

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. ANTECEDENTES

Mediante Decreto Legislativo N° 330 del 6 de marzo de 1985 se promulgó el Código de Ejecución Penal, y por Decreto Supremo N° 012 del 12 de junio del mismo año se aprobó su reglamentación, dando origen así al Instituto Nacional Penitenciario – INPE. Desde su creación las labores del personal penitenciario se encontraban reguladas por el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa que fue promulgado el 06 de marzo de 1984 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Con el fin de mejorar las condiciones laborales y especiales que realizan los servidores penitenciarios el 17 de junio del 2011 se promulgó la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria. El régimen laboral del servidor penitenciario, se encuentra regulada supletoriamente por la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus modificatorias; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias; y el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, y su reglamento.

2. SITUACIÓN PENITENCIARIA

El Sistema Nacional Penitenciario afronta una situación crítica y compleja como es el hacinamiento, la corrupción, el clima laboral desfavorable, las insuficientes condiciones laborales, y los factores internos, entre otros, que atentan contra el buen funcionamiento del Instituto Nacional Penitenciario como ente rector de dicho sistema funcional, y por ende a los servidores penitenciarios. Por ello, resulta urgente actuar de manera proactiva y generar acciones concretas por parte del Ejecutivo para abordar esta situación, la misma que, frente a la inseguridad ciudadana y la criminalidad, tiende a agravarse influyendo negativamente en el desenvolvimiento y correcta actuación de los servidores penitenciarios, quienes cada día se ven más expuestos y propensos a delinquir y caer en actos delictivos.

2.1. Recursos Humanos

En el INPE, coexisten una serie de regímenes laborales que dificultan la adecuada gestión de personal, entre ellos tenemos, el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios; Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria y, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil cuando se inicie el proceso de incorporación de los servidores penitenciarios.

La Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, en la Segunda Disposición Complementaria Final autorizó al INPE a implementar el Programa de Incorporación Progresiva a la Carrera del Servidor Penitenciario, para los servidores que a la entrada en vigencia de dicha Ley (18-jun-2011) se encontraban prestando servicios bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Es así que durante los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se efectuaron 6 concursos internos de méritos al amparo de la autorización de las normas de presupuesto que regían para dichos años, hasta culminar con el 100% de la incorporación del personal en dicha etapa de implementación.

Al 18 de junio del 2011 venían laborando en el INPE 5,485 servidores, de los cuales 3,642 servidores fueron nombrados en virtud de la Ley N° 29709 – Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, quedando aún por ingresar 1,843 servidores, a pesar de contarse con la previsión presupuestal del 100% de puestos con cobertura, no todos los servidores se presentaron o no pasaron la evaluación correspondiente.

Con posterioridad al 18 de junio del 2011, ingresaron al INPE 1,522 servidores bajo el régimen laboral del D.L. N° 276, quienes no han podido presentarse a los procesos de evaluación que se han ido convocando. Asimismo, el MEF autorizó la contratación de 2,734 servidores a través del D.L. N° 1057 (CAS), quienes tampoco podían postular a los concursos internos de méritos, en el marco del Programa de Incorporación para el acceso a la Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Servidores que pueden postular a la Ley N° 29709

Descripción	N° servidores
Servidores del D.L. N° 276 que estuvieron laborando hasta el 18 de junio de 2011	1,843
Servidores del D.L. N° 276 que ingresaron a laborar después del 18 de junio de 2011	1,522
Servidores del D.L. N° 1057 que ingresaron a laborar después del 18 de junio de 2011	2,734
TOTAL	6,099

Fuente: INPE

No obstante, el personal penitenciario resulta insuficiente para cumplir la totalidad de las funciones relativas a la seguridad, administración y al tratamiento institucionales del INPE, cuya función principal es lograr el proceso de resocialización de la población penitenciaria. En la actualidad se presentan diversos escenarios donde resulta casi imposible operar un establecimiento penitenciario por falta de personal, lo que no permite cubrir eficientemente la atención de los servicios penitenciarios.

En relación con los documentos de gestión, el Cuadro de Asignación de Personal - CAP Provisional del INPE (aprobado mediante Resolución Ministerial N° 257-2015-JUS), ha previsto cubrir 25,218 puestos, tanto para los establecimientos penitenciarios como para los órganos de línea de la Sede Central y las Oficinas Regionales (producto de un estudio detallado por carga laboral en cada establecimiento penitenciario); en tal sentido, encontramos una brecha significativa que todavía falta atender y que afecta directamente la situación planteada a inicios del presente acápite.

Asimismo, luego de haber transcurrido más de cinco años de la vigencia de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, se han observado algunas deficiencias en el marco normativo y en el proceso de su implementación, específicamente en cuanto a la formación del postulante, mecanismos de ingreso y término de la carrera, evaluación de desempeño de servidores, acciones de desplazamiento, procedimientos disciplinarios, determinación e imposición de sanciones, gestión de personal y el funcionamiento del Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP) que resultan necesarios fortalecer, con la finalidad de mejorar el desarrollo del servicio penitenciario y brindar mejores resultados de cara a la obtención de sus fines.

3. FUNDAMENTOS

La presente propuesta legislativa, se elabora en el marco de la Ley N° 30506 y la potestad otorgada al Poder Ejecutivo para legislar, entre otras, en materia de seguridad, y declarar en reestructuración al Sistema Nacional Penitenciario, en lo que respecta a su organización, infraestructura y administración, incluyendo revisar el marco de la ley que promulgó el régimen laboral especial de la carrera penitenciaria. Por ende, la propuesta contiene dispositivos que buscan incorporar, modificar y/o derogar articulados de la Ley N° 29709 – Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento y ordenamiento legal que regula el régimen laboral especial de los servidores penitenciarios.

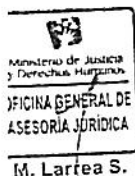
El objetivo de este proyecto legislativo es crear las condiciones que permita incorporar a la carrera penitenciaria, personal con vocación de servicio, sólido compromiso social, respeto por los derechos humanos, probidad, ética pública y formación idónea que garantice el proceso de resocialización de la población penitenciaria. A su vez, se busca orientar que la carrera penitenciaria afiance las estrategias orientadas a contribuir con las acciones de tratamiento, seguridad y salud penitenciaria que requieren los establecimientos penitenciarios.

Con relación al marco normativo y ámbito de aplicación, el presente proyecto legislativo modifica las definiciones de servidor penitenciario, etapa de investigación, instrucción y decisión a fin de mejorar y precisar su redacción. Asimismo, en el marco normativo se incorpora la Ley N° 30057 Ley del servicio civil, para su aplicación supletoria.

Se propone incorporar el grupo ocupacional Directivo Superior, el cual desarrolla actividades de dirección, coordinación y jefatura en las tres áreas de desempeño de tratamiento, seguridad o administración que la carrera penitenciaria contempla, siendo esta propuesta congruente con una estructura jerárquica, piramidal basada en la meritocracia; no obstante se precisa en el propio artículo que este grupo ocupacional Directivo Superior no forma parte de la carrera penitenciaria y su permanencia es temporal y de confianza, bajo los aspectos que se encontrarán desarrollados en el reglamento de la norma.

En el artículo 12 de la Ley se incorpora un segundo numeral que delega al reglamento el desarrollo de los procedimientos y las condiciones para la evaluación de la carrera del servidor penitenciario, en el marco de la implementación de una cultura meritocrática.

En el artículo 15, se han reformado los requisitos generales para postular a la carrera penitenciaria incorporándose modificaciones a los requisitos establecidos en los numerales 2, 3, 8, y 9 de la ley, disponiéndose como requisitos generales para dicho ingreso el límite de edad de 30 años para el área de desempeño de seguridad penitenciaria, restricción que entendemos permitida en función al carácter especial de rendimiento físico que requieren los servidores que desempeñan dichas labores, quienes estarán en contacto directo con los internos en todas las condiciones penitenciarias y, en determinados casos, deberán también hacer uso de la fuerza física para mantener el orden y disciplina al interior de los establecimientos penitenciarios. Por otro lado, se ha dejado establecido que el requisito contenido en el numeral 3 resulta aplicable al grupo ocupacional superior y cuando el perfil del puesto lo requiera. Asimismo, se ha incorporado un numeral 8 estableciendo como requisito el haber aprobado el curso de formación en el Centro Nacional de Estudios



Criminológicos Penitenciarios – CENECP, a fin de que la entidad cuente con personal con el perfil y debidamente preparado para el puesto, concordante con dicha modificación se está modificando también el artículo 19 de la ley.

En el artículo 17 se precisa que el ingreso a la carrera del servidor penitenciario se produce una vez que el postulante ha obtenido el puntaje exigido durante el periodo de formación, derogándose el texto anterior que indicaba que era *“una vez que el postulante ha culminado de manera satisfactoria el periodo de formación”*.

En el marco legal actual, no se contemplan asignaciones para los siguientes grupos: a) aquellos que desempeñan labores multifuncionales prestando servicios efectivos en establecimientos transitorios o de medio libre; b) aquellos que desempeñan funciones en establecimientos penitenciarios ubicados en zonas agrestes y con un régimen de máxima seguridad; c) servidores que ejercen funciones directivas en oficinas regionales o sede central, en órganos de línea, y d) grupos de operaciones especiales cuyas actividades de intervención rápida exigen un alto grado de confidencialidad y preparación.

Con la finalidad de fortalecer la gestión, seguridad y tratamiento penitenciarios, resulta necesario adecuar las asignaciones de acuerdo a las condiciones especiales de dichos grupos de servidores. Así tenemos en el literal a) del artículo 23, sobre la percepción de la asignación especial por labores multifuncionales o en condiciones geográficas adversas, y en el acápite b.1 del literal b), sobre asignación por vigilancia y seguridad, además del veinte por ciento de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), adicionalmente percibirá otro veinte por ciento, si el servidor presta servicio en un establecimiento penitenciario de máxima seguridad, alejado de la sede regional, de difícil acceso y ubicado por encima de los 4,100 msnm. De igual modo, se está incorporando un literal c) al artículo 23°, fijando una asignación para los servidores que ocupan cargos de director de órgano de línea de la sede central o director de oficina regional, hasta una Remuneración Íntegra Mensual (RIM). Asimismo, se está incorporando el numeral 23.3 asignando hasta un veinte por ciento de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), a los servidores de grupos de operaciones especiales de seguridad, cuyas actividades de intervención rápida exigen un alto grado de confidencialidad y preparación.

En cuanto al artículo 25, evaluación periódica, se ha incorporado un segundo numeral que delega al reglamento el desarrollo del procedimiento de evaluación anual de los servidores penitenciarios.

En lo que se refiere al ascenso en la carrera del servidor penitenciario, se plantea la modificación del artículo 26 de la Ley a fin de priorizar la idoneidad y competitividad laboral antes que la antigüedad en el servicio, reconociendo sus capacidades, esfuerzo y dedicación para el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, se incorpora un desarrollo normativo mucho mayor de las acciones de desplazamiento de personal de los servidores penitenciarios, permitiéndose entre ellas: la rotación, la permuta, la comisión de servicios, la designación, el destaque, el encargo y la reasignación. Estas acciones deberán ser implementadas de acuerdo a las disposiciones que se establezcan en el respectivo reglamento de la ley.

En cuanto a los derechos de los servidores penitenciarios, se plantea la modificación del artículo 31 a fin de precisar en su numeral 14 que los mismos poseen derecho a gozar del asesoramiento legal por cuenta del Estado, conforme a lo establecido en la Ley N° 30057 y sus normas de desarrollo. Asimismo, se incorpora el derecho a gozar de licencia sin goce de haber por estudios de especialización vinculados con la actividad que realiza, por única vez, hasta por dos años calendario.

Respecto de las prohibiciones e incompatibilidades, el proyecto introduce diversas modificaciones al artículo 33 sobre los supuestos fácticos ya contenidos en la Ley N° 29709, las que se deberán entender en adición a aquellas que se regulen de acuerdo al marco general de la función pública.

Con relación a las causales de término de la carrera, se ha rediseñado el artículo 37 a fin de precisar en su primer numeral las causales de culminación del vínculo laboral, entre las que se encuentran el cese definitivo, la jubilación. La destitución. La renuncia y la incorporación de un literal referido a la desaprobación de las evaluaciones de desempeño (conforme lo vaya a establecer el reglamento), lo que representa el desarrollo del principio meritocrático en la carrera. De la misma manera, el segundo numeral del citado artículo 37 contiene el detalle de las causales de cese definitivo, siendo estas por fallecimiento, por límite de edad y por enfermedad o incapacidad permanente que le impida continuar desempeñando sus funciones.

En cuanto al límite de edad se incluyen dos supuestos, el primero para los casos de desempeño de funciones en el área de seguridad en el que se ha consignado un máximo de 65 años, entendiéndose como justificada ésta distinción por recaer en la naturaleza propia y especial de las actividades que estos servidores realizan, que requiere de un adecuado estado físico, y de 70 años para los servidores penitenciarios que se desempeñen en las áreas de tratamiento y administración. Al respecto, debe tenerse presente que en tanto los servidores penitenciarios van a encontrarse en contacto directo con la población penitenciaria, mantener un trabajador con edad mayor a los 65 años representaría un grave riesgo, tanto de la seguridad penitenciaria, como de la propia seguridad del servidor, motivo por el cual, el límite de edad propuesto, lejos de resultar discriminatorio se convierte en un elemento objetivo que busca asegurar las acciones de protección de los propios servidores penitenciarios, así como la disciplina y seguridad penitenciaria.

De otro lado, se plantea la modificación de los artículos 42 y 43, referidos a los incentivos a otorgar a los servidores penitenciarios, precisándose que éstos también se podrán otorgar por haber obtenido la calificación de rendimiento distinguido en la evaluación del desempeño, y se varían los tipos de incentivos a otorgar, precisando que los mismos se otorgan de acuerdo con el reglamento y no poseen carácter pecuniario.

En lo que se refiere al régimen disciplinario, entre las modificaciones planteadas se tiene que las sanciones serán las siguientes: amonestación (sólo escrita), suspensión (desde un día hasta doce meses, sin goce de haber) y destitución, suprimiéndose la sanción de cese temporal. Asimismo, se está eliminando la sanción directa, sin previo proceso administrativo disciplinario para las sanciones de amonestación y suspensión mayor a treinta días; con las modificaciones que se están introduciendo todas las sanciones se impondrán previo proceso administrativo disciplinario, para lo cual se están creando dos tipos de procedimientos: el regular y sumario.

Por otro lado, a través de la modificación del artículo 46 de la Ley N° 29709, se plantea que la tipificación de las infracciones y la graduación de las sanciones administrativas se establezcan mediante el reglamento y se clasifiquen en leves, graves y muy graves.

Otro punto a destacar, es la incorporación de medidas cautelares con el objeto de prevenir una afectación mayor a la entidad en tanto dure el proceso administrativo disciplinario, entre estos se encuentra la medida cautelar de suspensión temporal del servicio, que se impone en el supuesto que exista: (i) elementos de convicción que hagan presumir la comisión de una falta muy grave y la responsabilidad del servidor,



cuya sanción prevista sea la de destitución, o (ii) riesgo de continuación o repetición de los hechos objeto de investigación, por parte del presunto infractor.

El servidor suspendido temporalmente del servicio, no podrá ejercer ningún cargo en la entidad y mientras dure la medida preventiva percibirá el 50% de su remuneración ordinaria, (con excepción de las asignaciones establecidas en el artículo 23 de la Ley), pudiendo extenderse dicha medida cautelar hasta un plazo máximo de seis meses. En caso fuera destituido el servidor, dicha percepción será considerada como pago a cuenta de la compensación por tiempo de servicio que le correspondería. Es preciso indicar que dicho mecanismo ya se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico para el régimen laboral de la Policía Nacional del Perú, en específico, en el artículo 68 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1150, Decreto Legislativo que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2016-IN.

Finalmente, el proyecto de Decreto Legislativo contiene la reestructuración de los órganos de disciplina, estableciendo a la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario como el órgano de investigación, y a dicho Tribunal como el órgano de instrucción y decisión. Asimismo, se varía la conformación del Tribunal, reemplazando al Director del CENECP por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos como miembro titular, y a este último por el Jefe de la Oficina de Administración, como miembro suplente; e incorporando al jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto como suplente del Secretario General.

4. PRINCIPALES MEDIDAS A IMPLEMENTAR

4.1. Alcance y marco normativo

En el presente proyecto se precisa que el régimen laboral del servidor penitenciario se encuentra regulado por la Ley N° 29709 y; supletoriamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus normas complementarias; Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público, y sus normas complementarias; el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, y su reglamento.

4.2. Fortalecimiento del principio de meritocracia.

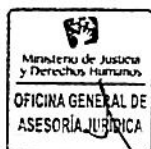
El ingreso de los servidores penitenciarios a uno de los grupos ocupacionales se realiza por concurso de méritos, debiendo cumplir con el perfil establecido para cada puesto.

Cada servidor penitenciario percibe una remuneración de acuerdo al nivel al que pertenece en la carrera penitenciaria. Por ello, también puede percibir asignaciones económicas por factores vinculados con ejercer determinados cargos, trabajar en zonas alejadas o de frontera, o por realizar servicios de operaciones especiales de seguridad, entre otros.

Se ha establecido el cese de la carrera especial pública penitenciaria en el área de seguridad al cumplir 65 años de edad como servidor penitenciario, toda vez que por la naturaleza de las funciones que realiza, se requiere que el servidor penitenciario se encuentre en óptimas condiciones físicas que no pongan en riesgo su propia seguridad o la del establecimiento penitenciario.

4.3. Cultura de evaluación

La evaluación brinda soporte y la dinámica requerida para la progresión de la carrera, dado que tiene como principio la eficiencia laboral y el desarrollo profesional; en consecuencia, se la considera como un proceso permanente, sistemático y transparente, que busca contribuir con la mejora continua a través de mecanismos de



M. Larrea S.

retroalimentación, capacitación, reconocimiento, atendiendo con ello las demandas institucionales y necesidades del puesto y desarrollo profesional que los servidores penitenciarios requieren.

Además, se debe tener en cuenta que es requisito indispensable para el ascenso, permanecer en la carrera y participar en la evaluación con periodicidad anual que se propone. No presentarse a la evaluación del desempeño laboral o desaprobado la misma implica la desvinculación del servidor penitenciario. La evaluación de rendimiento debe contemplar las fases de planeamiento, seguimiento, evaluación y retroalimentación; igualmente, debe contener un plan comunicacional de las acciones y cronograma a seguir, el plan de mejora que se va a desarrollar, así como las oportunidades y condiciones de la evaluación. Las evaluaciones de desempeño proveen a la entidad información valiosa para conocer las brechas de capacitación existente y así establecer las oportunidades de mejora que se requiere. La evaluación de rendimiento está asociada a las funciones que realiza el servidor penitenciario en su puesto de trabajo.

4.4. Progreso y ascenso en la carrera, niveles y áreas de desempeño

Con el proyecto se pretende atraer y retener en la carrera penitenciaria a los mejores servidores penitenciarios, desarrollando y potenciando sus capacidades, reconociendo su esfuerzo y dedicación, por el cumplimiento destacado en el ejercicio de sus funciones y el logro de los objetivos y compromisos propuestos. Con ello, se busca revalorar la función del servidor penitenciario, teniendo en cuenta que la carrera contempla posibilidades de movilidad, ascenso social, económico y profesional sobre la base de priorizar la idoneidad y competitividad laboral más que la antigüedad en el servicio.

El ingreso a un nivel de la carrera se realiza anualmente por medio de concurso de méritos. Si bien se requiere un mínimo de años de permanencia en un nivel de la carrera, lo que prevalece es la posesión de competencias, la actualización de conocimientos y el buen desempeño laboral.

5. SOBRE LAS SANCIONES Y EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO

Mediante Decreto Supremo N° 013-2012-JUS, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, donde se estableció entre otros, que el procedimiento administrativo disciplinario será conducido por el Tribunal Disciplinario, y que las sanciones disciplinarias de amonestación y la suspensión se aplican sin necesidad de procedimiento administrativo disciplinario, además se determinó la conformación del Tribunal Disciplinario.

Del análisis de la aplicación de Ley y su reglamento, se ha advertido en el título relativo al régimen disciplinario, que el procedimiento para la aplicación de sanciones, como la amonestación y suspensión, no guarda las garantías del debido proceso, afectando el derecho de igualdad ante la ley; además que pese a estar establecido que el procedimiento administrativo disciplinario debe ser conducido por el Tribunal Disciplinario, se ha permitido en contraposición de la ley, que otro órgano administrativo se le encargue el procedimiento administrativo sancionador. Ahora si bien la ley establece los tipos de procedimiento, regular o sumario, pero el objeto del mismo, es que de la gama de faltas tipificadas en la ley, se puedan diferenciar cuál de ellas merecen darle un trato diferenciado, por su gravedad (flagrancia), afectación a los intereses económicos y la imagen de la entidad, donde en este caso, el procedimiento para iniciar y sancionar se ajuste a cortos plazos.

Por ello, en el marco de las facultades legislativas otorgadas por el Congreso de la Republica a través de la Ley N° 30506, se hace necesario realizar estas modificaciones, debiendo tener presente que los servidores penitenciarios, son servidores públicos y la Ley N° 29709 si bien establece para ellos un régimen de carrera especial, como es la Carrera Especial Pública Penitenciaria, por disposición de la misma ley, pero se encuentran, al igual que el Instituto Nacional Penitenciario, sujetos al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023, que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principio, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por todas las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

6. IMPACTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El impacto del Decreto Legislativo contribuirá al fortalecimiento de la carrera especial pública penitenciaria, toda vez que prioriza la formación, capacitación continua, meritocracia y disciplina, mejoras que resultan necesarias a fin de fortalecer la carrera especial pública penitenciaria, para lo cual se plantea la modificación de la Ley N° 29709.

7. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente decreto legislativo no demandará recursos adicionales al tesoro público, ya que la misma se financiará con presupuesto del Instituto Nacional Penitenciario.

Conforme a lo establecido en la Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, el presupuesto asignado al INPE, es de 798 613 389 soles.

En ese sentido, la demanda de presupuesto para la implementación del Decreto Legislativo es de 1'884, 960 soles, precisando que el mismo será cubierto con cargo al presupuesto institucional.

Incidencia presupuestal para la implementación del Proyecto de Decreto Legislativo

CONCEPTO	NUEVA ASIGNACION	RIM	COSTO DE ASIGNACION	SERVIDORES	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
CHALLAPALCA	20%	2,200.00	440.00	12	5,280.00	63,360.00
COCHAMARCA	20%	2,200.00	440.00	12	5,280.00	63,360.00
DIRECTOR ORGANO DE LINEA	100%	2,200.00	2,200.00	4	8,800.00	105,600.00
DIRECTOR DE OFICINA REGIONAL	100%	2,200.00	2,200.00	8	17,600.00	211,200.00
GOES/GIR	20%	2,200.00	440.00	180	79,200.00	950,400.00
EST. MEDIO LIBRE	10%	2,200.00	220.00	123	27,060.00	324,720.00
EST. TRANSITORIO	10%	2,200.00	220.00	63	13,860.00	166,320.00
TOTAL				402	157,080.00	1,884,960.00

Fuente: Unidad de Recursos Humanos - INPE

Sobre el artículo 9: Grupos Ocupacionales

En relación a la creación del grupo ocupacional "Directivo Superior" que se propone en el numeral 1) del artículo 9 del proyecto de D.L. no demanda gastos adicionales, en razón que solo reemplaza la denominación: Superior 3, Superior 4 y Superior 5 por las denominaciones Directivo Superior 2, Directivo Superior 3 y Directivo Superior 4, respectivamente.

Sobre el Superior 2, se ha propuesto dos denominaciones: Superior 2 y Directivo Superior 1. Este último en razón que dentro de los establecimientos Penitenciarios, este personal también desempeña labores de Jefatura y por ende asume responsabilidad.

En cada una de las nuevas denominaciones propuestas en el D.L., no se ha incrementado la remuneración, razón por la cual no se requiere asignación de fondos ni generará mayores gastos. Precizando adicionalmente, que no se crearán mayores plazas a las ya prevista en la Ley N° 29709 Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

En el cuadro que se muestra a continuación se detalla modificación de denominaciones:

Ley N° 29709		Propuesta del D.L.	
Grupo Ocupacional	Remuneración	Grupo Ocupacional	Remuneración
Superior 5	4,180	Directivo Superior 4	4,180
Superior 4	3,960	Directivo Superior 3	3,960
Superior 3	3,740	Directivo Superior 2	3,740
Superior 2	3,520	Directivo Superior 1	3,520
Superior 1	3,300	Superior 2	3,520
Técnico 3	3,410	Superior 1	3,300
Técnico 2	2,970	Técnico 3	3,410
Técnico 1	2,200	Técnico 2	2,970
		Técnico 1	2,200



Fuente: INPE

Los beneficios que se obtendrán con dicha propuesta normativa son:

- Contribuir en la lucha contra la corrupción a partir de la aplicación de medidas sancionadoras más restrictivas y severas para los servidores incumplan o cometan faltas de carácter disciplinario.
- Fortalecer la gestión administrativa del sistema de recursos humanos que el régimen laboral de la carrera especial publica penitenciaria propone.
- Garantizar el principio de la meritocracia de la carrera penitenciaria vinculando los procesos del sistema de recursos humanos desde la incorporación, evaluación de rendimiento, capacitación y ascenso y progreso en la carrera.
- Brindar mecanismos de retroalimentación y espacios de opinión, expectativas y reconocimiento para que los servidores penitenciarios a partir del conocimiento de su rendimiento laboral puedan conocer y plantear mejoras a su desempeño.
- Contribuir a mejorar el tratamiento, gestión y seguridad penitenciaria.
- Ordenar la línea de carrera del servidor penitenciario.
- Fortalecer el Sistema Nacional Penitenciario y el Instituto Nacional Penitenciario.

DECRETO LEGISLATIVO N° 1324

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante Ley N° 30506 el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otras, en materia de seguridad ciudadana, por un plazo de noventa (90) días calendario;

Que, el literal b) del numeral 2 del artículo 2 de la citada Ley faculta al Poder Ejecutivo para declarar en emergencia y reestructurar el Sistema Nacional Penitenciario en lo que respecta a su organización, infraestructura y administración, incluyendo revisar el marco normativo para la inversión en infraestructura, administración, tratamiento y seguridad penitenciaria;

Que, resulta necesario efectuar modificaciones a la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, específicamente en el acceso a la carrera, la evaluación del desempeño, la tipificación de faltas administrativas, el procedimiento disciplinario y la reestructuración del Tribunal Disciplinario, a fin de reforzar el sistema de sanción administrativa y castigar con mayor firmeza actos que ponen en grave riesgo el funcionamiento adecuado del Instituto Nacional Penitenciario;

De conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 2 del artículo 2 de la Ley N° 30056 y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

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

DECRETO LEGISLATIVO QUE MODIFICA, INCORPORA Y DEROGA ARTÍCULOS DE LA LEY N° 29709, LEY DE LA CARRERA ESPECIAL PÚBLICA PENITENCIARIA

Artículo 1.- Modificación de diversos artículos de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria

Modifíquese el artículo IV del Título Preliminar, y los artículos 3, 7, 9, 12, 15, 17, 19, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 37, 38, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 50, 53, 60 y 61 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, en los términos siguientes:

"Artículo IV. Definiciones (...)"

2. Servidor Penitenciario. Para todos los efectos de la presente norma, entiéndase como servidor penitenciario a la persona nombrada por resolución de Presidencia del Consejo Nacional Penitenciario que presta servicios en un establecimiento penitenciario, transitorio y de medio libre. Asimismo, a los servidores de la sede central y sedes regionales que desempeñan funciones de tratamiento, seguridad, medio libre y registro penitenciario. Dicha calificación debe estar determinada en los respectivos documentos de gestión del Instituto Nacional Penitenciario (INPE).

(...)

7. Etapa de investigación e instrucción.

La etapa de investigación es previa al procedimiento administrativo disciplinario, en la cual se precalifica los hechos investigados, emitiendo el informe correspondiente sobre la procedencia del inicio del procedimiento.

La etapa de instrucción tiene por finalidad realizar todas las actuaciones necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para determinar la existencia de responsabilidad susceptible de sanción.

8. Etapa de decisión. Es la etapa en la cual se emite el acto administrativo que contiene la sanción correspondiente de ser el caso."

"Artículo 3. Marco normativo y ámbito de aplicación"

El régimen laboral del servidor penitenciario se encuentra regulado por la presente Ley, supletoriamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus normas complementarias; Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y sus normas complementarias; el Decreto Legislativo N° 654, Código de Ejecución Penal, y su Reglamento".

"Artículo 7. Estructura de la carrera penitenciaria"

La carrera del servidor penitenciario se estructura en tres áreas de desempeño laboral y tres grupos ocupacionales distributivos en las tres áreas establecidas en el artículo 8".

"Artículo 9. Grupos ocupacionales"

Son grupos ocupacionales los siguientes:

1. Directivo Superior. Agrupa a los servidores penitenciarios que realizan funciones de dirección, organización, conducción y toma de decisiones sobre los recursos asignados a su cargo, supervisando el logro de objetivos institucionales, así como las metas individuales de los servidores bajo su responsabilidad.

2. Superior. Agrupa al personal penitenciario profesional o especializado en seguridad, tratamiento y administración.

3. Técnico. Agrupa al personal penitenciario, técnico o auxiliar que desarrolla labores de seguridad, tratamiento y administración.

Los requisitos que se exigen para cada grupo ocupacional se establecen en el Reglamento de la presente Ley. El ingreso de los servidores penitenciarios a uno de estos grupos ocupacionales se realiza por concurso de méritos, debiendo cumplir con el perfil establecido para cada puesto.

El grupo ocupacional de Directivo Superior no forma parte de la carrera penitenciaria. Su permanencia es temporal y de confianza. El Reglamento de la presente Ley desarrolla todos los aspectos del grupo ocupacional de Directivo Superior."

"Artículo 12. Evaluación de la carrera del servidor penitenciario"

12.1. Las evaluaciones de la carrera del servidor penitenciario son las siguientes:

1. Evaluación para el ingreso.
2. Evaluación del desempeño laboral.
3. Evaluación para el ascenso.

12.2 Los procedimientos y las condiciones para la evaluación de la carrera del servidor penitenciario son definidos en el Reglamento de la Ley."

"Artículo 15. Requisitos generales para postular a la etapa de formación de la carrera penitenciaria"

Los requisitos generales para postular son los siguientes:

(...)

2. Ser ciudadano en ejercicio. En el caso de los postulantes al área de desempeño laboral de seguridad penitenciaria, la edad máxima es treinta años.

3. En el caso del grupo ocupacional superior, poseer grado académico, título profesional, colegiatura y/o habilitación profesional cuando el perfil del puesto lo requiera.

(...)

8. Haber aprobado el curso de formación en el Cenecp.

9. Otros que se determinen en el Reglamento."

"Artículo 17. Ingreso a la carrera del servidor penitenciario"

El ingreso a la carrera del servidor penitenciario es en condición de nombrado. El ingreso se realiza una vez que el postulante ha obtenido el puntaje exigido durante el período de formación; dicha acción se realiza mediante

resolución de la Presidencia del Consejo Nacional Penitenciario, en estricto orden de méritos, a partir de la cual se constituye en servidor penitenciario."

"Artículo 19. Periodo de Formación

Antes de su ingreso a la carrera penitenciaria, los postulantes pasan obligatoriamente por un periodo de formación impartido por el Cenecp. Las características y los contenidos de su formación son establecidos en el Reglamento de la presente Ley, de acuerdo con el área de desempeño laboral."

"Artículo 23. Asignaciones

23.1 Las asignaciones que percibe el servidor penitenciario son las siguientes:

a) Asignación especial por labores multifuncionales o en condiciones geográficas adversas. El servidor penitenciario percibe una asignación en tanto preste servicios en un establecimiento penitenciario, establecimiento transitorio o establecimiento de medio libre ubicado en zona rural o en clima agreste. Esta asignación es de hasta el diez por ciento de la Remuneración Integral Mensual (RIM).

b) Asignación por vigilancia y seguridad. El servidor penitenciario percibe una asignación por vigilancia y seguridad en los siguientes casos, las mismas que son excluyentes entre sí:

b.1. Hasta veinte por ciento de su Remuneración Integral Mensual (RIM), en tanto preste servicios en un establecimiento penitenciario de alta peligrosidad o ubicado en zonas de frontera; y veinte por ciento adicional en el caso que concurren, conjuntamente, las siguientes características: si el establecimiento penitenciario es de máxima seguridad, alejado de la sede regional, de difícil acceso y ubicado por encima de los 4,100 msnm.

b.2. Hasta el quince por ciento de su Remuneración Integral Mensual (RIM), en tanto preste servicios en un establecimiento penitenciario de máxima seguridad alejada de la sede regional.

b.3. Hasta el diez por ciento de su Remuneración Integral Mensual (RIM), en tanto preste servicios en un establecimiento penitenciario, establecimiento transitorio o establecimiento de medio libre con régimen especial, régimen ordinario o ubicado en zona de menor desarrollo.

c) Asignación por ocupar cargo de Director de Órgano de Línea de la Sede Central o Director de Oficina Regional. El servidor penitenciario percibe la asignación en tanto dure la designación en dicho cargo, esta asignación es de hasta una Remuneración Integral Mensual (RIM).

23.2 Las asignaciones indicadas en los literales a) y b) se dejan de percibir cuando el servidor penitenciario deja de prestar servicios efectivos en el correspondiente establecimiento penitenciario, establecimiento transitorio o establecimiento de medio libre; y la asignación c) se deja de percibir cuando concluye la designación del servidor penitenciario en el cargo de Director de Órgano de Línea de la Sede Central o Director de Oficina Regional.

23.3 Los servidores penitenciarios debidamente seleccionados que hayan sido asignados a los grupos de operaciones especiales de seguridad, percibirán una asignación de hasta 20% del valor de la Remuneración Integral Mensual. Las asignaciones serán establecidas y aplicadas de acuerdo a la metodología que defina el INPE, debiendo mantenerlas actualizadas."

"Artículo 25. Evaluación del desempeño

25.1 Anualmente, el INPE realiza una evaluación de todos los servidores penitenciarios para determinar adecuadamente su rendimiento, productividad, integridad, probidad y desempeño en la función asignada, con la finalidad de mejorar el desarrollo de capacidades para la mejor prestación del servicio público, siendo los resultados considerados oportunamente para las acciones de capacitación, ascenso, designación, incentivos,

desplazamientos y otras acciones que incentiven el mérito del personal penitenciario.

25.2 El procedimiento de evaluación es establecido en el Reglamento de la Ley."

"Artículo 26. Ascenso en la carrera del servidor penitenciario

26.1 El ascenso en la carrera del servidor penitenciario es un mecanismo de promoción y reconocimiento a la labor, desempeño, formación y experiencia del servidor penitenciario, lo que lo habilita para asumir nuevas y mayores responsabilidades, a la vez que le da acceso a una mejor remuneración.

26.2 El ascenso es al nivel inmediato superior dentro de la carrera.

26.3 Las plazas vacantes para el ascenso son propuestas por la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario y aprobadas por el presidente de la institución. Son cubiertas previo concurso interno de méritos.

26.4 Para postular al ascenso se requiere lo siguiente:

a) Haber cumplido el tiempo real y efectivo de permanencia en el nivel previo.

b) Haber aprobado las evaluaciones de desempeño, previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

c) No haber sido sancionado con suspensión, ni estar en ejecución de la misma, durante los dos (02) últimos años contados a partir de la fecha de la convocatoria.

26.5 El tiempo de permanencia, las etapas y las reglas del concurso de méritos son establecidos en las normas reglamentarias y disposiciones que el INPE establezca en sus documentos internos. Los ascensos se hacen efectivos el primer día hábil del año siguiente al concurso."

"Artículo 28. Desplazamiento

28.1 El desplazamiento de personal, es la acción administrativa por la cual el servidor penitenciario, teniendo en consideración el nivel remunerativo, cargo estructural, cargo funcional y área de desempeño laboral, pasa a desempeñar diferentes funciones al interior de la institución.

28.2 Las acciones de desplazamiento son:

- a) Rotación
- b) Permuta
- c) Comisión de Servicios
- d) Designación
- e) Destaque
- f) Encargo
- g) Reasignación

28.3 El Reglamento de la presente Ley establece las disposiciones para la aplicación de dichas acciones de desplazamiento."

"Artículo 29. Designación

La designación en un cargo de confianza se efectúa mediante resolución de la Presidencia del Consejo Nacional Penitenciario. El procedimiento y condiciones para su emisión se encuentran establecidos en el Reglamento de la Ley."

"Artículo 30. Encargo en funciones directivas

30.1 Es la acción administrativa temporal y excepcional por la cual se autoriza a un servidor penitenciario a desempeñar funciones directivas de responsabilidad distintas a las que le son propias, no generando derechos definitivos.

30.2 Los encargos son de dos tipos:

- a) Encargo de puesto
- b) Encargo de funciones

30.3 El procedimiento y condiciones para el encargo se encuentran establecidos en el Reglamento de la Ley."

"Artículo 31. Derechos del servidor penitenciario (...)

14. El asesoramiento legal por cuenta del Estado, conforme a lo establecido en la Ley N° 30057 y sus normas de desarrollo".

15. Licencia sin goce de haber por estudios de especialización vinculados con la actividad que realiza, por única vez, hasta por dos (02) años calendario.

16. Otros que la Constitución Política del Perú y las leyes establezcan."

"Artículo 33. Prohibiciones e incompatibilidades del servidor penitenciario.

33.1. Las prohibiciones e incompatibilidades tienen por finalidad que el ejercicio de la función penitenciaria se ajuste a los intereses generales, así como garantizar la imparcialidad, objetividad y neutralidad del servidor penitenciario en el ejercicio de la función encomendada.

33.2. Adicionalmente al marco general que regula la función pública, el servidor penitenciario está sujeto a las siguientes prohibiciones:

1) Intervenir, asociarse, patrocinar o representar a personas naturales o jurídicas vinculadas o que tengan una relación directa o indirecta con acciones que atenten contra los intereses de la administración penitenciaria, sin perjuicio del derecho a sindicalizarse o la defensa propia en procesos administrativo-disciplinarios.

2) Recibir de terceros beneficios generados en transacciones, concesiones o acuerdos que impliquen el cumplimiento o incumplimiento de sus funciones.

3) Aceptar dádivas, donaciones o cualquier otro tipo de favorecimiento de parte de proveedores, internos, sus familiares o personas vinculadas a ellos.

4) Servir como intermediario para favorecer la comunicación, cualquiera fuese el medio empleado, de internos entre sí o entre estos y terceras personas al interior o fuera de los establecimientos penitenciarios, cuando esta circunstancia infrinja normas legales de cualquier tipo.

5) Dar uso o destino distinto a su naturaleza a los equipos, vehículos, ambientes, uniformes, armas, credenciales y otros objetos de propiedad del Estado que se les haya asignado o provisto para el ejercicio de sus funciones, así como de los bienes de personas naturales o personas jurídicas cedidos o entregados para su uso en beneficio de los privados de libertad o del sistema penitenciario.

6) Obtener beneficio de cualquier índole con los alimentos, medicinas, ropa y todo bien destinado a la utilización de los privados de libertad o liberados.

7) Obtener beneficio de cualquier índole con los insumos, materia prima, maquinarias, herramientas y productos finales asignados o relacionados con el trabajo penitenciario.

8) Realizar gestiones administrativas o judiciales para terceras personas en los que sea parte el INPE.

9) Entregar información clasificada sin las autorizaciones que correspondan de conformidad con la normativa vigente.

10) Emitir opiniones o declaraciones en nombre de la institución, salvo autorización expresa de la Alta Dirección del INPE.

11) Usar el uniforme reglamentario, los distintivos del Instituto Nacional Penitenciario, así como el armamento provisto por el Estado para la realización de actividades distintas a las permitidas mediante la reglamentación correspondiente.

12) Las demás que el Reglamento determine.

33.3. El servidor penitenciario está sujeto a las siguientes incompatibilidades:

1) Formar parte del Directorio, ser administrador, gerente o representante legal de las personas jurídicas que presten servicios al INPE, adquirir directa o indirectamente acciones o participaciones de éstas, de sus subsidiarias o las que pudieran tener vinculación económica.

2) Intervenir como abogado, apoderado, asesor, patrocinador, perito o árbitro en los procesos donde el Estado sea agraviado o demandado, salvo en causa propia, de su cónyuge, padres o hijos.

3) Prestar servicios profesionales a la población penitenciaria fuera del ejercicio de sus funciones.

4) Intervenir en asuntos donde sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo."

"Artículo 37. Retiro por término de la carrera.

37.1. El servidor penitenciario culmina definitivamente su vínculo laboral con el INPE por los siguientes causales:

- Cese definitivo
- Jubilación
- Destitución
- Renuncia
- Desaprobar las evaluaciones de desempeño.

37.2. Son causales del cese definitivo las siguientes:

- Por fallecimiento.
- Por cumplir 65 años de edad como servidor penitenciario en el área de desempeño de seguridad, y 70 años en las áreas de tratamiento y administración.
- Por enfermedad o incapacidad permanente que le impida continuar desempeñando sus funciones.

37.3. El Reglamento de la Ley establece las formas de verificación de las causales."

"Artículo 38. Capacitación

38.1 La capacitación del personal penitenciario tiene la finalidad de dotar a los servidores de competencias, conocimientos y habilidades para el mejor desempeño de sus funciones.

38.2 La Unidad de Recursos Humanos determina las necesidades de capacitación y especialización de acuerdo con el programa de capacitación permanente.

38.3 La capacitación, especialización y perfeccionamiento profesional del personal penitenciario se implementan a través del Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (Cenecp), o en otras entidades con las que se suscriban convenios, de acuerdo a la política, planes y programas educativos. La convocatoria, determinación de vacantes, requisitos para el ingreso a los programas, se establecerán en el Reglamento respectivo, asegurando su transparencia y difusión a nivel nacional."

"Artículo 40. Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (Cenecp)

40.1 El Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (Cenecp) es el órgano encargado de seleccionar, formar, capacitar, perfeccionar y especializar al postulante y servidor penitenciario en las etapas de formación y capacitación, así como efectuar estudios e investigaciones en ciencias penitenciarias y criminología; asimismo, otorga grados y títulos a nombre de la nación con valor oficial y se rige por la legislación sobre la materia.

40.2 Para realizar estas acciones el Cenecp debe necesariamente articular y coordinar con la Unidad de Recursos Humanos para establecer las necesidades institucionales."

"Artículo 42. Otorgamiento de incentivos

42.1 Los incentivos se otorgan por lo siguiente:

- Actos excepcionales en el servicio penitenciario.
- Tiempo de servicio.
- Haber obtenido la calificación de rendimiento distinguido en la evaluación del desempeño.
- Otros que determine el Reglamento de la presente Ley."

"Artículo 43. Clase de incentivos

43.1 Los incentivos son los siguientes:

- Premio y Reconocimiento a la Excelencia Penitenciaria.
- Condecoración: Atalaya de Oro, Atalaya de Plata y Atalaya de Bronce.
- Felicitaciones: otorgadas por la entidad.
- Otros incentivos detallados en el Reglamento.

43.2 Los incentivos descritos se otorgan de acuerdo con el Reglamento de la presente Ley y son de carácter no pecuniario."

"Artículo 44. Finalidad del régimen disciplinario"

El régimen disciplinario tiene la finalidad de establecer las normas que rigen el procedimiento administrativo-disciplinario de los servidores de la carrera penitenciaria, garantizando la aplicación de los principios de legalidad, celeridad, eficacia y debido procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal por el incumplimiento de las normas legales o administrativas en el ejercicio de la función pública."

"Artículo 45. Del Procedimiento Administrativo Disciplinario"

45.1 Los servidores gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

45.2 El procedimiento regular será de aplicación para todos los casos en que el servidor incurra en las faltas señaladas en el presente título, salvo en caso de que la falta muy grave sea efectivamente flagrante, donde el proceso será el sumario, que debe ser resuelto en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, respetando el debido procedimiento administrativo."

"Artículo 46. Faltas"

La tipificación de las infracciones y la graduación de las sanciones administrativas se establecen mediante el Reglamento y se clasifican en leves, graves y muy graves."

"Artículo 50. Clases de sanciones"

50.1 Las sanciones que se imponen son las siguientes:

1. Amonestación. Es la sanción escrita que consiste en la llamada de atención de carácter reflexivo, que se impone al servidor penitenciario.

2. Suspensión. Es la sanción que se impone al servidor penitenciario mediante la cual se le separa de sus labores sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce (12) meses.

3. Destitución. Es la sanción que se impone al servidor penitenciario e implica la separación definitiva de la institución la misma que se registra en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

50.2 Los descuentos por tardanza e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

50.3 Los grados de la sanción corresponden a la gravedad de la falta. La aplicación de la sanción no es necesariamente correlativa y automática. En cada caso se deberá contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, así como los principios establecidos en el artículo 230 de la Ley N° 27444 y los criterios del procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuanto resulten aplicables.

50.4 Las sanciones previstas en el presente título se imponen a través de un proceso administrativo disciplinario, el que debe ser regular o sumario, con las garantías del debido procedimiento, establecidas en el Reglamento, y se registran en el legajo del servidor infractor."

"Artículo 53. Órganos de disciplina"

53.1 Son órganos de disciplina del INPE los siguientes:

a) Órgano de investigación e instrucción: Está a cargo de la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario.

b) Órgano de decisión: Está a cargo del Tribunal Disciplinario del INPE.

53.2 La apelación contra las resoluciones que emita el Tribunal Disciplinario del INPE en un proceso administrativo disciplinario es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil constituyendo este tribunal la última instancia administrativa."

"Artículo 60. Tribunal Disciplinario del Instituto Nacional Penitenciario"

El Tribunal Disciplinario del INPE posee autonomía técnica y funcional, depende administrativamente de la Alta Dirección. Tiene como función evaluar y calificar la recomendación de los órganos de investigación, respecto de los hechos denunciados, e impone las sanciones establecidas en el presente título."

"Artículo 61. Composición del Tribunal Disciplinario del Instituto Nacional Penitenciario"

61.1 El Tribunal Disciplinario del INPE está integrado por los miembros titulares siguientes:

a) El Secretario General del INPE, quien lo preside.

b) El Jefe de Recursos Humanos de la Sede Central.

c) Un representante de los servidores penitenciarios elegido por mayoría y en votación universal, conforme al Reglamento.

61.2 Son miembros suplentes los siguientes:

a) El Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

b) El Jefe de la Oficina de Administración.

c) Un representante de los servidores penitenciarios elegido por mayoría y en votación universal, conforme al Reglamento.

61.3 Los representantes de los trabajadores pertenecen al tribunal por el lapso de un año.

61.4 Los suplentes actúan cuando los titulares se encuentran imposibilitados de participar en el procedimiento administrativo-disciplinario por cuestiones legales, de función o éticas.

61.5 El Tribunal cuenta con una Secretaría Técnica, a cargo de un Secretario designado por resolución del titular de la entidad. Se encarga de la investigación y brinda apoyo administrativo y técnico. Sus funciones se regulan en el Reglamento de la presente Ley."

Artículo 2.- Incorporación de los numerales 9 y 10 del artículo IV del Título Preliminar y artículos 62, 63 y 64 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Incorporase los numerales 9 y 10 del artículo IV y los artículos 62 al 64, en los siguientes términos:

"Artículo IV"

(...)

9. Jefe Inmediato. Es la persona que ejerce autoridad formal sobre los subordinados en el ejercicio de sus funciones, responsable de conseguir los resultados que se espera del área a su cargo; por lo que debe motivar y supervisar al personal en el cumplimiento de las metas individuales y grupales.

10. Puesto. Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de la entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad."

"Artículo 62. Procedimiento de los medios impugnatorios."

62.1 El término perentorio para la interposición del recurso de apelación es de quince (15) días hábiles. La resolución que resuelve la apelación agota la vía administrativa.

62.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

62.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo."

"Artículo 63. Medidas cautelares"

63.1. Luego de recibido el informe de la Secretaría Técnica, que determina la presunta responsabilidad del servidor o servidores, el Tribunal Disciplinario, mediante

decisión motivada, y con el objeto de prevenir una afectación mayor al interés general de la entidad, podrá disponer la aplicación de una de las siguientes medidas cautelares:

- a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad.
- b) Disponer la suspensión temporal del servicio.

63.2 Las medidas cautelares dispuestas en el numeral precedente, se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor penitenciario. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor afecte gravemente el interés general de la entidad, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario; la validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.

63.3 Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.

63.4 Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento."

"Artículo 64. Medida cautelar de Suspensión Temporal del Servicio.

64.1 La medida cautelar de Suspensión Temporal del Servicio es una medida preventiva excepcional que solo puede ser impuesta, mediante resolución debidamente motivada del órgano sancionador, siempre que concurren los siguientes supuestos:

- a) Existencia de elementos de convicción que hagan presumir la comisión de una falta muy grave y la responsabilidad del servidor, cuya sanción prevista sea la de destitución; y
- b) Riesgo de continuación o repetición de los hechos objeto de investigación, por parte del presunto infractor.

64.2 El servidor penitenciario suspendido temporalmente del servicio, no podrá ejercer ningún cargo en la entidad y mientras dure la medida preventiva percibirá el 50% de su remuneración ordinaria. Se exceptúa en dicho pago las asignaciones establecidas en el artículo 23 de la Ley, que percibía antes de la notificación de la resolución que dicta la medida cautelar. En caso de imponerse la sanción de destitución como medida disciplinaria, lo percibido durante la suspensión se considerará como pago a cuenta de la compensación por tiempo de servicio que le corresponda.

64.3 El plazo de la medida de suspensión temporal del servicio podrá ser dispuesto hasta por seis (06) meses. Cuando se emita una resolución absolutoria en primera instancia en el procedimiento administrativo, y la medida preventiva se encuentre vigente, ésta caducará automáticamente.

64.4 La resolución absolutoria en el procedimiento administrativo disciplinario, implica que el presunto infractor que se encuentre con medida de suspensión temporal del servicio será reincorporado automáticamente al servicio activo, no considerándose como interrupción del tiempo de servicios, el periodo que duró dicha medida y reintegrándosele el porcentaje no percibido de la remuneración ordinaria por el periodo que duró la medida."

64.5 La medida cautelar de Suspensión Temporal del Servicio puede ser levantada en cualquier momento del procedimiento mediante resolución motivada."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera: Vigencia

El presente Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, con excepción de las modificaciones del numeral 1 del artículo 9, numeral 2 del artículo 37, numerales 45.2 y 45.3 del artículo 45 y el artículo 46, así como del literal a) de la única disposición complementaria derogatoria, que entran en vigencia al día siguiente de la aprobación de la modificación del Reglamento de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Penitenciaria.

Segunda.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Legislativo se financiará con cargo al presupuesto institucional del INPE sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Tercera.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo, en un plazo máximo de noventa (90) días, adecúa el Reglamento de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Penitenciaria, a lo establecido en el presente Decreto Legislativo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Expedientes administrativos disciplinarios pendientes

En un plazo máximo de noventa (90) días hábiles de la vigencia del presente Decreto Legislativo, la Oficina de Asuntos Internos del INPE emitirá los informes de las denuncias que se encuentren en proceso de investigación. Dichos informes serán remitidos a la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario.

Segunda.- Implementación de la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario

En un plazo máximo de siete (07) días hábiles se designará al Secretario Técnico del Tribunal Disciplinario. El INPE en un plazo máximo de setenta y cinco (75) días hábiles adoptará las medidas para la implementación de la Secretaría Técnica del Tribunal Disciplinario.

Tercera.- Adecuación normativa a los procedimientos disciplinarios

Los procedimientos administrativos disciplinarios que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de la presente norma se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación, que, de ser el caso se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario.

Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde la entrada en vigencia de la presente norma por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha se rigen por las reglas procedimentales previstas en la presente norma o en la Ley N° 29709 y su Reglamento, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde la entrada en vigencia de la presente norma por hechos cometidos a partir de dicha fecha se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en el presente Decreto Legislativo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA: Derogación de los artículos 47, 48, 49, 51 y 52 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

Derógase los artículos 47, 48, 49, 51 y 52 de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

POR TANTO:

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

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

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Presidente del Consejo de Ministros

MARÍA SOLEDAD PÉREZ TELLO
Ministra de Justicia y Derechos Humanos

1471010-3

DECRETO LEGISLATIVO N° 1325

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante Ley N° 30506 el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otras, en materia de seguridad ciudadana; en un plazo de noventa (90) días;

Que, en el literal b) del numeral 2 del artículo 2 de la citada Ley se faculta al Poder Ejecutivo para declarar en emergencia y reestructurar el Sistema Nacional Penitenciario en lo que respecta a su organización, infraestructura y administración, incluyendo revisar el marco normativo para la inversión en infraestructura, administración, tratamiento y seguridad penitenciaria; reestructurar la política penitenciaria; optimizar procedimientos de extradición y traslado de condenados; modificar normas respecto al tratamiento del adolescente en conflicto con la Ley Penal y mecanismos alternativos para el cumplimiento de las penas en general;

Que, el inciso 22 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú establece que son objetivos del régimen penitenciario la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad;

Que, el Sistema Nacional Penitenciario viene atravesando una aguda crisis, en las últimas décadas, debido principalmente a la sobrepoblación de internos en los establecimientos penitenciarios, los mismos que han sido rebasados en su capacidad de albergue, así como por la falta de los medios necesarios, como recursos humanos, logísticos, presupuesto y servicios penitenciarios para el tratamiento, salud y seguridad penitenciaria, lo cual dificulta el proceso de resocialización del interno;

Que, en ese sentido, es necesario aprobar el Decreto Legislativo que declara en emergencia y reestructura el Sistema Nacional Penitenciario y el Instituto Nacional Penitenciario y dicta medidas en los ámbitos de salud, infraestructura, seguridad, lucha contra la corrupción y fortalecimiento de la gestión administrativa; para garantizar el funcionamiento y operatividad de los establecimientos penitenciarios;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú.

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

DECRETO LEGISLATIVO QUE DECLARA EN EMERGENCIA Y DICTA MEDIDAS PARA LA REESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL PENITENCIARIO Y EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

CAPÍTULO I

DECLARATORIA DE EMERGENCIA

Artículo 1.- Declaratoria de emergencia

Declárese en emergencia el Sistema Nacional Penitenciario y el Instituto Nacional Penitenciario,

en adelante INPE, por razones de seguridad, salud, hacinamiento y deficiente infraestructura por el período de veinticuatro meses, a fin de revertir la aguda crisis que atraviesan los establecimientos penitenciarios a nivel nacional.

Artículo 2.- Ámbitos de intervención

Las intervenciones en el marco de la declaratoria de emergencia se centrarán principalmente en los ámbitos de salud, infraestructura, seguridad, lucha contra la corrupción y fortalecimiento de la gestión administrativa.

CAPÍTULO II

MEDIDAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD

Artículo 3.- Condiciones de salud penitenciaria

Durante la declaratoria de emergencia se realizan las siguientes acciones en materia de condiciones de salud:

1. Programas y acciones de salud en establecimientos penitenciarios

El Ministerio de Salud, ESSALUD, las Direcciones Regionales de Salud de los Gobiernos Regionales e Instituciones Prestadoras de Salud Públicas y Privadas, en coordinación con el INPE y a fin de prevenir, combatir y salvaguardar la salud de la población penitenciaria, personal penitenciario y visitas; desarrollan programas y acciones de detección, diagnóstico y tratamiento orientados a disminuir la incidencia de TBC y VIH en los establecimientos penitenciarios.

2. Atención y tratamiento en materia de salud mental

Para el mejoramiento de la atención de la salud mental, las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud que brindan estos servicios coordinan con el INPE e impulsan programas de tratamiento integral que permitan la atención, medicación y/o traslado definitivo de las personas con problemas en salud mental a un centro especializado.

3. Tratamiento especializado de población penitenciaria vulnerable

La población penitenciaria vulnerable recibe tratamiento especializado e integral, en particular por razones de identidad de género, orientación sexual, étnica racial, así como a las internas, sus hijos e hijas menores, los dependientes de drogas, extranjeros y extranjeras, internos e internas adultos mayores y personas con discapacidad.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y las instituciones públicas que desarrollen competencias para la asistencia a la población en situación de vulnerabilidad, en un plazo no mayor de treinta días coordinan con el INPE la intervención con programas de atención para la población penitenciaria.

4. Fortalecimiento de los servicios de salud en los establecimientos penitenciarios

El INPE prioriza los recursos logísticos, humanos e infraestructura necesaria, en los servicios de salud de los establecimientos penitenciarios, de acuerdo al Plan aprobado mediante Resolución Presidencial del INPE.

El Ministerio de Salud y las Direcciones Regionales de Salud de los Gobiernos Regionales coordinan con el INPE para fortalecer los servicios de salud penitenciaria.

El INPE habilita ambientes especiales, de acuerdo al Plan aprobado mediante Resolución Presidencial, para las personas privadas de la libertad con enfermedades infectocontagiosas o con enfermedades en fase terminal e implementa protocolos para garantizar el aislamiento y tratamiento necesario.

5. Mejoramiento integral de la alimentación y servicios básicos para la población penitenciaria

Con la finalidad de prevenir la propagación de enfermedades en la población penitenciaria, el INPE