

## ORGANISMOS AUTONOMOS

JURADO  
NACIONAL  
DE ELECCIONES

**Res. N° 0600-2021-JNE.-** Declaran infundado el pedido de suspensión presentado en contra de alcalde de la Municipalidad Distrital de Tomay-Kichwa, provincia de Ambo, departamento de Huánuco, en el extremo referido a no instalar ni convocar al comité de seguridad ciudadana **26**

## GOBIERNOS REGIONALES

GOBIERNO REGIONAL  
DE AREQUIPA

**Fe de Erratas ACUERDO N° 062-2021-GRA/CR-AREQUIPA** **29**

GOBIERNO  
REGIONAL  
DEL CUSCO

**Ordenanza N° 193-2021-CR/GRC.CUSCO.-** Aprueban la creación del Registro Regional de las Personas con Discapacidad del Gobierno Regional del Cusco **29**

## PODER LEGISLATIVO

### CONGRESO DE LA REPUBLICA

#### LEY N° 31251

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

### LEY DE ASCENSOS DE SUPERVISORES, TÉCNICOS Y SUBOFICIALES U OFICIALES DE MAR DE LAS FUERZAS ARMADAS TÍTULO PRELIMINAR OBJETO, FINALIDAD, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

#### Artículo I. Objeto de la Ley

La presente ley establece los principios, etapas, requisitos, aptitudes y procedimientos que rigen los ascensos del personal de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas, así como las competencias de las juntas correspondientes.

#### Artículo II. Finalidad de la Ley

Los procesos de ascensos tienen por finalidad garantizar una línea de carrera técnico-profesional, sustentada en un sistema de evaluación, selección y promoción de los supervisores, técnicos y suboficiales u

### GOBIERNO REGIONAL DE PASCO

**Ordenanza N° 474-2021-G.R.P/CR.-** Aprueban el Plan de Acción Regional de Seguridad Ciudad Pasco 2021 **31**

## GOBIERNOS LOCALES

### MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

**D.A. N° 016-2021-ALC/MSI.-** Modifican el Reglamento de la Ordenanza N° 448-MSI, que regula el uso y tiempo de los espacios de estacionamientos públicos en el distrito de San Isidro **33**

### MUNICIPALIDAD DE SANTA MARÍA DEL MAR

**Ordenanza N° 314.-** Reconocen el aporte de las personas menores de 18 años al desarrollo sostenible en el distrito de Santa María del Mar **42**

## CONVENIOS INTERNACIONALES

**Protocolo relativo** al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 **44**

**Entrada en vigencia** del "Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930" **45**

oficiales de mar de las Fuerzas Armadas al grado militar inmediato superior, desarrollados en estricta observancia del ordenamiento constitucional y legal vigente.

#### Artículo III. Ámbito de aplicación

La presente ley comprende al personal militar de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar en situación de actividad del Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea del Perú.

#### Artículo IV. Principios

Los procesos de ascensos se sustentan en los principios rectores siguientes:

- Meritocracia**  
Promoción del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar de las Fuerzas Armadas, en atención a sus capacidades personales y profesionales, expresadas en las aptitudes consignadas en el artículo 3.
- Legalidad**  
Cumplimiento de las previsiones constitucionales, las disposiciones contenidas en la presente ley y demás normas legales y reglamentarias sobre la materia.
- Objetividad y transparencia**  
Evaluación de las aptitudes técnico-profesionales, disciplinarias y psicosomáticas. Dicha evaluación está exenta de todo interés ajeno al institucional y se encuentra regulada por la transparencia en su ejecución. Los resultados de aptitud y la lista de ascenso son publicados en la página web de cada institución armada.
- Igualdad de derechos y oportunidades**  
Los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas



mujeres y varones tienen los mismos derechos y oportunidades para los ascensos en su respectiva clasificación. Queda proscrita toda práctica de discriminación, privilegio o preferencia.

**e. Ética**

Observancia de los principios éticos que sustentan la misión institucional de las Fuerzas Armadas y de los valores morales inherentes al servicio que el profesional técnico-militar presta al Estado.

**TÍTULO I  
ASCENSO**

**CAPÍTULO I  
PROCESO DE ASCENSO**

**Artículo 1. Ascenso**

El ascenso es la promoción del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar de las Fuerzas Armadas al grado militar inmediato superior. Es conferido en estricta observancia de los principios, requisitos y procedimientos establecidos en la presente ley.

**Artículo 2. Etapas**

Los procesos de ascensos comprenden las etapas siguientes:

- Determinación de candidatos.
- Declaración de aptitud.
- Determinación y aprobación del cuadro orgánico para el año siguiente.
- Determinación y declaratoria de vacantes.
- Formulación del cuadro de aptitud y notas.
- Formulación del cuadro de mérito.
- Propuesta y otorgamiento del ascenso.
- Publicación de las listas de ascenso.

El cronograma de estas etapas de los procesos de ascenso se establece en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el reglamento de la presente ley.

**CAPÍTULO II  
REQUISITOS Y TIEMPO DE SERVICIO**

**Artículo 3. Requisitos**

Son requisitos para postular al proceso de ascenso respectivo:

- Tiempo de servicio real y efectivo como supervisor, técnico, suboficial u oficial de mar en el grado militar.
- Aptitud psicosomática y física.
- Aptitud técnico-profesional.
- Aptitud disciplinaria.

**Artículo 4. Tiempo de servicio real y efectivo en el grado militar como supervisor, técnico, suboficial u oficial de mar en el grado**

- Para el personal de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas, procedente de las escuelas de formación técnico-profesional. El número mínimo de años de servicios en cada grado militar, requerido para el ascenso al grado inmediato superior, es el siguiente:

Suboficial 3.º u oficial de mar 3.º	5 años
Suboficial 2.º u oficial de mar 2.º	5 años
Suboficial 1.º u oficial de mar 1.º	5 años
Técnico 3.º	5 años
Técnico 2.º	5 años
Técnico 1.º	5 años
Técnico jefe, técnico supervisor 2.º o técnico inspector	5 años
Técnico jefe superior, técnico supervisor 1.º o técnico supervisor	Hasta cumplir 40 años

Para el ascenso a técnico 1.º se requiere un mínimo de veinticinco (25) años de servicios reales y efectivos; para el ascenso a técnico jefe o su equivalente, treinta (30) años de servicios reales y efectivos; y para el ascenso a técnico jefe superior o su equivalente, treinta y cinco (35) años de servicios reales y efectivos, salvo las excepciones que puedan originarse a consecuencia de lo previsto en el artículo 19 del Decreto Legislativo 1144, Decreto Legislativo que Regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.

- Para el personal de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas, procedente del servicio militar y procedente de los institutos y escuelas de educación superior o universidad.

Suboficial 3.º u oficial de mar 3.º	7 años
Suboficial 2.º u oficial de mar 2.º	5 años
Suboficial 1.º u oficial de mar 1.º	5 años
Técnico 3.º	5 años
Técnico 2.º	5 años
Técnico 1.º	5 años
Técnico jefe, técnico supervisor 2.º o técnico inspector	5 años
Técnico jefe superior, técnico supervisor 1.º o técnico supervisor	Hasta cumplir 40 años

Para el ascenso a técnico 1.º se requiere un mínimo de veintisiete (27) años de servicios reales y efectivos; para el ascenso a técnico jefe o su equivalente, treinta y dos (32) años de servicios reales y efectivos, salvo las excepciones que puedan originarse como consecuencia de lo previsto en el artículo 19 del Decreto Legislativo 1144, Decreto Legislativo que regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.

**Artículo 5. Cómputo de tiempo de servicio**

- Se computa como tiempo de servicio válido para el ascenso el prestado en la situación militar de actividad en cuadros, de conformidad con la ley de la materia.
- En el caso de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas procedentes de institutos y escuelas de educación superior o universidad, el cómputo de los años de servicio, requerido para el ascenso, no incluye el tiempo de permanencia en la condición de asimilado, el cual, para todos los casos, no es mayor de dos (2) años.

**CAPÍTULO III  
DETERMINACIÓN Y DECLARATORIA DE VACANTES**

**Artículo 6. Vacantes**

Las vacantes son las plazas disponibles para el ascenso en cada grado militar. Son expedidas mediante resolución de la dirección general de personal o la que haga sus veces. La declaratoria y número de vacantes son expedidos anualmente y permanecen inalterables a lo largo del proceso.

**Artículo 7. Determinación de vacantes**

La determinación de vacantes en cada grado es efectuada observando los criterios siguientes:

- Cuadro orgánico de los supervisores, técnicos, suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas aprobado para el año siguiente.
- Efectivo de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas al mes de julio del año del proceso.
- Plazas producidas por cambios de situación militar, posteriores al mes de julio del año del proceso.
- Plazas generadas por vacantes a otorgarse, para el grado inmediato superior.

- e. Promociones de alta como suboficial 3.º o su equivalente.

#### **Artículo 8. Distribución de las vacantes**

La distribución de vacantes es determinada en atención a la naturaleza de su procedencia, de acuerdo con lo regulado por la normatividad vigente de la situación militar de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas para cada grado, promoción de alta y especialidades como suboficial 3.º o su equivalente, en atención al requerimiento institucional.

#### **Artículo 9. Cuadro orgánico de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas**

- 9.1. El cuadro orgánico de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas de cada institución armada está constituido por el número de efectivos requeridos anualmente por la institución para el cumplimiento de sus funciones, en atención a los respectivos planes estratégicos de personal.
- 9.2. El efectivo de personal militar es aprobado anualmente por decreto supremo refrendado por el titular del Ministerio de Defensa, a propuesta del comandante general respectivo, propendiendo a lograr una organización piramidal que garantice la óptima distribución del recurso humano.

### **CAPÍTULO IV LEGAJO PERSONAL**

#### **Artículo 10. Legajo personal**

- 10.1. El legajo personal del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar es único y contiene toda la documentación referida a los antecedentes técnico-profesionales, disciplinarios y de conducta, de desempeño, capacitación y al historial personal.
- 10.2. Debe estar a disposición del citado personal, para su revisión, en la dirección de administración de personal o la que haga sus veces en cada institución armada, la que asume responsabilidad funcional y legal por su custodia y confidencialidad.

#### **Artículo 11. Legajo personal para los procesos de ascenso**

- 11.1. El legajo personal para los procesos de ascensos del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar es un resumen ejecutivo que contiene la información principal referida a los antecedentes técnico-profesionales, disciplinarios, académicos y toda aquella información útil para la determinación de aptitud de dicho personal. Es estudiado y calificado por la junta de evaluación correspondiente. Esta información proviene, única y exclusivamente, de la contenida en el legajo personal.
- 11.2. Para la calificación en los procesos de ascensos, solo son evaluados aquellos conceptos en los cuales todos los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de una misma clasificación, en atención a la naturaleza de sus funciones, tengan la posibilidad de cumplir en igualdad de condiciones.
- 11.3. El legajo personal para los procesos de ascensos debe estar a disposición de dicho personal en la dirección de administración de personal o la que haga sus veces en cada institución armada. Dicho legajo es revisado y firmado por el candidato, pudiendo consignar las observaciones que estime pertinentes.

### **CAPÍTULO V APTITUDES**

#### **Artículo 12. Aptitud psicosomática y física**

Esta aptitud comprende la evaluación médica, física

y psicológica del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar.

#### **Artículo 13. Aptitud técnico-profesional**

La aptitud técnico-profesional comprende la evaluación del desempeño y experiencia laboral, la capacitación permanente del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar y la aplicación de la prueba de eficiencia para el ascenso en los grados correspondientes. La prueba de eficiencia tiene carácter obligatorio.

#### **Artículo 14. Aptitud disciplinaria**

La aptitud disciplinaria comprende la evaluación de los antecedentes de conducta y de disciplina del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar.

#### **Artículo 15. Declaratoria de aptitud**

La declaratoria de aptitud del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 3 se expide mediante resolución de la dirección de administración de personal, o la que haga sus veces en cada institución armada y se publica en la orden general de la respectiva institución armada, hasta la primera quincena del mes de julio de cada año.

#### **Artículo 16. Pérdida de aptitud**

- 16.1. El supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar que, habiendo sido declarado apto, pierda alguna de las aptitudes establecidas en el artículo 3 no será inscrito o será retirado del cuadro de mérito, según sea el caso, hasta el 31 de diciembre del año de los procesos en curso.
- 16.2. La pérdida de aptitud es determinada por las juntas de evaluación correspondientes a través del informe escrito sustentado y dirigido al director o al jefe de administración de personal de la institución armada respectiva.

#### **Artículo 17. Recurso de reconsideración**

El supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar declarado "inapto" o aquel que hubiera perdido la aptitud, conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, puede interponer recurso de reconsideración mediante solicitud sustentada en nueva prueba y dirigida a la junta de evaluación en el plazo perentorio de quince (15) días hábiles, computado desde el día hábil siguiente de notificado conforme a las modalidades previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS. La junta de evaluación, en el plazo de cinco (5) días hábiles, debe emitir su decisión. Su interposición no conlleva la suspensión de los procesos de ascensos.

#### **Artículo 18. Recurso de apelación**

- 18.1. El supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar declarado "inapto" o aquel que hubiera perdido la aptitud y cuyo recurso de reconsideración hubiera sido denegado, puede interponer recurso de apelación contra la decisión adoptada en el plazo perentorio de quince (15) días hábiles, computado desde el día hábil siguiente de notificado conforme a las modalidades previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, mediante solicitud dirigida al director general de personal de la institución armada, o el que haga sus veces en cada institución armada. Su interposición no conlleva la suspensión de los procesos de ascensos.
- 18.2. El director general de personal de la institución armada o el que haga sus veces en cada institución armada tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para emitir su decisión, la que agota la vía administrativa.



## CAPÍTULO VI CUADROS DE APTITUD Y NOTAS, MÉRITO Y COBERTURA DE VACANTES

### Artículo 19. Cuadro de aptitud y notas

El cuadro de aptitud y notas contiene las calificaciones obtenidas por el supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar en las respectivas evaluaciones. Es formulado por la junta de evaluación y presentado a la junta de selección, observando estrictamente el orden correlativo de la calificación final obtenida.

### Artículo 20. Cuadro de mérito

El cuadro de mérito contiene la relación de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas para cubrir las vacantes declaradas en cada grado militar, en estricta observancia del orden correlativo de calificación final obtenida, en atención a lo dispuesto en el Título III. Es elaborado por la junta de selección y constituye la propuesta institucional de ascensos.

### Artículo 21. Cobertura de vacantes

Las vacantes declaradas en cada grado militar, especialidad y promoción son cubiertas en estricto cumplimiento del orden establecido en el cuadro de mérito respectivo.

## CAPÍTULO VII PROPUESTA Y OTORGAMIENTO DEL ASCENSO

### Artículo 22. Propuesta institucional de ascensos

La presentación de la propuesta institucional de ascensos de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas es efectuada por la junta de selección al director general de personal, o el que haga sus veces, en cada institución armada.

### Artículo 23. Otorgamiento de ascensos

Los ascensos para supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas son otorgados por el director general de personal, o el que haga sus veces, en cada institución armada, mediante resolución directoral.

## CAPÍTULO VIII PUBLICACIÓN DEL CUADRO DE ASCENSO

### Artículo 24. Publicación del cuadro de ascenso

El cuadro de ascenso de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas es publicado en el orden general y en la página web de la respectiva institución armada.

## TÍTULO II EVALUACIÓN Y VALORES PORCENTUALES

### CAPÍTULO I VARIABLES DE EVALUACIÓN Y VALORES PORCENTUALES

#### Artículo 25. Variables de evaluación

Las variables de evaluación comprendidas en los procesos de ascenso son, única y exclusivamente, las siguientes:

- Aptitud psicossomática y física.
- Aptitud técnico-profesional.
- Aptitud disciplinaria.
- Evaluación de la junta de selección.

#### Artículo 26. Coeficientes de calificación

Las evaluaciones para la determinación de las aptitudes profesional, disciplinaria y la que realiza la junta de selección se efectúan empleando el sistema vigesimal, de cero (0) a veinte (20), contabilizando décimas, centésimas y milésimas, en estricta observancia de los ponderados porcentuales establecidos en los artículos 28 y 29.

#### Artículo 27. Variables para el cuadro de aptitud

Las variables para el cuadro de aptitud son:

- Aptitud psicossomática y física  
El personal de supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas es considerado como "apto" o "inapto", según sea el caso, de acuerdo con las tablas de aptitud física de cada institución armada y a la evaluación médica respectiva del candidato para el ascenso; el concursante debe ser declarado "apto" para ser evaluado en la aptitud técnico-profesional y aptitud disciplinaria.
- Aptitud técnico-profesional  
Es determinada por los antecedentes académicos, operativos, administrativos, de desempeño y rendimiento del candidato para el ascenso.
- Aptitud disciplinaria  
Es determinada por los antecedentes disciplinarios del candidato para el ascenso, durante todos sus años de servicio, de conformidad con lo que disponga el reglamento de la presente ley.

#### Artículo 28. Ponderación del cuadro de aptitud y notas

Para determinar el orden de mérito en el cuadro de aptitud y notas se emplea el ponderado porcentual, establecido en el siguiente cuadro, el que se aplica en cada grado militar.

APTITUDES	VALORACIÓN PORCENTUAL
Aptitud técnico-profesional	70 %
Aptitud disciplinaria	30 %

En la aptitud técnico-profesional queda comprendida la apreciación del comando superior sobre el candidato, en atención a lo dispuesto en el reglamento de la presente ley.

#### Artículo 29. Calificación final del cuadro de mérito

La calificación final consignada en el cuadro de mérito del candidato para el ascenso es resultado de la sumatoria de la nota del cuadro de aptitud y la de la junta de selección, en atención a la ponderación porcentual del cuadro siguiente:

CATEGORÍA MILITAR	VALORACIÓN PORCENTUAL	
	Nota del cuadro de aptitud y notas	Nota de la junta de selección
Supervisores	97 %	3 %
Técnicos	98 %	2 %
Suboficiales u oficiales de mar	98 %	2 %

## TÍTULO III JUNTAS

### CAPÍTULO I JUNTAS

#### Artículo 30. Juntas

Las juntas constituyen órganos de las instituciones armadas, destinadas a conducir y supervisar los procesos de ascensos en su respectiva institución.

#### Artículo 31. Clasificación

- Las juntas se clasifican en:
  - Junta de evaluación.
  - Junta de selección.
- Las juntas ejercen sus funciones en las tres (3) categorías militares previstas en el artículo

5 del Decreto Legislativo 1144, Decreto Legislativo que Regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.

#### **Artículo 32. Procedimiento de actuación**

En el cumplimiento de las funciones conferidas a las juntas de evaluación y selección contempladas en los artículos 35 y 36, cada uno de sus miembros emite opinión y voto. El presidente de la respectiva junta tiene voto dirimente en caso de empate.

### **CAPÍTULO II COMPOSICIÓN**

#### **Artículo 33. Composición de la junta de evaluación**

- 33.1. La junta de evaluación, en cada institución armada, está integrada por:
- Director de administración de personal, o el que haga sus veces, en cada institución armada, quien la preside.
  - Un (1) oficial superior representante de la dirección general de educación.
  - Subjefe de administración de personal de supervisores, técnicos y suboficiales o el jefe del departamento de personal subalterno de la dirección de administración de personal.
- 33.2. El comandante general de cada institución armada designa a través de resolución de la comandancia general, a los integrantes de la junta de evaluación y sus respectivos suplentes.

#### **Artículo 34. Composición de la junta de selección**

- 34.1. La junta de selección en cada institución armada está integrada por personal de oficiales generales y almirantes u oficiales superiores de conformidad con la normatividad interna de cada institución armada, teniendo en consideración sus propias particularidades; asimismo, puede contar con asesores técnicos, los que no forman parte de la junta y solo tienen derecho a voz, mas no a voto.
- 34.2. El comandante general de cada institución armada designa, a través de resolución de la comandancia general, a los integrantes de la junta de selección y sus respectivos suplentes.

### **CAPÍTULO III FUNCIONES**

#### **Artículo 35. Funciones de la junta de evaluación**

Son funciones de la junta de evaluación:

- Supervisar y controlar el sistema de evaluación.
- Determinar la aptitud del candidato.
- Formular el legajo personal de ascenso del candidato.
- Formular y presentar a la junta de selección el cuadro de aptitud y notas.
- Resolver, en primera instancia, las solicitudes de reconsideración de aptitud.

#### **Artículo 36. Funciones de la junta de selección**

Son funciones de la junta de selección:

- Evaluar y calificar al candidato.
- Establecer el cuadro de mérito respectivo.
- Elaborar las actas del cuadro de mérito para los ascensos.

#### **Artículo 37. Criterios de evaluación y calificación**

La función de evaluación y calificación del supervisor, técnico y suboficial u oficial de mar declarado apto se sustenta en los criterios siguientes:

- Proyección de línea de carrera en su institución armada.
- Ubicación en el cuadro de aptitud y notas.

#### **Artículo 38. Requisitos para integrar la junta de selección**

Los requisitos que deben cumplir los integrantes de la junta de selección son los siguientes:

- Estar en situación de actividad.
- Estar desempeñando un empleo con cargo orgánico en el país.
- No prestar servicios en el Fuero Militar-Policial.
- No tener relación de parentesco con algún candidato, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.

### **TÍTULO IV ASCENSO EN SITUACIÓN DE CONFLICTO ARMADO Y POR ACCIÓN DE ARMAS**

#### **Artículo 39. Ascenso en situación de conflicto armado**

El presidente de la República, en su condición de jefe supremo de las Fuerzas Armadas, a propuesta del ministro de Defensa, por recomendación del jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y con opinión favorable del comandante general de la institución armada correspondiente, puede disponer el ascenso de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar a fin de atender los requerimientos que la situación de conflicto armado demande. Para ello, la cobertura extraordinaria de vacantes debe ser efectuada en función al cuadro de mérito del último proceso de ascenso, cumpliendo especialmente lo especificado en el artículo 21.

#### **Artículo 40. Ascenso por acción de armas**

El presidente de la República, en su condición de jefe supremo de las Fuerzas Armadas, a propuesta del ministro de Defensa, por recomendación del jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y con opinión favorable del comandante general de la institución armada, puede otorgar el ascenso al grado inmediato superior, por hechos meritorios en acción de armas.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. Aplicación normativa**

La presente ley se aplica en concordancia con las disposiciones generales que regulan los procedimientos administrativos.

#### **SEGUNDA. Financiamiento**

La implementación de las acciones a que se refiere la presente norma se financiarán con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Defensa, sin demandar recursos adicionales al tesoro público y conforme a las disposiciones legales vigentes.

#### **TERCERA. Vigencia y reglamento**

La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación.

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles, formula el reglamento de la presente ley. Dicho reglamento será aprobado por decreto supremo, refrendado por el ministro de Defensa, entrando en vigencia el día siguiente de su publicación.

#### **CUARTA. Modificación del reglamento**

Toda propuesta de modificación al reglamento de la presente ley se efectúa previa evaluación de una junta revisora integrada por representantes de cada institución armada y del Ministerio de Defensa. La mencionada propuesta será aprobada mediante decreto supremo y entrará en vigencia el 1 de enero del año siguiente de su publicación.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

#### **ÚNICA. Aplicación progresiva del artículo 4 de la presente ley**

Establécese un período de transitoriedad para la



aplicación progresiva del artículo 4 de la presente ley, para lo cual las instituciones armadas adecúan sus planes estratégicos en el área de personal. El citado período no podrá exceder el proceso de ascenso del año 2024, promoción 2025.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

##### ÚNICA. Derogación de normas

Derógase el artículo 8 del Decreto Legislativo 1144, Decreto Legislativo que regula la situación militar de los supervisores, técnicos y suboficiales u oficiales de mar de las Fuerzas Armadas, así como la segunda disposición complementaria transitoria del citado dispositivo legal.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

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

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN  
Presidenta a. i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA  
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de julio del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER  
Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA  
Presidenta del Consejo de Ministros

1969224-1

### PODER EJECUTIVO

### CULTURA

#### Otorgan la distinción de “Personalidad Meritoria de la Cultura”

##### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 000171-2021-DM/MC

San Borja, 1 de julio del 2021

VISTOS; el Proveído N° 003428-VMPCIC/MC del Despacho Viceministerial de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales; los Informes N° 000259-2021-DGPC/MC y N° 000270-2021-DGPC/MC de la Dirección General de Patrimonio Cultural; el Memorando N° 000711-2021-DGIA/MC de la Dirección General de Industrias Culturales y Artes; el Informe N° 000000-2021-OGAJ/MC de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

##### CONSIDERANDO:

Que, por la Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura y su modificatoria, se crea el Ministerio de Cultura, como organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público, estableciéndose las áreas programáticas de acción sobre las cuales ejerce sus competencias y atribuciones para el logro de los objetivos y metas del Estado;

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 3.17 del artículo 3 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto

Supremo N° 005-2013-MC, el Ministerio de Cultura tiene entre sus funciones el otorgar reconocimientos al mérito a los creadores, artistas, personas y organizaciones que aporten al desarrollo cultural del país;

Que, el artículo 77 del ROF, dispone que la Dirección General de Industrias Culturales y Artes es el órgano de línea que tiene a su cargo formular, coordinar, ejecutar y supervisar las políticas, estrategias y acciones orientadas a estimular la creación artística y fomentar la actividad artística en los más diversos campos, así como promover la productividad y competitividad de las industrias que están directamente vinculadas con la creación artística, la producción audiovisual, editorial, fonográfica y de los nuevos medios, así como la distribución de bienes y servicios culturales y que están usualmente protegidas por el derecho de autor;

Que, asimismo, conforme al numeral 78.14 del artículo 78 del ROF, la Dirección General de Industrias Culturales y Artes tiene como función emitir opinión técnica y recomendación para el otorgamiento de reconocimientos al mérito a los creadores, artistas, personas y organizaciones que aporten al desarrollo cultural del país;

Que, el artículo 82 del ROF, establece que la Dirección de Artes es la unidad orgánica encargada de diseñar, promover e implementar políticas estrategia y acciones orientadas a estimular la actividad creativa en los más diversos campos de las artes escénicas, musicales, plásticas, visuales, artes aplicadas y multidisciplinarias; así mismo, desarrollar acciones que permitan ampliar el acceso de la ciudadanía al ejercicio de sus derechos culturales respecto a la formación, creación, producción, circulación, difusión y disfrute de las expresiones artísticas de sus identidades y diversidad; además, de acuerdo a su numeral 82.15 de la norma citada, le corresponde emitir opinión técnica para el otorgamiento de reconocimientos a personas naturales y jurídicas, cuya labor y trayectoria en el campo de las artes constituyan un aporte al desarrollo cultural del país;

Que, además, el artículo 51 del ROF señala que la Dirección General de Patrimonio Cultural es el órgano de línea encargado de diseñar, proponer y conducir la ejecución de las políticas, planes, estrategias, programas y proyectos para una adecuada gestión, registro, inventario, investigación, conservación, presentación, puesta en uso social, promoción y difusión del patrimonio cultural, con excepción del patrimonio mueble y patrimonio arqueológico inmueble, para promover el fortalecimiento de la identidad cultural del país;

Que, el acápite 5.1.3 del numeral 5.1 del artículo V de la Directiva N° 002-2016-MC, “Directiva para el Otorgamiento de Reconocimientos del Ministerio de Cultura”, aprobada por Resolución Ministerial N° 107-2016-MC, establece que Personalidad Meritoria de la Cultura es el reconocimiento que otorga el Ministerio de Cultura a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, inscritas o no en los registros públicos, así como a organizaciones tradicionales, que han realizado un aporte significativo al desarrollo cultural del país. Reconocimiento que se formalizará mediante Resolución Ministerial a ser publicada en el diario oficial “El Peruano”, conforme a lo establecido por el acápite 6.1.4 de la citada directiva;

Que, a través de los Informes N° 000259-2021-DGPC/MC y N° 000270-2021-DGPC/MC la Dirección General de Patrimonio Cultural, en mérito a lo señalado por la Dirección de Patrimonio Histórico Inmueble en su Informe N° 000069-2021-DPHI-EVS/MC remite la propuesta de reconocimiento de la señora María Angélica Matarazzo Dall’Aste Vda. de Benavides, como Personalidad Meritoria de la Cultura, toda vez que reúne notables valores que se despliegan en su creatividad, espíritu de lucha, generosidad, sencillez y responsabilidad con la cultura y la naturaleza, generando efectos positivos por la conservación del medio ambiente;

Que, la Dirección General de Industrias Culturales y Artes y la Dirección de Artes, por medio del Memorando N° 000711-2021-DGIA/MC y el Informe N° 000899-2021-DIA/MC, respectivamente, concluyen que los valores que rodean a la figura de María Angélica Matarazzo Dall’Aste Vda. de Benavides, y que la hacen merecedora del reconocimiento como “Personalidad Meritoria de