada una vez al año, a propuesta de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades,

a un número no menor de cien (100) miembros del servicio civil. Su otorgamiento dará derecho y preferencia a cursos de capacitación e irrogará un premio económico a ser otorgado por una sola vez.

Artículo 11º.- Atribuciones de la Autoridad

La Autoridad ejerce las siguientes atribuciones:

- a) Normativa, que comprende la potestad de dictar, en el ámbito de su competencia, normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del Estado;
- b) Supervisora, destinada al seguimiento a las acciones de las entidades del Sector Público, en el ámbito de su competencia;
- c) Sancionadora, en caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el Sistema;
- d) Interventora, en caso de detectar graves irregularidades en la administración o gestión de los recursos humanos en materia de concursos; y,
- e) De resolución de controversias, que se ejerce a través del Tribunal del Servicio Civil y que comprende la posibilidad de reconocer o desestimar derechos invocados.

Artículo 12º.- Atribución normativa en materia de evaluación del desempeño

La Autoridad formula la política de evaluación de desempeño en el marco de la gestión del rendimiento y dicta normas con el objeto de:

- a) Establecer el nivel de rendimiento en relación con las metas establecidas por cada entidad;
- b) Estimular y recompensar a quienes superen los niveles exigidos, mediante políticas de ascenso, promociones económicas y reconocimiento moral;
- c) Capacitar a quienes no alcancen un grado de suficiencia compatible con las obligaciones y responsabilidades del cargo; y,
- d) Separar a quienes no alcancen rendimiento compatible con los estándares de la entidad.

Artículo 13º.- Atribución supervisora

El ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas comprende:

- a) Revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema; y,
- b) Recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.

Artículo 14º.- Atribución sancionadora

La Autoridad puede imponer sanciones a las entidades públicas por el incumplimiento de las obligaciones y procedimientos previstos en el Sistema, las cuales pueden ser:

- a) Amonestación escrita en los casos de faltas leves;
- b) Publicación en la lista de amonestados, en los casos de faltas leves reiteradas y graves;
- c) Suspensión de facultades para el establecimiento de incentivos monetarios y no monetarios, en caso de faltas graves; y
- d) Suspensión del ejercicio de funciones en materia de recursos humanos e intervención de la respectiva Oficina de Recursos Humanos, conforme a lo previsto en el artículo 15º del presente Decreto Legislativo, en el caso de las entidades del Poder Ejecutivo. Tratándose de otras entidades de la administración pública, la Autoridad pondrá en conocimiento de la Contraloría General de la República y de la Comisión de Fiscalización y Contraloría del Congreso de la República, la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones serán aplicadas sin perjuicio de la responsabilidad administrativa del personal.

La tipificación de las faltas se aprueba mediante Resolución del Consejo Directivo.

Artículo 15º.- De la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades del Poder Ejecutivo

El ejercicio de la facultad interventora de la Autoridad es excepcional, limitándose al caso de detectar que los concursos de ingreso a las entidades del Poder Ejecutivo no hayan cumplido con los requisitos sustantivos previstos en la normativa correspondiente, por denuncia presentada o de oficio.

En dichos casos, mediante acuerdo del Consejo Directivo, se podrá disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos, designando para ello un interventor que:

- Revisará el cumplimiento de los procedimientos de los concursos cuestionados;
- Emitirá un informe con valor probatorio de los problemas detectados;
- Remitirá el informe a la Contraloría General de la República y al titular de la entidad para que, en ejercicio de sus facultades, dispongan las sanciones correspondientes;
- Podrá declarar la nulidad del concurso y proponer al titular de la entidad la convocatoria a uno nuevo si fuere necesario;
- Dirigirá los nuevos concursos de la entidad, en tanto se corrijan los problemas previamente identificados, designando para tales efectos a un funcionario que hará las veces de responsable del concurso;
- Dispondrá, en coordinación con el titular de la entidad, las medidas correctivas que se deberán aplicar para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos intervenida.

Una vez implementadas las medidas correctivas, el interventor elevará al titular de la entidad y a la Autoridad un informe de los resultados. Con la aprobación del informe por parte de la Autoridad, el interventor cesará en sus funciones, retornando todas las facultades y responsabilidades sobre los concursos a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad.

Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.

**CAPÍTULO III
TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL****Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal.

Artículo 18º.- Conformación de la Sala del Tribunal del Servicio Civil

La Sala del Tribunal está conformada por tres (3) vocales, elegidos por concurso público convocado y conducido por el Consejo Directivo. Para ser vocal se exigen los mismos requisitos que para ser vocal de Corte Superior y, adicionalmente, tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos. El nombramiento se efectúa por resolución suprema.

Los vocales permanecerán en el cargo durante tres años, renovables por decisión unánime del Consejo Directivo, debiendo permanecer en su cargo hasta que los nuevos integrantes hayan sido nombrados.

La remoción de los vocales del Tribunal sólo puede darse por causas graves debidamente justificadas.

**TÍTULO IV
RECURSOS Y PUBLICIDAD
DE LA INFORMACIÓN****Artículo 19º.- Recursos**

Constituyen recursos de la Autoridad:

- Los montos que se le asignen conforme a la Ley Anual de Presupuesto.
- Las asignaciones, donaciones, legados, transferencias u otros aportes por cualquier título provenientes de personas jurídicas o naturales, nacionales o extranjeras.
- Los ingresos financieros que generen sus recursos.

Artículo 20º.- Publicidad de la información

Los acuerdos, directivas y resoluciones de la Autoridad y del Tribunal que sean de aplicación general se publican en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional de la Autoridad.

**DISPOSICIONES
COMPLEMENTARIAS FINALES****PRIMERA.- Personal**

El personal de la Autoridad estará sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en tanto se apruebe la Ley del Servicio Civil.

SEGUNDA.- Contratación de personal

Autorícese a la Autoridad a contratar mediante las reglas del procedimiento de menor cuantía, servicios profesionales de selección del personal para la implementación de la entidad, a fin de garantizar un proceso eficaz, transparente y competitivo de incorporación. La determinación del personal necesario para el funcionamiento de la Autoridad se efectuará conforme a lo que se establezca en sus respectivos instrumentos de gestión.

TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema

Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

Los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades, en todo lo que no sea regulado o les sea atribuido por la

Autoridad con carácter específico. La Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público se rigen por sus propias normas.

Respecto a las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, la Autoridad ejercerá sus funciones y atribuciones en coordinación con el citado organismo, con sujeción a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú y sus leyes especiales.

CUARTA.- Consolidado anualizado del gasto de personal en el Estado

La Presidencia del Consejo de Ministros pondrá a disposición de la Autoridad la información consolidada del gasto en el personal del Estado, en términos que permitan la comparación, por montos totales anualizados, con independencia de su naturaleza jurídica, régimen de contratación, entidad pagadora, fuente de financiamiento, periodicidad y cualesquiera otros factores.

Dicha información comprende a todas las entidades de la administración pública, entendiéndose por ellas a las siguientes:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y entidades públicas, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
- b) El Poder Legislativo;
- c) El Poder Judicial;
- d) Los Gobiernos Regionales;
- e) Los Gobiernos Locales;
- f) Los organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía y, de manera expresa mas no excluyentemente, a la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradora de Fondos de Pensiones, el Banco Central de Reserva y la Contraloría General de la República;
- g) Las empresas de propiedad del Estado sean de nivel nacional, regional o local;
- h) Las entidades de tratamiento empresarial;
- i) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen.

Por Reglamento se establecerán los conceptos, oportunidad y forma de entrega de la información requerida.

QUINTA.- Proceso de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables.
- b) Abarca a todo el personal de una entidad.
- c) Sus resultados son públicos.

Las Oficinas de Recursos Humanos deberán implementar mecanismos para recoger opiniones de los ciudadanos respecto del personal y la calidad de los servicios.

El nivel nacional de gobierno promoverá el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño.

SEXTA.- Registro Nacional de Personal del Servicio Civil

Todas las entidades sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos están obligadas a actualizar la información correspondiente al personal de su entidad.

SÉTIMA.- Fortalecimiento del proceso de descentralización

La Autoridad formulará políticas y prácticas de

incentivos, tanto económicos cuanto de otra naturaleza y condiciones especiales de trabajo, para promover la movilización de cuadros técnicos a las entidades regionales y locales.

OCTAVA.- Referencias

Toda referencia a empleo público entiéndase sustituida por Servicio Civil; y, toda referencia al Consejo Superior del Empleo Público - COSEP entiéndase sustituida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

NOVENA.- Texto Único Ordenado y normas reglamentarias

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se aprobará el Texto Único Ordenado de la normatividad sobre el Servicio Civil y las normas reglamentarias del presente Decreto Legislativo. Estas normas serán dictadas en un plazo que no excederá de noventa (90) días contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente norma.

DÉCIMA.- Jornada Laboral del Sector Público

La jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Implementación progresiva de funciones

El Consejo Directivo aprobará, en un plazo no mayor de un año desde su instalación, el Plan de Mediano Plazo para la implementación progresiva de sus funciones, considerando las condiciones presupuestales, el desarrollo de los sistemas de información, la capacidad de las entidades públicas y demás factores técnicos que fueren aplicables, previstos en el referido Plan. El Plan se actualizará de forma bianual hasta la total implementación de las funciones de la Autoridad.

SEGUNDA.- Facultad normativa sobre funcionamiento de la Autoridad

La Autoridad está facultada para dictar normas relativas a su funcionamiento y organización, así como para la organización del Tribunal del Servicio Civil, garantizando la selección y contratación de los vocales, sus instrumentos de gestión, su funcionamiento, la provisión de recursos y su funcionamiento. Con tal objeto, el Consejo de Ministros en un plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, aprueba la propuesta de crédito suplementario en el presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2008 a favor de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

TERCERA.- Política de unificación de regímenes

La Autoridad debe ejecutar e implementar progresivamente la política pública de unificación de los diversos regímenes de contratación utilizados en el sector público, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, para garantizar la sostenibilidad fiscal de dicha implementación.

CUARTA.- Integración del primer Consejo Directivo

En la integración del primer Consejo Directivo, uno de sus miembros será designado por un período de dos años, renovable por cuatro años.

QUINTA.- Competencia Transitoria de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros en materia de Empleo Público

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros asumirá las funciones señaladas en los incisos c), d) y m) del artículo 10º de la presente norma, hasta que el Consejo Directivo de la Autoridad asuma tales funciones.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA.- Modificación de normas

A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, quedan modificadas todas las normas que se le opongan.

**DISPOSICIÓN
COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

ÚNICA .- Derogación de normas

Deróguese el Título II de la Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público y toda norma que se oponga a lo dispuesto en el presente Decreto Legislativo.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

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

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

MARIO PASCO COSMÓPOLIS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

216611-1

**DECRETO LEGISLATIVO
N° 1024**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA:

POR CUANTO:

El Congreso de la República, de conformidad con lo previsto en el artículo 104° de la Constitución Política del Perú, mediante la Ley N° 29157 ha delegado en el Poder Ejecutivo, la facultad de legislar sobre determinadas materias, con la finalidad de facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y apoyar la competitividad económica para su aprovechamiento, encontrándose entre las materias comprendidas en dicha delegación, la mejora del marco regulatorio; el fortalecimiento institucional y simplificación administrativa; y, la modernización del Estado;

La calidad en la prestación de servicios por parte del gobierno nacional y gobiernos regionales y locales es fundamental con la finalidad de atender las oportunidades que brindará el Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, lo que redundará en una mejor calidad de vida de la población;

En el año 2002, se inició el proceso de descentralización como medio para mejorar la prestación de servicios a los ciudadanos y empresas; asimismo, desde el año 2003 a la fecha, los gobiernos regionales y municipales han recibido responsabilidades adicionales, de conformidad a lo dispuesto en sus respectivas leyes orgánicas;

La reforma del servicio civil constituye un tema esencial para el proceso de modernización del Estado, especialmente, en el marco del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, ya que la competitividad de los sectores productivos y de los servicios se ha visto afectada por las deficiencias del aparato administrativo del Estado. En la medida que éste se modernice, menores barreras burocráticas existirán, así como mayores inversiones se podrán ejecutar;

Siendo el recurso humano el elemento esencial de las actividades que realiza el Estado, es necesario el reclutamiento de un cuerpo gerencial que apoye la implementación de las medidas destinadas a facilitar el desarrollo de las condiciones, que permitan el aprovechamiento de las ventajas del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, las que se deben implementar en los tres niveles de gobierno;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO
QUE CREA Y REGULA EL CUERPO
DE GERENTES PÚBLICOS**

Artículo 1°.- Finalidad

La presente norma crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos, al que se incorporarán profesionales altamente capaces, seleccionados en procesos competitivos y transparentes, para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales que los requieran.

Artículo 2°.- Objetivos

El Cuerpo de Gerentes Públicos tiene por objetivos:

- Convocar profesionales capaces para altos puestos de dirección y gerencias de mando medio, a través de procesos transparentes y competitivos;
- Desarrollar capacidades de dirección y gerencia en la Administración Pública y asegurar su continuidad;
- Profesionalizar gradualmente los niveles más altos de la Administración Pública; e,
- Impulsar la reforma del Servicio Civil.

Artículo 3°.- Planificación

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - en lo sucesivo, la Autoridad - fijará el número y establecerá los perfiles de los profesionales a ser reclutados en cada oportunidad, tomando en consideración las necesidades del sector público, los requerimientos de las entidades y las posibilidades presupuestales.

Artículo 4°.- Procesos de convocatoria y selección

La Autoridad organizará concursos públicos nacionales con el objetivo de atraer y seleccionar a los postulantes aptos para las funciones de dirección y gerencia. Estos procesos deben ser conducidos con independencia, transparencia e imparcialidad. Los postulantes serán evaluados atendiendo a su capacidad profesional, capacidad de aprendizaje, equilibrio emocional, vocación de servicio y valores.

La Autoridad determinará las cualidades y aptitudes a evaluar y los métodos aplicables en los procesos de selección, que se realizarán por etapas eliminatorias.

Para el proceso de convocatoria y selección, la Autoridad podrá celebrar convenios con instituciones nacionales e internacionales especializadas.

Artículo 5°.- Condiciones para postular

Para participar en los concursos nacionales se requiere lo siguiente:

- Contar con título universitario o grado académico de maestría o doctorado;
- No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada;
- Contar al menos con el mínimo de experiencia profesional, de acuerdo con lo que señale el Reglamento; y,
- Otros requisitos generales o específicos que establezca la Autoridad para cada proceso.

Podrán postular las personas que se encuentren al servicio de la Administración Pública bajo cualquier forma de contratación.

Artículo 6°.- Curso de introducción

El proceso de selección incluye como última etapa la participación y aprobación de un curso de introducción, dirigido a aquellos postulantes que hayan aprobado satisfactoriamente las etapas previas. La Autoridad establecerá los objetivos, contenidos, programas, sistema de evaluación, financiamiento y demás aspectos vinculados al curso.

Los postulantes que se encuentren al servicio de la Administración Pública quedan autorizados para asistir al curso de introducción sin perder su retribución. Dicha