

Comentarios al proyecto de ley de incompatibilidades y responsabilidades del personal del empleo público

MILAGROS MARAVÍ SUMAR*

SUMARIO:

1. Antecedentes y contexto. 2. Sustento conceptual del proyecto de ley de incompatibilidades y responsabilidades. 3. Marco constitucional. 4. Normas nacionales. 5. Régimen de incompatibilidades y prohibiciones del proyecto de ley. 6. Ámbito de aplicación. 7. Régimen de incompatibilidades. 8. Prohibiciones del personal del empleo público. 9. Declaraciones juradas. 10. Responsabilidades. 11. A manera de conclusión.

1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

Para completar el marco jurídico que regula al personal del empleo público en el Perú, la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público en su segunda disposición transitoria, complementaria y final dispuso que el Poder Ejecutivo debía presentar cinco Proyectos de ley de desarrollo de la misma, entre los cuales se encuentra el proyecto de ley de incompatibilidades y responsabilidades del personal del Empleo Público. En cumplimiento de dicho mandato, el Poder Ejecutivo presentó ante el Congreso de la República el respectivo proyecto de ley¹, que se encuentra en estudio en la Comisión de Descentralización, Regionalización y Modernización de la Gestión del Estado

2. SUSTENTO CONCEPTUAL DEL PROYECTO DE LEY DE INCOMPATIBILIDADES Y RESPONSABILIDADES

La Carta Democrática Interamericana, documento del ámbito de la OEA impulsado por el Perú (y que también se ha traducido en una resolución de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas), reco-

* Abogada, Árbitro y Profesora de Derecho Administrativo y Constitucional.

1. Que se presenta en el Anexo 01, en la parte final del presente artículo.

noce en primer lugar a la democracia como un derecho de los pueblos y en su art. 3° describe sus elementos esenciales

- El respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- El acceso al poder y su ejercicio con sujeción al estado de derecho.
- La celebración de elecciones periódicas, libres, justas y basadas en el sufragio universal y secreto como expresión de la soberanía del pueblo.
- El régimen plural de partidos y organizaciones políticas.
- La separación e independencia de los poderes públicos.

Una gestión pública proba, no está entre los elementos esenciales de la democracia pero sí, entre los componentes fundamentales del ejercicio de la democracia², lo cual es entendible porque existe la *corrupción menuda* que no desnaturaliza un gobierno democrático, pero, ¿Cuáles son los componentes fundamentales de la democracia a los que alude dicha Carta?.

- La transparencia de las actividades gubernamentales.
- La probidad.
- La responsabilidad de los gobiernos en la gestión pública.

La probidad es un elemento fundamental, porque la corrupción puede llegar a socavar las bases mismas de la democracia; es decir, los elementos señalados en el art. 3° como esenciales. Nuestra experiencia reciente lo demuestra: Es decisivo para la vigencia de la democracia el control de la corrupción.

En ese sentido, la Carta Iberoamericana de la Función Pública aprobada por la «V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado» en Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), el 26 y 27 de junio del año 2003 en su preámbulo señala:

«Diversos estudios realizados por organismos internacionales registran evidencias acerca de una relación positiva entre la existencia de sistemas de función pública o servicio civil investidos de tales atributos y los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública, la eficacia gubernamental y la lucha contra la corrupción, y la capacidad de crecimiento económico sustentable de los países. Por otra parte, una Adminis-

2. Art. 4° de la Carta Democrática Interamericana.

tración profesional que incorpora tales sistemas contribuye al fortalecimiento institucional de los países y a la solidez del sistema democrático.»

El art. 43° de la Carta Iberoamericana de la Función Pública señala específicamente que *«Se establecerán y aplicarán con el mayor rigor las normas necesarias sobre incompatibilidades de los empleados públicos, con la finalidad de evitar que éstos intervengan en asuntos en los que puedan tener alguna clase de interés que comprometa su imparcialidad o ponga en cuestión la imagen de la Administración Pública»* asimismo refiere, que los sistemas de función pública deben contar con mecanismos que aseguren el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleados públicos y, en particular, que *«Los procedimientos disciplinarios deben permitir corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados públicos. El régimen disciplinario se basará en la tipificación de las infracciones, la graduación proporcional de las sanciones, la imparcialidad de los órganos que instruyen y resuelven los procedimientos, el carácter contradictorio de éstos, y la congruencia entre hechos probados y resoluciones. Los afectados por un procedimiento disciplinario deberán contar con todas las garantías propias del derecho sancionador»*.

Lo anterior expresa, que hay un interés nacional e internacional y comparado en los últimos tiempos por la vigencia de una gestión pública ética y eficiente, indispensable para la vigencia del sistema democrático pero que la exigencia de responsabilidad se enmarcará en el debido proceso.

Por supuesto que, según las tendencias más recientes al respecto, la exigencia de ética en la función pública involucra también aspectos como una gestión de calidad, la idoneidad y la actuación conforme a la justicia.

La corrupción (es decir *«la práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de las entidades en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores»* ó *«el mal uso de la gestión pública en beneficio propio»*) no es nueva y nos acompaña desde tiempos inmemoriales y tenemos inevitablemente que lidiar con ella y luchar contra ella cotidianamente para mantenerla bajo control, pero su existencia es inevitable. En todos los países existe corrupción. Y ocurre en todas las instituciones que proveen bienes y servicios o tienen recursos que pueden ser explotados por su personal en su propio beneficio. Por ejemplo, cuando un funcionario público acepta un beneficio indebido para entregar un permiso o licencia u otorgar la buena pro de un concurso. Lo anterior no quiere decir que aprobemos la corrupción pero hablemos claro: controlar la corrupción nunca será lo mismo que eliminarla. Es similar como cuando nos dicen que la existencia de conflictos es inevitable en la vida en sociedad, hay quienes como quien suscribe, en la

labor de conciliador o árbitro soluciona conflictos, pero resulta que se seguirán produciendo inevitablemente. Suena frustrante pero así es. Lo mismo ocurre con la corrupción.

Como señala Robert Klitgaard,³ los diversos países pueden convivir y manejar la «*corrupción menuda*» o como llamaremos posteriormente la «*corrupción normal*» pero la «*gran corrupción*» destroza los cimientos constitucionales mismos: la corrupción acaba con los elementos esenciales de la democracia. Desde los más básicos: la separación de poderes y la protección de los derechos de las personas.

Un adecuado sistema de responsabilidad del personal del empleo público es importante para el control de la *corrupción menuda* o cotidiana, pero no es suficiente para controlar la corrupción sistemática o *gran corrupción*.

¿Dónde se ubican las normas sobre incompatibilidades y responsabilidades? Entre los instrumentos que sirven para mantener bajo control la *corrupción menuda*, pero no son instrumentos suficientes para frenar la gran corrupción, aquella sistemática que toma inclusive a los más altos niveles del gobierno y a los órganos mismos de control.

Las normas del sistema de incompatibilidades son entonces parte del sistema de premios y castigos para limitar la corrupción normal, de manera que el beneficio del acto corrupto menos el costo moral; la probabilidad de ser atrapado; la probable pena no debe ser mayor que cero. Si es mayor que cero, se fomenta la corrupción; en caso contrario no. El elemento ético en una sociedad con un fuerte contenido de conciencia moral se elevará en la ecuación. En una sociedad con mayor conciencia ética, la sanción será mayor y también la posibilidad de la denuncia sobre el hecho, lo cual facilitara la captura. Por eso en sociedades como la nuestra en las que la tolerancia es alta, este costo para la corrupción es menor.

Otras medidas conexas son: por ejemplo: i) la medición y premio de la gestión por resultados cuantitativos y no cualitativos (lo cual es más difícil de medir); ii) La contratación competitiva; iii) El servicio civil; iv) La participación ciudadana; v) la simplificación administrativa; etc. El éxito en el control de la *corrupción menuda* radica en equilibrar estos mecanismos para controlar los riesgos de la corrupción sin paralizar la gestión pública por

3. KLITGAARD, ROBERT «Normal and Abnormal Corruption». Fundación Buen Gobierno, Agosto 2004.

estos mismos mecanismos. Por ejemplo, la utilización de muchos controles previos afecta la gestión. Normas muy severas de incompatibilidades pueden alejar de la gestión pública a profesionales muy competentes que no pueden dedicarse en exclusiva a esta tarea. Lo importante es que esta tarea de analizar la corrupción e ir diseñando y adaptando mecanismos, debe ser permanente.

Es en este espacio de exigencia de responsabilidad al personal del empleo público, en el cual se enmarcan las normas de incompatibilidades y responsabilidades en el espacio de la lucha contra la *corrupción menuda* o normal. No es suficiente en cambio, para frenar la gran corrupción y no se puede esperar eso de una norma de incompatibilidades y responsabilidades.

3. MARCO CONSTITUCIONAL

Conforme al art. 39° de la Constitución Política del Perú, todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación.

El art. 40° precisa que ningún funcionario puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. La Ley Marco del Empleo Público habilita expresamente a la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas.

Con respecto a las declaraciones juradas, el art. 41° dispone que los funcionarios y servidores públicos que señala la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por éste deben hacer declaración jurada de bienes y rentas al tomar posesión de sus cargos, durante el ejercicio y al cesar en los mismos. La respectiva publicación se realiza en el Diario Oficial en la forma y condiciones que señala la ley.

Cabe recalcar que el art. 40° dispone que corresponde a la ley regular las responsabilidades de los servidores públicos y adicionalmente, el art. 41°, establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública.

Sin duda, el tema del adecuado ejercicio de la función pública por parte del personal del empleo público, es un tema que el constituyente ha considerado de relevancia tal, que ha merecido un exhaustivo tratamiento constitucional; todo ello con el objeto de asegurar que su ejercicio se realice efectivamente al servicio de la nación y que las entidades sean eficientes y brinden una mejor atención a las personas, sin utilizar los em-

pleados públicos, la posición que les da el ejercicio de la función pública en su beneficio y asumiendo su responsabilidad por los actos indebidos en que incurran.

4. NORMAS NACIONALES

En el ámbito nacional, hubo un especial interés en dictar normas que puedan garantizar la gestión proba, en la medida en que no bastaban ni la Ley de Responsabilidad de Funcionarios de 1868 (de cuya vigencia se duda) ni la Ley N° 11377, ni el D. Leg. N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento D.S. N° 005-90-PCM; ni la legislación laboral privada o la de los contratos de locación de servicios, que rige a buena parte del personal del empleo público.

Se ha ocupado del tema:

- El Capítulo II del Título V de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus normas de desarrollo (en cada entidad).
- Ley N° 27588, Ley de Prohibiciones e Incompatibilidades vigente y su Reglamento D.S. N° 019-2002-PCM
- Ley N° 26771, Ley de Prohibición de Actos de Nepotismo y su Reglamento D.S. N° 021-2000-PCM
- Ley N° 27482, Ley de Declaraciones Juradas y su Reglamento D.S. N° 008-2001-PCM y D.S. N° 003-2002-PCM y la Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República N° 27785.
- Ley N° 28024, Ley de Gestión de Intereses en la Administración Pública y su Reglamento D.S. N° 099-2003-PCM.
- La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público que, por ejemplo limitó la percepción de dietas. Esta misma norma, en su segunda disposición transitoria y final manda al Poder Ejecutivo a preparar una Ley de Incompatibilidades y Responsabilidades.

Es imprescindible, como señala la Carta Iberoamericana de la Función Pública, que uno de los pilares de la gestión del Estado, sea la responsabilidad de quienes ejercen funciones públicas. El personal del empleo público está dotado de una serie de derechos y obligaciones cuyo cumplimiento sólo se asegurará si se establece un sistema de responsabilidades.

Sin embargo, las normas antes mencionadas ya constituyen un conjunto difícil de manejar, lo cual socava la efectividad de las mismas. El proyecto de ley de incompatibilidades y responsabilidades busca integrarlas en un sólo cuerpo normativo que contenga las incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades del personal del empleo público.

5. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES DEL PROYECTO DE LEY

El régimen de incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades del proyecto de ley materia de análisis, busca garantizar la dedicación efectiva del personal del empleo público a las actividades encomendadas y la lealtad en el servicio al interés común, como lo expresa su artículo primero. Las normas sobre incompatibilidades no sólo tienen en cuenta el aspecto ético del ejercicio de la función pública, sino también la productividad, que se garantiza de mejor manera con la dedicación exclusiva o casi exclusiva a las funciones o cargo asumidos.

Se respetan las normas especiales de las entidades, que por sus particularidades ameriten una regulación diferenciada, teniendo el proyecto normativo una vocación supletoria, pero de aplicación general a todas las entidades de la Administración Pública.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El proyecto de ley se aplica al personal del empleo público, que incluye a todos los clasificados como servidores y funcionarios públicos, empleados de confianza en el art. 4º de la Ley Marco del Empleo Público: funcionarios públicos de elección popular directa y universal o confianza política originaria, de nombramiento y remoción regulados y de libre nombramiento y remoción; empleados de confianza y servidores públicos directivo superiores, ejecutivos, especialistas y de apoyo.

Asimismo, en lo que fuera aplicable, a presidentes, directores y gerentes de las empresas del Estado y los que desempeñen cargos semejantes en representación del Estado; miembros de consejos consultivos, tribunales administrativos y otros órganos colegiados que cumplen una función pública o encargo del Estado; y, asesores con encargos específicos a dedicación exclusiva o inclusive parcial, cuando el encargo asumido dure más de cuatro meses.

Se aplica a todas las entidades estatales previstas en la Ley Marco del Empleo Público inclusive las empresas estatales.

7. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

En el régimen de incompatibilidades del proyecto, se distingue el régimen de los altos funcionarios (arts. 2º y 3º), del resto del personal del empleo público, para diferenciar a quienes tienen la condición de autoridades y funcionarios con poder decisorio y manejo de recursos públicos de relevancia.

Son *altos funcionarios*, los que incluye como funcionarios públicos el proyecto de Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de confianza: y, adicionalmente:

- Miembros del Directorio o Consejos Directivos o de Comisiones Consultivas o Consejos Nacionales, Regionales o Locales;
- Gobernadores y Tenientes Gobernadores;
- Consejeros y Asesores internos y externos de la Alta Dirección de las Entidades de la Administración Pública;
- Funcionarios hasta el cuarto nivel jerárquico de las Entidades de la Administración Pública; y,
- Procuradores permanentes o ad hoc.

En el caso de los *altos cargos*, se prevé una incompatibilidad prácticamente absoluta con cualquier actividad pública o privada con independencia de que esté retribuida o no, posibilitando, no obstante, el ejercicio de determinadas actividades, exceptuadas, en cuanto que no afectan a una dedicación absoluta del cargo o a su independencia. En el caso del resto del personal del empleo público se permite que reglamentariamente se habilite la realización de otras actividades públicas y, en el caso de las actividades privadas se les habilita sólo a aquellas que no colisionen con los intereses de las entidades de la Administración Pública y afecten la dedicación al servicio.

Muchas de estas incompatibilidades están previstas en la legislación vigente:

- La prevista en el art. 4.1, en los arts. 3º y 16º) de la Ley Marco del Empleo Público y el art. 7º del D.L N° 276 y 139º su Reglamento.
- La prevista en el art. 4.2, en el art. 3º la Ley Marco del Empleo Público y el art. 7º del D.L N° 276 y su Reglamento. Sin embargo, se señala expresamente que para el caso de quienes venían recibiendo pensión y asumen un cargo o función, ésta se suspende.

- La prevista en 4.3.1 en el art. 2º la Ley de Incompatibilidades vigente Nº 27588 y las precisiones de su Reglamento.
- La prevista en 4.3.3, en el art. 23º e) de los D. L Nº 276 y 137º y 139º de su Reglamento y 80º de la Ley Nº 11377.

Similares incompatibilidades se describen en el art. 6º del proyecto materia de análisis, para el personal del empleo público en general. Sin embargo, como ya se ha señalado, para quienes no ejercen altos cargos puede habilitarse reglamentariamente el ejercicio de otras funciones o cargos públicos adicionales.

Asimismo, el art. 7º contiene una serie de normas para garantizar la efectiva dedicación al cargo (a pesar del ejercicio de actividades compatibles) y, en el art. 8º se precisa las consecuencias de la situación de incompatibilidad. El personal del empleo público que se encuentre en situación de incompatibilidad sería suspendido en el ejercicio de su cargo o función de inmediato, sin perjuicio de la sanción que lo aparte del cargo como producto del procedimiento sancionador

8. PROHIBICIONES DEL PERSONAL DEL EMPLEO PÚBLICO

Las prohibiciones están previstas en el art. 9º del proyecto y serían aplicables en general a todo el personal del empleo público, sin distinguir el ejercicio de altos cargos. Se recoge las que ahora están dispersas en diversas leyes:

- La prevista en el punto 9. 2 recoge la del art. 1º la Ley de Incompatibilidades, el art. 16, k) de la Ley Marco del Empleo Público, el art. 21º f) D.L Nº 276 y art. 72º de la Ley Nº 11377. Asimismo, en los art. 7º 3) y 8º 4 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública Nº 27815.
- La prevista en el punto 9.3, del art. 1º de la Ley Nº 26771 de Prohibición de Actos de Nepotismo y art. 3º de su Reglamento D.S. Nº 021-2000-PCM.
- La previstas en el punto 9.4, en el art. 23º c) del D.L Nº 276, 135º de su Reglamento y el art. 16º n) de la Ley Marco del Empleo Público. Asimismo, en el art. 8º 3) de la Ley del Código de Ética de la Función Pública Nº 27815.
- La prevista en el art. 9.5, está en el art. 23º inc. b) del D.L. Nº276º, 136º de su Reglamento y 16º inc. d) de la Ley Marco del Empleo Público. Asimismo, en el art. 8º num. 2) de la Ley del Código de Ética de la

Función Pública N° 27815. Art. 17° de la Ley N° 28024, Ley de Gestión de Intereses en la Administración Pública.

- La prevista en 9. 6, en el art. 3°, Incis. b) y e) del art. 9°, de la Ley N° 28024, Ley de Gestión de Intereses en la Administración Pública.

En todos estos supuestos se ha asimilado la situación de concubinato al matrimonio.

Por supuesto, estas prohibiciones no excluyen otras previstas en la Ley Marco del Empleo Público, las leyes de carrera pública, de funcionarios públicos y empleados de confianza y la legislación especial de cada entidad de la administración pública que por las particularidades de la función sean pertinentes.

Mención aparte merece, el tratamiento en el art. 10° del proyecto de ley de la gestión de intereses. Se establece que el personal del empleo público está obligado a dejar constancia de los actos de gestión de intereses, conforme lo precisa la legislación actual y también que el procedimiento, requisitos y la forma para la realización de actos de gestión, así como para dejar constancia del acto de gestión, serán establecidos reglamentariamente, lo cual está previsto en el art. 5° de la vigente Ley N° 28024, Ley de Gestión de Intereses en la Administración Pública.

Este sistema simplifica y adapta un poco más a la realidad peruana la actual ley de gestión de intereses, más conocida como *ley de lobbies*. En efecto, el Lobbying es una tradición estadounidense que los acompaña desde su misma independencia. El Perú es el segundo país del mundo en tomar esta regulación. Nuestra ley se inspiró en la Lobbying Disclosure Act de 1995. Sin embargo, en el Perú el lobbying no es una actividad especializada ni hay empresas dedicadas a ese rubro.

De acuerdo a la disposición primera de la Ley N° 28024 (Ley de gestión de intereses), ésta es vigente el 21 de enero de 2004. Sin embargo, a la fecha, casi no hay empresas registradas y de hecho no hay actos de lobbying registrados.

El proyecto de ley entiende que es correcto que la influencia en el proceso de decisión pública sea transparente y no se produzca tráfico de influencias. Por eso el personal del empleo público debe dejar constancia de los actos de gestión de intereses que tratan de influir en las decisiones públicas. Toda la demás regulación de las dádivas y otro tipo de prácticas anticorrupción asociadas con el lobbying está recogida de manera general en el proyecto y también en lo que atañe a los delitos, en el Código Penal.

9. DECLARACIONES JURADAS

En el marco de lo previsto constitucional y legalmente, se incluye en el Título III del proyecto de ley, un régimen de declaraciones juradas para efectos del control del cumplimiento de las normas de dicho proyecto y también la publicación de las mismas en aras de la transparencia de la gestión pública ante los ciudadanos.

Todo el personal del empleo público tiene que presentar declaración jurada de no incompatibilidad al asumir el cargo o función (art. 11°). Quién asume un cargo público tendrá ahora la responsabilidad de verificar, no estar en la situación de incompatibilidad a efectos de presentar la declaración.

Asimismo, están obligados a presentar declaración jurada anual de ingresos; bienes; rentas; créditos vigentes (debidamente especificados y valorizados), al asumir y cesar en el cargo o función: i) el personal que ejerce altos cargos; ii) todo aquel que administre, maneje o disponga de recursos del Estado o de organismos sostenidos por éste; y iii) el personal del empleo público que por las funciones o encargo que ejerce deba exhibir transparencia en su situación patrimonial y de rentas, para la certeza del adecuado ejercicio de su cargo o función (los cuales se precizarán reglamentariamente).

El art. 16° de la Ley Marco del Empleo Público así lo establece dicha obligación para el personal del empleo público y el art. 22° del D.L. N° 276 también lo preveía; así como el art. 130° de su Reglamento (aunque no con frecuencia anual).

Este proyecto de ley recoge también lo incluido en la Ley N° 27482 Ley de Declaraciones Juradas y su Reglamento D.S. N°008-2001-PCM y D.S. N° 003-2002-PCM (principalmente los artículos 1° y 3° de la Ley), dejando lo demás a definición reglamentaria. Sin embargo, la tercera disposición transitoria del proyecto, para evitar vacío alguno, dispone que los reglamentos de las leyes que se derogan por este proyecto de ley sigan vigentes hasta la aprobación del nuevo reglamento de ésta.

Las declaraciones se efectuarían ante el titular del pliego y serían archivadas para efectos de control. Asimismo, sólo se publicarían en el Diario Oficial «El Peruano» las declaraciones de ingresos bienes y rentas. Las demás declaraciones formuladas en cumplimiento de la presente ley serían debidamente publicitadas por las entidades.

10. RESPONSABILIDADES

Una de las facetas del control de la administración, además del jurisdiccional y político se encuentra en la exigencia de responsabilidad al personal del empleo público. Es menester tener en cuenta, que los actos y normas de las entidades de la Administración Pública, son producidos por personas, las mismas que deben asumir las consecuencias de su actuación indebida. Tener un adecuado sistema de control de los actos y normas del personal del empleo público sin poder hacer efectiva su responsabilidad sería como castigar a las cosas o animales por lo que hacen sus propietarios o quienes con ellos actúan. Detrás de los actos o normas ilegales hay personas que en ejercicio de la función pública los dictan o realizan

El régimen de responsabilidades del personal del empleo público se desarrolla en el título IV del proyecto. Con respecto a las responsabilidades, se distingue el ámbito de los altos cargos (Capítulo II), sólo aplicable a un conjunto de ellos (como figura en el art. 16º de la ley) y el del resto del personal del empleo público (Capítulo III).

En este caso se ha optado por no incluir funcionarios provenientes de elección popular directa y universal, titulares y miembros de los Organismos Constitucionales Autónomos y los Ministros de Estado, cuyo régimen de responsabilidad se deja a las entidades constitucionalmente establecidas.

Siguiendo la tendencia comparada más moderna y para otorgarle mayor predictibilidad al sistema, se clasifica las faltas según su gravedad, lo cual conlleva implicancias en la aplicación de las sanciones correspondientes. Conforme al art. 24º, las infracciones muy graves y graves serán sancionadas con suspensión, cese destitución y multa, por otro lado, las faltas leves se sancionan con amonestación.

Las faltas se evalúan conforme a los criterios establecidos en el art. 27º del proyecto de ley. Como novedad importante, entre los criterios para la aplicación de sanciones se considera *«la trascendencia social de la falta y el descrédito para la imagen pública de la Administración»*.

Sin embargo, cabe destacar que en el art. 24.2 se dispone que, si conforme a la aplicación de los criterios establecidos en el art. 27º, se concluye que, por el grado de culpabilidad del personal del empleo público o la trascendencia social de la falta, esta es clasificada como leve, debiera sancionarse con suspensión o multa, se procederá en ese sentido, fundamentando esta circunstancia en la respectiva resolución.

Como puede observarse en el texto del proyecto de ley, las faltas previstas para el personal que ejerce altos cargos son distintas a las del resto del personal del empleo público y esto se explica por las funciones de mayor responsabilidad y trascendencia de poder decisorio que estos cargos implican, distinta de la típica relación de sujeción que media entre los servidores públicos y la organización administrativa que inspira los procedimientos disciplinarios.

Algunas de las faltas previstas en los artículos 17º y 20º del proyecto de ley han sido recogidas del D.L Nº 276 (art. 28º) y la Ley Nº 11377 (art. 83º).

La responsabilidad disciplinaria es exigible a los servidores que no ejercen altos cargos ni de confianza y son parte de la carrera pública.

El art. 15º precisa que los procedimientos para la exigencia de responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad del personal del empleo público de las entidades por las faltas cometidas en virtud de esta ley, salvo disposición judicial expresa en contrario.

El principal avance de este proyecto de ley, se centra en recoger en el ámbito de los procedimientos sancionadores respecto de los que ejercen altos cargos y de los servidores públicos en general las reglas del debido proceso que hoy no son parte de estos procedimientos, los cuales más bien se basan en el ejercicio de una potestad disciplinaria autoritaria vinculada al principio de jerarquía.

Complementariamente, resulta un avance el precisar (como figura en los artículos 18º y 21º del proyecto) que el vencimiento del plazo máximo del procedimiento sancionador no lo afecta en su desarrollo y sólo tiene consecuencias en la responsabilidad de la autoridad competente a cargo del procedimiento.

Asimismo se debe precisar que, (art. 28º) el procedimiento sancionador es procedente aunque el empleado público haya cesado en sus funciones, por cualquier causal.

Las autoridades competentes se distinguen:

- Para quienes ejercen altos cargos: un Tribunal de Procedimientos Disciplinarios para Altos Funcionarios;
- Para el resto del personal del empleo público: la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios y el Jefe de Personal si se trata de imputación de faltas leves.

Además de las sanciones clásicamente previstas, se incluye la multa para quienes han dejado de prestar servicios a la Administración Pública (art. 23°). Con independencia de las sanciones que les sean impuestas, todos los infractores deben, en su caso, restituir las cantidades percibidas indebidamente, de la forma que se establezca en el reglamento de la presente ley (art. 25°).

Las sanciones aplicadas en virtud de la presente ley serán anotadas en el Registro de Sanciones del Consejo Superior del Empleo Público (art. 34°).

De acuerdo al proyecto de ley, (art. 29°) el personal de las entidades que haya cometido infracciones graves y muy graves, en forma independiente al régimen laboral o contractual que tenga o haya tenido vínculo con el Estado quedará automáticamente inhabilitado en el ejercicio de la función pública por el plazo de cinco años.

Por su parte, el Tribunal del Empleo Público creado por la Ley Marco del Empleo Público conocerá de la impugnación de los actos sancionatorios (art. 32°) del presente proyecto de ley.

11. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Es imprescindible tener un adecuado sistema de incompatibilidades y responsabilidades del personal del empleo público para garantizar una gestión ética (entendiéndola también como eficiente). Pero, además, en la actualidad el tema de la lucha anticorrupción ha adquirido enorme vigencia por cuanto se ha tomado conciencia que, más allá de un tema económico, la corrupción puede llegar a socavar las bases mismas de la democracia.

Sin embargo, los gobiernos suelen invertir en los sistemas de control de la corrupción sólo si hay presión social y particularmente de la opinión pública. Eso depende de la valoración social de la lucha anticorrupción, lo cual varía de un país a otro.

Con relación a lo mismo, un elemento importante que permite el desarrollo de la corrupción es la tolerancia social. Es improbable que haya funcionarios públicos probos en una sociedad que tolere la corrupción. Más aún, nadie es corrupto en lo privado y probo en lo público. De acuerdo a las cifras para el 2004 de Proética: el 69% considera tolerable pagar una propina para que le perdonen una multa, 70% que un funcionario público favorezca parientes o amigos, 70% aceptar dinero o regalos por favores y así sucesivamente. Asimismo, cada 2 de cada 3 peruanos califican a la corrupción como un problema muy grave. Sin embargo, también es bueno men-

cionar que según la misma encuesta los problemas más graves del país son (antes que la corrupción) el desempleo, la crisis económica y la delincuencia) y ese es también el orden de prioridades en que los peruanos queremos que se aborden los problemas. Por eso, no hay incentivos para el Gobierno para centrar sus esfuerzos en la lucha contra la corrupción.

La corrupción sistemática que incluye a altos funcionarios de gobierno y corrompe al sistema mismos de control, según Klitgaard⁴, es más fácil que progrese bajo las siguientes condiciones:

- Países en los que los ciudadanos no valoran la democracia.
- No son demandantes de un buen gobierno sino más bien pasivos.
- El gobierno se agranda sin mayor control ciudadano.
- Se producen situaciones de *emergencia* (guerra, colapso financiero, etc.) que ameritan actos rápidos de respuesta por el gobierno que pueden salirse del marco constitucional democrático o no parecen poder solucionarse en él.
- La masa (mayoría) de funcionarios y servidores públicos son mal pagados e incapaces.
- La inversión privada es escasa y poco competitiva y con políticas cerradas ante la competencia extranjera.

La corrupción sistemática conlleva la desmoralización ciudadana y de la inversión privada en general, la inestabilidad política, gobiernos ineficientes y un sector privado que debe lidiar con corrupción generalizada para sobrevivir. Cuando la corrupción se convierte en sistemática los gobiernos se vuelven ineficientes y hasta las políticas que teóricamente se hacen para estimular el progreso económico fallan. Sólo a manera de ejemplo, una privatización puede generar un monopolio privado sin estar sujeto a adecuado control en perjuicio de los usuarios clientes (ciudadanía de un país esperanzada en los beneficios de esa privatización).

Obviamente los mecanismos que hemos mencionado antes para luchar contra la corrupción (normas sobre incompatibilidades y responsabilidades, contratación competitiva, simplificación administrativa, etc.) son prácticamente inocuos frente a una corrupción sistemática. Se requiere otros

4. Ver nota 2.

muy radicales que por lo general son muy complicados que un gobernante decida implementar y asumir el liderazgo que se requiere para llevar adelante la lucha anticorrupción, porque desde el poder es más fácil apreciar los beneficios de la corrupción (para el partido de gobierno y sus allegados) que el beneficio de acabar con la corrupción sistemática.

La misma población peruana por ejemplo tiene poca confianza en las políticas anticorrupción y según la encuesta de Proética y Apoyo, la confianza en que la denuncia de un acto de corrupción será efectiva ha caído de 23 a 13%. En cambio, se ha incrementado la percepción de que los que denuncian terminan siendo perjudicados.

Un escenario en el que puede impulsarse la lucha contra la corrupción es en los gobiernos descentralizados. En el Perú, es necesario ya tomar conciencia de que la descentralización (de poder y de recursos a las regiones y municipalidades) abre nuevos espacios para la corrupción. Las 25 regiones son «*bocato di cardinale*» para la descentralización de la corrupción y ésta debería enfrentarse desde su inicio y sino desde ahora con campañas anticorrupción preventivas muy agresivas y que involucren a la sociedad civil, incluyendo a los inversionistas.

ANEXO

PROYECTO DE LEY DE INCOMPATIBILIDADES Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DEL EMPLEO PÚBLICO

Título I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.- Objeto y fines

La presente ley regula las incompatibilidades, prohibiciones, y responsabilidades a las que se encuentra sujeto el personal del empleo público; sin perjuicio de las disposiciones especiales con rango de ley sobre esta materia de cada entidad de la Administración Pública, las cuales prevalecerán, atendiendo a la singularidad de las funciones del personal de la entidad respectiva.

Estas disposiciones tienen por objeto garantizar la dedicación efectiva del personal del empleo público a las actividades encomendadas y la lealtad en el servicio al interés común.

Artículo 2°.- Definiciones

- 2.1 Entidades:** Cuando la ley haga referencia a entidades de la Administración Pública se entenderán incluidas las mencionadas en el art. III de la Ley N° 28175 -Ley Marco del Empleo Público- así como las empresas del Estado.
- 2.2 Personal del empleo público:** La referencia incluye a todos los grupos clasificados en el art. 4° de la Ley N° 28175: funcionarios públicos de elección popular directa y universal o confianza política originaria, de nombramiento y remoción regulados y de libre nombramiento y remoción; empleados de confianza y servidores públicos directivo superiores, ejecutivos, especialistas y de apoyo. Asimismo, en lo que fuera aplicable, a presidentes, directores y gerentes de las empresas del Estado y los que desempeñen cargos semejantes en representación del Estado; miembros de consejos consultivos, tribunales administrativos y otros órganos colegiados que cumplen una función pública o encargo del Estado; y, asesores con encargos específicos a dedicación exclusiva o inclusive parcial, cuando el encargo asumido dure más de cuatro meses.
- 2.3 Alto cargo de la Administración Pública:** Se refiere a los funcionarios públicos según la definición del art. 4° inciso primero de la Ley N° 28175 y el art. 6° de la Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza, excepto los previstos en el inciso j) del art. 6.2. Asimismo, incluye a los siguientes:
- 2.3.1 Miembros del Directorio o Consejos Directivos o de Comisiones Consultivas o Consejos Nacionales, Regionales o Locales;
 - 2.3.2 Gobernadores y Tenientes Gobernadores;

- 2.3.3 Consejeros y Asesores internos y externos de la Alta Dirección de las Entidades de la Administración Pública;
 - 2.3.4 Funcionarios hasta el cuarto nivel jerárquico de las Entidades de la Administración Pública; y,
 - 2.3.5 Procuradores permanentes o ad hoc.
- 2.4 **Función pública:** Alude a la definición contenida en la Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza.
 - 2.5 **Incompatibilidad:** Supuestos que conllevan un impedimento con respecto al ejercicio de la función pública.
 - 2.6 **Prohibición:** Disposiciones que restringen el ejercicio de la función pública.
 - 2.7 **Responsabilidad disciplinaria:** Alude a la que asumen el personal del empleo público por las faltas disciplinarias que señale la presente ley.
 - 2.8 **Responsabilidad administrativa, civil y penal:** Se entiende por ellas las definiciones comprendidas en la Ley N° 27785.
 - 2.9 **Registro de Sanciones:** Alude al Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, creado por el art. 242° de la Ley de Procedimiento Administrativo General en el cual se anotarán las sanciones aplicadas en virtud de la presente ley y que estará a cargo del Consejo Superior del Empleo Público, conforme al art. 34° de la presente ley.
 - 2.10 **Registro de declaraciones:** Cada Titular de pliego presupuestal a través de la oficina general de administración o la que haga sus veces archivará copias autenticadas de las declaraciones a las que se refiere la presente ley para los fines de control, conforme a ley.

Artículo 3°.- Principios

Son principios aplicables a esta ley:

- 3.1 **Principio de legalidad:** Conforme a la definición prevista en la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.2 **Probidad y ética pública:** El personal del empleo público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y en las leyes que requiera la función pública.
Son valores éticos del ejercicio del empleo público la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en la gestión, la receptividad, la responsabilidad profesional y el servicio a los ciudadanos. Las entidades de la Administración Pública fomentarán modelos de conducta del personal a su servicio que integren los valores éticos del servicio público en su actuación profesional y en sus relaciones con los ciudadanos.
- 3.3 **No discriminación:** No podrá existir discriminación alguna por el tipo de régimen laboral o contractual al que se encuentre adscrito el personal del empleo público.

En consecuencia las incompatibilidades y prohibiciones establecidos en la presente Ley, serán de aplicación uniforme a todo el personal del empleo público, salvo que por la propia naturaleza del régimen laboral o contractual sea necesario establecer una disposición distinta.

- 3.4 **Prevalencia de funciones:** Las funciones desarrolladas por el personal del empleo público prevalecen sobre la denominación que se les aplique.
- 3.5 **Responsabilidad:** El personal del empleo público desempeñará sus labores cumpliendo sus deberes previstos en la Constitución y la legislación vigente. Las conductas inadecuadas serán corregidas con eficacia, agilidad y ejemplaridad por los procedimientos sancionadores previstos en esta ley y las demás acciones que permitan hacer efectiva la responsabilidad del personal de las entidades del Estado.
- 3.6 **Debido procedimiento sancionador:** Las sanciones se aplicarán sujetándose al debido procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso que incluyen la imparcialidad de los órganos que instruyen y resuelven los procedimientos, el carácter contradictorio de éstos, y la congruencia entre los hechos probados y las resoluciones.
- 3.7 **Tipicidad:** Sólo constituyen conductas sancionables las establecidas expresamente en la ley sin admitir interpretación extensiva o analógica. Los reglamentos pueden graduar las conductas y determinar las sanciones conforme a ley.
- 3.8 **Concurso de infracciones:** Cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio de que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

Título II Incompatibilidades y prohibiciones

Capítulo I Incompatibilidades

Artículo 4º.- Incompatibilidades de los altos cargos de la Administración Pública
Es incompatible con el ejercicio de los altos cargos de la administración pública:

- 4.1. Desempeñar por sí o mediante tercera persona una segunda función o cargo público remunerado.

Las únicas excepciones las constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en uno de los directorios de entidades bajo el ámbito de esta ley o la participación en una de las comisiones consejos o entes similares en los que sólo se perciba dietas por asistencia a las sesiones, dentro de los límites establecidos en la ley.

- 4.2 Percibir en forma simultánea remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso y pensión proveniente del Estado. Se exceptúa de la presente prohibición a la retribución que se reciba por el ejercicio de función docente.

En esta situación, se suspende la percepción de la pensión mientras dura el ejercicio del cargo o función.

- 4.3 El ejercicio de los altos cargos es incompatible también con las actividades privadas siguientes:

4.3.1 Respecto de las empresas e instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública o encargo específico, sobre las cuales la entidad tenga competencia funcional directa o que tramiten causas ante la entidad, durante el tiempo en que ejercen el cargo:

4.3.1.1 Prestar servicios por sí o mediante terceros a éstas bajo cualquier modalidad.

4.3.1.2 Aceptar representaciones remuneradas o no.

4.3.1.3 Formar parte del Directorio u otro órgano rector, de gobierno o gerencia.

4.3.1.4 Adquirir directa o indirectamente acciones y participaciones de éstas, de sus subsidiarias o las que pudieran tener vinculación económica.

4.3.1.5 Celebrar contratos civiles o mercantiles con éstas.

4.3.1.6 Intervenir directamente o por medio de terceros como conciliadores, abogados, apoderados, asesores, patrocinadores, peritos o árbitros de particulares en las negociaciones, los procesos judiciales, arbitrales o procedimientos administrativos que tengan pendientes con la misma entidad de la Administración Pública en la cual ejercen el cargo; salvo en causa propia, de su cónyuge, concubino, padres o hijos menores. Las incompatibilidades subsistirán permanentemente respecto de aquellas causas o asuntos específicos en los que hubieren participado directamente.

La incompatibilidad se extiende hasta un año posterior al cese o a la culminación de la función o encargo.

4.3.2 Formar parte del Directorio u otro órgano rector, de gobierno o gerencia de empresas o entidades privadas que, cualquiera que sea su forma jurídica, tengan contratos, de cualquier naturaleza, con la entidad en la que ejercen el cargo o cumplen el encargo conferido.

Artículo 5°.- Compatibilidad de los altos cargos con actividades públicas

El ejercicio de las funciones de un alto cargo es compatible con las siguientes actividades públicas:

- 5.1. Desempeñar aquellos cargos que le correspondan con carácter institucional o para los que fuera designado por su propia condición.

- 5.2. La condición de presidente, miembro o secretario de órganos colegiados de una entidad de la Administración Pública o en su representación, cuando deba realizar dichas funciones por razón del cargo.
- 5.3. El desarrollo de misiones temporales de representación ante otros Estados, o ante organizaciones o conferencias internacionales.

En los supuestos previstos en este artículo, el personal de los altos cargos no puede percibir remuneración alguna con excepción de la cobertura de los gastos de viajes, estadías y traslados que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable.

Artículo 6º.- Incompatibilidades de otros cargos del personal del empleo público

- 6.1 El desempeño de un cargo o función por el personal del empleo público no incluido en el art. 2.3 de la presente ley es incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su neutralidad, imparcialidad o independencia.
- 6.2 Sólo puede desempeñar un segundo cargo, puesto de trabajo o actividad en la Administración Pública en el ejercicio de la función docente o como integrante de uno de los directorios de entidades bajo el ámbito de esta ley o de una de las comisiones consejos o entes similares en los que sólo se perciba dietas por asistencia a las sesiones, dentro de los límites establecidos en la ley.
Reglamentariamente, por razón de interés público, se pueden determinar otras actividades compatibles. En este último supuesto la actividad sólo puede prestarse a tiempo parcial y con duración determinada.
- 6.3 El personal del empleo público no podrá percibir más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso con cargo a los presupuestos de las entidades de la Administración Pública, salvo lo previsto en la presente ley. Tampoco podrá percibir en forma simultánea remuneración y pensión proveniente del Estado. Se exceptúa de la presente prohibición a la retribución que se reciba por el ejercicio de función docente.
En esta situación, se suspende la percepción de la pensión mientras dura el ejercicio del cargo.
- 6.4 Respecto de las empresas e instituciones privadas comprendidos en el ámbito específico de su función o encargo, sobre las cuales la entidad tenga competencia funcional directa o que tramiten causas ante la entidad, durante el tiempo en que ejercen el cargo o realizan el encargo y hasta un año después del cese o la culminación de sus servicios, tienen las siguientes incompatibilidades:
 - 6.4.1. Prestar servicios por si o mediante terceros a éstas bajo cualquier modalidad;
 - 6.4.2. Aceptar representaciones remuneradas o no;
 - 6.4.3. Formar parte del Directorio u otro órgano rector, de gobierno o gerencia;

- 6.4.4. Adquirir directa o indirectamente acciones y participaciones de éstas, de sus subsidiarias o las que pudieran tener vinculación económica;
 - 6.4.5. Celebrar contratos civiles o mercantiles con éstas;
 - 6.4.6. Intervenir directamente o por medio de terceros como conciliadores, abogados, apoderados, asesores, patrocinadores, peritos o árbitros de particulares en las negociaciones, procesos judiciales, arbitrales o procedimientos administrativos que tengan pendientes con la misma entidad de la Administración Pública en la cual prestan sus servicios; salvo en causa propia, de su cónyuge, concubino, padres o hijos menores. Las incompatibilidades subsistirán permanentemente respecto de aquellas causas o asuntos específicos en los que hubieren participado directamente.
- 6.5 Es incompatible para el personal del empleo público el desempeño, por sí o por tercera persona de cargos o actividades de todo orden en empresas que, cualquiera que sea su forma jurídica, tengan contratos, de cualquier naturaleza, con la entidad en la que ejercen el cargo o cumplen el encargo conferido.
- 6.6 Asimismo, tener por sí o junto, o a través de su cónyuge, concubino, ascendientes y descendientes dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad y personas bajo su tutela o curatela, acciones o participaciones superiores en ningún caso a un cinco por ciento o el menor que, atendida las características del caso, otorgue de por sí una posición de control de la actividad social, en empresas que, cualquiera que sea su forma jurídica, tengan contratos, de cualquier naturaleza, con las empresas referidas en el punto anterior.

Artículo 7°.- Ejercicio de actividades compatibles

Sin perjuicio de las incompatibilidades y prohibiciones establecidas en la presente ley, el personal de las entidades sólo podrá ejercer aquellas actividades privadas que no impliquen un conflicto de intereses con el Estado ni puedan impedir o menoscabar el cumplimiento de sus deberes, comprometer su imparcialidad o independencia o perjudicar el interés común.

El ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las entidades de la Administración Pública sólo es legítimo si dichas actividades son legalmente compatibles.

El carácter compatible de la actividad desarrollada fuera de las entidades de la Administración Pública no justifica el incumplimiento de la jornada de trabajo ni del horario del cargo o puesto de trabajo en aquélla.

Artículo 8°.- Consecuencias de la incompatibilidad

El personal del empleo público que presuntamente se encuentre en situación de incompatibilidad será suspendido en el ejercicio de su cargo o función de inmediato, sin perjuicio de la sanción de destitución, despido o resolución de contrato, en su caso, que se le aplique, previo procedimiento sancionador que se le inicie conforme a lo previsto en la presente ley.

Capítulo II Prohibiciones

Artículo 9º.- Prohibiciones del personal del empleo público

El personal del empleo público de las entidades de la Administración Pública está sujeto a las siguientes prohibiciones:

- 9.1 Invocar o hacer uso de su condición de tal para el ejercicio de actividad mercantil, industrial, profesional o laboral.
- 9.2. Divulgar asuntos o información que tengan carácter de información privilegiada o relevante y a los que hayan accedido por el carácter o naturaleza de su función o de los servicios que brindan o cuya opinión haya sido determinante en la toma de decisiones. Tampoco podrán divulgar ni utilizar información que, sin tener reserva legal expresa, pudiera resultar privilegiada por su contenido relevante, empleándola en su beneficio o de terceros y en perjuicio o desmedro del Estado o de terceros.
- 9.3. Los que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio o concubinato.

Esta prohibición comprende:

- 9.3.1 La de ejercer la facultad de nombrar, contratar, intervenir en los procesos de selección de personal, designar cargos de confianza o en actividades ad honorem o nombrar miembros de órganos colegiados;
- 9.3.2 La de ejercer injerencia directa o indirecta en el nombramiento, contratación, procesos de selección de personal, designación de cargos de confianza o en actividades ad honorem o nombramiento de miembros de órganos colegiados;
- 9.4. Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- 9.5. Solicitar o aceptar dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otros beneficios, para si o para terceros, para hacer o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones o hacer valer su influencia ante las otras personas que desempeñan función pública o dejen de hacer tareas relativas a sus funciones.
- 9.6 Realizar negociaciones o gestión de intereses o negocios en representación de particulares frente al Estado o cualquier entidad de la Administración Pública, cualquiera que fuera el ámbito o sector al que pertenezcan.

Se incluyen su cónyuge o concubino y los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad sólo con relación a materias por cuyo cargo tengan competencia funcional directa o estén bajo su responsabilidad exclusiva de decisión en el ejercicio de su función.

Esta prohibición se extiende hasta un año posterior al cese o a la culminación de los servicios prestados.

Se entiende por gestión de intereses a la actividad mediante la cual personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, promueven de manera transparente sus puntos de vista en el proceso de decisión pública, a fin de orientar dicha decisión en el sentido deseado por ellas. La gestión de intereses se lleva a cabo mediante actos de gestión definidos conforme al reglamento de la presente ley.

No se considera gestión de intereses:

- 9.6.1 Las declaraciones, expresiones, testimonios, comentarios o similares realizados mediante discursos, artículos o publicaciones;
 - 9.6.2 La difusión de noticias o de otro material distribuido al público en general o difundido a través de cualquier medio de comunicación social;
 - 9.6.3 La información, por escrito o por cualquier otro medio susceptible de registro, proporcionada a la administración pública en respuesta a un requerimiento hecho por ella;
 - 9.6.4 La información brindada en cualquier medio de comunicación social en el marco del ejercicio de la libertad de expresión;
 - 9.6.5 Las afirmaciones, declaraciones, comentarios hechos en cualquier reunión pública, en el marco del ejercicio del derecho de la libertad de expresión, de opinión y de reunión;
 - 9.6.6 El libre ejercicio de la defensa legal y de la asesoría, dentro de lo previsto por el ordenamiento jurídico; y
 - 9.6.7 Otras gestiones similares que no conduzcan a la toma de decisión por parte de la administración pública.
- 9.7 Las demás previstas en la Ley Marco del Empleo Público N° 28175, las que establezcan la Ley de Carrera Pública y la Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza y otras normas aplicables al personal del empleo público.

Artículo 10°.- Constancia de la gestión de intereses

El personal del empleo público deberá dejar constancia de la gestión de intereses realizada por terceros ante su entidad, dentro del ámbito de su competencia.

El procedimiento, requisitos y la forma para la realización de actos de gestión de intereses, así como para dejar constancia de los mismos, serán establecidos por el reglamento de la presente Ley.

Título III

Declaraciones Juradas

Artículo 11°.- Declaraciones juradas

El personal del empleo público está obligado a presentar declaración jurada de no hallarse incurso en alguna de las incompatibilidades a las que se refiere la presente ley, formulada ante el titular del pliego presupuestal, dentro de los treinta días de haber asumido funciones.

Artículo 12°.- Declaración jurada de ingresos bienes y rentas

Está obligado a presentar al titular del pliego presupuestal declaración jurada anual de ingresos, bienes y rentas, debidamente especificados y valorizados, tanto en el país como en el extranjero, así como al asumir y al cesar en el cargo:

- 12.1 El personal que ejerce altos cargos, conforme a la definición de la presente ley;
- 12.2 Todo aquel que administre, maneje o disponga de recursos del Estado o de organismos sostenidos por éste;
- 12.3 El personal del empleo público que por las funciones o encargo que ejerce deba exhibir transparencia en su situación patrimonial y de rentas, para la certeza del adecuado ejercicio de su cargo o función, que señale el reglamento de la presente ley.

Las declaraciones se presentarán conforme al formato único aprobado por el reglamento de la presente ley y a las oportunidades, plazos y características establecidos en él.

Artículo 13°.- Publicación de declaraciones juradas

El titular de cada pliego presupuestal es responsable de publicar en el Diario Oficial «El Peruano», durante el primer trimestre del ejercicio presupuestal, la declaración jurada de ingresos, bienes y rentas presentadas en cumplimiento del art. 12° de la presente ley.

Las demás declaraciones juradas serán debidamente publicitadas por la entidad de la manera que determine el reglamento de la presente ley.

Título IV

Responsabilidades, infracciones y sanciones del personal del empleo público

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 14°.- Responsabilidades del personal del empleo público

El régimen sancionador previsto en este título tiene función preventiva y correctiva para garantizar la efectividad del marco normativo que debe observar el personal del empleo público en el ejercicio de la función pública.

El personal del empleo público es responsable civil, penal, administrativa y políticamente, cuando corresponda, por el incumplimiento de sus funciones y de las normas constitucionales, legales y administrativas relacionadas con el ejercicio de las mismas, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometa conforme a lo señalado en la presente ley.

Artículo 15°.- Otras responsabilidades

Las consecuencias civiles, penales y políticas de la responsabilidad del personal del empleo público son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación.

A estos efectos, cuando aparezcan indicios de otras responsabilidades, el órgano competente de la entidad debe informar a las autoridades respectivas para el ejercicio de las acciones que correspondan.

Los procedimientos para la exigencia de responsabilidad civil o penal no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad del personal del empleo público de las entidades por las faltas cometidas en virtud de la presente ley, aunque fuera por los mismos hechos, salvo disposición judicial expresa en contrario.

Capítulo II

Régimen sancionador de los altos cargos

Artículo 16°.- Criterios de aplicación de este régimen

Se regirá por este régimen el personal del empleo público que ejerce altos cargos conforme al art. 2.3. de la presente ley, con excepción del previsto en los arts. 6.1, en los incs. a), f), h) e i) del art. 6.2 y en el inc. a) del art. 6.3 de la Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza; salvo que esté sometido a otros procedimientos sancionadores por la legislación especial aplicable a su cargo o entidad de la Administración Pública. En el caso del inc. e) del art. 6.3, su aplicación se limita a los cargos gerenciales.

En el caso del personal que ejerce altos cargos excluido de este régimen, la comisión de las faltas previstas en el art. 17° de la presente ley, será comunicada al Congreso para que haga efectiva su responsabilidad, cuando corresponda.

Artículo 17°.- Clases de faltas

Las faltas en que puede incurrir el personal que ejerce altos cargos se clasifican en muy graves, graves y leves.

17.1 Infracciones Muy Graves. Se consideran infracciones muy graves:

- 17.1.1 El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- 17.1.2 El ejercicio manifiestamente abusivo del poder público.

- 17.1.3 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades y prohibiciones a que se refiere la presente ley, las establecidas en otras leyes para los funcionarios y servidores públicos y las normas propias de cada entidad, cuando se haya producido daño manifiesto a la Administración Pública.
- 17.1.4 La falsedad de los datos y documentos que deben ser presentados conforme a lo establecido en esta Ley.
- 17.1.5 La adquisición irregular de bienes y servicios en beneficio propio o de familiares o en detrimento de las entidades de la Administración Pública.
- 17.1.6 El incumplimiento de los deberes establecidos en el art. 28° de la Ley sobre funcionarios públicos y empleados de confianza.
- 17.1.7 La tolerancia respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de quienes dependen de él jerárquicamente.

17.2 Infracciones Graves. Se consideran infracciones graves:

- 17.2.1 El incumplimiento de las normas de incompatibilidades y prohibiciones.
- 17.2.2 La omisión de los datos y documentos que deben ser presentados conforme a lo establecido en esta Ley.
- 17.2.3 La omisión de declaración de ingresos, bienes, rentas y actividades conforme a la presente ley, tras el apercibimiento para ello.
- 17.2.4 Las previstas, en lo que fuera aplicable, en el art. 239° de la Ley N° 27444.
- 17.2.5 La comisión de dos infracciones leves en el período de un año.

17.3 Infracciones Leves. Se considera infracción leve la no declaración de ingresos, bienes, rentas y actividades, dentro de los plazos establecidos, cuando se subsane tras el requerimiento que se formule al efecto.

Artículo 18°.- Autoridad competente

Las entidades de la Administración Pública conformarán un Tribunal de Procedimientos Disciplinarios para Altos Funcionarios, de acuerdo a lo que disponga el reglamento de la presente ley, a efectos de instruir el procedimiento sancionador y proponer las sanciones previstas para el personal de las entidades de la Administración Pública que ejerce altos cargos. Las sanciones se aplican por resolución del titular o máxima autoridad de la entidad, que es apelable ante el Tribunal del Empleo Público, dentro de un plazo improrrogable de quince (15) días útiles, contados desde el día siguiente de la fecha de notificación de la resolución sancionadora. Esta resolución agota la vía administrativa.

El plazo máximo de duración del procedimiento ante el Tribunal de Procedimientos Disciplinarios para Altos Funcionarios es de veinticinco (25) días útiles, vencido el cual el procedimiento continuará hasta su culminación, sin perjuicio de hacerse efectiva la responsabilidad de la autoridad competente a cargo del procedimiento.

Capítulo III

Régimen sancionador disciplinario de los servidores públicos

Artículo 19°.- Falta disciplinaria

Constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, el incumplimiento de los deberes, el abuso o extralimitaciones de sus funciones y prerrogativas, la incursión en prohibiciones, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses, expresamente previstos en una norma previa a su comisión.

Artículo 20°.- Faltas

Los servidores públicos pueden cometer faltas muy graves, graves y leves

20.1 Son faltas muy graves:

- 20.1.1 El impedir el funcionamiento del servicio público;
- 20.1.2 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades y prohibiciones previstas en la presente ley, en otras leyes para los servidores públicos y en las normas propias de cada entidad;
- 20.1.3 La adopción de actos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración Pública o a los ciudadanos;
- 20.1.4 Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- 20.1.5 El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro;
- 20.1.6 El incumplimiento de los deberes previstos en el art. 17° de la Ley de Carrera del Servidor Público, que no estén previstos en el inciso siguiente.
- 20.1.7 El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a ley sobre la materia.
- 20.1.8 La reiteración en dos o más faltas graves dentro del período de un año o de tres o más en un período de tiempo mayor, salvo que al tiempo de la comisión de la nueva falta hubieran prescrito ya la anterior o anteriores.
- 20.1.9 La reincidencia en la misma falta grave dentro del período de un año o la incursión por tercera o más veces en ella en un período de tiempo mayor, salvo que al tiempo de la comisión de la nueva falta hubieran ya prescrito la anterior o anteriores.

20.2. Son faltas graves:

- 20.2.1 La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- 20.2.2 Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o

más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario.

- 20.2.3 La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- 20.2.4 La negativa injustificada a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación de trabajo, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por la autoridad de salud o el médico para evitar enfermedades o accidentes.
- 20.2.5 La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- 20.2.6 La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- 20.2.7 Incurrir en alguna de las faltas previstas en el art. 239° de la Ley N° 27444.
- 20.2.8 La emisión de informes y la adopción de actos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- 20.2.9 La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad.
- 20.2.10 El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta;
- 20.2.11 Los actos inmorales;
- 20.2.12 El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones formales en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 20.2.13 El incumplimiento injustificado y significativo de la jornada de trabajo.
- 20.2.14 La simulación reiterada de enfermedad.
- 20.2.15 La grave perturbación del servicio.
- 20.2.16 El atentado grave a la dignidad de los servidores públicos o de la Administración.
- 20.2.17 Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- 20.2.18 La reincidencia en la misma falta leve dentro del período de seis meses o la incursión por tercera o más veces en ella en un período de tiempo

mayor, salvo que al tiempo de la comisión de la nueva falta hubieran ya prescrito la anterior o anteriores.

20.3. Son faltas leves:

- 20.3.1 El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 20.3.2 La falta de asistencia injustificada.
- 20.3.3 La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- 20.3.4 El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- 20.3.5 El incumplimiento de los deberes y obligaciones del servidor público, siempre que no deba ser calificado como falta muy grave o grave.

Artículo 21°.- Reglas aplicables

No se pueden imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de procedimiento sancionador previamente realizado conforme a la presente ley.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no se requiere el procedimiento anterior. Sin embargo, el presunto infractor debe conocer los cargos y efectuar sus descargos ante la autoridad competente en un procedimiento sumario.

El plazo máximo de duración del procedimiento es de veinticinco (25) días útiles, vencido el cual el procedimiento continuará hasta su culminación, sin perjuicio de hacerse efectiva la responsabilidad de la autoridad competente a cargo del procedimiento.

Artículo 22°.- Autoridad competente

La aplicación de sanciones por faltas leves se realizará por Resolución del Jefe de la Oficina de Personal o quien haga sus veces.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se realizará por resolución del titular o máxima autoridad de la entidad, a propuesta de la Comisión Permanente de Procedimientos Disciplinarios, la cual instruirá el procedimiento.

Dichas resoluciones son apelables ante el Tribunal del Empleo Público, dentro de un plazo improrrogable de quince (15) días útiles, contados desde el día siguiente de la fecha de notificación de la resolución sancionadora. La resolución del Tribunal del empleo público agota la vía administrativa.

Capítulo IV Disposiciones comunes a ambos regímenes

Artículo 23°.- Sanciones

Al personal del empleo público que cometa faltas previstas en esta ley, se le puede imponer las siguientes sanciones:

- 23.1 Amonestación verbal o escrita;
- 23.2 Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días;
- 23.3 Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses;
- 23.4 Destitución, despido o resolución contractual, según corresponda si el personal mantuviera vínculo laboral o contractual en alguna entidad pública.
- 23.5 Multa no menor de media ni mayor de treinta (30) UITs; si el infractor ha dejado de prestar servicios a la Administración Pública.

Artículo 24°.- Infracciones y sanciones.

- 24.1 Las infracciones muy graves y graves serán sancionadas con suspensión, cese destitución y multa, cuando corresponda.
- 24.2 Las faltas leves se sancionan con amonestación, que puede ser con anotación en el expediente personal o sin ella y, además, pública o privada.

Si, conforme a la aplicación de los criterios establecidos en el art. 27° se concluye que por el grado de culpabilidad del personal del empleo público o la trascendencia social de la falta, ésta debiera sancionarse con suspensión o multa, se procederá en ese sentido, fundamentando esta circunstancia en la respectiva resolución.

Artículo 25°.- Devolución de cantidades percibidas indebidamente

Con independencia de las sanciones que les sean impuestas, los infractores deben, en su caso, restituir las cantidades percibidas indebidamente, de la forma que se establezca en el reglamento de la presente ley.

Artículo 26°.- Contenido del informe final

Cuando la autoridad competente concluya en la propuesta de aplicación de una sanción conforme a la presente ley, deberá concluir señalando: la relación circunstanciada de los hechos investigados, la(s) persona(s) autores de la falta investigada; la norma legal que tipifica como falta el o los hechos a sancionar; el análisis de los elementos de prueba acumulados en el procedimiento, con énfasis en aquellas que le formen convicción sobre la autoría; las condiciones personales del presunto infractor que puedan tener influencia para determinar la gravedad de los hechos, las razones por las cuales desestiman los descargos presentados por los instruidos, y la necesidad de proseguir otras acciones administrativas o judiciales según la naturaleza de los hechos.

Artículo 27°.- Criterios para la aplicación de sanciones

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- 27.1 La naturaleza de la falta y consecuencias ocasionadas al servicio o función encomendada.
- 27.2 El grado de culpabilidad incurrida.
- 27.3 Las circunstancias en que se comete, considerando agravantes y atenuantes.
- 27.4 La falta de consideración con los administrados.

- 27.5 La concurrencia de varias faltas
- 27.6 La concurrencia de varios partícipes
- 27.7 La reincidencia o reiterancia
- 27.8 La situación jerárquica del autor, cargo que desempeña o nivel de carrera, según corresponda.
- 27.9 El perjuicio causado al patrimonio público o de los administrados.
- 27.10 La trascendencia social de la falta y el descrédito para la imagen pública de la Administración.

Artículo 28°.- Alcances de la responsabilidad

No puede exigirse responsabilidad conforme a la presente ley por actos posteriores a la pérdida de la condición de empleado público. Sin embargo, la acción es procedente aunque el empleado público haya cesado en sus funciones, por cualquier causal.

Artículo 29°.- Inhabilitación para el ejercicio de la función pública

Adicionalmente a la sanción a que se refiere el art. 23.4, el personal de las entidades que haya cometido infracciones graves y muy graves, en forma independiente al régimen legal o contractual que tenga o haya tenido vínculo con el Estado, quedará automáticamente inhabilitado en el ejercicio de la función pública por el plazo de cinco (5) años.

Artículo 30°.- Condena penal

La condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de condena condicional, la autoridad competente para instruir el procedimiento sancionador de la entidad evalúa si el personal del empleo público puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública.

Artículo 31°.- Procedimientos sancionadores

Las normas que regulen los procedimientos sancionadores para la exigencia de responsabilidad prevista en la presente ley serán señaladas reglamentariamente, ciñéndose en lo aplicable al procedimiento establecido en el art. 235° de la Ley N° 27444 y con las características señaladas en el art. 234° de la misma ley.

En todo caso, el personal de las entidades de la Administración Pública tendrá derecho:

- 31.1 A la presunción de inocencia.
- 31.2 A ser notificado del nombramiento de instructor y, en su caso, de secretario, así como promover la abstención de los mismos en los supuestos a que se refiere el art. 88° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 31.3 A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.

31.4 A formular alegaciones en cualquier fase del procedimiento.

31.5 A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.

31.6 A poder actuar en el procedimiento asistido de abogado.

Artículo 32°.- Apelación al Tribunal del Empleo Público

El Tribunal del Empleo Público conocerá de la impugnación de los actos sancionatorios dictados en virtud de la presente ley. Esta resolución agota la vía administrativa.

Artículo 33°.- Medidas provisionales

La autoridad que instruye el procedimiento podrá disponer en cualquier momento como medida de carácter provisional, mediante resolución motivada, la separación del presunto infractor de su función, siempre que existan indicios racionales manifiestos de la comisión de la infracción que dio lugar a la instrucción del procedimiento disciplinario y siempre que dicha medida sea necesaria para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer o evitar la producción de daños y perjuicios por efecto de la infracción o las exigencias de los intereses generales.

La separación de la función conlleva la puesta 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 nivel de carrera y especialidad. Mientras se resuelve su situación, el presunto infractor tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

Artículo 34°.- Anotación en el Registro de Sanciones

Las sanciones aplicadas en virtud de la presente ley serán anotadas en el Registro de Sanciones, para lo cual serán enviadas al Consejo Superior del Empleo Público dentro de los plazos que establezca el reglamento de la presente ley. El Registro deberá contener los datos personales del personal del empleo público, la sanción impuesta, el tiempo de duración y la causa de la misma.

La inscripción en el Registro tiene una duración de cinco años, contados desde el cumplimiento o culminación de la sanción.

Artículo 35°.- Extinción de la responsabilidad o de la sanción

La responsabilidad del personal del empleo público se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte y prescripción de la falta o de la sanción, permitiendo la rehabilitación.

Las infracciones muy graves prescriben a los cinco años, las graves a los tres años y las leves a los seis meses.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los cinco años, las impuestas por faltas graves a los tres años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de la infracción comienza a contarse desde el momento de la comisión de la falta. El de la sanción comienza a contarse desde el día siguiente a

aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se imponga la sanción o desde que se deje de cumplir, de haber ésta dado comienzo.

La prescripción se interrumpe por la comunicación de la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de iniciación del expediente sancionador debe ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permanece paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al personal sujeto al procedimiento.

Artículo 36°.- Causales justificativas de la conducta indebida

La autoridad competente para instruir el procedimiento podrá motivadamente justificar la conducta típica incurrida, cuando sea cometida:

36.1 Por fuerza mayor o caso fortuito.

36.2 Cuando actúe en cumplimiento de un deber funcional establecido normativamente.

36.3 En cumplimiento de una orden de autoridad competente emitida en la forma debida, siempre que hubiere informado a dicha autoridad de su parecer sobre el carácter antijurídico de la decisión, y esta hubiere reiterado la orden.

Artículo 37°.- Inducción a la Comisión de faltas disciplinarias.

El personal del empleo público que induzca a otro a la realización de actos o conductas constitutivos de falta conforme a la presente ley incurre en la misma responsabilidad que éstos.

Artículo 38°.- Encubrimiento de la comisión de faltas disciplinarias

Igualmente incurren en responsabilidad el personal del empleo público que encubra las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y deben ser sancionados de acuerdo con los criterios previstos en la presente ley.

Disposiciones Finales

Primera.- La presente ley entrará en vigencia el 1° de enero de 2005.

Segunda.- El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, aprobará el Reglamento de la presente Ley, dentro de los sesenta (60) días calendario contados a partir de la publicación de la presente ley.

Tercera.- A partir de la vigencia de la presente ley quedan derogadas las siguientes normas:

3.1 Ley de Responsabilidad de funcionarios de 1868.

3.2 Artículos 241° y 242° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

3.3 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus normas de desarrollo.

- 3.4 Ley N° 27588, Ley de Prohibiciones e Incompatibilidades vigente y su Reglamento D.S. N° 019-2002-PCM
- 3.5 Ley N° 26771, Ley de Prohibición de Actos de Nepotismo y su Reglamento D.S. N° 021-2000-PCM.
- 3.6 Ley N° 27482, Ley de Declaraciones Juradas y su Reglamento D.S. 008-2001-PCM y D.S. 003-2002-PCM, con excepción del art. 7° que modifica el art. 401° del Código Penal.
- 3.7 Ley N° 28024, Ley de gestión de intereses en la administración pública y su Reglamento D.S. 099-2003-PCM.

Asimismo, todas las demás normas que se opongan a la presente ley.

Disposición Transitoria

Primera.- Los procedimientos sancionadores iniciados antes de la entrada en vigor de la presente ley, se regirán por la normativa anterior hasta su conclusión.

Segunda.- Las normas de la presente ley se aplican a todo el personal del empleo público, independientemente del régimen legal o contractual en el que ejerce la función o cargo público.

Tercera.- Los Decretos Supremos derogados según la Disposición Final Tercera de la presente ley seguirán vigentes hasta la expedición del reglamento de la presente ley.