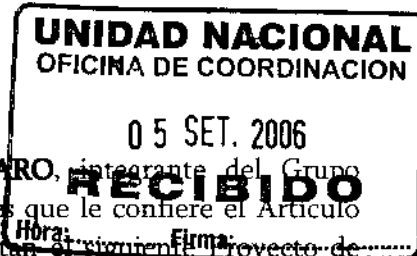


proyecto de Ley N° 147/2006-CR



El Congresista de la República **RAUL CASTRO STAGNARO**, integrante del Grupo Parlamentario UNIDAD NACIONAL, en uso de las facultades que le confiere el Artículo 107º de la Constitución Política del Estado Peruano, presenta el siguiente Proyecto de reforma constitucional:

LEY DE LA CARRERA FISCAL

I. SOBRE LA PROPUESTA

El presente proyecto forma parte del paquete de medidas legislativas sobre REFORMA JUDICIAL que se enmarcan dentro del Plan de Trabajo de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República. Debe dejarse constancia que se ha tomado en su totalidad el proyecto de ley N° 14049/2005-CR elaborado por la Comisión Especial de Estudio del Plan Nacional de Reforma de la Administración de Justicia durante el periodo legislativo 2004-2005. Asimismo guarda relación con la Primera y Vigésimo Octava Política de Estado del Acuerdo Nacional.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa que impulsamos tiene como fuente una de las propuestas elaboradas por la Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia - CERIAJUS - creada por Ley N° 28083, y que los Congresistas que suscriben la hacen suya en atención a su trascendencia, importancia y prioridad.

Es preciso recordar que con fecha 24 de abril del presente año la Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia - CERIAJUS, cumpliendo el encargo encomendado por su Ley de creación¹, concluyó con el mandato conferido e hizo entrega al Presidente de la República, Dr. Alejandro Toledo, del Plan Nacional para la Reforma Integral del Sistema de Justicia.

Dicho Plan es el resultado de un acuerdo político institucional, logrado entre todas las entidades que conforman el sistema de justicia, colegios de abogados, facultades de derecho y representantes de la sociedad civil. Se trata, por ello, de una experiencia inédita en nuestra historia republicana, que asegura una gran cobertura de legitimidad al conjunto de propuestas allí contenidas y que, al mismo tiempo, ha permitido construir una definición orgánica y exhaustiva de reforma judicial, sin precedentes en nuestro país.

El Plan Nacional presenta un diseño sistémico y se organiza a partir de un conjunto de directrices que orientan los cambios propuestos y buscan instituir el punto de referencia para la formulación de futuras reformas². En la base de este esfuerzo se

¹ A través de la Ley N° 28083 del 4 de octubre de 2003 se crea la Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia -CERIAJUS. Esta Comisión tuvo como finalidad, la elaboración de un Plan Nacional que contenga una propuesta integral y concertada de reforma del sistema de justicia. Esta comisión tuvo un plazo de 180 días calendario, contados a partir de su instalación, para cumplir con su preciso encargo.

² En el proceso de elaboración del Plan Nacional, jugó un papel importante el Diagnóstico Interinstitucional que con el propósito de identificar los problemas del sistema de justicia desde una perspectiva sistémica. Al respecto véase: Secretaría

referencia para la formulación de futuras reformas². En la base de este esfuerzo se identifican con claridad los principios constitucionales que informan el sentido de lo judicial en una democracia. Se entiende, por ello, el auspicio –desde el Plan Nacional– de un sistema judicial transparente; accesible en términos de igualdad social; dispuesto a responder a las demandas de justicia para brindar decisiones justas, desde un punto de vista individual y también social; institucionalmente idóneo, es decir, con los recursos humanos más calificados y necesarios para satisfacer la demanda de justicia, y premunido de un sistema penal eficaz para garantizar la protección de los derechos fundamentales.

Sin embargo, la propuesta presentada por la CERIAJUS constituye la primera fase de un proceso de largo aliento. Los distintos esfuerzos sectoriales que han permitido la concreción del Plan Nacional deben su origen a la necesidad del cambio, como condición para mejorar el sistema de justicia en su conjunto. Crear las condiciones para que las propuestas de reforma se pongan en marcha, constituye entonces el paso siguiente, pero ello requiere de un esfuerzo mayor que el requerido para la formulación del Plan.

La CERIAJUS llegó a establecer una agenda de cambios que en gran medida ha coincidido con los esfuerzos desarrollados, en forma simultánea, en otras entidades del sistema de justicia. Es el caso del Plan Nacional de Tratamiento Penitenciario elaborado por el Ministerio de Justicia, el proceso de reestructuración anunciado por el Poder Judicial, el Programa de Modernización llevado a cabo en el Ministerio Público. Precisamente, en esta misma línea de trabajo por la reforma del sistema de justicia, se identifican con nitidez, el importante trabajo desarrollado para la promulgación del Código Procesal Constitucional y del Código Procesal Penal, dos instrumentos normativos de enorme relevancia, cuya incidencia será crucial en el proceso de cambio emprendido. Es por esa razón que la CERIAJUS tuvo como parte de su agenda la necesidad de apoyar ambas iniciativas, hecho que, sin duda, contribuyó a impulsar el proceso de su aprobación y promulgación.

En la actualidad, pese a todas las dificultades de tipo institucional que las entidades del sistema de justicia vienen enfrentando, el PLAN NACIONAL DE REFORMA ha comenzado a ejecutarse. Si bien no con la celeridad esperada y la coordinación necesaria para que el esfuerzo resulte óptimo, el proceso ya está en marcha. Prueba de ello, son las distintas iniciativas que tuvieron como fuente de origen la CERIAJUS, algunas de las cuales son ya disposiciones vigentes y otras forman parte de la agenda pendiente de discusión y aprobación en el Congreso de la República.

En el primer caso, puede mencionarse la ampliación de competencias de la jurisdicción anticorrupción, la creación de 90 unidades jurisdiccionales en todo el país (84 juzgados y 6 salas), el nombramiento de jueces para superar el grave problema de provisionalidad y suplencia que aún se mantiene, la creación de nuevas especialidades como la comercial. En el segundo caso, se tienen dieciséis (16)

² En el proceso de elaboración del Plan Nacional, jugó un papel importante el Diagnóstico Interinstitucional que con el propósito de identificar los problemas del sistema de justicia desde una perspectiva sistémica. Al respecto véase: Secretaría Técnica. Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia CERIAJUS. *Los problemas de la justicia en el Perú: hacia un enfoque sistémico. Diagnóstico interinstitucional*. Lima: Comisión Andina de Juristas, 2004.

propuestas legislativas de reforma constitucional referidas a la Administración de Justicia, presentadas por diversos Congresistas de la República, que han obtenido dictamen favorable por la Comisión de Constitución y Reglamento³.

A su vez el Poder Ejecutivo también ha mostrado voluntad política para llevar adelante las propuestas del PLAN NACIONAL DE REFORMA. En esa línea se ha creado y constituido en el Ministerio de Justicia la “Comisión Especial Encargada de Impulsar la Implementación del Plan Nacional de Reforma Integral de la Administración de Justicia”, mediante el Decreto Supremo N° 009-2004-JUS⁴. Al mismo tiempo la Defensoría del Pueblo viene impulsando el proceso a través de la creación del Grupo de Trabajo denominado Iniciativa por la Justicia. En todo caso, el trabajo de estas Comisiones tendrá que coordinar sus líneas de acción con la Comisión de Estudio del Congreso de la República, pues toda propuesta de reforma sólo podrá materializarse a través de su deliberación y aprobación en el Parlamento Nacional.

Todas estas consideraciones apreciadas en conjunto, revelan que la reforma del sistema de justicia está en marcha. Sin embargo, la agenda instaurada por el PLAN NACIONAL es aún más vasta y exige, por ello, un compromiso institucional aún más fuerte. A esta necesidad responde la creación de la *Comisión de Estudio del Plan Nacional de Reforma Integral de Administración de Justicia elaborado por la CERIAJUS*. Éste es el ámbito en el que corresponde definir el sentido de las propuestas legislativas como expresión de un gran acuerdo entre las fuerzas políticas del país que tienen sede en el Congreso de la República. Este acuerdo político deberá expresarse a través del proyecto integral de reforma que la Comisión de Estudio deberá elaborar como, instrumento rector de las políticas públicas en materia de justicia, por vez primera en la historia republicana. En definitiva, la propuesta de reforma integral del sistema de justicia que el Congreso apruebe, deberá responder al reto que las demandas de justicia de la ciudadanía y la democracia exigen en el Perú del siglo XXI.

1. LA COMISIÓN DE ESTUDIO DEL PLAN NACIONAL DE REFORMA INTEGRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA ELABORADO POR LA CERIAJUS

En sesión de fecha 6 de octubre de 2004, el Pleno del Congreso de la República acordó constituir la *Comisión de Estudio del Plan Nacional de Reforma Integral de la Administración de Justicia elaborado por la CERIAJUS*. Esta Comisión está

³ Se trata del Dictamen emitido respecto de los Proyectos de Ley N° 10676/2003-CR, 11539/2004-CR, 11455/2004-CR, 11315/2004-CR, 11299/2004-CR, 11295/2004-CR, 11030/2004-CR, 10604/2004-CR, 10023/2004-CR, 09994/2003-CR, 10906/2003-CR, 10742/2003-CR, 8511/2003-CR, 8507/2003-CR y 7814/2004-CR, que proponen la modificación de diversos artículos de la Constitución Política del Perú relativos a la Administración de Justicia. Cabe indicar que este Dictamen propone, sobre la base de la aprobación de los diversos proyectos de ley antes citados, modificar los artículos 138, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 201, 202, 204 y 205 de la Constitución. Fecha: 29 de octubre de 2004.

⁴ Tuvo como antecedente la Resolución Ministerial N° 319-2004-JUS.

⁵ La propuesta, como Moción de Orden del día N°6044, fue presentada con fecha 04 de agosto del 2004, por el señor congresista Fausto Alvarado Dodero de conformidad con lo dispuesto por el artículo 68 del Reglamento del Congreso de la República. En la sesión del 9 de septiembre se inició la fundamentación del texto sustitutorio, pero la sesión quedó suspendida. Posteriormente, una vez admitido a debate el texto sustitutorio de dicha moción, se produjo la aprobación del mismo el 6 de octubre de 2004.

constituida como un órgano en el que confluyen las distintas fuerzas políticas del Parlamento y su encargo fundamental es continuar, desde el papel que toca desempeñar al Parlamento, el trabajo iniciado por la CERIAJUS.

1.1. Misión de la Comisión de Estudio del Plan Nacional de Reforma Integral de la Administración de Justicia

De acuerdo a lo expresado en el Acuerdo del Pleno de la Comisión de Estudio, es posible asumir que la Comisión tiene como misión: “Impulsar, coordinar y orientar el proceso legislativo de reforma del Sistema de Justicia para que las propuestas y recomendaciones de la CERIAJUS se hagan viables y se concreten como normas, creando las condiciones, para que ello se produzca en el marco del más amplio consenso político-institucional”.

Esta misión involucra un doble esfuerzo: por un lado, coadyuvar al logro de consensos partidarios que desde el parlamento nacional otorgue legitimidad al proceso de reforma del sistema de justicia. De otro lado, se buscará generar los mecanismos más idóneos para consolidar el trabajo de la CERIAJUS, a través de la formación de una verdadera coalición nacional por el cambio, dentro del más absoluto respeto por la autonomía e independencia de las instituciones que conforman el sistema de justicia, a través de un esquema de legitimación social, en pos de constituir un escenario ciudadano, consciente y comprometido con la reforma del sistema de justicia, como correlato indispensable de la misma.

1.2. Conformación de la Comisión de Estudio

En razón de lo expuesto, la Comisión de Estudio tiene un carácter multipartidario. Su conformación, como expresión de lo dicho, la integran los señores congresistas Fausto Alvarado Doderó (Presidente); Eduardo Salhuana Cavides; José Luis Delgado Nuñez del Arco; Yonhy Lescano; Rosa Florián Cedrón; Michael Martínez González; y Jorge Chávez Sibina.

La Comisión Especial de Estudio del Plan Nacional de Reforma Integral de la Administración de Justicia elaborado por la CERIAJUS, cuenta con un plazo de 180 días útiles, contados a partir de su instalación, para concluir con su encargo. Posteriormente, con fecha 14 de Octubre del presente año; luego de haber presentado su Informe Parcial, el Pleno del Congreso de la República acordó ampliar por un plazo 90 días útiles, el tiempo para que la Comisión concluya con las funciones por las cuales ha sido creada.

Es en el marco de las funciones atribuidas a la Comisión de Estudio que se ha procedido a desarrollar el presente proyecto que recoge en forma precisa la propuesta de la CERIAJUS en la materia, siguiendo la misma línea que ya se ha esbozado en la propuesta legislativa de la Carrera Judicial (Proyecto de Ley N° 12419).

Debe tenerse presente que se trata de una propuesta que ha transitado por un amplio proceso de discusión y deliberación a través de las distintas instancias previstas por la propia CERIAJUS: primero como resultado del trabajo realizado en el Grupo de

Trabajo Temático de Recursos Humanos y luego como producto de su aprobación en el pleno de la misma Comisión. Las líneas generales de esta propuesta, recogen entonces, el aporte de un conjunto de expertos, operadores y responsables de las distintas entidades del sistema de justicia.

II. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

El punto de partida de esta propuesta se define precisamente por la ausencia de un sistema de carrera judicial y fiscal. En ese sentido, lo que se propone es estatuir un sistema de la carrera fiscal coherente y basada en principios éticos y jurídicos que busque materializar la propuesta Ceriajus, es decir, con la finalidad de hacer de la justicia una aspiración y un medio de servicio a la ciudadanía.

La carrera fiscal como la judicial, es pues, la organización sistemática de los diferentes aspectos que determinan el ingreso a la función judicial o fiscal, la permanencia, el ascenso en ella y su conclusión. Por lo tanto, para efectos de que esta organización sea coherente, todos sus componentes deben estar estructurados en función de los mismos principios, de manera que la regulación concreta de un determinado componente pueda juzgarse como inadecuado si no responde a ellos. Estos principios, siguiendo lo elaborado por el Plan⁶, son los siguientes:

2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CARRERA FISCAL

2.1. La independencia de la función fiscal

La carrera judicial y fiscal garantiza que los magistrados (y fiscales) ejerzan sus funciones únicamente al derecho y a la Constitución, con independencia de los centros de poder de cualquier índole, internos o externos a la organización (misma).

En consecuencia, es preciso que las diferentes funciones requeridas para administrar la carrera fiscal se ejerzan con la misma independencia, pues sólo ésta garantiza que aquélla pueda cumplir correctamente con sus fines.

2.2. La estabilidad e inamovilidad de los fiscales

La carrera fiscal garantiza la estabilidad de los fiscales en la función que ejercen, correspondiente el cese sólo por causas objetivas reguladas por ley y por decisión motivada emitida en un debido proceso.

La carrera fiscal también garantiza a los magistrados el derecho a no ser trasladados de su cargo sin su consentimiento y a mantener su especialidad, salvo por necesidad del servicio y en supuestos claramente especificados por ley.

2.3. El sistema de méritos

El ingreso, la permanencia y la promoción en la carrera fiscal, y asimismo, cualquier beneficio que se otorgue a los fiscales debe regirse por un sistema de méritos que reconozca y promueva a quienes demuestren ser los mejores candidatos a fiscales⁷.

⁶ PLAN NACIONAL DE REFORMA INTEGRAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA, p. 514 y ss. En esta parte del Proyecto se adecua la propuesta Ceriajus para referirse exclusivamente a la Carrera Fiscal.

⁷ En este extremo ha habido avances. El Ministerio Público mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 1747-2005-MP-FN publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 13 de setiembre del presente año, y siguiendo lo estipulado por

En ese sentido, deben eliminarse las barreras que obstaculizan o impiden la selección, promoción o reconocimiento de los más aptos, o sustituyen el criterio del mérito por cualquier otro.

2.4. La calidad del servicio de justicia

La carrera fiscal garantiza que el servicio de justicia prestado por los magistrados, en todas sus instancias, mantenga un nivel de calidad aceptable, lo cual requiere, implementar los medios o mecanismos adecuados a tal fin.

2.5. Los valores éticos

Sólo podrán ingresar y mantenerse en la carrera fiscal quienes respetan los valores éticos que guían el desempeño de la función fiscal.

2.6. El debido proceso, la tipicidad y legalidad

Las decisiones que afecten los derechos de los fiscales deben ser tomadas previo procedimiento en el que se respeten las garantías del debido proceso, y en caso de que se trate de la imposición de una sanción, ella debe respetar además los principios constitucionales de tipicidad y legalidad.

3. MARCO TEÓRICO DE LA CARRERA FISCAL

En concordancia con estos principios el desarrollo de la carrera judicial y fiscal se sustenta en los siguientes pilares.

3.1. La definición del perfil de fiscal que se requiere para responder a la enorme demanda social insatisfecha en el país, respecto de la tarea de impartir justicia; pues, sin duda generalizando, el tipo de profesional que actualmente asume la función fiscal o jurisdiccional es una de las causas reconocidas del bajo nivel de estos servicios y de su descrédito social.

3.2. La organización de un sistema exigente de ingreso a la carrera judicial y fiscal, sustentado en criterios objetivos de evaluación, que garantice la elección del postulante más competente. A tal efecto, se propone un sistema de ingreso doble: i) ingreso a la carrera fiscal del primer y segundo nivel (tramo en el cual la carrera es cerrada); y, ii) ingreso a la carrera fiscal del tercer y cuarto nivel (tramo en el cual la carrera es abierta).

En el sistema de ingreso a los dos primeros niveles de la carrera judicial y fiscal, la selección permite acceder a una formación rigurosa y adecuada, y sólo quienes la superen serán considerados aptos para ocupar una plaza (de Fiscal Adjunto Provincial o Fiscal Provincial) en la que deseen desempeñarse.

En cambio, en el sistema de ingreso a los dos últimos niveles de la carrera fiscal, la selección es abierta, tanto para magistrados que forman parte de la carrera judicial y fiscal como para abogados y docentes, y no conduce a una formación previa, sino que determina directamente a los candidatos aptos para ser nombrados como fiscales.

3.3. Un sistema de selección que tenga como objetivo: i) seleccionar candidatos aptos

la Ley Nº 28367, aprueba la Tabla de Puntaje para la elaboración del Cuadro de Orden de Mérito de Fiscales Titulares. En este dispositivo se da prevalencia a la meritocracia antes que a la mera antigüedad, con lo cual el cambio ya viene en curso.

para cubrir el total o parte de las plazas de magistrados titulares que existían a la fecha de la convocatoria del concurso de selección; ii) cubrir las plazas convocadas para magistrados de suplencia; y, iii) constituir el contingente de reserva para cubrir las futuras plazas de magistrados titulares que se generen posteriormente. Se incluye la figura de los "fiscales de suplencia" siguiendo a los jueces de suplencia que establece la Ley de Carrera Judicial con el propósito expreso de eliminar la figura actual de los "fiscales provisionales" que ejercen función fiscal sin pertenecer a la carrera; es decir, sin haber ingresado a ella por el sistema de selección, sino a partir de un nombramiento no motivado de la Fiscalía de la Nación, que, en consecuencia, constituye un elemento de distorsión presente en el sistema que afecta seriamente los principios que sustentan, y a cuyo fin se articula, la carrera judicial y fiscal.

- 3.4. La organización de la carrera fiscal de manera que se asegure un régimen de derechos que le permita acceder a una formación adecuada, garantice estabilidad e inamovilidad, así como el reconocimiento y estímulo a su esfuerzo en el desempeño de su función; fomentando, en razón de esto último, la eliminación del excesivo verticalismo en las relaciones internas entre fiscales. A la vez, la organización de la carrera fiscal también asegura, a través de un régimen de deberes claramente especificados y de mecanismos de evaluación periódica, que cada fiscal cumpla adecuadamente con su función.

Dentro del tema de la organización de la carrera fiscal hay que considerar la relación que existe entre los grados y los cargos fiscales. En nuestro modelo actual, existe una relación de equivalencia entre los grados y los cargos fiscales, de tal manera que al cargo de fiscal provincial corresponde el grado dos y no otro, y al grado dos corresponde únicamente este cargo. Sin embargo, existen otros modelos en los cuales no se presenta esta relación de equivalencia y, en consecuencia, pueden existir más grados que cargos fiscales.

Así, por ejemplo, se puede establecer seis grados, mientras sólo existen cuatro cargos (de fiscal adjunto provincial, fiscal provincial, fiscal superior y de fiscal supremo), de tal manera que para ocupar un cargo se requiera tener un grado mínimo, lo que no impida, a elección del fiscal, que manteniendo el mismo cargo pueda obtener un grado superior. Ello puede dar lugar a que dos fiscales que ocupen el mismo cargo tengan diferente grado o que teniendo el mismo grado ocupen cargos diferentes. En este supuesto, se puede dar entonces que un fiscal que ocupa el cargo de fiscal adjunto provincial pueda tener el grado 2, mientras su colega de igual cargo sólo tenga grado 1; o, que un fiscal de grado 4 ocupe el cargo de fiscal de instancia mientras otro de igual grado ocupe el cargo de fiscal superior.

Lo óptimo sería implementar este sistema, en el cual no existe una equivalencia entre grados y cargos, pues permite reconocer el nivel real de mérito de los magistrados con independencia del cargo que ocupan, reforzando así su independencia interna. Sin embargo, ello implicaría tener disponibilidad de los recursos suficientes para cubrir una elevación de la partida salarial, pues pueden existir más magistrados que tengan un grado igual al de un supremo o un superior aunque no ocupen estos cargos, y que por ello tendrían derecho a recibir igual remuneración que éstos.

Asimismo, la complejidad de este sistema de grados y cargos requiere, para su correcta implementación, de órganos sólidos y con experiencia en evaluaciones periódicas del desempeño de los fiscales, pues ellas son la fuente de los cuadros de

mérito en los que deberían sustentarse la asignación de grados, órganos y mecanismos con los cuales no contamos en la actualidad.

Por estas consideraciones, si bien el modelo de organización que diferencia entre grados y cargos nos parece más avanzado que la situación de equivalencia que existe actualmente, la propuesta opta por mantener ésta, hasta que se cuente con las condiciones necesarias para la implementación de aquél.

4. INGRESO Y ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA FISCAL

El ingreso a la carrera fiscal como adjunto o provincial, comprende las siguientes etapas:

- i) convocatoria pública al concurso;
- ii) selección de los postulantes para su ingreso a la Academia de la Magistratura;
- iii) impartición del curso de formación previa;
- iv) evaluación final para efectos de aprobar el curso de formación y ser declarados los candidatos aptos para ingresar a ocupar un cargo fiscal en estricto orden de méritos;
- v) nombramiento en el cargo fiscal; y
- vi) elaboración del registro de candidatos aptos para ocupar el cargo de fiscales de primer o segundo nivel, que permanecen en reserva.

4.1. Sistema de Selección

A diferencia de lo que sucede actualmente, en la propuesta, el concurso público es la vía para que los candidatos a fiscales accedan a una etapa de formación previa y sólo posteriormente, en el caso de que aprueben las asignaturas impartidas, puedan optar, en estricto orden de méritos, entre ser i) fiscal titular, ii) fiscal de suplencia o iii) permanecer como candidato a fiscal en reserva por un determinado período.

Ciertamente, siguiendo estas premisas, el Plan Nacional de Reforma Integral de la Administración de Justicia elaborada por la Ceriajus, desarrolla una serie de puntos subsiguientes centrados esencialmente en encontrar un perfil del fiscal. Se toma como consideración para elaborar un diagnóstico esencialmente el hecho que la falta de esa delimitación hace precisamente que los organismos de selección de los fiscales así como de control ni tampoco de capacitación sepan determinar adecuadamente hacia que tipo de actor en la materia quieran perfilar. Por ello la Comisión ha creído oportuno incorporar estos lineamientos en la formula legal.

Ahora bien, debe tomarse en cuenta además que al momento de desarrollarse los trabajos de la Ceriajus, los representantes del Ministerio Público alcanzaron una serie de propuestas que si bien no fueron incorporadas *in toto* al Plan, forman parte de los anexos del mismo. Entre ellas, encontramos el Informe N° 02 del Grupo de Trabajo Temático sobre reforma parcial de la Constitución, Leyes Orgánicas y Niveles de Coordinación⁸, podemos advertir las sugerencias del grupo en lo que concierne al desarrollo de una nueva Ley Orgánica del Ministerio Público. Entre

⁸ Ver PLAN NACIONAL DE REFORMA INTEGRAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA, p. 604 y ss.

los cambios concernientes a lo que es carrera fiscal está el cambio de denominación del Fiscal Provincial por el de Fiscal Especializado, homologándolo así a su par judicial. De igual forma, también se encuentra el Documento Informativo N° 2 (Plan, pp. 630) y en donde tomando en consideración el Informe de la Comisión de Fiscales del año 2002 y del 2004 se formula temas referentes a los derechos de los fiscales:

- . Especialidad en el cargo de acuerdo a las necesidades de servicio, formación y especialización profesional.
- . Ser trasladados, a su solicitud y previa evaluación, cuando por razones de salud, de seguridad debidamente comprobados u otro motivo justificado, no le sea posible continuar en el lugar donde ejercen sus funciones.
- . La protección y seguridad de su integridad física y de su familia.
- . La compensación por tiempo de servicios que corresponde a los Fiscales deberá calcularse sobre el íntegro de los ingresos y todo concepto que en forma permanente se perciba.
- . Serán reconocidos a los Fiscales los años de formación académica.
- . Libertad de asociación y libertad de ejercicio de docencia.
- . Percibir una remuneración acorde con su función, dignidad y jerarquía, la que no puede ser disminuida de manera alguna. Para estos fines se toma en cuenta lo siguiente:

a.- El haber ordinario de los Fiscales Supremos es siempre igual a la que perciben los Vocales Supremos. La homologación funciona automáticamente, para cuyo efecto, producido cualquier reajuste en los haberes, bonificaciones y asignaciones de los Vocales Supremos o bonos por función fiscal y otros análogos, el Fiscal de la Nación emite la resolución de homologación correspondiente. Esta resolución es puesta en conocimiento del Director de Tesoro Público para su cumplimiento inmediato.

b.- El haber de los Fiscales adjuntos Supremos y Fiscales Superiores es del 90% del total que perciban los Fiscales Supremos; el de los Fiscales Adjuntos Superiores y Fiscales Especializados es del 80% y de los Fiscales Adjuntos Especializados de 70%.

Los porcentajes antes señalados están referidos al haber total de los Fiscales Supremos.

c.- Los Fiscales comprendidos en la carrera fiscal perciben 16 haberes mensuales al año, de los cuales uno es por vacaciones, otro por escolaridad, otro por Fiestas Patrias y otro por Navidad.

d.- Los Fiscales, al jubilarse, siguen gozando de los derechos adquiridos y los demás que les corresponde de acuerdo a ley.

e.- Los Fiscales que queden inhabilitados física o mentalmente en forma permanente para el trabajo, con ocasión de la función fiscal, percibirán como pensión el íntegro de las remuneraciones que les correspondan.

En caso de muerte, en el desempeño de la función, el cónyuge o conviviente que haya mantenido unión estable libre de impedimento matrimonial y/o los hijos, percibirán como pensión el haber que corresponde al grado inmediato superior.

f.- Percibir la remuneración equivalente a la del titular cuando asume el cargo inmediato superior por más de quince días consecutivos. Tiene derecho a que su tiempo de servicios le sea reconocido y considerado para el cómputo de la antigüedad en el cargo.

g.- Gozar de la cobertura de un seguro de vida y de bonificaciones especiales

cuando ejercen funciones en zona de emergencia, de frontera y en lugares alejados.

h.- Los demás que señala la ley.

Estas propuestas no obstante no haber sido consensuadas en el seno de la Ceriajus son referentes sumamente importantes y, siguiendo la línea desarrollada en el proyecto de Ley de Carrera Judicial presentado por ésta Comisión, se recoge la mayor parte de estas propuestas.

En suma, la finalidad esencial del proyecto que se presenta, es proponer un modelo de carrera fiscal que permita atraer al personal profesional más idóneo para garantizar su capacitación y desarrollo en el marco de un eficiente sistema de control sobre el desempeño profesional y ético. Esta es una condición esencial para lograr que el proceso de reforma del sistema de justicia se materialice. No será posible llevar adelante ningún cambio en la justicia sin una política de recursos humanos que se refleje en el sistema de carrera fiscal como en el caso del judicial.

V. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de Ley plantea la modificación de los Artículos 20 al 60 del Decreto Legislativo N° 052, con respecto al Régimen de la Carrera Fiscal.

VI. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa no implica gasto alguno al erario nacional, por el contrario, su aplicación permitirá optimizar nuestro sistema de justicia, contando con recursos humanos más idóneos para el mismo, fortaleciendo la institucionalidad democrática del país, y con ello, la formación de un Ministerio Público verdaderamente autónomo, con capacidad para defender a la sociedad y democrático.

Asimismo, la importancia que la presente propuesta representa se encuentra definida por su sistematización en un solo cuerpo normativo de todas las previsiones correspondientes a los distintos temas propios de la carrera fiscal.

VII. FORMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA
HA DADO LA LEY SIGUIENTE:

LEY DE LA CARRERA FISCAL

ARTÍCULO PRIMERO: Sustitúyase los Artículos 20 al 60 del Decreto Legislativo N° 052 – Ley Orgánica del Ministerio Público, bajo los siguientes términos:

TITULO I-A REGIMEN DE FISCALES

Artículo 20º.- REQUISITOS COMUNES

Son requisitos comunes para el ingreso y permanencia en la Carrera Fiscal:

1. Ser peruano de nacimiento.
2. Tener el pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles.
3. Tener título de abogado expedido o revalidado conforme a ley.
4. No haber sido condenado, ni haber sido declarada su culpabilidad con reserva del fallo condenatorio, por delito doloso.
5. No encontrarse en estado de quiebra culposa o fraudulenta.
6. No estar inhabilitado o sancionado por falta grave por las instancias competentes para ejercer ese tipo de atribuciones.
7. No haber sido destituido por medida disciplinaria del Poder Judicial, del Ministerio Público, ni despedido de cualquier otra dependencia de la Administración Pública o de empresas estatales o de la actividad privada por falta grave.
8. No estar incurso en ninguna de las incompatibilidades señaladas por ley.

Artículo 21º.- REQUISITOS ESPECIALES PARA SER FISCAL SUPREMO⁹

Para ser elegido Fiscal Supremo se exige, además de los requisitos comunes:

1. Ser mayor de 45 años.
2. Ser ciudadano en ejercicio.
3. Acreditar una trayectoria democrática de respeto a los derechos fundamentales y una conducta profesional acorde con los principios éticos.
4. Haber ejercido el cargo de Fiscal Supremo Adjunto, Fiscal Superior Titular o Juez Superior Titular cuando menos 10 (diez) años o alternativamente, haber ejercido la abogacía o desempeñado cátedra universitaria en disciplina jurídica por 15 (quince) años.
5. Haber superado la evaluación prevista para tal caso por el Consejo Nacional de la Magistratura.

Artículo 22º.- REQUISITOS ESPECIALES PARA SER FISCAL SUPERIOR O FISCAL ADJUNTO SUPREMO.

Para ser elegido Fiscal Superior o Fiscal Adjunto Supremo se exige, además de los requisitos comunes:

1. Ser mayor de 32 años;
2. Haber ejercido el cargo de Fiscal Superior Adjunto Titular, o Fiscal Provincial Titular, Juez Especializado o Mixto Titular durante 5 (cinco) años; o haber ejercido la abogacía o desempeñado cátedra universitaria en disciplina jurídica, por un período no menor de 07 (siete) años. Para el caso del ejercicio de la abogacía y la docencia universitaria, los períodos en una y otra condición son acumulables para alcanzar el mayor, en tanto no se hayan prestado en forma simultánea; y,

⁹ Conforme a la previsto en la Constitución Política artículo 147° y a la propuesta ⁹ en materia constitucional de la CERIAJUS, artículo 143°.

3. Haber superado la evaluación prevista para tal caso por el Consejo Nacional de la Magistratura.

Artículo 23º.- REQUISITOS ESPECIALES PARA SER FISCAL ESPECIALIZADO O FISCAL ADJUNTO SUPERIOR¹⁰

Para ser elegido Fiscal Especializado o Fiscal Adjunto Superior se exige, además de los requisitos comunes:

1. Ser mayor de 27 años;
2. Haber sido Fiscal Especializado Adjunto o Juez de Paz Letrado por más de 3 (tres) años.
3. Haber superado la evaluación prevista para tal caso por el Consejo Nacional de la Magistratura;
4. Haber aprobado satisfactoriamente el curso de formación a cargo de la Academia de la Magistratura. Este curso es obligatorio y tendrá por finalidad habilitar para el ejercicio de la función en la especialidad respectiva, luego de haber aprobado los requisitos previos.

Artículo 24º.- REQUISITOS ESPECIALES PARA SER FISCAL ADJUNTO ESPECIALIZADO

Para ser Fiscal Adjunto se exige además de los requisitos comunes:

1. Ser mayor de 25 años
2. Tener una experiencia profesional en el ejercicio de la abogacía de 1 (un) año desde que se obtuvo el título de abogado.
3. Haber superado la evaluación prevista para tal caso por el Consejo Nacional de la Magistratura.
4. Haber aprobado satisfactoriamente el curso de formación para habilitar en el ejercicio de la función fiscal, a cargo de la Academia de la Magistratura.

**TITULO II
LA CARRERA FISCAL
CAPITULO I
REGLAS DE LA CARRERA FISCAL**

Artículo 25º.- CONCEPTO Y FINES DE LA CARRERA FISCAL

La carrera fiscal es el conjunto articulado de principios y normas que regulan el ingreso, ascenso y terminación en el cargo de Fiscal del Ministerio Público. La carrera fiscal está compuesta, además, por los derechos y obligaciones esenciales al desarrollo de la función fiscal. Los fiscales se diferencian entre sí sólo por la diversidad de funciones.

La Carrera Fiscal tiene por fines:

- a. Contribuir a garantizar la autonomía y la independencia de la función fiscal.
- b. Atribuir al Ministerio Público los derechos y garantías inherentes a su función de Defensor de la sociedad y de la legalidad.

¹⁰ Según lo previsto por el Documento de la CERIAJUS, los dos primeros niveles tienen como requisito común la edad de 27 años. El modelo propuesto en esta fase es cerrado, por lo tanto, el acceso al nivel de fiscales especializados es sólo por ascenso. Ver páginas 520 y 539 del citado documento.

Artículo 26°.- INDEPENDENCIA DEL EJERCICIO DE LA FUNCION

Todos los fiscales ejercen por igual las atribuciones que la Constitución les confiere, aunque con competencia funcional distinta, motivo por el cual, en su ejercicio no existe diferencia jerárquica ni dependencia entre ellos.

Artículo 27°.- OBJETIVOS DE LA CARRERA FISCAL

Para el cumplimiento de los fines indicados en el artículo precedente, el sistema de carrera fiscal tiene como objetivos los siguientes:

- a. Asegurar la existencia de un proceso de ingreso al Ministerio Público que reconozca el mérito a través de criterios de evaluación objetivos.
- b. Garantizar la existencia de un sistema de ascensos articulado al mérito profesional, con tendencia a desvincular en forma progresiva el cargo de la jerarquía.
- c. Establecer un sistema objetivo de causales de terminación para el cargo de Fiscal.
- d. Auspiciar el desarrollo de programas de capacitación continua para los fiscales.
- e. Asegurar la existencia de condiciones laborales, adecuadas al desarrollo de la función fiscal de un sistema remuneratorio justo, equitativo y suficiente.

Artículo 28°.- PRINCIPIOS RECTORES

La Carrera Fiscal se rige por los siguientes principios:

- a. Independencia de la función fiscal.
- b. Inamovilidad y permanencia en el cargo.
- c. Especialización.
- d. Capacitación permanente.
- e. Evaluación de desempeño y reconocimiento de méritos.
- f. Calidad del servicio de justicia
- g. El debido proceso, la tipicidad y la legalidad.
- h. Remuneración justa.

Artículo 29°.- ESTRUCTURA

La Carrera Fiscal se configura de la siguiente manera¹¹:

Fiscales Adjuntos Especializados
Fiscales Especializados y/o Fiscales Adjuntos Superiores
Fiscales Superiores y/o Fiscales Adjuntos Supremos
Fiscales Supremos

Para el caso de estos dos últimos niveles el acceso es abierto.

Artículo 30°.- ÓRGANO QUE ADMINISTRA LA CARRERA FISCAL

El Consejo Nacional de la Magistratura es el órgano encargado de administrar el sistema de carrera fiscal, de conformidad con la Constitución y su ley orgánica.

¹¹ Conforme a lo previsto en igual estructura que para el Poder Judicial, contenido en el Plan Nacional de Reforma Integral de la CERIAJUS.

CAPITULO I-A
DEL INGRESO A LA CARRERA FISCAL - SELECCIÓN

Artículo 31°.- INGRESO A LA CARRERA FISCAL

El ingreso a la carrera fiscal de los fiscales comprende las siguientes fases:

1. Convocatoria pública al concurso;
2. Selección de los postulantes para su ingreso a la Academia de la Magistratura;
3. Impartición del curso de formación previa, sólo para el caso de los fiscales de los dos primeros niveles.
4. Evaluación final para efectos de aprobar el curso de formación sólo en el caso de los fiscales de los primeros niveles.
5. Declaración de los candidatos aptos para ingresar a ocupar un cargo judicial en estricto orden de méritos.
6. Nombramiento en el cargo fiscal; y
7. Elaboración del registro de candidatos aptos para ocupar el cargo de fiscales de primer o segundo nivel, que permanecen en reserva.

Artículo 32°.- CONVOCATORIA

La convocatoria para el ingreso a la Carrera Fiscal, deberá comprender todas las vacantes existentes y podrá prever un número adicional que permita cubrir las que se produzcan hasta la siguiente convocatoria.

La convocatoria deberá indicar el grado y, de ser el caso, la especialidad de la plaza ofrecida.

Artículo 33°.- PERFIL DEL FISCAL

1. Capacidad para razonar el orden jurídico a partir de casos concretos;
2. Formación jurídica sólida;
3. Capacidad para interpretar normas creativamente;
4. Aptitud para identificar los conflictos sociales bajo investigación y juzgamiento;
5. Condiciones para ejercer la función con independencia propia de una institución democrática;
6. Visión crítica del funcionamiento del sistema de justicia;
7. Trayectoria personal éticamente irreprochable.

Artículo 34°.- FINALIDAD Y ALCANCE

El sistema de selección responde a la evaluación de méritos y su finalidad es elegir a los postulantes más competentes, entendiéndose por tales a quienes hayan demostrado contar con la capacidad y calidad que se exige, según el perfil del Fiscal señalado en el artículo 32°.

Artículo 35°.- PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección está a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura. Su elaboración se verificará tomando en cuenta el perfil de Fiscal según lo previsto en el artículo 32° de la presente ley.

La Academia de la Magistratura será consultada respecto del contenido temático del examen escrito.

El concurso deberá seleccionar a los candidatos aptos para ocupar:

1. Las plazas vacantes para fiscales titulares.
2. Las plazas vacantes para fiscales de suplencia.
3. Como fiscales titulares de reserva, las plazas que se generen a futuro. Esta condición sólo puede mantenerse por el plazo de 3 años.

Artículo 36°.- COMPONENTES

Los componentes son los diferentes ámbitos objeto de evaluación que estructuran el proceso de selección y son los siguientes:

1. Evaluación de antecedentes o desarrollo profesional del postulante (*Curriculum Vitae*);
2. Evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función fiscal mediante prueba escrita;
3. Evaluación psicológica por medio de la aplicación de un *test*;
4. Evaluación de la trayectoria social y la probidad por medio del control ciudadano; y
5. Evaluación personal (entrevista).
6. Cuadro de méritos para los miembros de la Carrera.

Artículo 37°.- PROCESO DE EVALUACIÓN

El resultado de las dos primeras pruebas previstas en el artículo anterior tienen carácter eliminatorio, quien no las apruebe no puede continuar en el proceso de selección. Quienes las hayan aprobado se someten a la evaluación psicológica cuyo resultado también tendrá carácter eliminatorio.

Concluida esta parte del proceso, el Consejo Nacional de la Magistratura elaborará un registro de postulantes aptos para acceder a la evaluación personal, el mismo que se publicará para efectos de la evaluación prevista en el inciso 4 del artículo 194°. Para esta evaluación, dentro del plazo de 15 días calendarios contado a partir de la publicación de la lista de candidatos aptos, cualquier ciudadano u organización social podrá ofrecer al Consejo Nacional de la Magistratura información sobre los antecedentes de un candidato. El Consejo Nacional de la Magistratura decidirá sobre la relevancia y verosimilitud de dicha información realizando de oficio la investigación correspondiente. El resultado de este procedimiento será incorporado a los antecedentes del candidato y deberá ser materia de análisis durante la evaluación personal.

En todos los casos la nota aprobatoria es de dos tercios sobre el máximo obtenible.

Artículo 38°.- CARÁCTER DE LA EVALUACIÓN

La calificación del *Curriculum Vitae*, la evaluación psicológica y el examen escrito se realiza en estricto acto privado. La evaluación personal o entrevista se realizará en sesión pública.

1. Criterios generales para la evaluación del *Curriculum Vitae* Documentado: La Comisión Permanente de Selección y Nombramiento de Magistrados y Fiscales califica el *Curriculum Vitae*.

La calificación del *Curriculum* debe asignar un puntaje a cada mérito acreditado documentalmente, conforme al reglamento aprobado por el Consejo.

La evaluación debe considerar los rubros de experiencia en función de la condición del

postulante o candidato, es decir, como Fiscal o Juez, o bien como abogado o docente universitario.

La calificación deberá constar en el acta correspondiente para cada postulante. Será firmada solamente por los consejeros participantes y puesta en conocimiento del Pleno para su aprobación.

2. Méritos a ser considerados para la evaluación del *Curriculum Vitae*.

Esta evaluación debe considerar los siguientes componentes por separado: i) Formación académica; ii) Capacitación; iii) Publicaciones; iv) Idiomas; v) Experiencia profesional.

- a. La calificación académica deberá tener como parámetros los grados académicos (maestría y/o doctorado), así como los estudios curriculares de postgrado, acreditado con certificado oficial de notas. También se valorarán los títulos profesionales o grados académicos obtenidos en otras disciplinas profesionales.
- b. La evaluación del rubro de capacitación debe considerar los certámenes en los que los candidatos hubiera participado durante los últimos 7 años anteriores a la convocatoria del concurso respectivo. En este caso, tratándose de eventos de carácter jurídico, deberán acreditarse la presentación de ponencias en seminarios, talleres, fórums, mesas redondas, ciclos de conferencias, etc. Deberá presentarse, según corresponda, el certificado de estudios de la Academia de la Magistratura.
- c. Las publicaciones deberán ser acreditadas con los originales correspondientes. Éstas podrán constar en libros o textos universitarios; investigaciones jurídicas, doctrinarias o de campo; ensayos y artículos editados en publicaciones académicas. También se podrán presentar otras publicaciones académicas en materias no jurídicas.
- d. La evaluación de idiomas deberá considerar el dominio de lenguas aborígenes y extranjera.
- e. La experiencia profesional del candidato debe valorar específicamente el campo de trabajo al que éste pertenece. Se considera para este efecto: i) La magistratura, ponderando en cada caso la especialidad y el cargo; ii) la docencia universitaria; iii) el ejercicio de la abogacía.

Artículo 39º.- EXAMEN ESCRITO

El examen escrito tiene por finalidad evaluar: habilidades, aptitudes y conocimientos necesarios para el ejercicio del cargo. Deberán considerarse como componentes esenciales de éstas, el razonamiento jurídico, la capacidad de redacción, la cultura jurídica.

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

Artículo 40º.- LA PRUEBA PSICOLÓGICA

Este examen tendrá por finalidad evaluar las aptitudes y condiciones psicológicas requeridas para el ejercicio de la función fiscal.

Artículo 41º.- EVALUACIÓN PERSONAL

La evaluación personal se realiza a través de la entrevista personal, la que tiene por finalidad:

- a. Revisar la experiencia profesional del postulante a la luz de su Currículum Vitae.
- b. Evaluar la vocación hacia la magistratura.
- c. Conocer sus criterios sobre los principios jurídicos, valores éticos, morales y sociales.
- d. Conocer sus opiniones sustentadas sobre la función del Poder Judicial o del Ministerio Público y la reforma del sistema de justicia.

CAPITULO I-C FORMACIÓN

Artículo 42°.- OBJETIVO

La formación de los jueces, a cargo de la Academia de la Magistratura, tiene por objeto:

- a. Preparar al futuro Fiscal para el desempeño de la función.
- b. Actualizar y perfeccionar permanentemente a los fiscales para su promoción y ascenso en la carrera.
- c. Desarrollar las destrezas, habilidades y conocimiento requeridos para el ejercicio de la función fiscal.

Artículo 43°.- CONTENIDO

El contenido temático de la capacitación, deberá tener en cuenta las necesidades específicas del Ministerio Público y los perfiles del Fiscal. Las áreas temáticas son:

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

Artículo 44°.- CURSO HABILITANTE

Quienes resulten seleccionados, seguirán en la Academia de la Magistratura el Programa de Formación de Aspirantes (PROFA) consistente en un curso teórico práctico habilitante para el nombramiento. Los candidatos que no superen la evaluación respectiva perderán la expectativa de ingreso a la Carrera Fiscal.

Artículo 45°.- CAPACITACIÓN

En armonía con lo dispuesto en los artículos anteriores, la Academia de la Magistratura proveerá programas específicos dirigidos a proporcionar:

- a. Capacitación para los candidatos que hayan superado las pruebas previstas para cubrir las plazas de fiscales adjuntos especializados, fiscales especializados, así como para los fiscales superiores y fiscales adjuntos supremos.
- b. Capacitación para el ascenso, dirigida a fiscales que reúnen los requisitos para postular a un ascenso.
- c. Capacitación permanente a través de programas de actualización, especialización y perfeccionamiento.

CAPITULO I-D NOMBRAMIENTO

Artículo 46°.- NOMBRAMIENTO Y DESIGNACIÓN

El nombramiento de los fiscales en todos los grados y especialidades corresponde al Consejo Nacional de la Magistratura. La designación en el cargo específico para el órgano fiscal respectivo, compete al Ministerio Público.

Artículo 47°.- EGRESADO DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Los egresados de la Academia de la Magistratura declarados aptos para acceder a un cargo fiscal, conforme a lo previsto en la presente ley, serán nombrados como tales cuando opten, en estricto orden de méritos, por la plaza vacante de Fiscal titular o de Fiscal de suplencia que deseen cubrir.

En el caso de que los candidatos aptos no opten por ninguna de las dos condiciones indicadas en el párrafo anterior, permanecerán, en calidad de candidatos aptos en reserva, por el plazo de tres años, para cubrir cualquier plaza que se genere en este periodo y, mientras tanto, no serán nombrados.

Los candidatos que opten por la condición de Fiscal de suplencia de primer o segundo grado adquieren los derechos de los fiscales en general, sujetos al régimen especial previsto para cubrir las plazas que se generen temporalmente.

CAPITULO I-E DEBERES Y DERECHOS DE LOS JUECES

Artículo 48°.- DEBERES

Son deberes de los Fiscales:

1. Observar estrictamente el horario de trabajo establecido, así como el fijado para los informes orales y otras diligencias; su incumplimiento injustificado constituye inconducta funcional;
2. Dedicarse exclusivamente a la función fiscal. No obstante, puede ejercer la docencia universitaria en materias jurídicas, a tiempo parcial, hasta por ocho horas semanales de dictado de clases y en horas distintas de las que corresponden al despacho fiscal. Igualmente, con las mismas limitaciones, puede realizar labores de investigación jurídica e intervenir a título personal en Congresos y Conferencias;
3. Residir en el lugar donde ejerce el cargo, o en otro lugar cercano de fácil e inmediata comunicación. Para este último caso se requiere autorización previa del órgano competente;
4. Seguir los cursos de capacitación programados por la AMAG y los cursos considerados requeridos como consecuencia del resultado de la evaluación periódica¹²
5. Ejercer sus funciones fiscales con independencia.
6. Presentar su respectiva declaración jurada al asumir y al dejar el cargo, conforme a ley y cada vez que su patrimonio y rentas varíen en más de un 20%; y,
7. Cumplir con las demás obligaciones señaladas por ley.

¹² Ver Plan Integral de la CERIAJUS, página 573.

Artículo 49°.- DERECHOS

Son derechos de los fiscales:

1. La independencia en el desempeño de su función fiscal. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes que investiga o interferir en su actuación.
2. La permanencia en el servicio hasta los 70 años de acuerdo con la Constitución y la Ley¹³.
3. Ser trasladados, a su solicitud y previa evaluación, cuando por razones de salud o de seguridad debidamente comprobadas, no sea posible continuar en el cargo;
4. La protección y seguridad de su integridad física y la de sus familiares;
5. Percibir una remuneración suficiente, acorde con su función y jerarquía.
6. Asociarse conforme a lo previsto por la Constitución Política y las leyes.
7. A que el tiempo de servicios sea reconocido y considerado para el cómputo de la antigüedad en el cargo, en igualdad de derechos.
8. Gozar de la cobertura de un seguro de vida incluido el sepelio;
9. Recibir de toda autoridad el trato correspondiente a su investidura, bajo responsabilidad; y,
10. Los demás que señalen la ley y la Constitución.

Artículo 50°.- EVALUACION PERIODICA

Los fiscales comprendidos en la Carrera Fiscal están sujetos a evaluación periódica, a través de un sistema técnico, objetivo, imparcial y equitativo, sujeto a un Reglamento.

Los méritos alcanzados, y reconocidos a través de la evaluación, consolidan la garantía de permanencia en la carrera, otorgan ventajas comparativas para elecciones, nombramientos y ascensos, y pueden determinar el otorgamiento de estímulos económicos, anunciados con antelación.

Los resultados de las evaluaciones son publicados y deberán ser tenidos en cuenta al momento de los ascensos.

Artículo 51°.- CAMPOS DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA

Son las siguientes:

1. La organización del trabajo en su despacho;
2. La calidad de la gestión del proceso;
3. La calidad de las decisiones o informes finales;
4. El desarrollo profesional; y
5. Las publicaciones jurídicas y no jurídicas realizadas.

Artículo 52°.- DERECHO A LA ESPECIALIZACION

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

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

En el caso de crearse nuevas especialidades, el Fiscal podrá solicitar su cambio de especialidad.

¹³ Conforme a lo previsto en el Proyecto de Reforma de la Constitución (art. 145) de la CERIAJUS.

La especialidad se determina por:

1. La aprobación de los Programas de Especialización impartidos por la Academia de la Magistratura.
2. La antigüedad en la especialidad durante el ejercicio de la magistratura;
3. El ejercicio de cátedra universitaria en la materia;
4. La realización de investigaciones, comunicaciones y otros trabajos académicos similares, en la materia.
5. Las publicaciones sobre materia jurídica especializada;
6. Los grados académicos de la especialidad; y,
7. Los trabajos desempeñados en cargos afines.

Artículo 53°.- CAPACITACION

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

Los cursos de la Academia de la Magistratura son esencialmente formativos, tanto para el acceso a la carrera fiscal como para el ascenso, según lo previsto por esta norma. La capacitación, además, prevé el perfeccionamiento continuo y la actualización en función de las especialidades.

Artículo 54°.- REMUNERACIONES

Los fiscales tienen derecho a percibir catorce remuneraciones al año, que les asegure un nivel de vida digno de su misión y función. La determinación de la forma y monto de las remuneraciones de los fiscales de todos los niveles la efectúa el Ministerio Público.

La remuneración estará integrada, por lo menos, por un haber básico igual para cada nivel y la bonificación personal. Ambos son computables para goces y beneficios.

Los Fiscales Supremos, conforme lo previsto por la Constitución, tienen la calidad de funcionarios de la máxima jerarquía y en tal sentido tienen derecho a la homologación salarial.

El ingreso por todo concepto será establecido con una diferencia no mayor al 20% entre uno y otro nivel de la carrera¹⁴.

Artículo 55°.- CÓMPUTO DE AÑOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los Fiscales comprendidos en la Carrera Fiscal, que cuenten con 15 (quince) años de servicios al Estado, computan de abono cuatro años de formación profesional, aun cuando éstos hayan sido simultáneos con servicios efectivos prestados. Este beneficio se otorga de oficio, bajo responsabilidad de la Oficina de Personal o la que haga las veces de ésta.

De igual forma, los fiscales comprendidos en la carrera fiscal que hayan desempeñado o desempeñen judicaturas provisionalmente, tienen derecho a que su tiempo de servicios sea reconocido y considerado para el cómputo de la antigüedad en el grado.

Los fiscales, con excepción de los supremos, perciben una bonificación equivalente al 25% del haber básico por cada 10 años de servicios al Estado en el cargo.

¹⁴ Según la propuesta de reforma constitucional de la CERIAJUS, artículo 147°.

Los Fiscales Supremos que permanezcan más de cinco años en el ejercicio del cargo perciben una bonificación adicional, equivalente a un 25% de su remuneración básica, sin considerar bonificaciones ni asignaciones especiales. Esta bonificación es pensionable sólo después cumplirse treinta años de servicios al Estado, diez de los cuales por lo menos deben corresponder al Ministerio Público.

Artículo 56- RÉGIMEN DE JUBILACIÓN

La presente Ley no modifica el Régimen Jubilatorio de los Fiscales en ejercicio, por lo que no puede ser invocada para incorporar a quienes están fuera del régimen de la Ley 20530, ni para excluir a quienes están dentro del mismo al entrar ésta en vigencia.

Artículo 57°.- PENSIONES

La pensión equivalente a la última remuneración es obligatoria por incapacidad física o mental permanente o a los 70 años de edad, y facultativa a los 30 años de servicio. En los dos últimos casos es requisito tener 10 años de ejercicio efectivo de la judicatura¹⁵.

En caso de fallecimiento, el cónyuge e hijos menores de edad, o hijos mayores que cursen estudios superiores o que sufran discapacidad que les impida trabajar, perciben la pensión que corresponda según la ley de la materia.

CAPITULO I-F PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 58°.- PROHIBICIONES

Es prohibido a los Fiscales:

1. Defender o asesorar pública o privadamente, salvo en causa propia, de su cónyuge, y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
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 y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
3. Aceptar cargos remunerados dentro de las instituciones públicas o privadas, a excepción del ejercicio de la docencia universitaria en materias jurídicas;
4. Ejercer el comercio o la industria o cualquier actividad lucrativa personalmente o como gestor, asesor, empleado, funcionario o miembro o consejero de juntas, directorios o de cualquier organismo de entidad dedicada a actividad lucrativa;
5. Variar el domicilio del lugar donde ejerce el cargo, salvo el caso de vacaciones, licencia o autorización del órgano competente;
6. Ejercer labores relacionadas con su función fuera del recinto fiscal o judicial con las excepciones de ley;
7. Comprar o adquirir bajo cualquier título para sí, para su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, directamente o por intermedio de terceros, los bienes que se litiguen en los juicios que él conozca, y aunque hayan dejado de ser litigiosos durante los cuatro años siguientes a que dejaran de serlo. Todo acto que contravenga esta prohibición es nulo, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a ley;

¹⁵ Conforme a lo previsto en el artículo 147 del proyecto de reforma constitucional de la CERIAJUS.

8. Conocer un proceso cuando él, su cónyuge o tenga o hubiera tenido interés o relación laboral con alguna de las partes. En este último caso, el impedimento se extiende hasta un año después de producido el cese de la relación laboral o la culminación de los servicios prestados bajo cualquier modalidad contractual. Se exceptúa de la presente prohibición, los procesos en los que fuera parte el Ministerio Público;
9. Adelantar opinión respecto de los asuntos que conozcan o deban conocer;
10. Revelar a terceros o a los medios de comunicación, salvo autorización expresa, cualquier información sobre los procesos que conocen; y,
11. Las demás señaladas por ley.

Artículo 59°.- IMPEDIMENTOS

Están impedidos para postular al cargo fiscal mientras ejerzan función pública y hasta 6 (seis) meses después de haber cesado en el cargo:

1. El Presidente de la República y los Vicepresidentes;
2. Los Congresistas, Presidentes Regionales, Alcaldes, Regidores y demás funcionarios cuyos cargos provengan de elección popular;
3. Los Ministros de Estado, los Viceministros y Directores Generales de los ministerios;
4. Los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, Tribunal Constitucional y Jurado Nacional de Elecciones;
5. El Contralor General de la República y el Sub-Contralor;
6. Los Jefes de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) y del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC);
7. También están impedidos para ejercer cargo fiscal quienes padezcan de discapacidad física o mental que les imposibilite cumplir las funciones propias del cargo.

Artículo 60°.- INCOMPATIBILIDADES

Las incompatibilidades son el conjunto de disposiciones limitativas del ejercicio laboral dentro del Ministerio Público en razón del cargo y el parentesco.

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

1. Entre los Fiscales Supremos y entre éstos y los demás fiscales de la república; así como personal auxiliar perteneciente al propio Ministerio Público y a los Distritos Judiciales de la república;
2. En el mismo Distrito Judicial entre fiscales superiores, y entre éstos y los fiscales de cualquier grado y personal auxiliar de todas las instancias;

Las incompatibilidades por parentesco enunciadas comprenden al personal administrativo entre sí, así como en relación a los fiscales y al personal que realiza actividades de apoyo a la función fiscal.

CAPÍTULO II RESPONSABILIDADES

Artículo 61°.- RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL

Los miembros del Ministerio Público son responsables civilmente por los daños y perjuicios que causan, con arreglo a las leyes de la materia.

Son igualmente responsables por los delitos que cometan en el ejercicio de sus funciones.

Las acciones derivadas de estas responsabilidades se rigen por las normas respectivas.

Artículo 61-A°.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Existe responsabilidad disciplinaria en los siguientes casos, siempre que esté relacionada con el ejercicio de sus funciones:

1. Por infracción de los deberes y prohibiciones establecidas en esta Ley;
2. Por incurrir en injuria contra sus pares o los superiores jerárquicos y contra cualquier ciudadano, sea de palabra, por escrito o por medios de comunicación social;
3. Cuando se abusa de las facultades que la ley señala respecto a sus subalternos o las personas que intervienen de cualquier manera en un proceso;
4. Por la práctica de costumbres que menoscaben la respetabilidad e imagen social del cargo;
5. Por no ejercitar control permanente sobre sus auxiliares y subalternos y por no imponer las sanciones pertinentes cuando el caso lo justifique; y,
6. En los demás que señalen las leyes.

Artículo 61-B°.- ORGANOS SANCIONADORES POR RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Las sanciones se aplican por el órgano disciplinario que corresponda conforme a la Constitución Política y a la ley¹⁶.

Artículo 61-C°.- QUEJAS E INVESTIGACIONES

Las quejas e investigaciones de carácter disciplinario puede iniciarse por queja del perjudicado, su representante o de oficio, conforme a la Constitución Política¹⁷.

Las quejas de carácter disciplinario formuladas contra los Fiscales, se tramitan y resuelven por el órgano disciplinario que corresponda conforme a la Constitución Política y la ley. Se inician de oficio por el órgano de control o a instancia de parte, en la forma señalada por la ley.

En todos los casos debe correrse traslado de la queja y oírse al Fiscal quejado, antes de cualquier pronunciamiento o resolución de fondo, del órgano disciplinario competente.

Es nula toda resolución que infrinja la garantía de defensa y del debido proceso.

Artículo 61-D°.- PLAZO PARA INTERPONER QUEJA ADMINISTRATIVA

El plazo para interponer la queja administrativa contra los fiscales caduca a los noventa días útiles de haber tomado conocimiento del hecho. Interpuesta la queja, prescribe, de oficio a los dos años.

Cumplida la sanción impuesta, el Fiscal sancionado queda rehabilitado automáticamente al año de haberse impuesto la misma. Salvo el caso de destitución o separación.

¹⁶Es bueno tener presente que de acuerdo al Plan Nacional de la CERIAJUS, las normas relativas al régimen disciplinario de los jueces, deben ser reformadas "con la finalidad de eliminar cualquier mención a los órganos encargados del control disciplinario, puesto que ésta función estará constitucionalmente encargada al CNM.

¹⁷La propuesta de Reforma Constitucional formulada por la CERIAJUS precisa que: "Compete al CNM investigar en forma permanente la conducta funcional e idónea de los jueces y fiscales de todos los niveles y aplicarles las sanciones a que haya lugar, garantizándoles el debido proceso; y que las decisiones sean sustentadas en elementos objetivos". Véase artículo 154 inciso 3) del proyecto.

Artículo 61-E.- QUEJA MALICIOSA

En caso de declararse infundada, improcedente o inadmisibles la queja, por ser manifiestamente maliciosa, quien la formuló solidariamente con el abogado que patrocinó la queja, paga una multa no mayor al 10% del haber total del Fiscal quejado, sin perjuicio de las otras responsabilidades a que hubiere lugar. El hecho será puesto en conocimiento del Colegio de Abogados respectivo.

CAPITULO II-A SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 61-F.- OBJETO

Son objeto del control por la función disciplinaria aquellas conductas señaladas expresamente como faltas en la Ley. Contra todas las medidas disciplinarias impuestas proceden los recursos que correspondan según las garantías del debido proceso.

Artículo 61-G.- TIPOS

Los tipos de faltas son los siguientes:

1. Leves;
2. Graves; y
3. Muy graves.

Son faltas leves:

- a. La inobservancia del horario de trabajo sin causa justificada, siempre que no implique una falta de mayor gravedad conforme a esta ley;
- b. La falta de respeto debida hacia el público, compañeros y subalternos en el desempeño del cargo, funcionarios judiciales, representantes de órganos auxiliares de la administración de justicia, miembros del Ministerio Público, de la Defensa de Oficio y abogados;
- c. La falta de acatamiento de las disposiciones administrativas internas del organismo fiscal, siempre que no impliquen una falta de mayor gravedad;
- d. No llevar los cursos impartidos por la Academia de la Magistratura dentro del programa de capacitación regular; y
- e. La negligencia en el cumplimiento de los deberes propios de sus cargo, establecidos en esta ley, cuando no constituyan falta grave o muy grave.
- f. Los demás casos expresamente previstos en las leyes sobre la materia.

Son faltas graves:

- a. Abandonar total o parcialmente las tareas propias del desempeño del cargo fiscal;
- b. Incurrir en retrasos y descuidos injustificados en la tramitación de los procesos y/o diferir las resoluciones, por motivo no señalado en la ley procesal de la materia;
- c. No guardar la discreción debida en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, requieran reserva;
- d. La conducta y trato manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del cargo;
- e. La falta de acatamiento de las disposiciones contenidas en los reglamentos, acuerdos y resoluciones que dicte la Fiscalía de la Nación en materia fiscal;
- f. Ocultar a las partes documentos o información de naturaleza pública,

- g. Ausencia injustificada a sus labores hasta 2 (dos) días consecutivos;
- h. Asistir a sus labores en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
- i. Delegar a los auxiliares fiscales la realización de diligencias que por ley o por la naturaleza de las circunstancias requieren su presencia;
- j. No llevar los cursos que la Academia de la Magistratura imparte y que le hayan sido asignados como resultado de la evaluación periódica del Fiscal;
- k. La tercera falta leve que se cometa durante los dos años posteriores a la comisión de la primera.
- l. Los demás casos expresamente previstos en las leyes sobre la materia.

Son faltas muy graves

- a. Desempeñar, simultáneamente a la función fiscal, empleos o cargos públicos remunerados o prestar cualquier clase de servicios profesionales remunerados, salvo lo previsto en la Constitución Política para la docencia universitaria.
- b. Ausentarse injustificadamente de sus labores por más de 2 (dos) días.
- c. Interferir en el ejercicio de funciones de los otros órganos del Estado, sus agentes o representantes o permitir la interferencia de cualquier organismo, institución o persona que atente contra el órgano fiscal o la función fiscal;
- d. Ocultar alguna prohibición que les sea imputable para el ejercicio de la función o abstenerse de informar una causal sobreviviente;
- e. Intentar el ejercicio de influencia ante otros jueces o jueces en causas que tramitan en el marco de sus respectivas competencia;
- f. Interferir en el criterio de los fiscales de grado inferior por razón de competencia en la interpretación o aplicación de la Ley, salvo cuando se halle en conocimiento de la causa, a través de los recursos legalmente establecidos;
- g. Cometer cualquier acto de coacción o acoso, especialmente aquellos de índole sexual o laboral;
- h. Solicitar o aceptar favores, préstamos, regalías o dádivas en dinero o en especies a las partes o a los abogados que actúen en casos sujetos a su conocimiento.
- i. Establecer relaciones de carácter extra-jurídico con terceros, con otros fiscales o con auxiliares, que afecten su imparcialidad e independencia, o la de otros, en el desempeño de la función fiscal.
- j. La tercera falta grave que se cometa durante los dos años posteriores a la comisión de la primera.
- k. Incurrir en acto u omisión que, sin ser delito comprometa gravemente la dignidad del cargo.
- l. Los demás casos expresamente previstos en las leyes sobre la materia.

Artículo 61-H°.- SANCIONES

Las sanciones son consecuencia de la comprobación de las faltas cometidas. Deben estar previstas legalmente y ser impuestas previo proceso administrativo, con las garantías del debido proceso, por el órgano que corresponda, según la Constitución y la ley.

Las sanciones serán anotadas en el registro personal del Fiscal.

Artículo 61-I°.- SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las sanciones y medidas disciplinarias aplicables a los jueces son:

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

Artículo 61-Jº.- PROPORCIONALIDAD ENTRE TIPOS DE FALTAS Y SANCIONES

1. Las faltas leves son sancionadas, en su primera comisión, con amonestación, y, en su segunda comisión, con multa; la comisión de la tercera falta leve constituye una falta grave;
2. Las faltas graves se sancionan con suspensión;
3. Las faltas muy graves se sancionan con suspensión y destitución; la tercera falta grave cometida se sanciona con destitución. El Fiscal destituido no podrá reingresar a la carrera fiscal.

Las faltas son acumulables en el período de dos años contados desde que se produjo la primera.

TITULO II-C TRASLADOS Y PERMUTAS

Artículo 61-Kº.- TRASLADOS

Los fiscales podrán ser trasladados, temporal o permanentemente, dentro de un mismo Distrito Judicial u otro diferente, y a un cargo de la misma categoría o grado, sólo por las causas siguientes:

1. Por razones de servicio, previa audiencia y aceptación del Fiscal y compensación económica de los gastos del traslado.
2. Por enfermedad grave sobreviniente, debidamente comprobada y previa evaluación, a solicitud del propio Fiscal; y
3. Por causa justificada y siempre que el traslado no sea inconveniente para el servicio de defensa de la sociedad y de la legalidad.

El traslado de fiscales de distintos distritos judiciales requiere resolución motivada del órgano de gobierno del Ministerio Público. El traslado de fiscales en un mismo distrito judicial, requiere de resolución motivada del órgano de gobierno distrital correspondiente.

Artículo 61-Lº.- PERMUTAS

Las permutas proceden a solicitud de los fiscales interesados, siempre que tengan el mismo grado o competencia, aunque pertenezcan a distritos judiciales distintos.

Corresponde al órgano de gobierno del Ministerio Público autorizar o denegar mediante resolución motivada las permutas de fiscales que pertenezcan a distintos distritos judiciales. Las permutas de fiscales en un mismo distrito judicial serán competencia del órgano de gobierno distrital correspondiente.

TITULO III-C PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 61-LI.- PERMISOS

Los fiscales tienen derecho a solicitar permisos para atender asuntos personales hasta por 5 (cinco) días hábiles en un año, los que podrán ser utilizados en uno o diversos momentos hasta completar el plazo máximo de días de permiso.

Corresponde al Fiscal Superior Decano conceder el permiso siempre que no perjudique el servicio de justicia o se pretenda con aquel eludir una decisión o actuación importante en un proceso determinado que esté bajo conocimiento del solicitante. Si se comprueba ésta última circunstancia, se abrirá investigación disciplinaria.

Durante el lapso del permiso, el Fiscal percibirá el total de sus haberes, excepto los gastos operativos, los cuales serán reducidos en forma proporcional a los días efectivamente laborados.

Artículo 61-M°.- LICENCIAS

Los Fiscales tienen derecho a licencia cuando existe justa causa para ello. El Órgano de Gobierno del Ministerio Público concede las licencias a los Fiscales Supremos y los Fiscales Superiores Decanos a los demás fiscales, órganos con competencia nacional u otros que abarquen más de un Distrito Judicial.

El órgano de gobierno distrital y donde no exista, la Junta de Fiscales de la respectiva Fiscalía Superior debe dar aviso a la Fiscalía de la Nación de las licencias que conceda.

Artículo 61-N.- LICENCIAS CON GOCE DE HABER

Las licencias con goce de haber sólo pueden ser concedidas en los siguientes casos:

1. Por enfermedad comprobada, hasta por un año;
2. Por maternidad de conformidad con las normas legales vigentes.
3. Por asistencia a eventos nacionales organizados o auspiciados por algún órgano perteneciente o vinculado al Sistema de Administración de Justicia, o a eventos internacionales, a cursos de perfeccionamiento o becas de su especialidad, por el tiempo que abarcan las mismas no pudiendo exceder de dos años, previa autorización del órgano competente, con cargo a informar documentadamente al término de los mismos, quedando obligados a permanecer en el Ministerio Público por lo menos el doble del tiempo requerido con tal fin o a reembolsar el íntegro de los haberes percibidos más intereses y demás gastos irrogados; y,
4. Por duelo, en caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos hasta por 5 (días) días.

En los casos de enfermedad, duelo o accidente previstos en la presente ley, el período de licencia se computa desde que ocurre el acontecimiento que justifica la solicitud, o desde la fecha en que el solicitante toma conocimiento de lo sucedido.

En los demás casos, el cómputo de la licencia concedida empieza desde el día de la notificación de la resolución autoritativa o la fecha en que el solicitante se haya ausentado del despacho.

Artículo 61º-0.- AUSENCIA INMEDIATA SIN LICENCIA

El que por motivos justificados tenga que ausentarse de inmediato de la ciudad sede de su cargo, sin tiempo suficiente para obtener licencia, puede hacerlo dando cuenta por el

medio más rápido a la Fiscalía de la que depende, la cual, previa la debida comprobación, retrotraerá la licencia al día de la ausencia. Si la causa alegada no es suficiente para justificarla, se aplica la correspondiente medida disciplinaria, sin perjuicio del correspondiente descuento.

TITULO III-D FISCALES DE SUPLENCIA Y PROVISIONALES

Artículo 61º-P.- FISCALES DE SUPLENCIA

Producida una plaza vacante para ser Fiscal titular del primer o segundo nivel, con posterioridad a la realización del concurso de selección, ésta debe ser ocupada por el Fiscal de suplencia o por el candidato apto en reserva que tenga la mejor ubicación en el cuadro de méritos con el que egresaron de la Academia

Para el caso de los dos últimos niveles, se tendrá en cuenta la ubicación en el cuadro de méritos conformado con los resultados del concurso de selección en el que participaron.

Cuando se genere una vacante temporal en los niveles de Fiscal supremo y superior, ésta será cubierta por el Fiscal de suplencia del mismo nivel. Sólo cuando no exista Fiscal de suplencia la vacante será cubierta por un Fiscal provisional.

Artículo 61º-Q.- FISCALES PROVISIONALES

Cuando se genere una vacante definitiva y ésta no pueda ser cubierta por el candidato apto que se encuentra en reserva o por el Fiscal de suplencia que corresponda, según el orden de méritos en que uno y otro se encuentren, será cubierta por el Fiscal del nivel inferior inmediato, salvo que la plaza corresponda al segundo nivel (fiscales especializados), caso en el cual se procederá a una convocatoria a ascenso.

Las plazas vacantes que se generen por el ascenso temporal de los fiscales titulares, deben ser cubiertas, a su vez, por los fiscales de suplencia del mismo nivel o, en su defecto, por un Fiscal de grado inferior que asumirá el encargo según las reglas previstas para el caso de la provisionalidad.

TITULO III-E EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CAPÍTULO I DESEMPEÑO DE LOS FISCALES

Artículo 61º-R.- FINALIDAD Y CAMPOS DE EVALUACIÓN

La evaluación del desempeño de los fiscales en el cargo, tiene por finalidad conocer su rendimiento y méritos, así como detectar las necesidades de capacitación o recomendar la incorporación de mejores prácticas para optimizar la administración de justicia.

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

- a. Eficiencia en la organización del trabajo
- b. La calidad en la gestión del proceso
- c. La calidad de las decisiones o dictámenes emitidos por el Fiscal
- d. El desarrollo académico durante el ejercicio de la función
- e. Publicaciones jurídicas y de temas afines

Artículo 61º-S.- ÓRGANO ADMINISTRADOR Y PERIODICIDAD

El Consejo Nacional de la Magistratura, efectuará la evaluación de los Fiscales Supremos, cada 4 (cuatro) años.

La evaluación de los Fiscales Superiores, Adjuntos Supremos, de los Fiscales Especializados o Adjuntos Superiores, y Adjuntos Especializados, estará a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura y se realizará cada 2 (dos) años.

Artículo 61º-Tº.- PRINCIPIOS QUE RIGEN LA EVALUACIÓN

La evaluación del desempeño se sustenta en los siguientes principios:

1. Igualdad de condiciones: Los fiscales sin distinción deben ser evaluados bajo los mismos criterios.
2. Transparencia: Los fiscales deben conocer oportunamente los períodos de evaluación.
3. Objetividad: Las evaluaciones deben efectuarse con objetividad y en estricta sujeción a los criterios de evaluación, que establezca el órgano de gobierno del Ministerio Público.
4. Medición: Las evaluaciones deben ser posibles de medir a través de variables previamente definidas.
5. Comprobación: Los resultados de las evaluaciones deben ser posibles de verificar tanto por el funcionario evaluado como por las autoridades a cargo de la evaluación.

Artículo 61º-U.- ESCALA DE RENDIMIENTO

La escala de rendimiento satisfactorio de los fiscales será elaborada por el órgano de gobierno del Ministerio Público, y se publicará en el diario oficial.

La evaluación de desempeño, así como las promociones para ocupar provisionalmente un cargo superior, se efectuarán con estricta sujeción a la escala establecida.

Artículo 61º-V.- RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

El resultado de la evaluación será notificado al evaluado y se registrará en el expediente personal del Fiscal. Servirá para las promociones, los ascensos, traslados, reconocimientos y estímulos.

El resultado no satisfactorio de la evaluación de desempeño, determina que el Consejo Nacional de la Magistratura, pueda adoptar, de manera independiente o concurrente, según el caso, las siguientes medidas:

1. La obligatoriedad para el evaluado de concurrir a los cursos de formación o actualización a cargo de la Academia de la Magistratura, que determine el Consejo de la Magistratura
2. La imposibilidad para el evaluado de ascender u ocupar provisionalmente un cargo superior.

Si persiste la evaluación negativa en un período de cuatro años, el Consejo Nacional de la Magistratura, previa audiencia al evaluado, puede determinar la destitución del Fiscal del cargo.

Si como consecuencia de la evaluación de desempeño, se detectasen indicios de haberse cometido una falta disciplinaria, se dará cuenta al órgano de control competente para la adopción de las medidas correspondientes.

CAPITULO II CUADRO DE MERITOS Y ANTIGÜEDAD

Artículo 61°-W.- CUADRO DE MÉRITOS Y DE ANTIGUEDAD

Para la formulación del Cuadro de Méritos se toman en consideración los factores siguientes:

1. Los resultados obtenidos en los procesos de Evaluación al Desempeño de la función Fiscal.
2. La oportuna y correcta tramitación y resolución de los procesos que investiga;
3. Sanciones y medidas disciplinarias;
4. Grados académicos y estudios de perfeccionamiento debidamente acreditados;
5. Publicaciones y otros trabajos e investigaciones de índole jurídica; y,
6. Distinciones y condecoraciones.

El cuadro de antigüedad contiene la relación de Fiscales de cada grado, ordenados de acuerdo a la fecha de ingreso en la Carrera Fiscal.

El cómputo se hace a partir de la fecha de juramento al cargo.

La precedencia de los Fiscales depende de la antigüedad en el grado al que pertenecen. Si dos o más Fiscales han tomado posesión del cargo en la misma fecha, precede el que haya desempeñado durante mayor tiempo el cargo fiscal anterior como titular o provisional, en el mismo cargo. En su defecto, el que tenga más tiempo como Abogado.

El Fiscal que pase de un cargo a otro, manteniendo el mismo grado, conserva en el nuevo cargo la antigüedad que le corresponde.

El Fiscal cesante que reingrese al servicio computa su antigüedad, agregando a su nuevo tiempo de servicios, el que tenía al tiempo de cesar.

TITULO III-F HONORES, CONDECORACIONES E INSIGNIAS

Artículo 61°-X.- HONORES POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento, al Fiscal de la Nación se le tributan los honores que correspondan al Presidente del Poder Judicial; a los demás fiscales los que les correspondan según el reglamento.

Artículo 61°-Y.- INSIGNIAS

Las insignias de uso exclusivo de los Fiscales son las siguientes:

1. Los Fiscales Supremos llevan pendiente del cuello una cinta de bicolor nacional de color rojo y blanco, de cinco centímetros de ancho, con una medalla dorada en forma elíptica, de cinco centímetros en su diámetro mayor, con la figura a medio relieve de la Justicia;
2. Los Fiscales Superiores o Adjuntos Supremos usan la misma insignia con una cinta de color rojo;
3. Los Fiscales Especializados o Adjuntos Superiores usan la misma insignia con una cinta de color blanco; y,
4. Los Fiscales Adjuntos Especializados usan medalla igual, pendiente de una cinta de color blanca en la solapa izquierda.

TÍTULO III-G TERMINACIÓN DE LA CARRERA FISCAL

Artículo 61º-Z.- TERMINACIÓN DEL CARGO

Termina el cargo de Fiscal:

1. Por muerte;
2. Por cesantía o jubilación;
3. Por renuncia, desde que es aceptada;
4. Por destitución dictada en el correspondiente procedimiento;
5. Por desaprobación de la evaluación periódica del desempeño;
6. Por incompatibilidad sobreviniente;
7. Por causa física o mental permanente, debidamente comprobada, que impida el ejercicio de la función fiscal.
8. Por haber sido condenado por delito doloso o por tener sentencia con reserva del fallo condenatorio;
9. Por alcanzar la edad límite establecida por ley.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Las disposiciones previstas en el artículo primero de esta Ley entrarán en vigencia al año judicial siguiente al de su aplicación.

SEGUNDA: Dentro del año siguiente a la promulgación de la Ley de la Carrera Fiscal, el Consejo Nacional de la Magistratura continuará realizando las evaluaciones a fin de decidir sobre la permanencia de los Fiscales. Sin embargo, los procesos de ratificación deberán contemplar las siguientes consideraciones:


- a) La evaluación de los diferentes aspectos del desempeño del Fiscal, las decisiones del Consejo y la ejecución de las mismas deberán realizarse con absoluto respeto de los principios propios del debido proceso;
- b) La evaluación que debe realizarse para efectos de decidir sobre la ratificación, comprende únicamente los siguientes aspectos:
 - Evaluación de la eficacia del desempeño del Fiscal, medida a través de la producción del Fiscal en relación con la carga procesal que asume;
 - Evaluación de la calidad de las decisiones o dictámenes que emite el Fiscal. Para estos efectos, se evaluarán los cinco dictámenes que el mismo Fiscal presente; también se considerará la resolución que cualquier ciudadano proponga para la evaluación. En todo caso, el número de resoluciones a evaluar no debe ser mayor a ocho;
 - Evaluación del desarrollo profesional y académico del Fiscal durante los últimos siete años. Se considerarán los estudios realizados y las publicaciones.
- c) La resolución que decide sobre la permanencia del Fiscal
- d) Debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican.

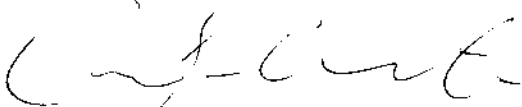
TERCERA.- En tanto no se implemente el nuevo sistema de ingreso a la carrera fiscal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) Todos los Fiscales que a la fecha se desempeñen como provisionales permanecerán en el cargo por un término de 2 años. Al cabo de ese término, tendrán derecho a una evaluación especial para efectos de determinar su permanencia en el cargo conforme a los requisitos previstos en la presente ley.
- b) En tanto se establezca el sistema de evaluación periódica y el cuadro de méritos respectivo de todos los fiscales, la designación para ocupar un cargo fiscal en calidad de provisional se realizará de acuerdo al cuadro de méritos transitorio que deberá considerar los siguientes aspectos:
 - El desarrollo profesional; es decir, el nivel de estudios, el número y la calidad de las publicaciones jurídicas y no jurídicas en materias afines;
 - La producción del Fiscal en relación con la carga procesal que asume;
 - Los antecedentes de sanciones disciplinarias que presente; y,
 - Los resultados de la evaluación de la calidad de las decisiones o dictámenes que emite el Fiscal con los mismos requisitos exigidos para las ratificaciones en este régimen transitorio. La elaboración de este cuadro de méritos transitorio está a cargo de la Gerencia de Personal y Escalafón de la Gerencia General del Ministerio Público.

Lima, 08 de noviembre de 2005.


RAUL CASTRO STAGNARO
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


EGUREN M.


GALARRETA


MENCHACA


URTECHO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

Lima, 12 de Setiembre del 2006

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 177 para su
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de
Justicia y Derechos Humanos. -

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA