

**PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS****Aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024****DECRETO SUPREMO N° 030-2009-PCM**

**CONCORDANCIAS:** R N° 024-2009-ANSC-PE (Aprueban Directiva N° 005-2009-ANSC/GDCGP que regula el proceso abreviado aplicable a Gerentes Públicos en situación de disponibilidad)  
R. N° 025-2009-ANSC-PE (Aprueban cargos de destino para la asignación de los profesionales que conforman el Cuerpo de Gerentes Públicos)  
R. N° 036-2009-ANSC-PE (Aprueban cargos de destino para asignación de profesionales que conforman el Cuerpo de Gerentes Públicos)  
R. N° 037-2009-ANSC-PE (Aprueban “Directiva para el pago del complemento remunerativo durante el período de asignación de los Gerentes Públicos”)  
R. N° 073-2009-ANSC-PE (Aprueban como cargo de destino para la asignación de profesionales el de “Director General de Economía y Desarrollo”)  
R. N° 3-2010-SERVIR-PE (Aprueban Directiva que aprueba los Lineamientos del Proceso de Selección para la Incorporación de Gerentes Públicos y su Asignación durante el año 2010)  
R. N° 04-2010-SERVIR-PE (Aprueban Directiva sobre Criterios para la Determinación de los Cargos de Destino para los Gerentes Públicos durante el año 2010 y el Procedimiento para su Requerimiento)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA:

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1024 fue creado el Cuerpo de Gerentes Públicos con la finalidad de incorporar profesionales altamente capaces al Sector Público, los que deben ser seleccionados en procesos competitivos y transparentes;

Que, por disposición del artículo 7 del mencionado Decreto Legislativo, los profesionales incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos estarán sujetos a un régimen laboral especial;

Que, conforme a lo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria Final del referido Decreto Legislativo, las normas reglamentarias deben ser aprobadas por Decreto Supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía, previo informe técnico de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha elaborado el informe técnico correspondiente para el proyecto de Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 1024;

DECRETA

**Artículo 1.- Aprobación de Reglamento**

Apruébese el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, el mismo que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.- Publicación**

El reglamento aprobado por el artículo anterior será publicado en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

**Artículo 3.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil nueve

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

YEHUDE SIMON MUNARO  
Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE  
Ministro de Economía y Finanzas

**REGLAMENTO DEL RÉGIMEN LABORAL DE LOS GERENTES PÚBLICOS CREADO POR EL  
DECRETO LEGISLATIVO Nº 1024**

**TITULO PRELIMINAR**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Objeto**

La presente norma tiene por objeto reglamentar el Régimen Laboral Especial de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo Nº 1024.

**Artículo 2.- Definiciones**

2.1 Decreto Legislativo: Decreto Legislativo Nº 1024, que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.

2.2 Autoridad: Autoridad Nacional del Servicio Civil, entidad rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos creada y regulada por el Decreto Legislativo Nº 1023.

2.3 Proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos: Este proceso consta de las siguientes etapas eliminatorias:

\* Selección inicial a cargo de la Autoridad o de una entidad especializada en selección de cargos ejecutivos o profesionales; y

\* Curso de Introducción.

2.4 Curso de Introducción: Última etapa del proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos. Para su aprobación, los postulantes deberán aprobar los talleres y la entrevista por parte del Consejo Directivo de la Autoridad.

2.5 Acreditación: Constancia que otorga la Autoridad a los candidatos que han aprobado los talleres del Curso de Introducción. Entre ellos el Consejo Directivo de la Autoridad elige al candidato que será incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos. La acreditación tiene un año de validez.

2.6 Gerente Público: Profesional que se ha incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos en proceso de selección competitivo y transparente, con la aprobación satisfactoria del curso de introducción. La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos no supone el ingreso automático al

2.7 Régimen Laboral Especial: Es el régimen laboral creado por el Decreto Legislativo N° 1024 aplicable a los Gerentes Públicos desde la fecha en que asume su primer cargo a una Entidad Receptora.

2.8 Entidad Receptora: Entidad de la administración pública del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales o Gobiernos Locales comprendidas en el artículo III de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que a su solicitud ha obtenido de la Autoridad la asignación de un Gerente Público para que preste sus servicios en un cargo de dirección o de gerencia de mando medio.

2.9 Convenio de Asignación: Acuerdo firmado entre la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Entidad Receptora y el Gerente Público, que fija como mínimo las funciones y responsabilidades del cargo, las metas que se espera del desempeño del Gerente Público y los indicadores cuantificables para su evaluación.

2.10 Período de Asignación: Tiempo durante el cual el Gerente Público presta sus servicios a la Entidad Receptora.

2.11 Período de Disponibilidad: Tiempo durante el cual el Gerente Público no está asignado a una Entidad Receptora.

### **Artículo 3.- Ámbito de Aplicación**

Las disposiciones establecidas en el presente reglamento rigen para la Autoridad, las Entidades Receptoras, los Gerentes Públicos y personas naturales y jurídicas que les resulten aplicables.

## **TITULO I**

### **DEL INGRESO AL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS Y AL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL**

#### **Artículo 4.- Concursos Nacionales**

La selección de los postulantes para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos será en procesos a nivel nacional, que incluirán la verificación de los requisitos señalados en el artículo 5 de esta norma, la evaluación de los aspectos señalados en el artículo 4 del Decreto Legislativo, los factores de mérito, las competencias requeridas para cada caso, y los demás requisitos que señala el Decreto Legislativo y la presente norma.

#### **Artículo 5.- Requisitos para postular**

Para participar en los concursos nacionales con el objeto de ser incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos se requiere contar con la nacionalidad peruana y cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 5 del Decreto Legislativo.

La experiencia profesional mínima requerida a los Gerentes Públicos, no será inferior a cinco (5) años, de los cuales por lo menos dos (2) años, continuos o alternados, deberán acreditarse como prestación de servicios al Estado, directa o indirectamente, bajo cualquier modalidad de contratación. La experiencia profesional se computa desde la obtención del grado académico de bachiller. La Autoridad podrá establecer para los diversos niveles de Gerentes Públicos, años adicionales de experiencia mínima requerida.

Asimismo, la Autoridad establecerá, previa a la convocatoria, requisitos adicionales generales y/o específicos, de acuerdo con los perfiles requeridos para cada proceso.

#### **Artículo 6.- Difusión de las convocatorias**

Los concursos nacionales para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos se divulgan

mediante avisos publicados en el diario oficial El Peruano, así como en diarios de circulación nacional. Asimismo, estos concursos serán difundidos en el portal institucional de la Autoridad.

#### **Artículo 7.- Acreditación**

Los candidatos que aprueben los talleres del Curso de Introducción serán acreditados por la Autoridad como elegibles a ser incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos. La acreditación tendrá la validez de un año.

#### **Artículo 8.- Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos**

Los candidatos que hubieren aprobado el Curso de Introducción y por tanto, el proceso de selección, serán incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos y quedarán en situación de disponibilidad para ser asignados a cargos de dirección o de gerencia de mando medio de las entidades públicas que los soliciten, de acuerdo con el Decreto Legislativo, el presente reglamento y disposiciones complementarias que emita la Autoridad.

La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos no supone el ingreso automático al Régimen Laboral Especial.

#### **Artículo 9.- Prescendencia de autorización**

Los candidatos acreditados que no han sido incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos, no requerirán informar a la Autoridad ni recabar autorización alguna de ella para desempeñar labores o prestar servicios a entidades públicas o privadas.

#### **Artículo 10.- Incorporación al Régimen Laboral Especial**

El Gerente Público se incorpora al Régimen Laboral Especial en la fecha en que asume su primer cargo en una Entidad Receptora. Es asignado para ocupar cargos de dirección o de gerencia de mando medio, definidos como tales por la Autoridad. En caso que sea asignado para desempeñar un cargo de confianza a que se refiere el artículo 4, inciso 2) de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la condición de confianza del cargo se suspenderá durante el Período de Asignación.

El período de prueba del Gerente Público en una Entidad Receptora es de tres (03) meses.

En el caso de los profesionales que al momento de ser incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos se encontraban sujetos a un régimen de carrera de la administración pública con carácter permanente o tenían vínculo laboral con una entidad o empresa pública bajo el régimen laboral de la actividad privada, conservarán la opción de retornar a su plaza y régimen de origen dentro del año de su incorporación al régimen especial, debiendo dar un preaviso de treinta (30) días calendarios, el mismo que puede ser exonerado por la Entidad Receptora. Vencido el plazo sin que el Gerente Público haya hecho uso de su opción de retorno a la plaza y régimen de origen, se extinguirá de manera automática su vínculo con dicha entidad o empresa pública de origen.

Los profesionales referidos en el párrafo anterior que opten por permanecer en el Régimen Laboral Especial deberán recibir su liquidación de beneficios sociales conforme a las reglas que rigen el régimen laboral de la entidad de origen y con cargo a ésta. En este caso no podrá tomarse como base para el cómputo de sus beneficios sociales, la remuneración ni el período correspondiente al Régimen Laboral Especial.

## **TITULO II**

### **DE LA ASIGNACION DE LOS GERENTES PUBLICOS**

#### **Artículo 11.- Cargos de Destino**

La Autoridad definirá, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva, previo acuerdo del Consejo Directivo, los cargos de dirección o de gerencia de mando medio de destino, susceptibles de asignación de Gerentes Públicos, en el marco de lo establecido en el artículo 8 del Decreto

**Artículo 12.- Asignación como resultado de proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos**

Los candidatos que se hubieren incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos serán asignados a un cargo de destino siempre que cuenten con vacantes.

El convenio de asignación define las funciones y responsabilidades del cargo y fija los términos y condiciones en los que se desarrollarán los servicios del Gerente Público asignado a la Entidad Receptora, incluyendo los indicadores de desempeño y objetivos específicos o metas.

**Artículo 13.- Asignación posterior a un proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos**

Cuando con posterioridad a la realización de un proceso de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, se requiera reemplazar al Gerente originalmente asignado por haber quedado vacante el cargo o ante un nuevo requerimiento aceptado por la Autoridad, se elevará al Consejo Directivo una propuesta de candidatos elegidos entre los profesionales disponibles que se encuentran incorporados en el Cuerpo de Gerentes Públicos. Para esta elección se seguirá el proceso abreviado a que alude el artículo siguiente.

Si no existiera en el Cuerpo de Gerentes Públicos, profesionales disponibles con el perfil requerido, se elevará al Consejo Directivo de la Autoridad una propuesta de candidatos elegidos entre los acreditados a que se refiere el artículo 7 del presente reglamento. Para esta elección se seguirá el proceso abreviado a que alude el artículo siguiente.

En caso que no existiera entre los candidatos acreditados, personas con el perfil requerido, deberá efectuarse un nuevo proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos.

**CONCORDANCIAS:** *R N° 024-2009-ANSC-PE (Aprueban Directiva N° 005-2009-ANSC/GDCGP que regula el proceso abreviado aplicable a Gerentes Públicos en situación de disponibilidad)*

**Artículo 14.- Proceso Abreviado**

El proceso abreviado a que se refiere el artículo anterior será regulado por la Autoridad, mediante una Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva, previa acuerdo del Consejo Directivo, y deberá contar como mínimo con:

- a) Informe de la Gerencia de Desarrollo del Cuerpo de Gerentes Públicos.
- b) Propuesta de candidatos por parte de un Comité constituido por Gerentes de la Autoridad.
- c) Entrevista por parte del Consejo Directivo.
- d) Aprobación por el Consejo Directivo.

**CONCORDANCIAS:** *R N° 024-2009-ANSC-PE (Aprueban Directiva N° 005-2009-ANSC/GDCGP que regula el proceso abreviado aplicable a Gerentes Públicos en situación de disponibilidad)*

**TITULO III**

**DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL**

**Artículo 15.- Vínculo Laboral Especial**

Una vez que el Gerente Público suscriba el convenio de asignación y asume el cargo para el que ha sido asignado, con las formalidades requeridas por la Entidad Receptora, se inicia su vínculo laboral especial con dicha Entidad.

Durante el Período de Asignación, el Gerente Público se encuentra subordinado a la Entidad Receptora y se rige por los reglamentos de ésta en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Régimen Laboral Especial establecido por el Decreto Legislativo, el presente reglamento y las directivas de alcance nacional que apruebe la Autoridad.

Asimismo, el Gerente Público se encuentra sujeto a la evaluación de la Autoridad, que supervisa su capacidad y competencia gerencial.

#### **Artículo 16.- Conclusión del Vínculo Laboral Especial con la Entidad Receptora**

Terminado el Período de Asignación del Gerente Público concluye su vínculo laboral especial con la Entidad Receptora, debiendo recibir la liquidación de beneficios sociales de parte de ésta con el complemento que le corresponda de la Autoridad, de ser el caso. La liquidación de los beneficios sociales deberá realizarse en el marco de lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo.

#### **Artículo 17.- Vínculo Laboral Especial con la Autoridad**

Una vez que el Gerente Público pase por primera vez al período de disponibilidad con remuneración a que se refiere el artículo 9 del Decreto Legislativo, se inicia su vínculo laboral especial con la Autoridad, manteniendo subordinación con ésta.

Durante el período de disponibilidad sin remuneración queda suspendida la relación laboral del Gerente Público con la Autoridad, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la Autoridad señaladas en el artículo 21 del presente reglamento. Asimismo, continúa suspendida en el caso de reasignación a una Entidad Receptora.

La situación de disponibilidad sin remuneración tiene una duración máxima de doce (12) meses consecutivos al cabo de los cuales se produce la exclusión automática del Cuerpo de Gerentes Públicos.

#### **Artículo 18.- Beneficios del Régimen Laboral Especial**

18.1 Remuneración: Percibirán las remuneraciones que correspondan de acuerdo a la Política Remunerativa del Régimen Laboral Especial, que se aprobará, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto Legislativo, por decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta de la Autoridad.

Las remuneraciones de los Gerentes Públicos serán solventadas de manera compartida entre la Entidad Receptora y la Autoridad. Las Entidades Receptoras pagarán las remuneraciones, así como todos los conceptos no remunerativos permanentes que correspondan a las plazas que ocupen o cargos que desempeñen los Gerentes Públicos y, de ser necesario, la Autoridad complementará este monto hasta alcanzar la suma que corresponda a cada Gerente Público según la Política Remunerativa del Régimen Laboral Especial.

En los casos de las entidades que otorgan incentivos o beneficios económicos de naturaleza no remunerativa, tales como: CAFAE, incentivos a la productividad o similares a sus trabajadores, éstos no servirán de base de cálculo para algún beneficio, contribución o impuesto a cargo del trabajador o carga del empleador.

**CONCORDANCIAS:** R. N° 037-2009-ANSC-PE (Aprueban “Directiva para el pago del complemento remunerativo durante el período de asignación de los Gerentes Públicos”)

18.2 Descanso vacacional: Se adquiere el derecho a gozar de descanso físico anual remunerado transcurrido un año completo de servicios. El descanso físico anual remunerado es de quince (15) días calendarios, salvo acumulación convencional. No podrán ser acumulados más de dos descansos físicos consecutivos adquiridos, bajo responsabilidad de la Entidad Receptora. Por

acuerdo entre las partes podrá fraccionarse el descanso físico, en tiempos no menores de cinco (05) días consecutivos incluidos sábados y domingos.

Para efectos del cálculo del pago de la remuneración vacacional del Gerente Público en período de disponibilidad con remuneración, se tomará como base la remuneración promedio que haya percibido en los últimos seis (06) meses bajo subordinación de la Autoridad.

18.3 Jornada de trabajo: Es la que se establece con carácter general por las entidades públicas, adaptándose a cada uno de los cargos, sin que les resulte aplicable la limitación de la jornada máxima y sin generar horas extraordinarias, en atención al nivel jerárquico, representación y características del cargo que ocupan los Gerentes Públicos.

18.4 Seguridad Social en salud y pensiones: Los Gerentes Públicos son afiliados regulares y están comprendidos en la Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus normas reglamentarias y modificatorias.

En materia de pensiones son considerados como afiliados obligatorios del régimen regulado por el Decreto Ley N° 19990 o por el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-97-EF, de acuerdo a la opción del Gerente Público, conforme con las normas de la materia.

18.5 Gastos por traslado: El Gerente Público recibirá de la Autoridad, con cargo a su presupuesto institucional, un único pago, por traslado cuando sea necesario un cambio de residencia en el lugar de destino según escala aprobada por la Autoridad, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. Dicho pago no tiene naturaleza remunerativa, pensionaria ni servirá de base de cálculo para cualquier otro beneficio o asignación de toda índole, cualquiera sea su fuente de financiamiento.

Dicho pago deberá ser devuelto por el Gerente Público en caso que renuncie dentro del primer año del Período de Asignación, con cargo a su liquidación.

18.6 Compensación por Tiempo de Servicios: Se aplica lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, sus normas modificatorias y reglamentarias.

De conformidad con el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, son remuneraciones computables para efectos de la compensación por tiempo de servicios la remuneración básica y todos los conceptos remunerativos que regularmente perciba el Gerente Público como contraprestación de su labor incluyendo la remuneración que es complementada por la Autoridad.

Al finalizar cada período de asignación, la entidad de destino efectuará la liquidación y abono de la Compensación por Tiempo de Servicios y demás beneficios sociales.

La Compensación por Tiempo de Servicios y demás beneficios sociales, correspondientes a los períodos de disponibilidad con remuneración, serán acumulados y abonados por la Autoridad una vez que el Gerente Público deje el Cuerpo de Gerentes Públicos.

18.7 Defensa legal: Tienen derecho a la contratación de asesoría legal especializada a su elección, con cargo a los recursos de la Autoridad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales, policiales y del Ministerio Público, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio regular de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aún cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación. Si al finalizar el proceso, se demostrará responsabilidad a cargo del Gerente, éste deberá reembolsar el monto abonado por concepto de honorarios profesionales de la asesoría especializada.

Para la cobertura de las contingencias derivadas de los procesos antes mencionados, la Autoridad podrá contratar una póliza de seguro.

La Autoridad dictará las medidas complementarias para la regulación de este beneficio.

18.8 Remuneración durante el período de disponibilidad: El Gerente Público que se encuentre en proceso de recolocación luego de concluidos sus servicios en la Entidad Receptora, percibirá durante dos meses la remuneración equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%) del ingreso mensual percibido durante el último año de Asignación, deducida la bonificación por cambio de residencia, de ser el caso, la misma que será de cargo de la Autoridad. No se encuentra en este supuesto el Gerente Público que haya concluido su vínculo laboral con una Entidad Receptora como consecuencia de la aplicación de una sanción disciplinaria firme.

#### **Artículo 19.- Pago de remuneraciones, beneficios y contribuciones**

La Autoridad complementará el pago de los ingresos, contribución a la seguridad social en salud, compensación por tiempo de servicios y otros que correspondan al Gerente Público.

La Entidad Receptora efectuará el pago completo y oportuno de los conceptos remunerativos, no remunerativos, beneficios, y otros conceptos monetarios previstos en el Régimen Laboral Especial, así como las contribuciones a la seguridad social en salud y toda obligación que le corresponda como Empleador. La Entidad Receptora reportará a la Autoridad los pagos correspondientes que realice a los Gerentes Públicos. La Autoridad establecerá la periodicidad de la entrega de dicha información, la misma que se señalará en el Convenio de Asignación. El órgano de control institucional de la Entidad Receptora velará por el estricto cumplimiento de estas obligaciones.

#### **Artículo 20.- Obligaciones de los Gerentes Públicos**

20.1 Asumir las atribuciones del cargo que desempeña y comprometerse con los objetivos de la Entidad Receptora;

20.2 Desempeñar diligentemente las funciones inherentes a su cargo para lograr las metas pactadas para el período, dentro de las circunstancias y recursos existentes, y rendir cuenta de ello a la Autoridad.

20.3 Liderar las acciones y los procesos propios de su cargo con eficiencia y transparencia;

20.4 Informar oportunamente a los superiores jerárquicos y a la Autoridad de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de las metas asumidas y proponer las medidas para superarlas;

20.5 Transmitir conocimientos al personal a su cargo y comprometerlos con el cumplimiento de los compromisos del servicio civil;

20.6 Cumplir con las disposiciones de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

20.7 Desempeñar sus funciones a tiempo completo, pudiendo ejercer la docencia, siempre que ésta no afecte el normal desempeño de sus funciones; y,

20.8 Las demás que se encuentren previstas en la normativa vigente o que sean inherentes al ejercicio del cargo al cual ha sido asignado.

#### **Artículo 21.- Ejercicio de la potestad disciplinaria**

Durante el Período de Asignación la Entidad Receptora ejercerá la potestad disciplinaria respecto del Gerente Público. Para estos efectos, las infracciones y sanciones serán las establecidas



en el régimen legal aplicable al cargo que desempeña cada Gerente Público en la Entidad Receptora.

La Entidad Receptora está obligada a informar a la Autoridad acerca de las infracciones y sanciones y todo hecho relacionado al comportamiento del Gerente Público que sea relevante.

Los casos de aplicación de sanciones que impliquen prescindir, en forma temporal o definitiva, de los servicios del Gerente Público, tales como suspensión, cese temporal, cese, destitución o despido, sólo proceden respecto de causales relacionadas al rendimiento, disciplina y ética. En estos casos, el Gerente Público puede impugnar la imposición de la sanción ante el Tribunal del Servicio Civil.

La Entidad Receptora no podrá hacer efectiva la imposición de la sanción hasta que quede firme, sea porque no es impugnada o porque quede confirmada por el Tribunal del Servicio Civil.

Son formalidades no trascendentes para los efectos del artículo 12 del Decreto Legislativo, entre otras, la infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare a los administrados; la omisión de documentación no esencial; o cuando se concluya de cualquier otro modo que el acto hubiese tenido el mismo contenido esencial.

Asimismo, la decisión discrecional referida en el mismo artículo 12 precitado, es aquella decisión de gestión adoptada por el Gerente Público en el ejercicio de sus funciones, con arreglo al marco legal vigente.

Durante el período de disponibilidad, la potestad disciplinaria corresponde únicamente a la Autoridad, sin perjuicio del derecho de impugnación ante el Tribunal del Servicio Civil.

## **TITULO IV**

### **DE LA IMPUGNACIÓN**

#### **Artículo 22.- Recurso de Reconsideración**

Los postulantes ante un proceso de selección, una vez concluido éste, tendrán derecho a presentar recurso de reconsideración ante el Consejo Directivo de la Autoridad cuando consideren que se han producido vicios o irregularidades que afecten el proceso. El plazo para presentar este recurso será de ocho (8) días hábiles desde que los resultados del proceso se publican en el diario oficial El Peruano.

El Consejo Directivo deberá resolver dichos recursos en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles.

Con la decisión del Consejo Directivo se agota la vía administrativa.

La interposición de este recurso no suspende la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos ni la asignación del Gerente Público a la Entidad Receptora.

El recurso de reconsideración es opcional y su no interposición, no impide la interposición de una demanda contenciosa administrativa ante el Poder Judicial conforme a las normas de la materia.

#### **Artículo 23.- Plazo de caducidad**

Una vez vencido el plazo para la interposición de la demanda contenciosa administrativa se perderá el derecho a articular la demanda quedando firme el proceso de selección.

## **TITULO V**

## DE LA SUSPENSIÓN Y FIN DE OBLIGACIONES

### **Artículo 24.- Suspensión de la relación laboral del Gerente Público**

Son casos de suspensión de la relación laboral del Gerente Público, los regulados en la normativa aplicable al cargo que desempeña, incluyendo el período de disponibilidad sin remuneración.

### **Artículo 25.- Término de la Asignación antes del plazo del contrato**

Durante el Período de Asignación, la Entidad Receptora puede concluir los servicios del Gerente Público antes del plazo establecido, sólo por causales relacionadas al rendimiento deficiente, incumplimiento sustancial y grave de sus obligaciones y por infracción grave a las normas a que se refiere la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Sin perjuicio de la obligatoriedad de la Entidad Receptora de concluir con los procedimientos para la determinación de las infracciones cometidas por el Gerente Público y la posibilidad de éste de apelar dicha decisión ante el Tribunal del Servicio Civil, la Autoridad puede disponer la conclusión de la asignación del Gerente Público, en coordinación con la Entidad Receptora, siempre que cuente con el consentimiento del Gerente Público, dejando a salvo la posibilidad de asignar un nuevo Gerente Público a la Entidad Receptora. En este caso el Gerente Público ingresa al régimen de disponibilidad con remuneración.

### **Artículo 26.- Régimen durante el período de disponibilidad con remuneración**

Durante el período de disponibilidad con remuneración previsto en el numeral 18.8 del artículo 18 del presente reglamento, el Gerente Público desempeñará las funciones que le encargue la Autoridad, las que deberán ser compatibles con su perfil profesional aun cuando no correspondan a las actividades propias del último cargo desempeñado.

### **Artículo 27.- Incompatibilidades y prohibiciones para Gerentes Públicos**

Durante el período de disponibilidad sin remuneración, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto Legislativo, el Gerente Público podrá desempeñar actividades en el sector público o privado, bajo cualquier régimen o modalidad contractual, sujeto a las incompatibilidades y prohibiciones siguientes:

a) Divulgar la información reservada, privilegiada o relevante a la que haya tenido acceso durante el ejercicio del cargo como Gerente Público o de las tareas encomendadas por la Autoridad durante el período de disponibilidad con retribución. Esta prohibición se mantiene de manera permanente.

b) Intervenir como conciliador, abogado, apoderado, representante, patrocinador, asesor, gestor de intereses, árbitro o perito de particulares en:

1) Procesos judiciales, arbitrales o de conciliación en los que la Entidad Receptora o la Autoridad tiene interés o es parte litigante.

2) Procesos administrativos, judiciales, arbitrales o de conciliación u otros asuntos o negocios específicos en los que el Gerente Público haya tenido decisión, opinión o participación directa, durante el ejercicio en la Entidad Receptora.

Estas incompatibilidades se mantienen durante el año posterior al ejercicio del cargo.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, es de aplicación a los Gerentes Públicos las disposiciones de la Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y su reglamento.

**Artículo 28.- Supuestos de extinción del vínculo laboral con la Entidad Receptora**

Se extingue el vínculo del Gerente Público con la Entidad Receptora, en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento;
- b) Por renuncia durante el Período de Asignación ante la Entidad Receptora, con conocimiento de la Autoridad.
- c) Por invalidez absoluta permanente sobreviniente a la fecha de asunción del cargo;
- d) Por inhabilitación sobreviniente a la fecha de asunción del cargo;
- e) Por prescindir de sus servicios, únicamente por las siguientes causales, las mismas que deben contar con el debido sustento y constar en resolución firme, sea porque no han sido impugnadas o porque son confirmadas por el Tribunal del Servicio Civil:
  - 1) Rendimiento deficiente.
  - 2) Falta disciplinaria muy grave.
  - 3) Incumplimiento sustancial y grave de sus obligaciones.
  - 4) Infracción grave a las normas a que se refiere la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- f) Jubilación forzosa por límite de edad, que da lugar al cese automático al cumplir setenta (70) años de edad.
- g) Por haber sido excluido del Cuerpo de Gerentes Públicos.

**Artículo 29.- Supuestos de exclusión del Cuerpo de Gerentes Públicos**

El Gerente Público deja de pertenecer al Cuerpo de Gerentes Públicos, en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento.
- b) Por renuncia ante la Autoridad.
- c) Por mutuo acuerdo entre el Gerente Público y la Autoridad.
- d) Por incorporación del Gerente Público como funcionario permanente de la Entidad Receptora, adaptándose al régimen legal de ésta.
- e) Por invalidez absoluta permanente sobreviniente a la fecha de incorporación al Cuerpo de Gerentes.
- f) Por retorno a su plaza y régimen de origen, dentro del primer año de su incorporación al Régimen Laboral Especial, en el caso de quienes con anterioridad a su incorporación estuvieran sujetos a un régimen de carrera con carácter permanente o tuvieran vínculo laboral con una entidad o empresa pública bajo el régimen laboral de la actividad privada.
- g) Por inhabilitación sobreviniente a la fecha de incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- h) Por vencimiento del plazo máximo de doce (12) meses consecutivos en situación de

disponibilidad sin remuneración sin haber sido asignado a una Entidad receptora.

- i) Por negarse por segunda vez a ser asignado a un cargo determinado por la Autoridad.
- j) Por incumplir en dos evaluaciones con el cincuenta por ciento de sus metas establecidas en el Convenio de Asignación, por causas imputables al Gerente Público.
- k) Por sanción impuesta por la Entidad Receptora que consista en suspensión o cese temporal por más de diez (10) días, destitución o despido, no impugnada o confirmada por el Tribunal del Servicio Civil.
- l) Por decisión unilateral de la Autoridad sustentada en alguno de los siguientes supuestos, debidamente comprobados:
  - 1) Rendimiento deficiente.
  - 2) Falta disciplinaria muy grave.
  - 3) Incumplimiento sustancial y grave de sus obligaciones.
  - 4) Infracción grave a las normas a que se refiere la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- m) Jubilación forzosa por límite de edad, que da lugar al cese automático al cumplir setenta (70) años de edad.

En el caso del literal l) precedente, la Autoridad debe imputar al Gerente Público la causa de exclusión del Cuerpo de Gerentes Públicos mediante una notificación personal. El Gerente Público tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para expresar lo que estime conveniente ejerciendo su derecho de defensa. Vencido ese plazo la Autoridad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si excluye o no al Gerente Público del Cuerpo de Gerentes Públicos. La Autoridad dictará las normas complementarias que regulen el procedimiento de exclusión del Cuerpo de Gerentes Públicos.

En los casos contemplados en los literales b), c) e i) siempre que la permanencia del Gerente Público sea igual o menor a un año, el Gerente Público deberá reembolsar los gastos en que se ha incurrido para su selección, incluyendo el Curso de Introducción.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.-** La Autoridad emitirá las disposiciones complementarias que se requieran para la aplicación de lo dispuesto en el presente reglamento y regulará los aspectos considerados en dicha norma no referidos al régimen laboral de los Gerentes Públicos.

**Segunda.-** La Autoridad aprobará o modificará, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva, los instrumentos de gestión que resulten necesarios para la adecuada implementación del artículo 17 del presente Reglamento.

**Tercera.-** Autorícese a las Entidades Receptoras que suscriban el respectivo Convenio de Asignación, la modificación de su Presupuesto Analítico de Personal con el fin de adecuar las asignaciones de Gerentes Públicos.

**Cuarta.-** La Autoridad podrá dictar y/o adoptar medidas que favorezcan la incorporación de Gerentes Públicos.