



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

La implementación de la Ley Servir y el principio de mérito en la
Municipalidad Provincial de Trujillo

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTOR:

FUKUMOTO SOTO, RONAX ALBERTO

ASESOR:

DR. RUÍZ CUENCA, ORLANDO

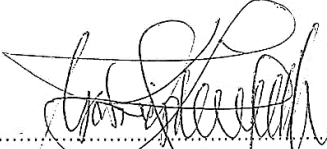
LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2018


PÁGINA DEL JURADO



.....
PRESIDENTE
MG. GABRIEL ORDÓÑEZ RODRIGUEZ



.....
SECRETARIO
MG. ROMULO MONTEVERDE CABRERA



.....
VOCAL
DR. JHON MATIENZO
MENDOZA

DEDICATORIA

El presente trabajo, va dedicado a mis padres, quien como personas están siempre presente en el caminar de mi vida y en especial a mi hija Arianita, aquel ser que se encargó de encomendarme la tarea más linda y grande del mundo; de enseñarme a ser padre, para así tomar de su mano y no rendirme jamás

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por protegerme y permitirme lograr metas en mi vida, para lograr cada objetivo trazado.

A mis padres; Minor y Nicolasa, por cada palabra de aliento, apoyo y fe en este largo caminar; ya que, me ayudaron a forjarme con lo mejor de ellos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ronax Alberto Fukumoto Soto, estudiante de la Facultad de derecho de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 32875975, con la tesis titulada: "La implementación de la Ley SERVIR y el principio de mérito y capacidad en la Municipalidad Provincial de Trujillo", declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis que presento es de autoría propia.
2. Se ha respetado, tanto para las citas como para las referencias las normas internacionales APA, por lo que, la presente investigación no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.
3. Se menciona además que la tesis no ha sido autoplagiada, porque no ha sido publicada o presentada anteriormente para la obtención de algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido duplicados, falseados o copiados, por lo que los datos presentados son aportes para la realidad investigada.

Finalmente, de identificarse la falsedad de datos, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, sumo las consecuencias y sanciones respectivas que ameriten de acuerdo a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Marzo de 2018



Ronax Alberto Fukumoto Soto

DNI N°: 32875975

PRESENTACIÓN

Señores:

Integrantes del Jurado Calificador

Dando cumplimiento a lo establecido en el marco normativo interno, así como el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, y de la Escuela Académico Profesional de Derecho, someto a su criterio la tesis titulada: “La implementación de la Ley SERVIR y el principio de mérito de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, presentando con la finalidad de optar el título de Abogado.

Con la convicción que se otorgue valor de acuerdo a justicia, se acepte y se propongan las observaciones y apreciaciones respectivas al presente trabajo de investigación.

Trujillo, Marzo de 2018

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2 TRABAJOS PREVIOS	13
1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	17
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	48
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	48
1.6 HIPÓTESIS	49
1.7 OBJETIVOS	49
1.7.1 OBJETIVO GENERAL	49
1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	49
II. MÉTODO	51
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	51
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	52
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	54
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	54
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	55

2.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	55
III. RESULTADOS	56
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	

RESUMEN

En nuestro país, la preocupación por regular adecuadamente a los servidores públicos ha sido un trabajo arduo y diverso, donde la intervención de los legisladores ha generado algunas polémicas dentro de los trabajadores público y las entidades del Estado, como crear un Contrato Administrativo de Servicios que en su concepción inicial permitiría otorgarle derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el contrato civil de Servicios No Personales, que posteriormente mediante una ley especial se está tratando de eliminar paulatinamente este régimen porque se ha visto que se vulneran derechos laborales.

En tal sentido, es importante y necesario investigar esta problemática y observar aquella relación que existe con el principio de meritocracia dentro de la administración pública, y el desorden dentro de la misma administración, es por ello, que la presente investigación tiene por finalidad determinar si la implementación de la Ley Servir garantizará el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

El diseño de investigación es mixto, debido a que se analizará si con la implementación de la Ley Servir, se permitirá ordenar a los regímenes laborales existentes dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo y a partir de allí analizar si se cumple con el principio de capacidad y mérito, como población se ha considerado todos los trabajadores de Municipalidad Provincial de Trujillo en el año 2017, como población se tiene el total de 1170 trabajadores y como muestra se considerará, mediante el muestreo por conveniencia a 196 trabajadores de la entidad municipal, asimismo se tuvo en cuenta el análisis de documentos y encuesta como técnicas de recolección de información, así como los métodos inductivos, teoría fundamentada y estudio de casos.

Luego de realizar el recojo de datos, presentarlos y discutirlos se ha concluido que normativamente la implementación de la Ley Servir garantizará el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo, pero en el contraste con los trabajadores de la Entidad por la encuesta realizada manifiestan que dicha implementación no garantizará la promoción de cargos en base a su mérito y capacidad

Palabras clave: implementación, ley servir, mérito, capacidad, ciencia, eficacia

ABSTRACT

In our country, the concern to adequately regulate public servants has been an arduous and diverse work, where the intervention of legislators has generated some controversies within public workers and state entities, such as creating an Administrative Services Contract that in its initial conception it would allow to grant rights to workers who were under the civil contract of Non-Personal Services, which later through a special law is trying to gradually eliminate this regime because it has been seen that labor rights are violated not only in the administration public but also by the private sector.

In this regard, it is important and necessary to investigate this problem and observe the relationship that exists with the principle of meritocracy within the public administration, and the disorder within the same administration, that is why the present investigation has the purpose of determining if the implementation of the Servir Law will guarantee the principle of merit and capacity in the Provincial Municipality of Trujillo

The research design is mixed, because it will be analyzed if with the implementation of the Serving Law, it will be possible to order the existing labor regimes within the Provincial Municipality of Trujillo and from there analyze whether the principle of capacity and merit, as a population, all workers of the Provincial Municipality of Trujillo have been considered in 2017, and as a sample, 196 workers of the municipal entity will be considered by convenience sampling, as well as the analysis of documents and survey. as information gathering techniques, as well as inductive methods, grounded theory and case studies.

After carrying out the data collection, presenting and discussing them, it has been concluded that the implementation of the Servir Law will guarantee the principle of merit and capacity in the Provincial Municipality of Trujillo, but in contrast with the workers of the Entity for the survey carried out they state that said implementation will not guarantee the promotion of positions based on their merit and capacity.

Keywords: implementation, law serving, merit, capacity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la administración pública uno de los problemas relevantes y merecedores de ser analizados es la contratación de personal, donde la evidencia de diversos regímenes laborales genera desorden no solo en la distribución de los trabajadores, sino también dentro de la organización del presupuesto y demás factores que alteran la efectividad del servicio dentro de la Entidad, tal como lo menciona Blancas Bustamante (1991) cuando hace mención a los derechos de los trabajadores en el Perú.

Este problema no solo compete a las Entidades Locales, ya que el Estado la “más grande empresa” de nuestro país; el motor para diligenciar el personal dentro de cada una de las entidades es escaso, y la problemática de los regímenes diversos trae consigo que se propongan diversos procesos para reformar cada uno de ellos, en sus diferentes ámbitos y competencias.

En nuestro país, según Pasco Cosmopolis (2010) menciona que la preocupación por regular adecuadamente a los servidores públicos ha sido un trabajo arduo y diverso, donde la intervención de los legisladores ha generado algunas polémicas dentro de los trabajadores público y las entidades del Estado, como crear un Contrato Administrativo de Servicios que en su concepción inicial permitiría otorgarle derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el contrato civil de Servicios No Personales, que posteriormente mediante una ley especial se está tratando de eliminar paulatinamente este régimen porque se ha visto que se vulneran derechos laborales no solo en la administración pública sino también por el sector privado.

En ese sentido, la carrera publica en nuestro país ha quedado relegada por los diversos regímenes que no la promueven adecuadamente, muchos de ellos temporales para no generar vínculo laboral indeterminado con la

administración, evitando que el servidor y funcionario público no siga escalando puestos laborales adecuadamente mediante un esquema de meritocracia donde ascienda por sus capacidades dentro de la administración.

Actualmente, en nuestra normatividad reincorporar a un trabajador despedido dentro de la administración pública se ha quedado a la discrecionalidad de la Administración de Justicia, ya que los Jueces deberán ponderar adecuadamente cada caso en específico, evidenciando si es una plaza presupuestada, y si ha sido adjudicada mediante concurso público.

La normatividad al respecto es diversa, de acuerdo a cada tipo de contratación, es por ello que, ante el desorden en las contrataciones, remuneraciones, teniendo en cuenta los derechos y deberes de los servidores públicos, con la finalidad de consolidar el Sistema de Gestión de Personas del Estado, y de esta forma profesionalizar el Servicio Civil, se ha creado la Ley 30057 – Ley de Servicio Civil.

Dentro de la diversidad normativa, la Ley mencionada anteriormente tienen dentro de sus características valorar el mérito de los trabajadores del Estado, mediante canales efectivos y viables de igualdad de oportunidad y que la gestión de cada uno de sus puestos se oriente a las metas dentro de las oficinas de la entidad, y de esta forma lograr el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

A nivel regional, según Bocanegra (2017), se ha observado que la preocupación por los diversos regímenes no es adversa, ya que la distinción parte desde el puesto de trabajo hasta la igualdad remunerativa, en tal sentido, es importante y necesario investigar esta problemática y observar aquella relación que existe con el principio de meritocracia dentro de la administración pública, y el desorden dentro de la misma administración.

A nivel local, siguiendo a Rivera (2017), manifiesta que, si bien es cierto, dentro de los objetivos de esta ley es contar con funcionarios públicos bien

remunerados y debidamente capacitados para garantizar la prestación de servicios públicos de calidad al ciudadano.

Es por ello, que Obregón (2014) manifiesta qué dentro de la normatividad del Servicio Civil, encontramos el principio de mérito, donde se promueve el acceso, permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente. Asimismo, García (2008) menciona que dentro de la relación entre el personal y el Estado debe de prevalecer el derecho a la igualdad, mérito, y capacidad, evidenciado la necesidad de que exista una relación entre la administración y los servidores bajo la concepción de la interrelación laboral y la efectividad del servicio.

En tal sentido el Tribunal Constitucional Español en su Sentencia STC73/1998, ha señalado que uno de los presupuestos para que se vulnere el derecho a la igualdad en que el acceso a la función pública es que no se respeten los procesos establecidos en la normatividad específica.

Debemos entender a este principio como aquella relación entre la función desempeñada, la capacidad del trabajador y la atención a las personas, es decir analizar bajo los criterios de la subjetividad y objetividad a la persona dentro de la administración pública.

En la presente investigación se analizarán si la implementación de la Ley Servir permitirá ordenar los regímenes laborables, y de esta forma lograr que se respete el principio de mérito dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

He creído conveniente revisar tesis internacionales, nacionales y locales que a continuación describo.

1.2.1. Tesis Internacional:

Ramírez, F. (2011), en su tesis para obtener el grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de Colombia, titulada “La carrera administrativa en Colombia: - análisis y perspectivas”, concluyo que:

La carrera administrativa en Colombia, ha tenido avances como retrocesos, esto ha impedido en gran medida el acercamiento a la sociedad a la misma, y el desarrollo del talento humano, muchas veces no ha logrado ser efectivo, ya que se restringen por factores económicos y políticos.

Fernández, R. (2013), en su tesis de doctorado en la Universidad de Granada, titulada “Situación y reforzamiento de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público” concluyo que:

Ante la ineficacia por parte de algunas entidades del Estado para poder evidenciar la falencia de este principio debe de fortalecerse a través de mecanismos legales y procesales, con mecanismos de supervisión directa que permita el cumplimiento de este principio y de esta forma lograr la protección y promoción del trabajador en la gestión pública.

1.2.2. Tesis Nacionales

Torres (2016). “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”, para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública. Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima – Perú.; de esta tesis se concluye que:

En el 2013 cuando la política pública del servicio civil alcanzó su hito normativo más importante mediante la aprobación de la Ley del Servicio Civil. Esa ley crea un régimen laboral único para el sector público, hacia el cual deberán ir convergiendo progresivamente los diferentes regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten en el desordenado escenario actual de los recursos humanos del Estado peruano.

Precisamente, esa transición les demanda a las entidades públicas la aplicación de una serie de herramientas definidas por SERVIR antes de proceder con la organización y realización de los concursos públicos para el inicio del paso de servidores al régimen del servicio civil. Es en torno a ese proceso que gira la presente investigación, concentrándose en la experiencia de más de dos años de los ministerios del Estado peruano.

Del Pino (2014), en su tesis “La implementación de la nueva Ley Servir” – Universidad Autónoma del Perú – Lima - Perú.

Se puede concluir que esta investigación surgió de la discusión del personal nombrado del Ministerio del Interior(lugar en el que laboro), en el que pude descubrir que hay personas que están totalmente a favor otras en contra por lo tanto creen y dicen que podrían perder su trabajo y sobre todo su tiempo de servicio ya que esta Ley Servir es vista de una manera “amical”, ya que muchos dicen de que ciertamente se harán evaluaciones anuales por los jefes inmediatos, esta sería orientada no al rendimiento si no a la amistad o relación que podrían tener el personal administrativo con el jefe inmediato. Si bien es cierto esta nueva ley surgió de la necesidad de tratar de mejorar el régimen laboral y buscar la mejoría en el personal que labora en las diferentes áreas administrativas, incrementando los ingresos, vía gratificaciones y

CTS, a los servidores públicos del D. Leg. 276 y CAS, ofreciendo también una carrera real para el servicio público, que permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, tengan estabilidad laboral. Es así que mediante esta investigación buscare develar y demostrar si realmente esta ley es reformativa (innovando las evaluaciones anuales que buscan ser mecanismos de medición del desempeño laboral óptimo) o caerá como los antiguos regímenes laborales en un vacío o una ley más que surgió por la necesidad de quitar un problema que esta enquistado en la administración pública.

1.2.3. Tesis Local.

Díaz (2015) en su tesis para obtener el Grado de Maestro en Derecho con mención en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, titulada “La vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú”, de la Universidad Nacional de Trujillo, concluye que:

La naturaleza jurídica de la negociación colectiva, es ordinariamente, una disposición general elaborada a través de un procedimiento especial de carácter convencional. Así mismo, se dice que la misma, es el acto concertado en una mesa de negociación para la elaboración de un acuerdo sería el de una propuesta o medida preparatoria de una disposición de carácter general cuyo único fin resultaría ser el órgano de gobierno del correspondiente ámbito. Entendida en otras palabras, podemos decir que, la naturaleza jurídica de la negociación colectiva, se basa en un arreglo o negociación que surge como un contrato, pero que tiene el efecto jurídico de superar la legislación preexistente, reconociendo garantías y derechos superiores debidamente consagrados dentro de la ley.

Quispe, W. (2015) en su tesis para obtener el grado de Magister en gestión Pública titulada “El impacto de la Ley de Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, 2015” de la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú, concluye que:

Con respecto a este antecedente se pudo determinar que existe un impacto directo entre las variables, es decir, existe un impacto directo entre la variable ley de servicio civil y el desempeño laboral dentro del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, asimismo se determinó que no existe una relación entre variables tal como puede apreciarse en la prueba estadística de Chí Cuadrado.

1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1. La Contratación Pública en el Perú:

Los primeros indicios de la administración pública tuvieron su incidencia en la época de la colonia donde se incorporó el concepto de los administrados y servidores públicos, pero años más tarde en el primer gobierno del Mariscal Ramón Castilla mediante una norma impositiva se crea el presupuesto general de la república, así como se implementa el cuerpo de leyes en materia civil, la normatividad de organización interna así como el marco normativo que se encarga de reconocer los derechos de los empleados públicos, todo el marco normativo empieza a ser vigente posterior a la instalación de oficinas públicas en todo el territorio nacional.

La normatividad dentro de la administración pública se encargaba de dar diferentes lineamientos que permitían la organización de la administración públicas, dichos actos se configuran en la implementación del reglamento de asistencia de los empleados públicos así como la realización de un censo de los empleados públicos en el país, dicho marco normativo se implementó en 1918 en el Gobierno de José Pardo y Barreda, todo

aprobado mediante la ley N° 2760 donde se establecen como inembargables los salarios, pensiones y sueldos de los administrados públicos.

En este contexto, según Acevedo, J. (2009) encontramos un antecedente histórico en la Constitución Política del Perú (1920) donde establece que nadie puede gozar de más de un sueldo que provenga del Estado, sea cual fuere su función o empleo que realice. Mediante la dación del Decreto Ley N° 7455 (1931) se reconoce el derecho a la estabilidad laboral en los puestos públicos así como también precisa las causales mediante las cuales puede separarse al empleado público, es decir, las faltas y sanciones respectivas en vía administrativa, posterior a dicho acto normativo en el gobierno del General Odría, se establece la Ley N° 8801, donde se crea y establece como ente rector a la Dirección General de Escalafón dentro del Estado Peruano, así como listas pasivas dependientes del Ministerio de Hacienda que a partir de 1947 se denomina como dirección general del servicio civil.

El primer marco normativo que se encarga de forma integral de la carrera administrativa es la Ley N° 11377 estableciendo además el escalafón y el Estatuto del llamado servicio civil que fue promulgada en el año de 1950 por encargo del General Manuel Odría creando la carrera administrativa y constituyendo el Consejo Nacional del Servicio Civil, es necesario mencionar que la presente norma divide en categorías a los trabajadores, de la siguiente forma: ayudantes, auxiliares y oficiales, de igual forma divide a los empleados en aquellos que son de carrera, contratados, adscritos y personal que se encargue del servicio interno.

En la necesidad por ordenar la administración pública y garantizar el desarrollo del Estado, en el Estado de Belaúnde Terry se dictaminó en el año de 1984 el Decreto Legislativo N° 276, vigente hasta el día de hoy con algunas modificaciones denominada Ley de Bases de la carrera administrativa y remuneraciones establecidas en el sector público,

recogiendo principios y modelos que se encuentran plasmados en el Decreto Ley N° 11377, poniendo énfasis en los derechos que corresponden a los servidores público, de igual forma establece una clasificación única para todas las entidades del Estado, comprendiendo 3 grupos ocupacionales (auxiliares, técnicos y profesionales) y 14 niveles dentro de la carrera administrativa estableciendo el tiempo de servicio y el mérito como factores para el ascenso.

2. El Empleo Público:

Por su parte Miranda, H. (2004), establece que el empleo público se entiende como el conjunto de relaciones que vinculan al Estado como empleador con sus servidores públicos o trabajadores, ubicando dentro de esta generalidad a todos los funcionarios públicos y trabajadores bajo cualquier modalidad contractual, sea bajo el régimen laboral privado como el régimen laboral público, trabajadores de empresas públicas, entre otras.

De igual manera, Camargo, H. (2005) manifiesta que el empleo público es aquel conjunto de deberes, responsabilidades y funciones que realiza una persona natural para satisfacer las necesidades del Estado, generando un vínculo contractual laboral.

Asimismo, debe involucrarse que todas las responsabilidades, funciones y deberes se encuentran establecidas dentro del marco normativo desde el marco constitucional, normas específicas (leyes y reglamentos) o autoridad que tenga competencia en la materia.

Finalmente, Romero, P. (2002) manifiesta que el empleo público se entiende como un concepto jurídico donde intervienen dos partes y una de ellas es el Estado en cualquiera de sus dimensiones competenciales y territoriales, en tanto se convierte en funciones o servidores públicos.

3. Contratación del Personal en El Estado:

En este apartado es necesario mencionar que la actividad de los servidores y funcionarios públicos desde su creación fue distinta a la realizada por los trabajadores de una empresa privada, asimismo se estableció dicha diferencia en el marco normativo y constitucional en la Constitución Política de 1979 como en la vigente Constitución.

Con la creación de la Comisión Multisectorial, en el año 2001, se elaboró un informe sobre la situación del personal dentro de la administración pública donde se determinó que en los años noventa enmarcado en el proceso de Reforma del Estado que se vio afectada cuando algunas instituciones migraron al régimen laboral privado, tales como el Instituto de defensa de la competencia y de la propiedad intelectual (INDECOPI), Comisión Nacional de Supervisión de Inversiones y Valores (CONASEV), Organismo Supervisor de inversión de energía y minería (OSINERGMIN), como entidades reconstituidas como la Contraloría General de la República, SUNAT, e instituciones propias del Estado como el poder legislativo y el poder judicial, asimismo se estableció en sus conclusiones corroborando con Pasco Cosmopolis (2010) que dentro del Estado Peruano coexisten tanto trabajadores contratados bajo el régimen público como trabajadores del régimen privado, así como los contratos por servicios no personales, y los contratos administrativos de servicios, que generan desorden a la administración pública y falta de seguimiento a los empleados públicos.

4. Los Funcionarios y Servidores Públicos:

Si bien es cierto que la función pública se enmarca por aquellas actividades propias que realiza el Estado en sus diferentes órganos, debe evidenciarse que todas las actuaciones se enmarcan en el poder que se relación directamente con las siguientes funciones: política, legislativa, y jurisdiccional, partiendo desde funciones administrativas propias de la función que se orientan a la consecución de fines y objetivos de naturaleza

pública, el marco constitucional basado en la tesis pasada de logro de objetivos hace que los órganos de la administración pública comentan errores en el cumplimiento de sus funciones, específicamente las legislativas, olvidando los alcances respectivos de la función pública, donde se determina la función de cada órgano, sus atribuciones, competencias y funciones específicas.

Debemos entender que los funcionarios y servidores públicos son agentes que se encuentran al servicio del Estado, según Morales Corrales, P. (2010) menciona que en algunos casos son producto de la elección popular, como son los cargos de Presidente de la República, Congresistas, Presidentes Regionales, Alcaldes y Regidores (como primer grado), posterior a ello tenemos a los Vocales Supremos y aquellos que son titulares de los órganos constitucionales (segundo grado), y como último grado tenemos a aquellos que han accedido a la función mediante cargos públicos, en este aparatado es necesario tener en cuenta las diferencias específicas entre funcionarios y trabajadores del Estado que prestan servicios de forma directa al Estado.

4.1. Los Funcionarios Públicos:

4.1.1. De elección directa y universal:

En este apartado, es necesario mencionar lo establecido por Danos Ordoñez (2008) que los funcionarios son aquellos trabajadores del Estado que cuenta con poder de decisión que buscan el logro de los objetivos públicos del Estado, que han logrado dichos cargos por elección popular, tal es el caso, de los representantes de cada uno de los niveles de gobierno: nacional, regional y local.

Debe mencionarse que la elección de estos cargos se encuentra regulados en la Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 111°, 190°. 191° y 194°, respectivamente.

4.1.2. Funcionarios de nombramiento y remoción regulados:

Son aquellos funcionarios que asumen funciones en mérito a lo establecido en la Constitución Política del Perú (1993), donde se establece que son designados por los máximos representantes del gobierno, como los Ministros, representantes como organismos autónomos siendo nombrados por el poder ejecutivo, legislativo o por una decisión conjunta de estos, así como por normas impositivas que mencionan su designación.

En el mismo marco normativo, tenemos que tanto el nombramiento como la remoción de este tipo de funcionarios se encuentra regulados en el artículo 82°, 86°, 87°, 122°, 150°, 158°, 161°, 179°, 182°, y 183°.

4.2. Funcionarios públicos de confianza:

Son cargos designados por los funcionarios de las entidades en cada uno de los niveles de gobierno, dichos cargos pueden ser llevados a cabo por cualquier tipo de persona que cuente con la confianza política y técnica del funcionario que lo designó, encontrando en este grupo a los asesores, directores, gerentes, sub gerentes, etc.

Los funcionarios de confianza encuentran su reconocimiento normativo en el artículo 40 de la Constitución política vigente.

4.3. Servidores públicos:

Siguiendo a Danos Ordoñez, J. (2008) menciona que son aquellos empleados de naturaleza pública que pueden ser de carrera o contratados para cierta finalidad, no ocupan cargos directivos, asimismo debe garantizar una publicación periódica de los ingresos que perciben tanto los funcionarios y servidores públicos en el ejercicio de su función por ser de naturaleza ética y se encuentran reguladas tanto por la ley de transparencia de acceso a la información pública, como la ley de publicación mediante declaración jurada de bienes y rentas de funcionarios y servidores públicos estatales.

5. Regímenes laborales de contratación de los empleados públicos en el estado:

5.1. Régimen laboral público:

5.1.1. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público:

Por medio de este marco normativo se crean las bases para la construcción de la carrera administrativa y de remuneraciones de los servidores que prestan servicios al sector público, regulando además sus deberes y derechos propios a esta clase de trabajador estatal, en los párrafos posteriores se desarrollará los aspectos más relevantes del presente marco normativo.

5.1.1.1. Concepto de carrera administrativa:

Por su parte, Morales Corrales, P. (2010), menciona que debemos entender en términos generales al Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa como aquel conjunto de normas, principios y procesos que se encargan de regular tanto los derechos como deberes de los servidores públicos que prestan un servicio de naturaleza permanente al Estado en cada una de sus entidades pública que pertenecen a la administración estatal.

En este apartado es necesario mencionar los conceptos dirimientes de funcionario y servidor público, siendo así tenemos que:

- Servidor público, es aquel ciudadano en ejercicio de sus facultades que presta servicio de forma directa al Estado, sea por nombramiento de la autoridad competente o mediante contrato con las formalidades que la normatividad establece, como el límite de la jornada laboral y la remuneración respectiva por los servicios prestados.
- Funcionario Público, es aquel ciudadano en el ejercicio de funciones que es designado por la autoridad competente conforme al marco jurídico vigente

- para desempeñar los cargos más altos para la toma de decisiones dentro de las entidades públicas y organismos autónomos.

5.1.1.2. Principios rectores:

Dentro del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera administrativa encontramos entre los principios principales, los siguientes:

- Igualdad de oportunidades, que implica que todas las personas tiene abierta la posibilidad de forma parte de los funcionarios o servidores públicos del Estado siempre y cuando cumplan con los requisitos y procedimientos establecidos en el marco normativo nacional.
- Estabilidad, debido a que al ingresar a la carrera pública se genera un vínculo indeterminado entre el Estado y los servidores que prestan sus servicios a la administración
- Retribución justa y equitativa, debido a que la remuneración será acorde al servicio prestado al Estado de forma justa y equitativa.

5.1.1.3. Exclusión de la Carrera:

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Carrera Administrativa en su artículo 2 establece que no se encuentran comprendidos en esta normatividad aquellos funcionarios ni servidores contratados que ejerzan cargos de confianza, ni tampoco los miembros de las fuerzas policiales ni los de las fuerzas armadas, ni aquellos que presente sus servicios a empresas del Estado o que trabajen en una sociedad de naturaleza mixta donde una de las partes intervinientes sea el Estado.

Asimismo, en la Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 40° establece que personal no se encuentra comprendido dentro de los límites establecidos de la carrera administrativa, estableciendo lo siguientes:

- No están comprendidos dentro de la carrera administrativa aquellos funcionarios que desempeñen cargos políticos o de confianza.

- No están comprendidos dentro de la función pública aquellos trabajadores de empresas públicas o sociedad con economía mixta.

Según García de Enterría, E. (1992), la naturaleza de esta excepción es que dichos trabajadores se rigen por la libre designación y remoción debido a que se encuentran dotados de poder políticos, siendo estos los ministros, viceministros, presidentes y jefes de organismos a instituciones públicas, asimismo no se encuentran en este régimen aquellos servidores públicos contratados de naturaleza temporal, tampoco se encuentran comprendidos en este régimen algunos grupos funcionales que según sus características particulares pertenecen a regímenes especiales diferentes a la carrera administrativa ordinaria, como los funcionarios jurisdiccionales del poder judicial, los Fiscales del Ministerio Público y demás personal de entidades como la policía nacional, los institutos armados, aquellos que pertenecen a la diplomacia, los docentes y/o profesionales que pertenecen a la salud.

Siendo así en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM – Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, en su artículo 12°, menciona que debe entenderse a la confianza no es un atributo subjetivo sino que son características que atribuye el funcionario a la persona teniendo en cuenta la experiencia, capacitación y eficacia para el ejercicio respectivo de su cargo.

De igual forma, se establecen criterios para determinar a un trabajador de confianza:

- Que se encarga de desempeñar funciones jerárquicas en el más alto nivel de la entidad.
- Cuando se encargan del apoyo o asesoría directa a los funcionarios del más alto nivel.
- Cuando se desempeñan acciones que se encuentran directamente relacionados a los aspectos estratégicos que afecta el funcionamiento de la entidad y a los servicios públicos que estas realizan.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, los trabajadores o servidores de confianza podrán acceder a procesos de ascenso siempre y cuando cumplan con las características mínimas requeridas para participar en ellos, y proseguir con su carrera administrativa.

Asimismo, dentro del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa en su artículo 13° manifiesta que el personal o servidor de confianza o aquel que tenga responsabilidad directa será ascendido siempre y cuando cumplan con el tiempo de servicio mínimo en su cargo para cumplir con su nivel de carrera que es de 3 años de labores directivas en dicho nivel de carrera.

5.1.1.4. Estructura orgánica y funcional:

Teniendo en cuenta lo Establecido en el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa en su Capítulo II, se establecen grupos ocupacionales y niveles de acuerdo a la formación, experiencia, capacitación, teniendo en cuenta los siguientes grupos respectivamente:

- Grupo Profesional, que se constituye por aquellos servidores públicos que cuentan con un grado académico reconocido o título profesional.
- Grupo Técnico, son aquellos servidores públicos de formación superior, tanto universitaria incompleta como capacitación técnica o con experiencia reconocida y comprobable.
- Grupo Auxiliar, se encuentra constituido por aquellos servidores públicos que cuentan con instrucción secundaria completa e incompleta o sin calificación se encarga de realizar labores de apoyo dentro de la Entidad.

Siguiendo con lo establecido por Danos Ordoñez (2008), menciona que la carrera administrativa comprende catorce 14 niveles; donde el grupo profesional le corresponde 8 niveles superiores, al grupo técnico 10 niveles, entre el tercero y el decimosegundo y al Grupo Auxiliar los siete 7 niveles inferiores.

5.1.1.5. Ingreso a la carrera administrativa:

Dentro del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de la Carrera Administrativa, en su artículo 12, se establecen los siguientes criterios o requisitos para acceder a la carrera administrativa, teniendo los siguientes:

- Ser ciudadano peruano en ejercicio.
- Acreditar buena conducta y salud comprobada.
- Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión, así como los demás requisitos que señale la normatividad

Realizando un análisis particular del marco normativo de la Ley de carrera administrativa, podemos mencionar que para acceder a la misma es requisito indispensable participar en un concurso público de méritos para ocupar cargos de servidor de carrera o servidor contratado para aquellas labores que se realizan de naturaleza permanente, el ganador de este concurso es incorporado a la carrera administrativa mediante un contrato según la labor que realice o la resolución de su nombramiento o ingresar a laborar en el nivel más bajo de la carrera administrativa a partir del grupo ocupacional elegido en la etapa de postulación, aquellos postulantes que aprueben y ganen el proceso de selección conforman la lista de elegibles donde se ordenará de acuerdo al mérito que hayan alcanzado en el proceso, cuya vigencia es de 6 meses para cubrir una vacante con las características similares o iguales a las que postularon y que puedan cubrirse en el periodo antes mencionado

Sin embargo, según Blancas Bustamante, C. (1991) por razones de austeridad el Estado a partir de mediados de los años ochenta, la normatividad de presupuesto impuso límites al nombramiento y contratación de personal bajo cualquiera de sus modalidades, estas limitaciones presupuestales han logrado que en la Administración Pública se generen las siguientes consecuencias:

- Que dentro de las entidades públicas se generen un número elevado de plazas vacantes obligando a la contratación de personal para cubrir cargos directivos con profesionales externos a la carrera administrativa, impidiendo el ascenso de profesionales de la carrera administrativa que habrían podido ofrecer mejores calificaciones en efectividad y eficacia dentro de la gestión.
- Otra medida de forma inmediata fue la contratación de personal a través de los contratos civiles que no generaban un vínculo laboral y que impedía que estos accedan a la carrera administrativa, y estos no era registrados en las planillas del Estado.

Es por ello, que menciona Morales Corrales, P. (2010) que debido a la falta de planificación, y la contratación desmedida e indebida de personal que fue contratado por la modalidad del contrato civil de servicios no personales, se originó en la administración pública un caos y desorden estructural, así como un perjuicio económico y moral de aquellas personas que debieron continuar con su carrera administrativa, en la medida que este nuevo grupo profesional cubría actividades de naturaleza permanente y realizaba servicios personales en el puesto de trabajo asignado por la entidad.

5.1.1.6. Periodo de prueba:

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 34 del reglamento de la ley de carrera administrativa, menciona que la estabilidad laboral se adquiere cuando se realiza el nombramiento, es decir, que la carrera administrativa carece de periodo de prueba.

5.1.1.7. Ascenso:

El servidor público asciende al nivel inmediato superior de su grupo vocacional posterior al concurso de méritos realizado en la institución donde labora.

5.1.1.8. Derechos de los servidores públicos:

En la normatividad referida anteriormente, Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Carrera Administrativa, establece que los derechos de los servidores públicos son los siguientes:

- Hacer la carrera pública en base al mérito, es decir, sin discriminación por raza, situación económica, sexo, religión o cualquier otra índole.
- Asimismo, tiene derecho de gozar de estabilidad dentro de su centro de trabajo, no puede ser cesado o destituido sin motivo o causa establecida en la normatividad específica, por lo tanto, debe de seguirse con los procedimientos establecidos en la normatividad vigente.
- Percibir una remuneración justa, correspondiente a su nivel y/o grupo ocupacional específico, incluyendo los beneficios y bonificaciones respectivas de acuerdo a la normatividad vigente.
- Gozar de forma anual de treinta días de vacaciones remuneradas, salvo que existiese una acumulación de 02 periodos respectivamente.
- De igual forma, tienen el derecho de hacer uso de permisos y licencias por causas justificadas o motivos personales de acuerdo como se establece en la normatividad respectiva
- Obtener préstamos administrativos de acuerdo a las normas vigentes.
- Reincorporarse a la carrera administrativa luego de terminar cargos que no son compatibles con la misma de acuerdo a lo establecido en la normatividad y su reglamento.
- Ejercer la docencia universitaria sin ausentarse más de 6 horas semanales respectivamente.
- Recibir menciones, distinciones, condecoraciones de acuerdo a los méritos personales.
- Reclamar ante los organismos e instancias correspondientes cuando se le afecten sus derechos laborales y/o personales, establecidos en los marcos normativos vigentes.
- No se trasladado de entidad sin previo consentimiento
- Constituir sindicatos de acuerdo a la normatividad

- Hacer uso de huelga de acuerdo a como sea determinado por la normatividad vigente
- Asimismo, de gozar del término de la carrera administrativa, la pensión dentro del régimen que le corresponda.

Se debe entender que los derechos son reconocidos por la normatividad a los servidores públicos y son de naturaleza irrenunciable y toda estipulación en contrario a la normatividad es nula.

5.1.1.9. Bonificaciones y beneficios pecuniarios:

Según el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Carrera Administrativa, menciona que los servidores públicos tienen derecho a:

- Bonificación personal, el que se otorga en un concepto del 5% de la remuneración básica por cada quinquenio de su servicio, sin exceder a 8 quinquenios.
- Bonificación familiar, la que se modifica anualmente por norma imperativa en relación a la carga familiar del servidor público, en el caso que ambos padres trabajen para el Estado la bonificación corresponde a la madre.

Gratificación por récord máximo, es una asignación que se otorga a aquel servidor público que ha cumplido 25 o 30 años de servicio, siendo esta gratificación equivalente a 2 remuneraciones totales mensuales cuando cumplen los 25 años de servicio, y el equivalente de 3 remuneraciones totales mensuales cuando cumplen 30 años de servicios, siendo un derecho que se otorga por una sola vez.

- Aguinaldos, aquel beneficio que se otorga dos veces al año, en navidad y fiestas patrias por el monto que establece la normatividad vigente anualmente.
- Vacaciones anuales y remuneradas, las cuales se otorgan cuando el servidor público haya cumplido 12 meses ininterrumpidos de servicio efectivo.

- Compensación por tiempo de servicio, que se otorga al personal que tiene la calidad de nombrado al momento de su cese en base al 50% de su remuneración principal para aquellos servidores públicos con menos de 20 años de servicios, o una remuneración principal para aquellos servidores públicos que tengan 20 años o más, por cada año de servicio hasta por un máximo de 30 años de servicios prestados al Estado.

5.1.1.10. Término de la carrera administrativa:

En la normatividad específica se establece que la carrera administrativa se termina por las siguientes causales:

- Por muerte comprobada del servidor público
- Por renuncia al cargo
- Por cese definitivo
- Por destitución

5.1.1.11. Contratación de personal para funciones de carácter temporal:

De acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente de la carrera administrativa pública, en el artículo 38° del Reglamento de la Carrera Administrativa, norma que las entidades pueden contratar personal de naturaleza temporal para la realización de las siguientes funciones específicas:

Para la realización de una actividad determinada o cuando se realicen trabajos para obra.

- Cuando se realicen labores en proyectos de inversión o proyectos especiales, sin importar la duración.
- Labores de reemplazo del personal permanente que se encuentre impedido de prestar sus servicios, siempre y cuando sea de naturaleza determinada.

Debe mencionarse, según Puntriano Rosas, C. (2010), menciona que esta forma de contratación no necesita de algún tipo de concurso o relación contractual y concluye al término del mismo, se queda plasmado claramente en la relación que los servicios prestados no generan ningún derecho para efectos de la carrera administrativa.

5.1.1.12. Contratación de personal para labores permanentes:

En el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Carrera Administrativa, menciona en su artículo 39° que se puede contratar de forma excepcional a trabajadores para realizar actividades de naturaleza permanente en caso de necesidad y que sean debidamente justificadas por la autoridad competente, estableciéndose en el contrato y en sus renovaciones que el contrato no podrá exceder de 3 años consecutivos.

Asimismo, en el mismo cuerpo normativo, en el artículo 40°, se establece que estos trabajadores contratados para realizar actividades permanentes podrán ser incorporados a la carrera administrativa por medio del nombramiento al nivel al cual postuló, siempre y cuando exista una plaza vacante y cuente con una evaluación favorable de su desempeño luego de un año posterior al inicio de su actividad de manera interrumpida.

Como se mencionó en los párrafos anteriores, la contratación de estos servidores tendrá como máximo plazo de su contrato 3 años, a cuyo vencimiento el servidor adquiere el derecho para ser incorporado a la carrera administrativa, y la entidad debe gestionar la cobertura y provisión de la plaza correspondiente al demostrar de manera fehaciente su necesidad.

Según González, A. (2010), el Estado Peruano, a través de la autoridad competente, Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora de la gestión del talento humano en la administración pública (en adelante SERVIR), aprueban los lineamientos que permiten regularizar el nombramiento del personal contratado por regímenes sujetos a la carrera administrativa, manifestando que dicha normatividad hace referencia y beneficia a

aquellos trabajadores que a la fecha de emisión de los lineamientos tengan la calidad de trabajadores vigentes realizando labores de naturaleza permanente por más de 3 años consecutivos, los mismos que deberán ser contabilizados desde el inicio de la relación contractual hasta el 01 de enero del año de la emisión de los lineamientos respectivos.

Debe mencionarse que no se encuentran comprendidos a este beneficio los siguientes trabajadores:

- Trabajadores de confianza o que se encuentre en cargos directivos.
- Personal que se encuentra laborando en proyectos o programas especiales por ser una actividad de naturaleza temporal.
- Personal que realiza servicios de naturaleza accidental o temporal.
- Personal que labora bajo el contrato administrativo de servicios, u otras formas contrarias a la contratación para continuar la carrera administrativa.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado la normatividad específica establece que existen dos procesos para realizar el nombramiento del personal, que son los siguientes:

- Proceso de nombramiento abreviado, que se realiza a aquellos servidores que han sido contratados bajo el contrato de servicios personales siendo como consecuencia de la participación de estos en los concursos públicos de méritos que realiza la entidad donde será nombrado.
- Procesos de nombramiento por concurso, que se realiza para todos los servidores de las diversas entidades públicas, que de acuerdo a lo establecido en la segunda disposición final de la Ley N° 29465 se consideran dentro de este tipo de procedimiento a aquellos servidores que. Se encuentran

actualmente contratados y ocupando plazas que realizan actividades de naturaleza permanente por un plazo mayor a 3 años.

5.1.2. Ley N° 28175 - Ley marco del empleo público:

5.1.2.1. Finalidad:

La finalidad de la ley marco del empleo público, según Romero (2009) se centra en establecer lineamientos generales que permitan mantener, consolidar y promover una administración pública de naturaleza profesional, descentralizada, desconcentrada, unitaria, jerárquica y moderna, basada en un estado de derecho donde se respete la jerarquía de Estado y los derechos fundamentales de la persona como la dignidad, promover el desarrollo de valores éticos y morales para garantizar el fortalecimiento de los valores y principios democráticos, para lograr los mayores niveles de efectividad y eficiencia del Estado para garantizar una atención de calidad e integral de las personas.

5.1.2.2. Ámbito de aplicación:

Esta normatividad se encarga de regular las actividades que realizan los empleados públicos a favor de la administración pública, siempre y cuando sea una prestación personal de servicios, con una relación subordinada y remunerada, sin importar la clasificación que tengan, en sentido, podemos advertir que las entidades de la administración pública consideradas como tal, son las siguientes:

- El poder legislativo, conforme a lo establecido en la Constitución y Reglamento específicos del Congreso de la República
- El poder ejecutivo, en cada uno de sus niveles más importantes: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales de naturaleza pública, y cualquier otra entidad que se encuentre inmersa dentro de este poder
- El poder judicial, conforme a su normatividad específica, para el acceso a cargos respectivamente en cada uno de sus niveles.

- Gobiernos regionales, entidades y órganos
- Gobiernos locales, entidades y órganos
- Organismos constitucionalmente autónomos.

Con respecto a los funcionarios y servidores de confianza, la ley marco del empleo público se aplicará cuando corresponda de acuerdo a la naturaleza de sus funciones realizadas en la entidad. En esta normatividad no están comprendidos los efectivos de la policía nacional ni los miembros de la fuerza armada.

5.1.2.3. Principios:

El empleo público en nuestro país se rige por los siguientes principios que se encuentran enmarcados en la normatividad:

- Principio de legalidad, todas las obligaciones y derechos que emanan del empleo público se enmarcan dentro de la normatividad vigentes, desde el marco constitucional, leyes y reglamentos particulares.
- Principio de modernidad, porque el empleo público se orienta a alcanzar los objetivos de la administración pública de forma efectiva y directa, de forma efectiva y eficiente.
- Principio de imparcialidad, ya que la actividad pública y prestación de servicios se realiza sin discriminar a las personas o realizar diferencias entre ellas.
- Principio de transparencia y rendición de cuentas, busca que las actividades, presupuestos y proyectos sea de naturaleza pública y sean documentos confiables, accesibles y que sean entregados de forma oportuna, mejorando el uso de los recursos del Estado y fortaleciendo el acceso a la información.
- Principio de eficiencia, el empleado público ejerce sus actividades con los elementos estrictamente necesarios entregados por su empleador, considerando los escasos recursos del Estado.

- Principio de probidad y ética pública, el empleado público deberá actuar teniendo en cuenta los principios éticos y valores establecidos en el marco jurídico que requiera el ejercicio de la función.
- Principio de mérito y capacidad, con este precepto se puede fundamentar las mejoras remunerativas, garantizar el ingreso y la permanencia de los trabajadores (tanto postulantes como personal) dentro de la administración pública, y para ascenso se considera el tiempo de servicios en la ejecución del cargo.
- Principios de derecho laboral, ya que estos derechos se evidencian en las relaciones individuales y colectivas de los empleados públicos con su empleador, bajo los principios propios de la igualdad de oportunidades, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por el marco constitucional y buscando la interpretación de la normatividad más favorable al trabajadores, cuando existe una confrontación entre principios laborales de interés individual e interés colectivo deben buscarse consensos y equilibrios.
- Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado, busca que mediante la especialización del empleo público se logre preservar las políticas del Estado para garantizar el desarrollo integral del país.
- Principio de provisión presupuestaria, toda actuación que haga referencia al empleo público que incida en el presupuesto deberá estar autorizada y presupuesta por la entidad competente.

5.1.2.4. Clasificación del personal:

Según Beltrán, C. (2013), la ley marco del empleo público, menciona que aquel personal remunerado y subordinado dentro de la administración pública se clasifica de la siguiente forma:

5.1.2.4.1. Funcionarios públicos:

De acuerdo a lo descrito por Gonzales, A. (2010) menciona que el funcionario público a toda autoridad que ejerce actividades político – administrativas de jerarquía elevada en determinada entidad del Estado, o representa a un sector de la población civil que dirige las acciones socioeconómicas para el desarrollo integral del país mediante los organismos públicos que se encuentran bajo su competencia.

Estos funcionarios directivos asumen sus cargos, de acuerdo a la normatividad vigente, a través de las siguientes formas:

- Por elección popular universal y directa, o por asumir cargo de confianza por el máximo titular de la entidad.
- Por nombramiento o remoción según normatividad expresa, como por ejemplo, cuando un técnico de carrera es designado para la ocupación de un cargo directivo pero se tiene conocimiento que puede ser removido por la autoridad convocante con posterioridad.
- Por libre nombramiento y remoción, cargo que puede ser designado y ocupado por cierto tiempo y para un determinado ejercicio, y al terminar dicho periodo podrá ser excluido sin fundamentar dicha decisión.

5.1.2.4.2. Empleados de confianza:

La ley marco del Empleo Público manifiesta que aquellos empleados públicos que ostentan cargos de confianza, político o técnico distinto a las actividades de un funcionario público podrán ser designados y removidos libremente por el titular de la entidad y en dicho caso el número de estos trabajadores de confianza no podrá exceder del 5% del total de los servidores públicos existentes en la entidad. Según Romero, G. (2009) en el caso de los empleados o funcionarios de confianza la normatividad será aplicada cuando corresponda y teniendo en cuenta la naturaleza de sus labores.

5.1.2.4.3. Los servidores públicos:

Según Potozen Branco (2008), en el caso de los servidores públicos, estos pueden clasificarse de la siguiente forma:

- Directivos superiores o servidores que desarrollan actividades administrativas relacionadas a la dirección de la entidad, mediante la supervisión a los demás empleados y la emisión de normas internas para una adecuada actuación administrativa.
A este grupo ocupacional se accede mediante el concurso de méritos y aptitudes sabiendo que quienes pueden postular puede ser servidores especialistas y ejecutivos.
- Servidores ejecutivos, son aquellos empleados que ostentan actividades de naturaleza administrativa y cuenta con una autoridad o mando delegado, asimismo cuentan con facultades resolutivas, asesoría jurídica, supervisión técnica, auditoría interna y fiscalización.
- Servidores especialistas, son aquellas personas que se encargan de la ejecución y efectivización de los servicios públicos, y no realizan función administrativa alguna debido a que ostentan un carácter eminentemente técnico.
- Servidores auxiliares, son aquellos que se encargan de actividades de apoyo o son actividades complementarias a las realizadas por los servidores especialistas o ayudan a la realización de determinadas tareas con algunas técnicas.

5.1.2.5. Acceso al cargo ocupacional:

En ese sentido Puntriano Rosas, C. (2010), menciona que el acceso al empleo público se realiza por mérito ocupacional, considerando los méritos y aptitudes de cada uno de los postulantes, teniendo en cuenta los

principios de igualdad de oportunidades y de transparencia, donde los postulantes deberán cumplir con una serie de condiciones, requisitos y procedimientos establecidos en el marco normativo.

5.1.2.6. Convocatoria, selección y contratación:

El proceso para la contratación del personal inicia con el proceso selectivo, que este a su vez comienza con la publicación de la convocatoria donde la entidad manifiesta la necesidad de la entidad de requerir personal para cubrir plazas, luego se continúa con la evaluación y posterior resolución donde se determina al ganador para concluir con la suscripción del contrato correspondiente.

Es necesario mencionar que en todas las entidades del Estado se solía suscribir contratos de locación de servicios, siempre y cuando las plazas ofertadas en el concurso público no hayan sido coberturas, hecho que no se ajusta a la realidad, ya que la normatividad expresa es clara al determinar que siempre y cuando una plaza o vacante no haya sido cubierta por concurso público posterior a ello se podrá contratar mediante la locación de servicios, en la realidad esto no sucedía debido a que las entidades preferían contratar al personal bajo la modalidad de locación de servicios para reducir costos administrativos, vulnerando presuntamente la normatividad de la contratación pública.

5.1.2.7. Derechos del empleado público:

Los derechos, según el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, menciona que todo empleado público debe tener los siguientes derechos:

- Remuneración
- Descansa Vacacional
- Igualdad de oportunidades
- No discriminación
- Protección ante el despido arbitrario

- Préstamos administrativos
- Permisos y licencias
- Capacitación permanente
- Seguridad social de acuerdo a la normatividad específica
- Y los demás derechos que señale el marco normativo aplicable a cada caso en concreto.

5.1.2.8. Término de la relación del empleo público:

Asimismo, en el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de la Carrera Administrativa, menciona que el empleo público puede terminarse bajo las siguientes causales:

- Mutuo disenso
- Renuncia
- Fallecimiento
- Jubilación
- Destitución
- Invalidez por incumplimiento de sus funciones
- Cese

5.1.3. De los servicios no personales:

El reconocimiento a este contrato dentro de la gestión administrativa se reconoce en la sexta disposición complementaria y final de la ley marco del empleo público, siendo el único dispositivo legal donde se realizaba mención a dicha actividad o modalidad contractual dentro de la administración pública, y concuerda con lo establecido por Pasco Cosmópolis (2010) quien manifiesta que la presente normatividad que aquellos empleados contratados o que presten servicios por la modalidad de servicios no personales con vinculo vigente podrán postular a las plazas que se convoquen de acuerdo a los dispuesto en la normatividad vigente, otorgándoles una bonificación proporcional por los servicios prestados a la administración pública cuando haya empate con otro postulante.

5.1.4. Ley N° 30057 – Ley del servicio civil:

5.1.4.1. Generalidades:

Según Quispe (2015), menciona que la reforma del servicio civil conlleva la modificación de las formas de contratación en nuestro país, pero la ejecución de esta forma innovadora para organizar el personal dentro de la administración pública aún es una discusión de grupos que resistente al cambio, se debe entender que la finalidad de la normatividad que se orienta al servicio civil busca desplazar los regímenes existentes de contratación actual de los servidores públicos y generar un espacio donde prevalezca un sistema basado en la meritocracia, donde se definan claramente las actividades de los servidores públicos y se mejore la calidad de servicios que se ofrecen a la ciudadanía, entendiendo que actualmente, según Potozen Branco (2008) prevalece los siguientes regímenes:

- El régimen de la carrera administrativa, regulado mediante el Decreto Legislativo N° 276.
- El régimen laboral privado, regulado en el Decreto Legislativo N° 728.
- El régimen especial de contratación administrativa de servicios regulada en el Decreto Legislativo N° 1057, es necesario mencionar, que este tipo de contratación ha sido la más cuestionada porque recortaba derechos a los trabajadores y se irá eliminando progresivamente.

5.1.4.2. Concepto:

Se denomina Servicio Civil aquel conjunto o cuerpo normativo que regula de forma directa la gestión de los servidores públicos, estos preceptos jurídicos regulan el ingreso de los trabajadores a la administración pública, la movilidad del servidor público entre instituciones, así como su gestión, capacitación y evaluación las cuales serán implementadas en su mayoría por los procesos de gestión de recursos humanos.

Según Quispe (2015), este servicio civil se encuentra conformado por aquellas personas que trabajan al servicio del Estado, denominándoseles servidores públicos porque todas sus actividades se dirigen directamente a la ciudadanía, su actividad se encuentra regulada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que se encuentra adscrita a la Presidencia de Consejo de Ministros y tiene como finalidad la gestión de personal que está a servicio y a cargo del Estado, en términos sencillos podemos advertir que SERVIR puede ser considerado como la gerencia de recursos humanos del aparato estatal.

5.1.4.3. Estructura del servicio civil:

Según la normatividad específica, la estructura del Servicio Civil se encarga de clasificar a los servidores públicos en cuatro grupos diferentes, cada quien con un grupo de personas específicos con su propia normatividad y lineamientos, y de acuerdo a sus funciones diferenciadas dentro de su gestión, siendo así tenemos:

- Funcionarios Públicos.
- Directivos Públicos.
- Servidores Civiles de Carrera.
- Servidores de Actividades Complementarias

5.1.4.4. Clases de trabajadores del servicio civil:

En la normatividad específica de la Ley del Servicio Civil, podemos extraer y desarrollar los siguientes tipos o clases de trabajadores:

- Funcionarios Públicos, están principalmente compuestos por aquellos representantes políticos y los titulares de la entidad, y son designados teniendo en cuenta la normatividad vigente dependiendo de los puestos específicos que se traten. En general, podemos advertir que la regla establecida para este grupo está determinada por el tipo de funciones políticas que realice.

- Directivos Públicos, corresponde a este grupo la función de implementar o diseñar las políticas que se orienten a optimizar los servicios públicos en busca de alcanzar las metas y objetivos de la entidad que han sido asignados por un periodo no mayor a los 3 años con capacidad de renovación contractual hasta por 2 periodos, siempre y cuando haya cumplido de forma eficiente con las metas asignadas
- Servidores de carrera, son aquel grupo a cual le atañe la función administrativa de control, supervisión y prestación de servicios públicos que se realiza en función y beneficio de la ciudadanía en general, y sus acciones se reflejan tanto en las funciones netamente externas e internas que realiza la entidad.
- Servidores de actividades complementarias, es aquel grupo que realiza las funciones de apoyo, complemento o soporte a las funciones de los servidores de carrera asignados a la entidad.

5.1.4.5. Beneficios del servicio civil

Teniendo en cuenta lo manifestado por la normatividad y los órganos competentes como SERVIR y la Presidencia de Consejo de Ministros, la implementación de la Ley de Servicio Civil, traerá consigo la consecución de los siguientes beneficios:

- Se implementará un sistema basado en meritocracia mediante un concurso público y transparente de méritos.
- Mejorar la eficiencia de los trabajadores mediante evaluaciones anuales y capacitación permanente, permitiendo que los servidores públicos con bajo rendimiento tengan las oportunidades necesarias en otro centro de trabajo.

- Este nuevo servicio civil, será organizado mediante “familias de puestos”, donde cada grupo estará compuesto por personal que tengan las mismas características, por ejemplo, la familia de sistemas administrativos, de atención a la ciudadana, de gestión financiera, entre otras.
- La conservación de los beneficios laborales fundamentales, tales como la jornada laboral completa (48 horas), vacaciones, gratificaciones, CTS, salud y pensiones, debiendo recordar que las remuneraciones serán fijadas de acuerdo a las funciones de cada puesto y se otorgarán de acuerdo al mérito, mejorando considerablemente las condiciones de trabajo en base al mérito dentro de la gestión pública.

Se debe entender que la naturaleza de esta reforma corresponde a ordenar de forma equitativa la política remunerativa del personal del Estado, adoptando criterios idóneos basados para definir la remuneración mejorando y fiscalizando adecuadamente el control de pagos inadecuados realizados.

5.1.4.6. Costos e implementación del servicio civil:

Desde la promulgación de la Ley del Servicio Civil, se consideró como un plazo para su ejecución de 5 a 7 años de manera progresiva considerando la disponibilidad fiscal y las normas presupuestales anuales. En las entidades donde se implemente dicha normatividad se iniciará con el mapeo de puestos, se analizarán los servicios que presta la entidad así como se relacionará la carga laboral con la demanda que tiene por parte de la ciudadanía, de ser necesario y pertinente se sugerirá una propuesta de reorganización de la entidad, teniendo en cuenta el diseño adecuado de familias de puestos, incluyendo una nueva definición de estimación de personal, definición de perfiles y valoración de los puestos en base a la eficiencia y efectividad para prestar los servicios públicos.

En este marco, se realizará el tránsito progresivo de los servidores públicos al nuevo régimen de servicio civil, dicho tránsito se realizará previo concurso, luego de este proceso de existir puestos vacantes estos serán sometidos y sujetos a concurso público de méritos.

En cuanto a costos del proceso de traslado de los servidores públicos al nuevo régimen, considerando el traslado total del personal así como los ingresos que perciben los servidores implicando un pago adicional de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, según el Poder Ejecutivo el costo de la reforma ascendería al terminar de implementarse a 2, 328 millones de soles, mientras que el costo de planilla anual ascendería a 14, 467 millones de soles representando un incremento del 16% respecto al costo anual.

5.1.4.7. Principio de Mérito

Hablar de una perspectiva de los derechos fundamentales para el sistema de mérito o de carrera administrativa, tiene sentido en un contexto de Estado constitucional de derecho, el cual, como lo afirma Prieto (2010) “viene a expresar la fórmula política del garantismo, el único marco en el que puede prosperar su ambicioso programa cuyo elemento medular consiste en una concepción artificial de las instituciones a al servicio de los derechos” (p. 275), y que, a diferencia del positivismo jurídico, se caracteriza por la regulación de sus significados mediante normas sustantivas que exigen que todos los poderes, incluso el legislativo, se hallen sometidos a límites y vínculos de contenido.

Un Estado constitucional de derecho supone la superación del Estado legislativo de derecho y se desarrolla a partir de lo que COMANDUCCI denomina la asunción de una ideología de “constitucionalismo fuerte (o liberal)”, que plantea la exigencia de una “Constitución para garantizar los derechos y las libertades fundamentales frente al poder estatal”, a diferencia del llamado constitucionalismo débil, que afirmarían la exigencia

de una “Constitución solamente para limitar el poder existente, sin prever una específica defensa de los derechos fundamentales”.

Siguiendo a Orregón (2014), debemos entender que este principio se encuentra dentro del régimen del servicio civil, donde se incluye el acceso, la permanencia, la progresión, mejor en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad, y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.

Ahora bien, la efectividad de principio del mérito, y mucho más en la perspectiva de los derechos fundamentales, es un asunto que se juega en distintos escenarios.

Es normal que se piense que ante todo es en el escenario de la aplicación por parte de la administración pública - a quien corresponde la operativización y concreción del mismo- en donde se sitúa su real vigencia; y no deja de ser cierto, si se tiene en cuenta que ese es un momento fundamental, porque es la realización del mérito en los casos concretos, en donde quizás entran en mayor tensión los derechos de quienes tienen una aspiración, interés o expectativa frente a la administración, en relación con las actuaciones que ésta tiene que adelantar. Si se observa bien, la moralidad del orden jurídico llega a su máxima expresión con la disposición que tenga la administración pública respectiva de adecuar su conducta a las normas legales, a las reglamentarias y a las que ella se ha autoimpuesto, para lograr el interés general en este ámbito de la actuación estatal.

No obstante, ese amplio campo de la aplicación del sistema de mérito no puede quedar librada exclusivamente a la discrecionalidad administrativa, sino que debe ser mediada por otro tipo de instancias, a quienes correspondería la adopción de decisiones sobre las alternativas constitucionalmente posibles en esa materia. Ellas fijarían los contenidos esenciales, los objetos de regulación, los ámbitos de protección, las facultades administrativas, sus limitaciones y restricciones a la hora de

actuar en función de este principio y, en general, todos demás aspectos que se refieran a la precisión normativa de su aplicación. Si, como se ha dicho hasta ahora, el mérito es un principio, eso le agrega un motivo más a la necesidad de mediación, pues hay así una indeterminación muy amplia que debe ser colmada previamente a su aplicación administrativa o judicial por la autoridad constitucionalmente competente.

Los asuntos problemáticos a este respecto tienen que ver entonces con la autoridad competente para hacer esa configuración, con los alcances de ese principio, ante todo si pueden fijarse definitiva o sólo provisionalmente y si se tienen que observar limitaciones explícitas e implícitas impuestas por la misma Constitución, además de si es ineludible la perspectiva de los derechos fundamentales.

A partir de lo precedente, se sugieren varias observaciones:

Una primera tiene que ver con la amplitud o estrechez que la Constitución le daría a los principios y con la autoridad competente para hacer la mediación entre el principio, su interpretación y su aplicación. Siguiendo la clasificación recordada por MARCILLA, entre constituciones cerradas y abiertas, siendo las primeras aquellas que predeterminan por completo el contenido de la legislación, y las segundas las que generan un marco en las que caben múltiples opciones, es importante precisar que la Constitución tiene una clara tendencia hacia estas últimas, por fundarse en principios como los de pluralidad y diversidad étnica, cultural, religiosa, ideológica y política, lo que permite pensar que existe un amplio campo valorativo dentro de los mundos posibles en la Carta Política.

Con los alcances del mérito, se debe mencionar que el carácter de principio que éste reviste le hace tener la indeterminación normativa propia del lenguaje de dichas disposiciones. Y en este punto existen también múltiples divergencias a la hora de establecer cuál es el significado de los principios, y por tanto de sus alcances en relación con los objetos de regulación que se les debe adscribir.

Por otro lado, debemos comprender la libertad o restricción que tiene el legislador para determinar los alcances de principio del mérito. Esta autoridad ya no se piensa omnímoda para ello, como ocurría antes, pues el Estado constitucional le impone al menos dos tipos de limitaciones:

Las que tienen que ver con el cumplimiento estricto de las reglas procedimentales propias de la democracia y, las restricciones de lo que es o no obligatorio y lo que es o no constitucionalmente posible. Sobre el procedimiento democrático no haremos ninguna mención, aparte de señalar que el órgano legislativo, justamente con el acatamiento de esos procedimientos, ha producido leyes y hasta actos reformativos de la Constitución, que han incurrido en lo constitucionalmente imposible o prohibido. Eso implica entonces, que esas reglas democráticas mediante las cuales se expresan las mayorías parlamentarias no han garantizado –entre nosotros- una racionalidad constitucional, en el sentido de respetar la Carta Política y sus derechos fundamentales.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la implementación de la Ley Servir garantizará el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El trabajo de investigación, se cimienta en bases de analizar adecuadamente los regímenes laborales en cada uno de sus lineamientos, siendo así que la relevancia social se fundamenta en el beneficio que tienen los trabajadores dentro de la administración pública, y la forma de como ellos acceden a dichos cargos analizados desde el principio de mérito y capacidad.

Asimismo, se revisó la forma de acceder bajo la ley de servicio civil a la carrera administrativa, verificando el principio bajo análisis y los fundamentos establecidos en la normatividad precedente.

Los beneficiados dentro de cada tipo de régimen, si se respeta adecuadamente el principio de mérito y capacidad, son los trabajadores que su actuar es medido en base a lineamientos cualitativos como cuantitativos donde se evidencie la necesidad de seguir escalando en la carrera administrativa.

La finalidad de la presente investigación, es realizar un trabajo sostenido donde se evidencie el respeto o no del principio antes referido, y de esta forma realizar un análisis normativo y documentario del legajo personal de los servidores públicos.

1.6 HIPÓTESIS

La implementación de la Ley Servir si garantiza el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo, ya que permite el orden de los regímenes laborales y se implementan los procedimientos basados en el principio bajo análisis para acceder a los cargos dentro de la Entidad.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si la implementación de la Ley Servir garantizará el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo

1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el proceso de acceso al cargo en cada uno de los regímenes laborales existentes dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo.
- Verificar el proceso de ascenso de cargo en cada uno de los regímenes laborales existentes dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

- Revisar los lineamientos específicos que permiten medir la efectividad en el servicio en la administración pública en el Estado Peruano.
- Verificar si dentro del legajo personal se mide cualitativa y cuantitativamente la capacidad profesional del personal que labora dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Según la herramienta metodológica utilizada

Es mixto, debido a que se analizará si con la implementación de la Ley Servir, se permitirá ordenar a los regímenes laborales existentes dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo y a partir de allí analizar si se cumple con el principio de capacidad y mérito.

2.1.2. Según el objetivo general

Es aplicada, porque se encarga de solucionar los problemas en específico como el trato diferenciado (en derechos) que se tienen por pertenecer a uno u otro régimen laboral.

2.1.3. Según el tipo o nivel de investigación

Es Explicativa, porque busca con fundamentos teóricos determinar si con la implementación de la Ley Servir se garantizará el cumplimiento del principio de mérito y capacidad dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Principio de mérito	Según García (2008), es aquel principio donde se verifica la capacidad de acceso, el ascenso al cargo en condiciones de igualdad dentro del centro laboral.	Se realizara la investigación de esta variable mediante el análisis de documentos y los procedimientos de promoción y protección al trabajador	Acceso al puesto	Los procesos son claros para acceder a los puestos de trabajo	Nominal
			Ascenso al cargo	Se verifica el ascenso con procedimientos de selección adecuados	
			Capacidad del personal	Se realizara análisis cuantitativo o cualitativo al personal que labora dentro del Gobierno Regional	
Ley Servir	Según Blancas (2013), esta nueva forma de	Se realizara mediante una entrevista al personal	Efectividad del Servicio	Analizar si se evidencia diversidad	Nominal

	<p>Contratación permite ordenar a los diversos regímenes dentro de la administración pública, y hace que el acceso al cargo sea transparente.</p>	<p>que trabaja en la administración pública y verificar si estos diversos regímenes afectan su promoción al cargo</p>		<p>de efectividad dentro de cada régimen</p>	
			<p>Promoción al ascenso</p>	<p>Verificar la existencia de promoción al ascenso en cada uno de los regímenes</p>	
			<p>Respeto a derechos laborales</p>	<p>Analizar si se respetan derechos dentro de los regímenes</p>	

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

Como población se ha considerado a la totalidad de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo en el año 2017, ascendente a 1170 según el Portal de Transparencia de la misma entidad.

Muestra:

Como muestra se considerará, mediante el muestreo por conveniencia a 196 trabajadores de la entidad municipal.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1. Técnicas

- Análisis de documentos, se analizará a los documentos de gestión pertinentes donde se identifiquen los regímenes laborales actuales dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo, así como la Ley Servir, por ser objeto de investigación.
- Encuesta, esta técnica se utilizará para obtener información de la muestra de trabajadores acerca de la implementación de la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Trujillo, y de esta forma validar la hipótesis de estudio.

2.4.1.1. Instrumentos

- **Guía de análisis de documentos**, considerado como aquel procedimiento donde se evidencia los criterios para analizar cada documento encontrado dentro de la investigación.
- **Cuestionario**, conjunto de preguntas cerradas que permitirán conocer la realidad y sus aportes desde su experiencia.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el método:

- Inductivo, ya que se analizará la información de lo específico a lo general, es decir, se verificará si la implementación de la Ley Servir incide en los regímenes y a partir de allí se respetan los derechos y principio de protección de los trabajadores dentro de la administración pública.
- Teoría Fundamentada, ya que se utilizarán consideraciones de expertos como concepciones teóricas para analizar los datos obtenidos en la presente investigación.
- Estudio de Casos, en el sentido que se revisarán los datos obtenidos mediante la experiencia de los entrevistados, donde se evidencia si se garantiza el principio de mérito y capacidad con la implementación de la Ley Servir.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Los datos que se presentan en el trabajo de investigación son confiables y reales, asimismo se puede mencionar que las citas se han realizado siguiendo la normatividad establecida en las normas APA, y que la información obtenida no será utilizada para futuros procesos de sanción.

III. RESULTADOS

TABLA N° 01

Resultado por niveles sobre el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo

NIVELES DE VALORACIÓN	DE FRECUENCIAS < Li – Ls]	Fi	%	Xm	fi.xm
EXCELENTE	< 61 – 80]	0	0.0	70.5	0.0
BUENO	< 41 – 60]	14	7.1	50.5	707
REGULAR	< 21 – 40]	70	35.7	30.5	2135
DEFICIENTE	< 0 – 20]	112	57.2	10	1120
TOTAL		n=196	100	$\sum fi.xm = 3962/196$ $\bar{X}=20.2$	

Interpretación:

En la presente tabla referida al respeto del principio del mérito, se puede observar que: ningún trabajador de la municipalidad lo ubica en el nivel Excelente; seguidamente 14 trabajadores equivalente al 7.1% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 70 trabajadores equivalente al 35.7% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 112 trabajadores equivalente al 57.2% lo ubican en el nivel Deficiente. Del mismo modo, el promedio 20.2 indica que el nivel de esta variable es Deficiente, es decir existen serias deficiencias en la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

GRÁFICO N° 01

Resultado por niveles sobre el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

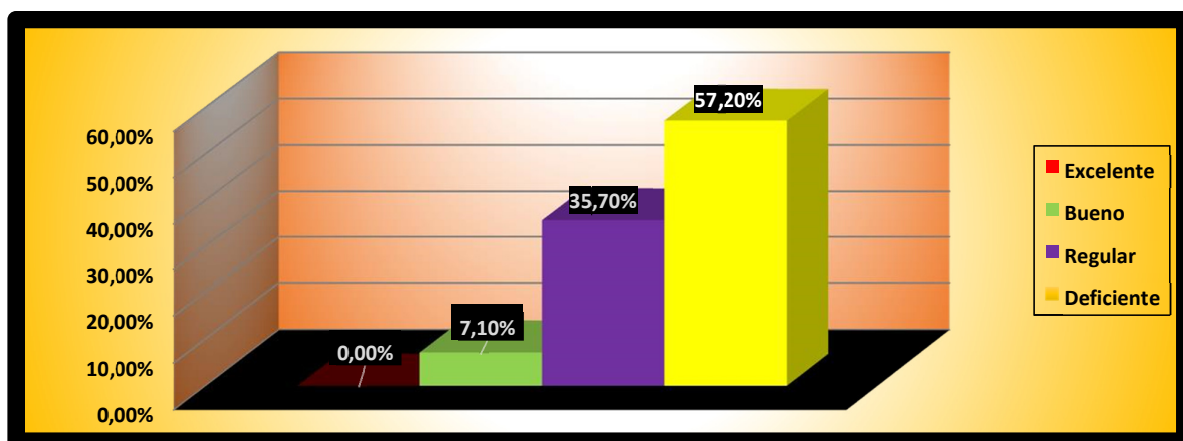


TABLA N°02

Nivel de la dimensión “Acceso al Puesto al puesto en la Municipalidad Provincial de Trujillo”

NIVELES VALORACIÓN	DE < Li – Ls]	FRECUENCIAS Fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE	< 25 – 32]	14	7.1	28.5	399
BUENO	< 17 – 24]	28	14.3	20.5	574
REGULAR	< 9 – 16]	77	39.3	12.5	962.5
DEFICIENTE	< 0 – 8]	77	39.3	4	308
TOTAL		n=196	100	$\sum fi.xm = 2243/196$ $\bar{X}=11.4$	

Interpretación:

En la presente, referido a la dimensión “Acceso al puesto”, se puede observar que: 14 trabajadores equivalente al 7.1% lo ubican en el nivel Excelente; seguidamente 28 trabajadores equivalente al 14.3% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 77 trabajadores equivalente al 39.3% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 77 trabajadores equivalente al 39.3% lo ubican en el nivel Deficiente. Del mismo modo, el promedio 11.4 indica que el nivel de esta dimensión, deficiente y regular, es decir aún existen deficiencias en la selección personal en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

GRÁFICO N° 02

Nivel de la dimensión "Acceso al Puesto" en la Municipalidad de Trujillo

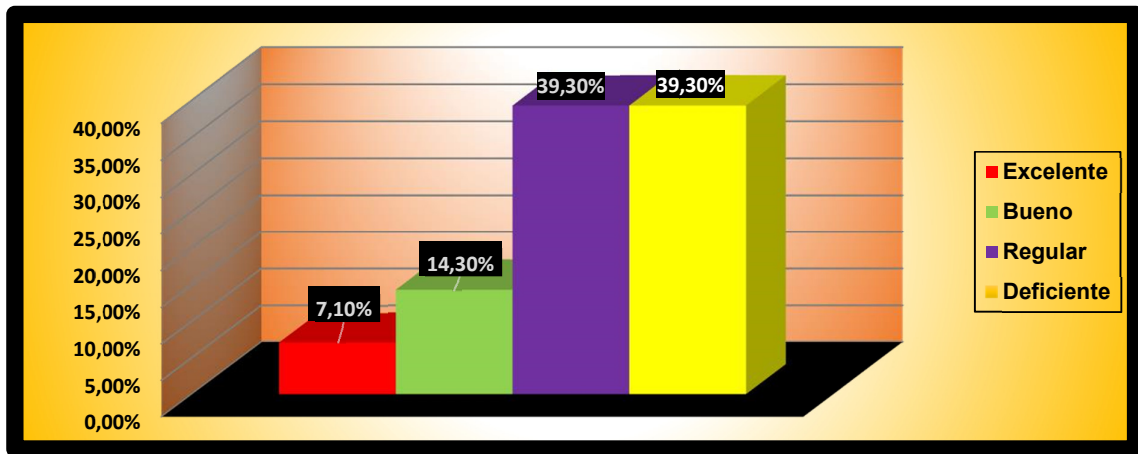


Tabla N° 3

Nivel de la dimensión “Ascenso al cargo” en la Municipalidad Provincial de Trujillo

NIVELES VALORACIÓN	DE < Li – Ls]	FRECUENCIAS				
		Fi	%	xm	fi.xm	
EXCELENTE	< 19 – 24]	7	3.6	21.5	150.5	
BUENO	< 13 – 18]	7	3.6	15.5	150.5	
REGULAR	< 7 – 12]	84	42.8	9.5	798	
DEFICIENTE	< 0 – 6]	98	50.0	3	294	
TOTAL		n=196	100	$\sum fi.xm = 1293/196$ $\bar{X}=6.6$		

Interpretación:

En la presente tabla, referido a la dimensión “Ascenso al cargo”, se puede observar que: 7 trabajadores equivalente al 3.6% lo ubican en el nivel Excelente; seguidamente 7 trabajadores equivalente al 3.6% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 84 trabajadores equivalente al 42.8% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 98 trabajadores equivalente al 50.0% lo ubican en el nivel Deficiente. Del mismo modo, el promedio 6.6 indica que el nivel de esta dimensión es Deficiente, es decir existen deficiencias en el ascenso al cargo en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

GRÁFICO N° 03:

Nivel de la dimensión “Acenso al Cargo” en la Municipalidad Provincial de Trujillo

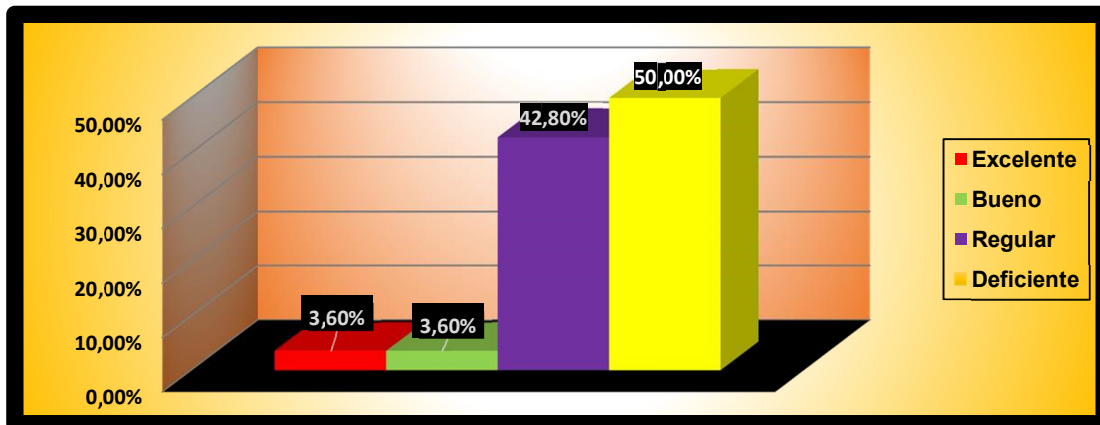


Tabla N° 4

Nivel de la dimensión “Capacidad del Personal” en la Municipalidad Provincial de Trujillo

NIVELES VALORACIÓN	DE < Li – Ls]	FRECUENCIAS		%	xm	fi.xm
		Fi				
EXCELENTE	< 19 – 24]	0		0.0	21.5	0.0
BUENO	< 13 – 18]	21		10.7	15.5	324.5
REGULAR	< 7 – 12]	70		35.7	9.5	665
DEFICIENTE	< 0 – 6]	105		53.6	3	315
TOTAL		n=196		100		$\sum fi.xm = 1304.5/196$ $\bar{X}=6.7$

Interpretación:

En la presente tabla, referido a la dimensión “Capacidad del Personal”, se puede observar que: ningún trabajador lo ubican en el nivel Excelente; seguidamente 21 trabajadores equivalente al 10.7% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 70 trabajadores equivalente al 35.7% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 105 trabajadores equivalente al 53.6% lo ubican en el nivel Deficiente. Del mismo modo, el promedio 6.7 indica que el nivel de esta dimensión es Deficiente, es decir existen deficiencias en la capacidad del personal y en su evaluación de desempeño en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

GRÁFICO N°04

Nivel de la dimensión “Capacidad del Personal” en la Municipalidad Provincial de Trujillo

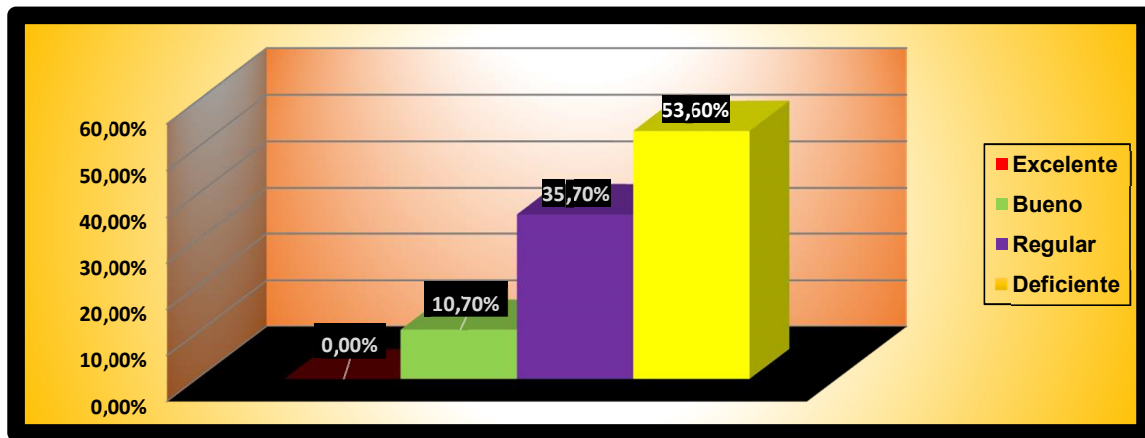


Tabla N° 5

Resultado por niveles sobre la implementación de la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Trujillo

NIVELES VALORACIÓN	DE	FRECUENCIAS				
		< Li – Ls]	Fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE		< 61 – 80]	7	3.5	70.5	493.5
BUENO		< 41 – 60]	21	10.7	50.5	1060.5
REGULAR		< 21 – 40]	84	42.9	30.5	2562
DEFICIENTE		< 0 – 20]	84	42.9	10	840
TOTAL			n=196	100	$\sum fi.xm = 4956/196$ $\bar{X}=25.3$	

Interpretación:

En la presente Tabla, referido a la Implementación de la Ley Servir, se puede observar que: 7 trabajadores de la municipalidad equivalente al 3.6% lo ubican en el nivel Excelente; seguidamente 21 trabajadores equivalente al 10.7% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 84 trabajadores equivalente al 42.9% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 84 trabajadores equivalente al 42.9% lo ubican en el nivel Deficiente. Del mismo, modo el promedio 25.3 indica que el nivel de esta variable es Deficiente y Regular, es decir existen problemas en la Implementación de la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

GRÁFICO N°05

Resultado por niveles sobre la Implementación de la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

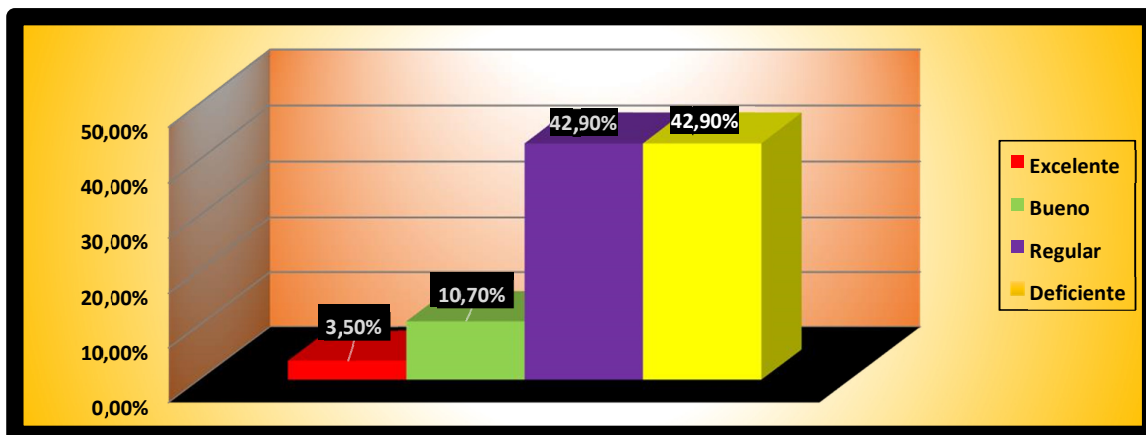


Tabla N° 6

Nivel de la dimensión “Efectividad del servicio” en la Municipalidad Provincial de Trujillo

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS	DE	Fi	%	xm	fi.xm
	< Li – Ls]					
EXCELENTE	< 25 – 32]		7	3.6	28.5	199.5
BUENO	< 17 – 24]		21	10.7	20.5	430.5
REGULAR	< 9 – 16]		77	39.3	12.5	962.5
DEFICIENTE	< 0 – 8]		91	46.4	4	364
TOTAL			n=196	100		$\sum fi.xm = 1956/196$ $\bar{X}=9.9$

Interpretación:

En la presente Tabla, referido a la dimensión “Efectividad del servicio”, se puede observar que: 7 trabajadores de la municipalidad equivalente al 3.6% lo ubican en el nivel Excelente; seguidamente 21 trabajadores equivalente al 10.7% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 77 trabajadores equivalente al 39.3% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 91 trabajadores equivalente al 46.4% lo ubican en el nivel Deficiente. Del mismo modo, el promedio 9.9 indica que el nivel de esta variable es Regular, es decir existen problemas graves en la efectividad del servicio en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

GRAFICO N° 06

Nivel de la dimensión “Efectividad del Servicio” en la Municipalidad Provincial de Trujillo

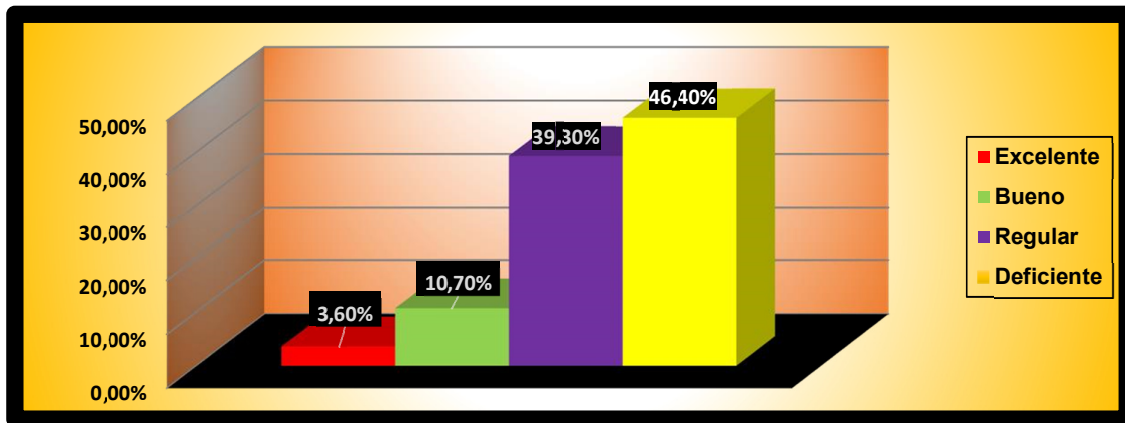


Tabla N° 7

Nivel de la dimensión “Promoción al Ascenso” en la Municipalidad

Provincial de Trujillo

NIVELES DE VALORACIÓN	DE FRECUENCIAS < Li – Ls]	Fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE	< 19 – 24]	7	3.6	21.5	150.5
BUENO	< 13 – 18]	7	3.6	15.5	108.5
REGULAR	< 7 – 12]	98	50.0	9.5	931
DEFICIENTE	< 0 – 6]	84	42.8	3	252
TOTAL		n=196	100		$\sum fi.xm = 1444/196$ $\bar{X}=7.4$

Interpretación:

En la presente Tabla, referido a la dimensión “Promoción al ascenso”, se puede observar que: 7 trabajadores de la municipalidad equivalente al 3.6% lo ubican en el nivel Excelente; seguidamente 7 trabajadores equivalente al 3.6% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 98 trabajadores equivalente al 50.0% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 84 trabajadores equivalente al 42.8% lo ubican en el nivel Deficiente. Del mismo modo, el promedio 7.4 indica que el nivel de esta variable es Regular, es decir aún existen problemas en la promoción al ascenso en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

GRÁFICO N° 07

Nivel de la dimensión “Promoción al ascenso” en la Municipalidad Provincial de Trujillo

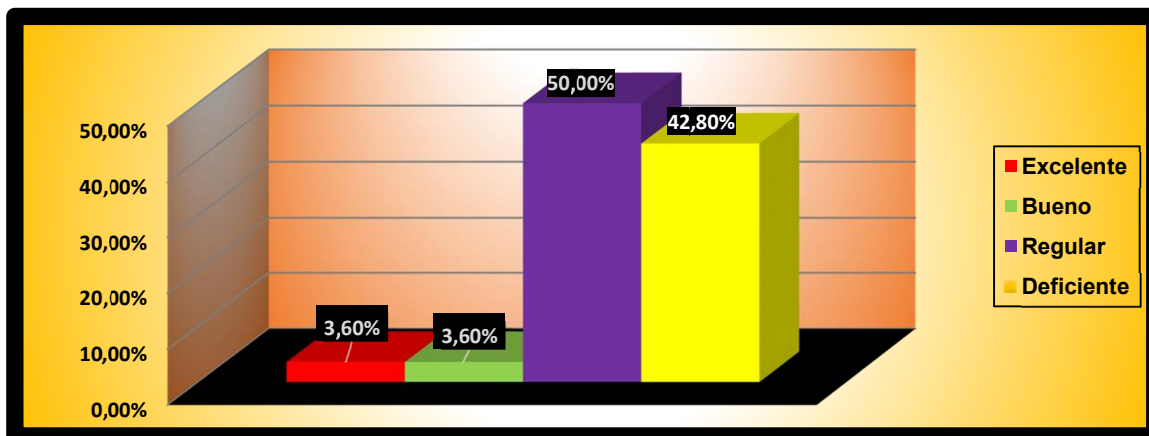


Tabla N° 08

Nivel de la dimensión “Respeto de derechos laborales” en la Municipalidad Provincial de Trujillo

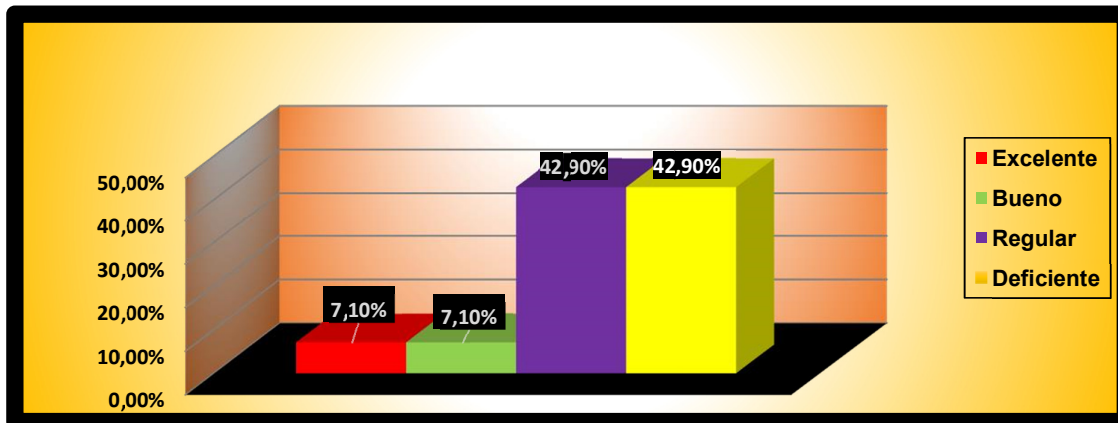
NIVELES VALORACIÓN	DE	FRECUENCIAS				
		< Li – Ls]	Fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE		< 19 – 24]	14	7.1	21.5	301
BUENO		< 13 – 18]	14	7.1	15.5	217
REGULAR		< 7 – 12]	84	42.9	9.5	798
DEFICIENTE		< 0 – 6]	84	42.9	3	252
TOTAL			n=196	100	$\sum fi.xm = 1568/196$ $\bar{X}=8.0$	

Interpretación:

En la presente Tabla, referido a la dimensión “Respeto de derechos laborales”, se puede observar que: 14 trabajadores de la municipalidad equivalente al 7.1% lo ubican en el nivel Excelente; seguidamente 14 trabajadores equivalente al 7.1% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 84 trabajadores equivalente al 42.9% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 84 trabajadores equivalente al 42.9% lo ubican en el nivel Deficiente. Del mismo modo, el promedio 8.0 indica que el nivel de esta variable es Regular, es decir aún existen problemas en la generación de la “satisfacción laboral” en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

GRÁFICO N° 08

Nivel de la dimensión “Respeto de derechos laborales” en la Municipalidad Provincial de Trujillo.



IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La implementación de la Ley Servir, es una serie de procesos de la organización, construido para captar, gestionar, desarrollar, estimular, animar y retener a los trabajadores según el talento, la capacidad y la competencia que poseen; los cuales permitirán que el servicio sea eficiente, eficaz y de calidad; haciendo que la productividad laboral sea alta.

Por esa razón, para lograr una buena promoción del principio de mérito, es necesaria e importante una buena gestión institucional. Sin embargo, en la Municipalidad Provincial de Trujillo, la implementación de la Ley Servir tiene serios problemas, porque según la investigación, no existen metas y objetivos claros a nivel institucional, mucho menos para cada trabajador; no existe una buena comunicación; falta de incentivos a la creatividad y el desempeño; poca innovación tecnológica; poca capacidad para delegar responsabilidades y falta de planificación, etc.

Por lo señalado, y la preocupación tratar de mejorar los servicios que presta la Municipalidad, se ha optado por realizar esta investigación, con la finalidad de establecer la relación entre la implementación de la Ley Servir y el principio de mérito y capacidad en la Municipalidad Provincial de Trujillo 2017. Problemática que por lo que se puede observar aún no se tiene en cuenta como un problema que debe ser tomado con la seriedad que se merece.

Es por ello, que, siguiendo a Ramírez, F. (2011), podemos manifestar que la carrera administrativa en Colombia, ha tenido avances como retrocesos, esto ha impedido en gran medida el acercamiento a la sociedad a la misma, y el desarrollo del talento humano, muchas veces no ha logrado ser efectivo, ya que se restringen por factores económicos y políticos.

En cuanto se refiere a los resultados de la variable implementación de la ley servir, se observa lo siguiente: ningún trabajador de la municipalidad lo ubica en el nivel Excelente; seguidamente 14 trabajadores equivalente al 7.1% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 70 trabajadores equivalente al 35.7% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 112 trabajadores equivalente al 57.2%

lo ubican en el nivel Excelente. Del mismo modo, el promedio 20.2 indica que el nivel de esta variable es Deficiente, es decir existen serias deficiencias en la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Datos que se relacionan con lo planteado por Torres (2016), que en el 2013 cuando la política pública del servicio civil alcanzó su hito normativo más importante mediante la aprobación de la Ley del Servicio Civil. Esa ley crea un régimen laboral único para el sector público, hacia el cual deberán ir convergiendo progresivamente los diferentes regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten en el desordenado escenario actual de los recursos humanos del Estado peruano.

Precisamente, esa transición les demanda a las entidades públicas la aplicación de una serie de herramientas definidas por SERVIR antes de proceder con la organización y realización de los concursos públicos para el inicio del paso de servidores al régimen del servicio civil. Es en torno a ese proceso que gira la presente investigación, concentrándose en la experiencia de más de dos años de los ministerios del Estado peruano.

Por otro lado, Del Pino (2014), en su investigación pudo descubrir que hay personas que están totalmente a favor otras en contra por tanto creen y dicen que podrían perder su trabajo y sobre todo su tiempo de servicio ya que esta Ley servir es vista de una manera “amical”, ya que muchos dicen de que ciertamente se harán evaluaciones anuales por los jefes inmediatos, esta sería orientada no al rendimiento si no a la amistad o relación que podrían tener el personal administrativo con el jefe inmediato. Si bien es cierto esta nueva ley surgió de la necesidad de tratar de mejorar los regímenes laborales y buscar la mejoría en el personal que labora en las diferentes áreas administrativas, incrementando los ingresos, vía gratificaciones y CTS, a los servidores públicos del D. Leg. 276 y CAS, ofreciendo también una carrera real para el servicio público, que permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, tengan estabilidad laboral.

Es así que mediante esta investigación buscare develar y demostrar si realmente esta ley es reformativa (innovando las evaluaciones anuales que buscan ser mecanismos de medición del desempeño laboral óptimo) o caerá como los antiguos regímenes laborales en un vacío o una ley más que surgió por la necesidad de quitar un problema que esta enquistado en la administración pública.

En cuanto se refiere a los resultados de la variable del principio de mérito y capacidad, indica que: 7 trabajadores de la municipalidad equivalente al 3.6% lo ubican en el nivel Excelente; seguidamente 21 trabajadores equivalente al 10.7% lo ubican en el nivel Bueno; asimismo, 84 trabajadores equivalente al 42.9% lo ubican en el nivel Regular; finalmente, 84 trabajadores equivalente al 42.9% lo ubican en el nivel Excelente. Del mismo, modo el promedio 25.3 indica que el nivel de esta variable es Deficiente y Regular, es decir existen problemas al ascenso y promoción de los puestos de trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Datos que se corroboran con lo investigado por Díaz (2015), donde menciona respecto a la vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú, manifiesta que dentro de las disposiciones de la ley del servicio civil, podemos encontrar que los artículos 34° inciso b, 40°, 42°, 44°, 49°, primera disposición complementaria final tercera disposición complementaria final, cuarta disposición complementaria final, undécima disposición complementaria final, vulneran los derechos colectivos de trabajo consagrados en la constitución en los artículos 23°, 24°, 26°, 28°, 43°, 51°, 139°

En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los empleados públicos. En tanto se implemente de modo integral, la nueva Ley del servicio civil, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos comprenderá a los regímenes de carrera y

formas de contratación de servicios de personal utilizados en la administración pública, con excepción de algunos regímenes especiales.

Finalmente, Quispe (2015), podemos mencionar que con respecto a este antecedente se pudo determinar que existe un impacto directo entre las variables, es decir, existe un impacto directo entre la variable ley de servicio civil y el desempeño laboral dentro del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, asimismo se determinó que no existe una relación entre variables tal como puede apreciarse en la prueba estadística de Chí Cuadrado.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 Luego de realizar el recojo de datos y análisis de los documentos de gestión se ha determinado que normativamente la implementación de la Ley Servir garantizará el principio de mérito y capacidad en la Municipalidad Provincial de Trujillo, pero en el contraste con los trabajadores de la Entidad por la encuesta realizada manifiestan que dicha implementación no garantizará la promoción de cargos en base a su mérito y capacidad.
- 5.2 El acceso a los cargos en cada uno de los regímenes laborales (DL 276, DL 728, CAS y SNP) difiere en su estructura, pero para acceder a los cargos dentro de la administración pública y en la Municipalidad Provincial de Trujillo es mediante un concurso público o procesos de selección, atendiendo además que existen cargos de confianza de los directivos y/o funcionarios públicos que no son objeto de los procesos de selección.
- 5.3 Los procesos de ascenso de cargo dependen del régimen donde se encuentra laborando, normativamente la ley de la carrera administrativa así como la Ley Servir permiten el ascenso de forma efectiva y eficiente, mientras que el Contrato por Servicios No Personales y el Contrato Administrativo de servicios por su naturaleza temporal, no permiten la promoción a los cargos.
- 5.4 En la revisión de literatura, así como los documentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Trujillo, se evidencia que no existen lineamientos claros y específicos que permitan medir la eficiencia y efectividad de los cargos, siendo los criterios existentes subjetivos para el evaluador dentro del marco de la ley servir.
- 5.5 Dentro del legajo personal no se mide cualitativa y cuantitativamente la capacidad profesional del personal que labora dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Trujillo, que establezca indicadores objetivos para la medición de la efectividad dentro de los cargos para que permita el ascenso de forma efectiva y transparente.
- Se recomienda a los trabajadores de la Entidad que exijan el cumplimiento normativo, para el ascenso al cargo mediante el principio de mérito y capacidad.
- Se recomienda a las Universidades que promuevan la investigación de la efectividad de los cargos dentro de la Municipalidad Provincial de Trujillo mediante la gestión por resultados.
- Se recomienda a la sociedad que sea un ente fiscalizador de las decisiones tomadas por los funcionarios públicos, mediante el ejercicio de sus derechos de control y fiscalización.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEVEDO MERCADO, J. (2009). El contrato administrativo de servicios. Comentarios al régimen de contratación de personal del Estado. Revista Jurídica del Perú. N° 96, 173.
- BALBIN TORRES, E. (2005). Unilateralismo y relaciones laborales en la Administración Pública. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- BELTRÁN, C (2013). La problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (1991). El derecho a la estabilidad en el trabajo. . Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo.
- CANESSA MONTEJO, M. (s/f). Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo-OIT. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú/ Programa Laboral de Desarrollo.
- DE FERRARI, F. (1977). Derecho del Trabajo: De las Relaciones Individuales del Trabajo Formación, Suspensión y Extinción de los Contratos. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- DOLORIER TORRES, J. (2005). Protección contra el Despido Arbitrario. Lima: Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- FERNÁNDEZ, R. (2013). Situación y reforzamiento de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público (Tesis Doctoral). Universidad de Granada
- FERRO DELGADO, V. (2008). Derecho del Trabajo y sector informal. M.W. Trabajo y seguridad social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez, 142.
- GARCIA DE ENTERRIA, E. (1992). Curso de Derecho Administrativo. Madrid: Edit., Civitas,

GONZÁLEZ MORENO, B. (2002). El Estado Social. Naturaleza Jurídica y Estructura de los Derechos Sociales. Madrid: Universidad de Vigo/Civitas Ediciones S.L.

GONZALES, A. (2010). Situación del Régimen de la Carrera Administrativa en Colombia. Revista Prolegómenos

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., & GARCÍA MURCIA, J. (2010). Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Tecnos.

MESINAS MONTERO, F. (2007). Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral. Guía sistematizada de resoluciones del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

MONTOYA MELGAR, A. (2012). Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Tecnos.

MORALES CORRALES, P. (2010). Los servicios personales y el empleo público. Laboren. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. N° 9/2009, 62-63.

Pasco Cosmópolis, M. (1999). El principio protector en el proceso laboral. Revista de Iure N° 1, 77.

PASCO COSMOPOLIS, M. (2010). Consideraciones acerca del contrato administrativo de servicios. Laboren. N° 9/2009, 120.

PEREZ R, J. (2004). Estabilidad en el Empleo. Madrid: Editorial Trota.

PISARELLO, G. (2007). Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción. Madrid: Editorial Trota S.A.

PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1987). Curso de Derecho Laboral. Montevideo: Ediciones Idea.

PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1998). Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: De Palma

- POTOZEN BRANCO, B. (2008). El régimen especial de contratación administrativa de servicios. A propósito de la reciente publicación del Decreto Legislativo N° 1057. Revista Jurídica del Perú. N° 90, 165.
- PUNTRIANO ROSAS, C. (2010). El régimen de contratación administrativa de servicios: de la rigidez del unilateralismo a la deslaboralización". Laboren. N° 9/2009, 96.
- QUISPE, W. (2015). El impacto de la Ley de Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, 2015 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo de Trujillo
- RAMÍREZ, F. (2011), La carrera administrativa en Colombia: - análisis y perspectivas (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia
- ROMERO, G. (2009). Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos

ANEXOS

RR. N°s. 1847, 1848, 1849, 1850, 1851, 1852, 1853, 1854 y 1855-2013-MP-FN.- Dan por concluidas designaciones y nombramientos, designan y nombran fiscales en diversos Distritos Judiciales del país **498659**
Fe de Erratas Res. N° 1836-2013-MP-FN **498661**
Fe de Erratas Res. N° 1839-2013-MP-FN **498661**

**SUPERINTENDENCIA DE BANCA,
SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS
DE FONDOS DE PENSIONES**

Res. N° 3794-2013.- Autorizan a la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura S.A.C. el traslado de agencia ubicada en el departamento de Ancash **498661**

GOBIERNOS REGIONALES

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN

Ordenanza N° 163-2013-GRJ/CR.- Declaran feriados no laborables los días 9 de julio y 13 de setiembre de todos los años, para trabajadores de dependencias públicas en el ámbito de la jurisdicción de la Región Junin **498662**

GOBIERNOS LOCALES

MUNICIPALIDAD DE ANCON

D.A. N° 10-2013-A-MDA.- Prorrogan plazo de vigencia de la Ordenanza N° 267-2013-MDA que dispone Beneficios de Regularización Extraordinaria, para el Pago de Deudas Tributarias y/o No Tributarias **498663**

**MUNICIPALIDAD
DE LA MOLINA**

D.A. N° 016-2013.- Disponen el embanderamiento general de predios del distrito **498664**

**MUNICIPALIDAD
DE SURQUILLO**

Ordenanza N° 295-MDS.- Disponen el embanderamiento general del distrito de Surquillo por aniversario de su creación política **498664**

PROVINCIAS

**MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CAÑETE**

Ordenanza N° 018-2013-MPC.- Aprueban exoneración de pago por derecho de otorgamiento de constancias de posesión, con fines de servicios básicos, en la jurisdicción del distrito de San Vicente - Cañete **498665**

SEPARATA ESPECIAL

**ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION
PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES**

Res. N° 087-2013-CD/OSIPTEL.- Aprueban Reglamento de Fiscalización, Infracciones y Sanciones, y su Exposición de Motivos **496569**

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY N° 30057

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL SERVICIO CIVIL

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I. Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Artículo II. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil
Son principios de la Ley del Servicio Civil:

- a) **Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- b) **Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.
- c) **Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- d) **Mérito.** El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- e) **Provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.
- f) **Legalidad y especialidad normativa.** El régimen del Servicio Civil se rige únicamente

por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.

- g) **Transparencia.** La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- h) **Rendición de cuentas de la gestión.** Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.
- i) **Probidad y ética pública.** El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.
- j) **Flexibilidad.** El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.
- k) **Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.** La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Artículo 2. Clasificación de los servidores civiles

Los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funcionario público.
- b) Directivo público.
- c) Servidor Civil de Carrera.
- d) Servidor de actividades complementarias.

En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza.

Artículo 3. Definiciones

- a) **Funcionario público.** Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.
- b) **Directivo público.** Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los Tribunales Administrativos.
- c) **Servidor civil de carrera.** Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
- d) **Servidor de actividades complementarias.** Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las

funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

- e) **Servidor de confianza.** Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresar sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.
- f) **Puesto.** Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad.
- g) **Familia de puestos.** Es el conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares. Cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades.
- h) **Banda remunerativa.** Es el rango de montos máximos y mínimos definidos por el resultado de la valoración de puestos de cada nivel de una familia de puestos.
- i) **Distribución de la valoración.** Es el mecanismo por el cual se calcula la compensación económica del puesto que finalmente determina el ingreso económico del servidor civil.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 4. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.

El sistema está integrado por:

- a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).
- b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.
- c) El Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 5. Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante Servir, formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad.

Artículo 6. Oficina de Recursos Humanos

Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

En cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.
- b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el

- óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- c) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
 - d) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
 - e) Gestionar los perfiles de puestos.
 - f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
 - g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

Artículo 7. El Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, es un órgano integrante de Servir que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y disposiciones modificatorias.

TÍTULO III: DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I: INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL

Artículo 8. Proceso de selección

El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

En el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público de méritos.

Artículo 9. Requisitos para acceder al Servicio Civil

Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere:

- a) Estar en ejercicio pleno de sus derechos civiles.
- b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
- c) No tener condena por delito doloso.
- d) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- e) Tener la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas.
- f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes.

CAPÍTULO II: DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 10. Finalidad del proceso de capacitación

La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Artículo 11. Reglas de la gestión de la capacitación

La gestión de la capacitación se rige por las siguientes reglas:

- a) Los recursos destinados a capacitación están orientados a mejorar la productividad de las entidades públicas. La planificación de la capacitación se realiza a partir de las necesidades de cada institución y de la administración pública en su conjunto.
- b) El acceso a la capacitación en el sector público se basa en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.
- c) La gestión de la capacitación en el sector público procura la especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado de formación para el sector público, competitivo y de calidad, a partir de la capacidad instalada de las universidades, de la Escuela Nacional de Administración Pública, de los institutos y de otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.
- d) Los resultados de la capacitación que reciben los servidores civiles y su aprovechamiento en favor de la institución deben ser medibles.
- e) El servidor civil que recibe una capacitación financiada por el Estado está obligado a permanecer, al menos, el doble de tiempo que duró la capacitación. Dicha obligación no alcanza a funcionarios públicos ni servidores de confianza. No obstante, si estos últimos renuncian al término de la capacitación, deben devolver el valor de la misma.

Artículo 12. Ente rector de la capacitación para el sector público

Corresponde a Servir planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Artículo 13. Planificación de necesidades de capacitación

Las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional.

Artículo 14. Actividades y servidores excluidos de la capacitación

No son consideradas como actividades de capacitación, los estudios primarios y secundarios ni los estudios de pregrado que conlleven a la obtención de un título profesional.

No están comprendidos dentro de los programas de capacitación, con excepción de aquellos destinados a la inducción, los servidores públicos contratados temporalmente a los cuales se refiere el artículo 84 de la presente Ley.

Artículo 15. De la certificación

Servir certifica los programas de capacitación laboral y profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente sobre los temas de Gestión Pública, Políticas Públicas, Desarrollo y Gestión de Proyectos para los tres niveles de gobierno. La certificación es voluntaria y se efectúa de conformidad con las normas que para dichos efectos emite Servir.

Artículo 16. Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación son:

- a) **Formación Laboral.** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.

Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

- b) **Formación Profesional.** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades. Está destinada a preparar a los servidores públicos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional.

Artículo 17. Reglas especiales para la formación laboral

El personal del Servicio Civil puede acceder a la formación laboral con cargo a los recursos de la entidad. Los recursos asignados para la formación laboral, en el caso de los funcionarios públicos y servidores civiles de confianza, no puede exceder, por año, del doble del total de su compensación económica mensualizada.

Las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces gestionan dicha capacitación, conforme a la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

Artículo 18. Reglas especiales para la formación profesional

Solo los servidores civiles de carrera pueden ser sujetos de formación profesional. Excepcionalmente, los directivos públicos que no sean de confianza pueden acceder a maestrías, siempre que ellas provengan de un fondo sectorial, de un ente rector o de algún fideicomiso del Estado para becas y créditos.

Aquellos servidores civiles que reciban formación profesional con cargo a recursos del Estado peruano tienen la obligación de devolver el costo de la misma en caso de que obtengan notas desaprobatorias o menores a las exigidas por la entidad pública antes del inicio de la capacitación.

CAPÍTULO III: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 19. Finalidad del proceso de evaluación

La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad.

Artículo 20. Alcance de la evaluación de desempeño

Están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias.

Artículo 21. Responsables del proceso de evaluación

Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por Servir.

El 30 de agosto de cada año Servir envía a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República y a la Contraloría General de la República un informe sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas en el Estado.

Artículo 22. Proceso de evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.
- Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.
- Se realiza con una periodicidad anual.
- El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado.

Artículo 23. Tipos de evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño debe ajustarse a las características institucionales, a los servicios que brindan y a los tipos de puesto existentes en una entidad. Servir establece criterios objetivos para definir el tipo de evaluación de desempeño que corresponde en cada caso.

Artículo 24. Los factores de evaluación

La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.

Artículo 25. Retroalimentación y calificación

El proceso de evaluación debe garantizar que se comunique al servidor civil los métodos, la oportunidad, las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma, de manera que se puedan plantear los compromisos de mejora y realizar el seguimiento correspondiente.

La calificación debe ser notificada al servidor evaluado. El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité cuya conformación la establece el reglamento, que define la situación de modo irrecorrible; salvo la calificación como personal "desaprobado" que lleva a la terminación del vínculo en aplicación del literal i) del artículo 49 de la presente Ley, en cuyo caso procede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.

Artículo 26. Consecuencias de la evaluación

La evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil.

Por la evaluación, se califica a los servidores como:

- Personal de rendimiento distinguido;
- Personal de buen rendimiento;
- Personal de rendimiento sujeto a observación; y,
- Personal desaprobado.

Solo los servidores que califiquen como personal de rendimiento distinguido o personal de buen rendimiento tienen derecho a participar en los procesos de progresión en la carrera que se convoquen en el Estado.

Las entidades solo pueden calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el diez por ciento (10%) de los servidores civiles en cada evaluación. En caso de empate, se pueden plantear mecanismos que permitan cumplir con lo señalado en el presente artículo.

Por resolución de Servir se establecen los métodos y criterios de evaluación, debiéndose tomar en cuenta el número total de servidores de la entidad, el tipo de puestos existentes, el nivel de gobierno, el sector al que pertenece, la naturaleza de las funciones que cumple, la naturaleza de sus servicios o el rango de recursos presupuestarios.

Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, desarrollan actividades de capacitación para atender los casos de personal evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observación, que garantice un proceso adecuado de formación laboral, en los seis (6) meses posteriores a la evaluación.

Si habiendo recibido formación laboral el servidor fuera evaluado por segunda vez como personal de

rendimiento sujeto a observación, es calificado como personal "desaprobado".

Artículo 27. Supervisión de los procesos de evaluación

Corresponde a Servir aprobar los lineamientos y las metodologías para el desarrollo de los procesos de evaluación, así como supervisar su cumplimiento por parte de las entidades públicas, pudiendo hacer cumplir los mismos en los casos en los que detecte discrepancias que desnaturalicen los objetivos de la evaluación.

CAPÍTULO IV: DE LAS COMPENSACIONES

Artículo 28. Compensación

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa.

El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Artículo 29. Estructura de las compensaciones

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- a) La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- b) La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.

Artículo 30. Reglas generales de la compensación

La gestión de la compensación se realiza a través del conjunto de principios, normas y medidas institucionales que regulan la retribución por la prestación de servicios personales al Estado.

La gestión de la compensación se basa en los siguientes principios:

- a) **Competitividad:** El sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano.
- b) **Equidad:** Al trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica.
- c) **Consistencia interna:** Las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
- d) **Consistencia intergubernamental:** Las compensaciones de puestos similares, entre las entidades de la administración pública son comparables entre sí. Esta regla se aplica teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y competencias de la entidad.

La nomenclatura de los puestos no conlleva a la presunción de igual trabajo y por ende no implica similar compensación, ni sirve de base para evaluar la consistencia interna ni intergubernamental.

Artículo 31. Compensación económica

31.1 La compensación económica que se otorga a los servidores civiles de las entidades públicas es anual y está compuesta de la valorización que solo comprende:

- a) **Principal.** Componente económico directo de la familia de puestos.

b) **Ajustada.** Otorgada al puesto en razón de la entidad y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado.

c) **Vacaciones.** Entrega económica por el derecho vacacional.

d) **Aguinaldos.** Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.

Adicionalmente y de acuerdo a situaciones atípicas para el desempeño de un puesto, debido a condiciones de accesibilidad geográfica, por altitud, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero, se puede incorporar la Valorización Priorizada, la cual es aprobada mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas. Esta modalidad de compensación se restringe al tiempo que dure las condiciones de su asignación.

31.2 La compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada, de corresponder. El pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Esta disposición no admite excepciones ni interpretaciones, ni es materia de negociación.

31.3 Las bandas remunerativas de puestos consideran únicamente los conceptos recogidos en los literales a) y b) del numeral 31.1 precedente.

31.4 La distribución de la valorización Principal por familia y la Ajustada se aprueba mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, en coordinación con Servir.

31.5 Solo los literales a), b), c) y d) del numeral 31.1 están sujetos a cargas sociales: Seguridad Social en salud y pensiones, así como al Impuesto a la Renta.

Artículo 32. Fuente de financiamiento de la compensación económica del puesto

La compensación económica del puesto se financia con recursos ordinarios, recursos directamente recaudados o ambos, de acuerdo a las partidas presupuestales correspondientes programadas para cada entidad. En ningún caso se puede utilizar financiamiento proveniente de partidas presupuestales diferentes a las programadas.

El pago de dicha compensación solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido el pago de compensaciones por días no laborados, salvo el pago por aplicación de suspensión imperfecta a que se refiere el numeral 47.2 del artículo 47 de la presente Ley. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a la compensación económica del puesto.

Artículo 33. Compensación por tiempo de servicios

El cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) equivale al 100% del promedio mensual del monto resultante de la valorizaciones Principal y Ajustada que les fueron pagadas al servidor civil en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de trabajo efectivamente prestado, por cada año de servicios efectivamente prestados. En caso de que la antigüedad de trabajo efectivamente prestado sea menor a treinta y seis (36) meses, se hace el cálculo de manera proporcional.

El pago de la CTS es cancelatorio y solo se efectiviza a la culminación del vínculo del servidor con cada entidad.

Artículo 34. Reglas para el pago de la compensación económica del puesto

En el tratamiento para el pago de las compensaciones económicas se tiene en cuenta las siguientes reglas:

- a) La planilla única de pago de las entidades solo es afectada por los descuentos establecidos por ley, por cuotas sindicales expresamente autorizadas

- por el servidor, y por mandato judicial expreso, de corresponder.
- b) Las compensaciones económicas no están sujetas a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro mecanismo similar de vinculación.
 - c) Las compensaciones económicas se establecen en moneda nacional salvo los casos de servicios efectivos en el extranjero.
 - d) Los funcionarios públicos y directivos públicos que no presten servicios a tiempo completo solo reciben la proporción equivalente a la compensación económica del puesto.
 - e) La compensación económica se abona a cada servidor civil luego de ser registrada y autorizada por el "Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del Sector Público - Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.
 - f) La compensación económica por los trabajos efectivamente realizados por el servidor civil solo puede ser determinada según se regula en la presente Ley.

Las reglas citadas en el presente artículo son de aplicación general inclusive para las carreras especiales.

CAPÍTULO V: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 35. Derechos individuales del servidor civil

El servidor civil tiene los siguientes derechos:

- a) Percibir una compensación de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y sus normas reglamentarias. Los derechos y beneficios correspondientes a un puesto no son transferibles de producirse un supuesto de movilidad a otro puesto.
- b) Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios, incluyendo los días de libre disponibilidad, regulados en el reglamento. Mediante decreto supremo el Poder Ejecutivo puede establecer que hasta quince (15) días de dicho período se ejecuten de forma general. El no goce del beneficio en el año siguiente en que se genera el derecho no genera compensación monetaria alguna y el descanso se acumula.
- c) Jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo.
- d) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas, como mínimo.
- e) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- f) Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
- g) Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.
- h) Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
- i) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- j) Seguro de vida y de salud en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias.
- k) Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.
- l) Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afin, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con

la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializados.

- m) No son de aplicación al servidor civil las normas que establezcan derechos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.
- n) Otros establecidos por ley.

Artículo 36. Efectos de la destitución nula o injustificada

La destitución declarada nula o injustificada por el Tribunal del Servicio Civil o el juez otorga al servidor civil el derecho a solicitar el pago de una indemnización o la reposición. En caso de que la entidad se haya extinguido o esté en proceso de hacerlo sólo corresponde la indemnización. Aquel servidor civil repuesto lo es en su puesto u otro del mismo nivel. Todo servidor civil repuesto se sujeta a los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores del grupo que corresponda al momento de la reposición.

Es nula la destitución que se fundamente en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Las normas reglamentarias establecen la indemnización a que se refiere el presente artículo. No procede reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza. Para el caso de funcionarios públicos y directivos públicos que no sean de confianza se aplican las reglas especiales previstas en la presente Ley.

Artículo 37. Plazo de prescripción

La prescripción de la acción de cobro de los ingresos, beneficios sociales y otros derechos derivados de la compensación económica de los servidores civiles tiene plazo de cuatro (4) años y su cómputo se inicia al término de la relación con la entidad en la que se generó el derecho que se invoque.

En los demás casos de prescripción se aplica lo dispuesto en las normas reglamentarias. En ninguno de estos casos la prescripción puede ser mayor a seis (6) meses contados desde la fecha en que ocurrió el acto que la motiva.

Artículo 38. Prohibición de doble percepción de ingresos

Los servidores del Servicio Civil no pueden percibir del Estado más de una compensación económica, remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de dichos ingresos con la pensión por servicios prestados al Estado o por pensiones financiadas por el Estado, salvo excepción establecida por ley.

Las únicas excepciones las constituyen la percepción de ingresos por función docente efectiva y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas estatales o en Tribunales Administrativos o en otros órganos colegiados.

Queda prohibida la percepción de ingresos por dedicación de tiempo completo en más de una entidad pública a la vez.

Artículo 39. Obligaciones de los servidores civiles

Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes:

- a) Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
- b) Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o de particulares.
- c) Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad.
- d) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos. Los recursos y el personal a su cargo se asignan exclusivamente para el servicio oficial.
- e) No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la entidad, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello

- corresponda por la naturaleza del puesto.
- f) Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
 - g) Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
 - h) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad o cualquier otra entidad del Estado en los que tenga interés el propio servidor civil, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
 - i) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en la gestión de intereses en un procedimiento administrativo de su entidad. En el caso del nivel nacional de gobierno, esta prohibición se extiende a los procedimientos administrativos tramitados ante todas las entidades pertenecientes a su sector.
 - j) Guardar secreto o reserva de la información calificada como tal por las normas sobre la materia, aun cuando ya no formen parte del Servicio Civil.
 - k) Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores.
 - l) Someterse a las evaluaciones que se efectúen en el marco de la presente Ley.
 - m) Las demás que señale la presente Ley, sus normas reglamentarias y demás normas que regulan el Servicio Civil, en cuanto fueran aplicables.

CAPÍTULO VI: DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 40. Derechos colectivos del servidor civil

Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley.

Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley.

Artículo 41. Normas específicas respecto a la sindicación

Los servidores civiles tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses. Las organizaciones de servidores civiles deben coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano y de no afectar el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio.

La autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 42. Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo

Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Artículo 43. Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a) Nombre o denominación social y domicilio de la entidad pública a la cual se dirige.
- b) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.

- c) De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- d) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora no puede ser mayor a un servidor civil por cada cincuenta (50) servidores civiles de la entidad que suscriben el registro del sindicato hasta un máximo de seis (6) servidores civiles.
- e) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.
- f) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Artículo 44. De la negociación colectiva

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

- a) El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
- b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho.
- c) Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo.
- d) Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales.
- e) Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni a los servidores de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo.

Están prohibidos de representar intereses contrarios a los del Estado en procesos arbitrales referidos a la materia de la presente Ley o en los casos previstos en el presente artículo quienes ejercen cargos de funcionarios o directivos públicos, incluso en los casos en que los mismos se realicen ad honorem o en órganos colegiados. Esta prohibición también alcanza a cualquiera que ejerza como árbitro o conciliador.

Artículo 45. Ejercicio de la huelga

45.1 El derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación. Para tal efecto, los representantes del personal deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a quince (15) días. Es ilegal el ejercicio del derecho de huelga que no haya cumplido con lo establecido en el presente artículo.

45.2 El ejercicio del derecho de huelga permite a la entidad pública la contratación temporal y directa del personal necesario para garantizar la prestación de los servicios mínimos de los servicios esenciales y mínimos de los servicios indispensables para el funcionamiento de la entidad, desde el inicio de la huelga y hasta su efectiva culminación.

CAPÍTULO VII: CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 46. Suspensión del Servicio Civil

La suspensión del Servicio Civil es perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar

el servicio y la del empleador de otorgar la compensación respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Es imperfecta cuando el empleador debe otorgar la compensación sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 47. Supuestos de suspensión

47.1 El Servicio Civil se suspende de manera perfecta en los siguientes casos:

- a) La maternidad durante el descanso pre y postnatal. El pago del subsidio se abona de acuerdo a la ley de la materia.
- b) El ejercicio de cargos políticos de elección popular o haber sido designado como funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.
- c) El permiso o licencia concedidos por la entidad.
- d) El ejercicio del derecho de huelga.
- e) La sanción por la comisión de faltas de carácter disciplinario que conlleve la suspensión temporal del servidor civil, así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un período no mayor a tres (3) meses.
- f) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período no mayor a tres (3) meses.
- g) La detención del servidor por la autoridad competente.
- h) La sentencia de primera instancia por delitos de terrorismo, narcotráfico, corrupción o violación de la libertad sexual.
- i) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente sustentado.

En los casos previstos en el literal h), de no confirmarse la sentencia contra el servidor, este puede reingresar al mismo nivel, una vez que dicha sentencia quede firme teniendo derecho a percibir únicamente las compensaciones económicas Principal y Ajustada, así como agualdos por Fiestas Patrias y Navidad; y Compensación por Tiempo de Servicios.

47.2 La relación de Servicio Civil se suspende de manera imperfecta en los siguientes casos:

- a) La enfermedad y el accidente comprobados, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- b) La invalidez temporal, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- c) El descanso vacacional.
- d) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- e) El permiso o licencia concedidos por la entidad, por cuenta o interés de la entidad.
- f) Licencias por paternidad, conforme a la ley de la materia.
- g) Por citación expresa judicial, militar, policial u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas.

47.3 La participación en la formación para ser directivo público en la Escuela Nacional de Administración Pública puede originar suspensión perfecta o imperfecta según fuera el caso. La resolución debidamente fundamentada que autoriza la suspensión imperfecta se publica en el portal institucional de la respectiva entidad pública.

47.4 La imposición de una medida cautelar, de conformidad con las normas sobre el procedimiento sancionador disciplinario establecidos en la presente Ley y su Reglamento, puede originar suspensión perfecta o imperfecta según el caso.

Artículo 48. Término del Servicio Civil

La relación laboral en el Servicio Civil termina con la conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil. Se sujeta a las causales previstas en la presente Ley.

Artículo 49. Causales de término del Servicio Civil

Son causales de término del Servicio Civil las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Renuncia.
- c) Jubilación.
- d) Mutuo acuerdo.
- e) Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta.
- f) Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto la exija como requisito para acceder al Servicio Civil.
- g) La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario y la condena penal por delito doloso; así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres (3) meses.
- h) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período mayor a tres (3) meses.
- i) Cese por causa relativa a la capacidad del servidor en los casos de desaprobación.
- j) No superar el período de prueba. La resolución administrativa que declare el cese debe estar debidamente motivada.
- k) Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad. El decreto supremo, la resolución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la resolución del titular de la entidad constitucionalmente autónoma, y la ordenanza regional u ordenanza municipal que autoricen la supresión de puestos deben estar debidamente fundamentadas acreditando las causas y la excepcionalidad de su adopción, y contar con la opinión técnica favorable de Servir y de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), de modo previo a su aprobación. Dicha norma establece un plazo mínimo de seis (6) meses contados a partir de su publicación para ejecutar la supresión. Para efecto del reingreso, se les aplica lo dispuesto en el artículo 68 de la presente Ley.
- l) Extinción de la entidad por mandato normativo expreso. El decreto supremo y la ordenanza regional u ordenanza municipal que autoricen la extinción de la entidad, programa o proyecto deben estar debidamente fundamentadas acreditando las causas y la excepcionalidad de su adopción, y contar con la opinión técnica favorable de Servir y de la Secretaría de Gestión Pública de la PCM, de modo previo a su aprobación. Dicha norma establece un plazo mínimo de seis (6) meses contados a partir de su publicación para ejecutar la extinción. Para efecto del reingreso se aplica lo dispuesto en el artículo 68 de la presente Ley.
- m) Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción.
- n) Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del servidor que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden. Debe declararse conforme a Ley.
- ñ) De manera facultativa para el servidor, alcanzar la edad de sesenta y cinco (65) años.

Artículo 50. La impugnación de la suspensión y término del Servicio Civil

Todo proceso de impugnación previsto en la presente Ley o que derive de lo previsto en ella se desarrolla

con respeto al debido procedimiento y se sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Se realiza en una vía procedimental previamente establecida.
- b) Se sujeta a plazos perentorios y de prescripción.
- c) Se realiza por escrito.
- d) No requiere firma de abogado colegiado.

TÍTULO IV: DE LOS GRUPOS DE SERVIDORES CIVILES DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 51. Atribuciones del funcionario público

El funcionario público ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas. Las dos primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglas de carácter general, en el ámbito y las materias de su competencia. La tercera es entendida como actos de dirección y de gestión interna.

Artículo 52. Clasificación de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos se clasifican en:

- a) **Funcionario público de elección popular, directa y universal.** Es el elegido mediante elección popular, directa y universal, como consecuencia de un proceso electoral conducido por la autoridad competente para tal fin. El ingreso, permanencia y término de su función están regulados por la Constitución Política del Perú y las leyes de la materia.
Son funcionarios públicos de elección popular, directa y universal:

- 1) Presidente de la República.
- 2) Vicepresidentes de la República.
- 3) Congresistas de la República y del Parlamento Andino.
- 4) Presidentes, Vicepresidentes y Consejeros Regionales.
- 5) Alcaldes, Teniente Alcaldes y Regidores.

- b) **Funcionario público de designación o remoción regulada.** Es aquel cuyos requisitos, proceso de acceso, período de vigencia o causales de remoción están regulados en norma especial con rango de ley.
Son funcionarios públicos de designación y remoción regulados:

- 1) Magistrados del Tribunal Constitucional.
- 2) Defensor del Pueblo y Defensor adjunto.
- 3) Contralor General de la República y Vicecontralor.
- 4) Presidente y miembros del Jurado Nacional de Elecciones.
- 5) Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura.
- 6) Director General y miembros del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura.
- 7) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de órganos colegiados de los organismos constitucionalmente autónomos.
- 8) Titulares, adjuntos y miembros de órganos colegiados de entidades que cuenten con disposición expresa sobre la designación de sus funcionarios.
- 9) Los jueces que integren el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- 10) Fiscal de la Nación del Ministerio Público.
- 11) Presidente de la Corte Suprema
- 12) Rectores y vicerrectores de las universidades públicas.
- 13) Titulares, adjuntos, presidente y miembros del consejo directivo de los organismos técnicos especializados y reguladores y tribunales administrativos.
- 14) Gobernadores.

- 15) Aquellos señalados por norma con rango de ley, siempre que cumplan con lo dispuesto en los artículos 53 y 54 de la presente Ley.

- c) **Funcionario público de libre designación y remoción.** Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.
Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:

- 1) Ministros de Estado.
- 2) Viceministros.
- 3) Secretarios generales de Ministerios y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía.
- 4) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción.
- 5) Gerente General del Gobierno Regional.
- 6) Gerente Municipal.

La Compensación Económica para los funcionarios señalados en el presente artículo se aprueba mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, excepto para los congresistas de la República y los parlamentarios andinos cuyos ingresos son fijados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la Constitución Política del Perú y el artículo 31 de la presente Ley.

Artículo 53. Requisitos de los funcionarios públicos

Para ser funcionario público se requiere cumplir con los requisitos contemplados para cada puesto según la ley específica. Sin perjuicio de ello, se requiere:

- a) Tener la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas.
- b) Tener hábiles sus derechos civiles.
- c) No estar inhabilitado para ejercer función pública o para contratar con el Estado, de acuerdo a resolución administrativa o resolución judicial definitiva.
- d) No tener condena por delito doloso.
- e) No tener otro impedimento legal establecido por norma expresa de alcance general.

Artículo 54. Requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción

Los funcionarios públicos de libre designación o remoción deben contar con estudios superiores o experiencia, así como cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de acuerdo a lo señalado en los documentos de gestión de la entidad o en la norma correspondiente.

Artículo 55. Causales de terminación de la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49, la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción concluye, adicionalmente, por:

- a) Cumplimiento del plazo de designación.
- b) Pérdida de la confianza o decisión unilateral de la autoridad que lo designó, para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción.

Las normas reglamentarias desarrollarán las causales de cese de la designación en los casos de funcionarios públicos de designación y remoción regulados.

Artículo 56. Efectos del término de la designación como funcionario público

El término del vínculo jurídico del funcionario público con la entidad no genera pago compensatorio, otorgamiento

de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna, salvo la CTS, de corresponder.

Artículo 57. Aplicación general de la presente Ley a funcionarios

En el caso de los funcionarios públicos, la presente Ley y sus normas reglamentarias se aplican según la naturaleza de sus actividades.

CAPÍTULO II: DIRECTIVOS PÚBLICOS

Artículo 58. Funciones de los directivos públicos

El directivo público tiene funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

Artículo 59. Incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos

El ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. En el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto.

Los directivos públicos son asignados para desempeñar puestos hasta el tercer nivel orgánico consecutivo de la entidad. Mediante resolución del titular de Servir se pueden establecer excepciones a esta regla, en función del número de niveles organizativos de la entidad, el número total de servidores de la entidad o la naturaleza de las funciones de la entidad.

Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos

- 60.1 Los directivos públicos son designados por un período de tres (3) años, renovables hasta en dos (2) oportunidades, con excepción de quienes ejerzan la titularidad de entes rectores de sistemas administrativos, a los que no se aplica el límite de renovaciones.
- 60.2 En todos los casos las renovaciones se realizan considerando los resultados favorables de su evaluación anual.
- 60.3 Los plazos se computan por cada puesto ocupado por el directivo público.
- 60.4 Están sujetos a un período de prueba no menor de tres (3) ni mayor de seis (6) meses y a la evaluación anual de cumplimiento de metas de carácter institucional.
- 60.5 Autorízase a Servir para que, en los casos que se le delegue, realice los concursos de selección de directivos en representación de las entidades comprendidas en el régimen de la presente Ley.

Artículo 61. Obligaciones del directivo público

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente Ley, el directivo público está obligado a:

- a) Lograr las metas establecidas para el período de su designación, dentro de las circunstancias y recursos existentes, y rendir cuenta de ello.
- b) Realizar las acciones y los procesos propios de su cargo con eficiencia, efectividad y transparencia.

Artículo 62. De la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño de los directivos públicos se centra en la verificación y calificación del cumplimiento de metas definidas para el directivo público en el período de gestión, así como en la identificación de brechas de conocimientos y habilidades. Es anual e incluye a quienes están sujetos a la condición de confianza.

Los tipos de evaluación asociados al cumplimiento de la función son la medición del logro de metas y la medición de competencias. Si el directivo público no logra cumplir con las metas establecidas para la evaluación, de acuerdo con los criterios previstos en las normas reglamentarias, la entidad da por concluida la designación.

Artículo 63. Causales de término de la condición o calidad de directivo público

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49 de la

presente Ley, la condición o calidad de directivo público concluye por:

- a) Incumplimiento de metas, según lo establecido en los artículos 61 y 62 de la presente Ley.
- b) Vencimiento del plazo del contrato.
- c) Asunción de cargo de funcionario público o de servidor de confianza.

El término por estas causales no da lugar a ninguna medida compensatoria ni indemnización a favor del directivo público, salvo aquellas establecidas en la presente Ley.

Artículo 64. Número de directivos de confianza en la entidad pública

Sólo el veinte por ciento (20%) de los directivos públicos existentes en cada entidad pública puede ser ocupado por servidores de confianza, respetando el porcentaje previsto en el artículo 77 de la presente Ley.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva, Servir establece otros límites en consideración al número total de servidores civiles previstos en el cuadro de puestos de la entidad (CPE), así como a la naturaleza o funciones de la entidad, entre otros factores.

Cada tres (3) años Servir publica la lista de directivos públicos existentes en cada entidad y aquellas plazas que puedan ser ocupadas por servidores de confianza.

CAPÍTULO III: SERVIDORES CIVILES DE CARRERA

Artículo 65. Funciones del servidor civil de carrera

El servidor civil de carrera realiza actividades directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad pública en el ejercicio de una función administrativa, la prestación de servicios públicos, o la gestión institucional. El Servicio Civil de Carrera es un sistema único e integrado.

No comprende a los funcionarios, los directivos públicos, los servidores de confianza, los servidores de servicios complementarios ni los contratados temporalmente.

Artículo 66. Características de la contratación de los servidores civiles

Los servidores civiles de carrera se incorporan al régimen del Servicio Civil por un período indeterminado y están sujetos únicamente a las causales de suspensión y término establecidas en los artículos 47 y 49 de la presente Ley.

El servidor civil de carrera que haya sido seleccionado o designado como funcionario público o directivo público y no haya superado el período de prueba, haya perdido la confianza o haya culminado el período a que se refiere el numeral 60.1 del artículo 60 de la presente Ley, retorna al grupo y nivel primigenio.

El servidor civil de carrera designado como funcionario público o directivo público, ya sea por confianza o por concurso público, tiene suspendidas sus oportunidades de progresión hasta el término de la referida designación y su retorno al grupo y nivel primigenio.

Artículo 67. Incorporación al grupo de servidores civiles de carrera

La incorporación al grupo de servidores civiles de carrera se efectúa mediante concurso público de méritos abierto o transversal.

El concurso público de méritos transversal es el proceso por el que se accede a un puesto distinto en la propia entidad o en una entidad diferente y al que sólo pueden postular los servidores civiles de carrera, siempre que cumplan con el perfil del puesto.

El concurso público de méritos abierto es el proceso por el que se accede a un puesto propio de la carrera pública y al que puede postular cualquier persona sea o no servidor civil de carrera siempre que cumpla con el perfil del puesto.

El concurso público de méritos abierto procede:

- a) Cuando se requiere cubrir puestos que corresponden al nivel inicial de una familia de puestos.

- b) Cuando se produzca una plaza vacante de puestos altamente especializados. El puesto puede ubicarse en cualquier nivel de la entidad convocante.
- c) Cuando se trate de entidades nuevas, para cubrir los puestos de todos los niveles organizacionales de la entidad.
- d) Cuando resulte desierto el concurso transversal a nivel de todo el Estado.

Artículo 68. Reingreso

Los servidores civiles de carrera que renuncien pueden reingresar al Servicio Civil de Carrera en el mismo nivel o en un nivel superior, siempre que ganen el concurso público de méritos transversal convocado para el puesto al que postulen.

El reingreso debe producirse dentro de los dos (2) años posteriores a la renuncia.

Artículo 69. Progresión de los servidores civiles de carrera

La progresión implica que el servidor de carrera accede a un puesto vacante en cualquier entidad pública incluyendo la propia, a través de un concurso público de méritos transversal.

Se efectúa a un puesto:

- a) Del mismo nivel o superior, dentro de una misma familia de puestos.
- b) Del mismo nivel, superior o inferior en otra familia de puestos.

La progresión puede ocurrir hasta en dos (2) niveles superiores, respecto del nivel en que se encuentra el servidor civil.

Artículo 70. Consecuencia de la progresión

El servidor civil de carrera que gane el concurso público de méritos transversal solo tiene derecho a las compensaciones y a las prerrogativas establecidas para el puesto concursado y en tanto se mantenga en dicho puesto.

Cada oportunidad de progresión genera derechos diferentes y no acumulables, con excepción del tiempo de servicios. La progresión únicamente da lugar al otorgamiento de la compensación del puesto concursado.

Artículo 71. Requisito para participar en un concurso público de méritos transversal

Para participar en un concurso público de méritos transversal el servidor civil de carrera debe cumplir, como mínimo, un tiempo de permanencia de dos (2) años en su puesto; y contar con, al menos, una calificación de "personal de buen rendimiento" en las evaluaciones de los últimos dos (2) años.

Artículo 72. Período de prueba del servidor civil de carrera

El servidor civil de carrera que se incorpora mediante concurso público se sujeta a un período de prueba de tres (3) meses.

Artículo 73. Suplencia en el período de prueba

El puesto que deja un servidor civil de carrera que se encuentra en período de prueba por progresión sólo puede ser cubierto por contrato temporal de suplencia, el cual se realiza directamente, sin concurso y por el plazo que dure el período de prueba.

El contrato temporal de suplencia por período de prueba puede extenderse por el tiempo adicional que tome realizar el concurso para cubrir el puesto dejado por el servidor que superó el período de prueba.

Los servicios prestados bajo la condición de contratación temporal de suplencia no generan derechos adicionales a los establecidos contractualmente. Tampoco generan derecho para el ingreso al Servicio Civil de Carrera o permanencia en el puesto.

CAPÍTULO IV: SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Artículo 74. Funciones de los servidores de actividades complementarias

Los servidores de actividades complementarias realizan funciones de soporte, complemento, manuales

u operativas respecto de las funciones sustantivas y de administración interna que realiza cada entidad.

Artículo 75. Incorporación y período de prueba

Los servidores de actividades complementarias ingresan mediante concurso público de méritos. Para los casos de convocatorias a procesos de selección a plazo indeterminado, el ganador del concurso público de méritos pasa por un período de prueba que no puede ser mayor a tres (3) meses. En caso el servidor de actividades complementarias no supere el período de prueba, la relación con el Servicio Civil termina.

Artículo 76. Modalidades de contratación

Los servidores civiles de actividades complementarias son contratados a plazo indeterminado o a plazo fijo.

Los contratos a plazo fijo requieren período de prueba y proceden para la ejecución de proyectos o servicios específicos. El período de prueba en esta modalidad de contratación se aplica solo para el primer contrato respecto del mismo puesto y no para las renovaciones. Los contratos culminan con la terminación del proyecto o servicio específico, el cumplimiento de la condición resolutoria o el vencimiento del plazo previsto en el contrato.

CAPÍTULO V: DE LOS SERVIDORES DE CONFIANZA

Artículo 77. Límite de servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos a que se refiere el artículo 64 de la presente Ley.

Las normas reglamentarias regulan la forma de calcular los toques mínimos y máximos, atendiendo al número total de servidores civiles previstos en la entidad pública y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, Servir establece las excepciones, debidamente justificadas a los toques (mínimos o máximos) señalados en el presente artículo. Esta resolución se publica en el diario oficial El Peruano.

Artículo 78. Consecuencias del incumplimiento de los límites de servidores de confianza

La inobservancia del porcentaje autorizado para la incorporación de servidores de confianza o el incumplimiento de los toques a que se refiere el artículo 77 de la presente Ley, no genera a favor de los contratados el derecho a permanencia ni beneficio distinto a la compensación que corresponda por los servicios prestados.

De detectarse la violación de los límites establecidos se procede a dar por terminado el contrato o designación de todos los servidores excedentes, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a los encargados de la gestión de los recursos humanos de la entidad pública, por incumplimiento de las disposiciones de esta Ley.

Artículo 79. De la contratación y designación

El vínculo entre los servidores de confianza y la entidad se establece en un contrato escrito de naturaleza temporal, cuya vigencia se condiciona a la confianza de quien los designa, y donde se precisan las condiciones de empleo, el puesto a ocupar y la contraprestación a percibir, conforme a lo establecido en el artículo 31 de la presente Ley.

El contrato puede resolverse, sin que ello genere el derecho a pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna por la terminación del vínculo con la entidad pública.

La designación de servidores de confianza se realiza mediante el acto administrativo que corresponda de acuerdo a ley o mediante el acto de administración contemplado en la presente Ley, según sea el caso. Dicha designación debe ser publicada en la página web de la entidad.

**CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES COMUNES
PARA LOS DIRECTIVOS PÚBLICOS, SERVIDORES
DE CARRERA Y SERVIDORES DE ACTIVIDADES
COMPLEMENTARIAS**

Artículo 80. Del accesorio

El postulante que apruebe el concurso y a pesar de su calificación de apto no alcance vacante, se convierte en accesorio. Sólo habrá un accesorio por puesto concursado.

En caso que el ganador del correspondiente proceso de selección no pudiera acceder al puesto obtenido o no hubiera superado el período de prueba, la entidad puede cubrir el puesto vacante con el accesorio.

La condición de accesorio sólo es de aplicación respecto del puesto convocado y se extingue automáticamente en los casos en que el ganador del puesto supere el período de prueba o a los seis (6) meses de concluido el concurso.

La condición de accesorio no da lugar a ningún derecho para el postulante, ni lo incorpora en forma alguna al Servicio Civil.

Artículo 81. Desplazamiento

El desplazamiento de personal es el acto de administración mediante el cual un servidor civil, por disposición fundamentada de la entidad pública, pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, teniendo en consideración las necesidades del Servicio Civil y el nivel ostentado.

Los desplazamientos son:

- a) Designación como directivo público o como servidor de confianza.
- b) Rotación.
- c) Destaque.
- d) Encargo de funciones.
- e) Comisión de servicios.

Artículo 82. Participación de las carreras especiales

82.1 Los servidores civiles pertenecientes a las carreras especiales pueden ocupar puestos definidos para el servidor civil de carrera, servidores de actividades complementarias o directivos públicos, en tanto cumplan los requisitos del puesto y bajo las modalidades de ingreso previstas en la presente Ley.

82.2 Al asumir los referidos puestos, los derechos, obligaciones, reglas y demás disposiciones y regulaciones propias de las carreras especiales, quedan suspendidas hasta su retorno al puesto de su carrera. Al término retoman a su carrera especial.

82.3 En tanto ocupen los citados puestos, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en la presente Ley y sus normas reglamentarias y complementarias.

Artículo 83. Nepotismo

Los servidores civiles incluyendo a los funcionarios que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están 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. Son nulos los contratos o designaciones que se realicen en contravención de lo dispuesto en este artículo.

Se aplica las mismas reglas en el caso de convivientes o uniones de hecho.

Artículo 84. Contratación temporal

Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno

derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

**TÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de los órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- q) Las demás que señale la ley.

Artículo 86. Régimen de los exservidores de las entidades

Los exservidores civiles de una entidad se acogen a las restricciones establecidas en el artículo 241 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto

- mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
 - e) La concurrencia de varias faltas.
 - f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
 - g) La reincidencia en la comisión de la falta.
 - h) La continuidad en la comisión de la falta.
 - i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

Artículo 89. La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

Artículo 90. La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 91. Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la

entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

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

Artículo 92. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El titular de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario

93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto.

Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.

93.2 Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.

93.3 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.

93.4 Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil 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 94. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles

decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento amerita un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios

- 95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.
- 95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.
- 95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.

Artículo 96. Medidas cautelares

- 96.1 Luego de comunicar por escrito al servidor civil sobre las presuntas faltas, la autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.
- 96.2 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.
- 96.3 Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.
- 96.4 Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

Artículo 97. Medidas correctivas

La autoridad puede dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el acto que causó el daño a la entidad pública o a los ciudadanos.

Artículo 98. Registro de sanciones

Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley

del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley

No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.

Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales las normadas por:

- a) Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- b) Ley 23733, Ley universitaria.
- c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.
- d) Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- e) Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- f) Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
- g) Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- h) Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.
- i) Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.

Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la presente Ley.

SEGUNDA. Defensa y asesoría de los servidores civiles

Las entidades públicas deben otorgar la defensa y asesorías, a que se refiere el literal I) del artículo 35 de la presente Ley, a los servidores civiles que ejerzan o hayan ejercido funciones y resuelto actos administrativos o actos de administración interna bajo criterios de gestión en su oportunidad.

Para iniciar cualquier denuncia de carácter penal, la autoridad que conozca del caso debe solicitar un informe técnico jurídico emitido por la respectiva entidad en donde presta o prestó Servicio Civil el denunciado. Dicho informe sirve de sustento para efectos de la calificación del delito o archivo de la denuncia.

TERCERA. Derechos colectivos de quienes presten servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728

Los derechos colectivos de quienes prestan servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 se interpretan de conformidad con las disposiciones del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo y consideran las Leyes de Presupuesto.

Esta disposición rige a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley.

CUARTA. Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE)

Créase el cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de Servir con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

QUINTA. Registro de la compensación por tiempo de servicios

Créase el Registro de la Compensación por Tiempo de Servicios (RCTS) a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, con la finalidad de centralizar la información para la liquidación de la compensación por tiempo de servicios y otras prestaciones del personal de los regímenes del Decreto Legislativo 728 y el Decreto Legislativo 276 que se trasladen al nuevo régimen.

SEXTA. Obligación de informar de las entidades

Los titulares de las entidades de la administración pública, incluidos los organismos constitucionalmente autónomos, las empresas públicas y los poderes del Estado, están obligados a remitir al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Contraloría General de la República, dentro del primer trimestre del año, la información de los pagos realizados a su personal anualmente por toda fuente, desagregado por cada una de las personas que prestaron servicios durante el ejercicio fiscal anterior, bajo responsabilidad.

SÉTIMA. Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público

Para fines de pago de las compensaciones, las entidades que se incorporen progresivamente a la presente Ley requieren que los datos personales de los beneficiarios y las planillas de pago se encuentren expresamente descritos y registrados mediante los procesos del "Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas. Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario; para determinar el número de plazas del sector público; para implementar políticas salariales; para programar las obligaciones sociales y previsionales; y los gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta.

OCTAVA. Registro de títulos y grados obtenidos en el extranjero

Para efectos del funcionamiento del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, tal como el ingreso, la progresión, cumplimiento de requisitos, entre otros, los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera o los documentos que los acrediten son registrados ante Servir, requiriéndose como único acto previo la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente. Servir administra este registro de manera transparente y con la finalidad de promover la capacitación y formación profesional de los funcionarios y servidores civiles. El registro es automático, gratuito y le otorga validez sólo para efectos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Servir efectúa actos de fiscalización de la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores posterior sobre los documentos registrados, su falsedad origina la destitución del servidor civil sin perjuicio de las responsabilidades penales y administrativas.

NOVENA. Vigencia de la Ley

- a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el

Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.

Las normas de esta Ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de esta Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. Este dispositivo no afecta los programas de formación profesional y de formación laboral en curso.

- b) La disposición complementaria final tercera, la disposición complementaria modificatoria segunda, la disposición complementaria transitoria sexta y el literal l) del artículo 35 de la presente Ley rigen desde el día siguiente de la publicación de la presente Ley.
- c) Las demás disposiciones de la presente Ley entran en vigencia al día siguiente de la publicación de los tres (3) reglamentos descritos en los literales a), b) y c) de la décima disposición complementaria final de la presente Ley.
- d) Las disposiciones del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 728 y sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, con excepción de lo dispuesto en el literal a) de la novena disposición complementaria final de la presente Ley, son de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes. En ningún caso constituyen fuente supletoria del régimen que la presente ley establece.

DÉCIMA. Disposiciones reglamentarias

En un plazo de ciento ochenta (180) días calendario se dictan las normas reglamentarias de la presente Ley, que se estructuran en, al menos, los siguientes reglamentos:

- a) Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, a propuesta de Servir.
- b) Reglamento de compensaciones, aprobado mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas. A propuesta de Servir para el caso de compensaciones no económicas; y a propuesta de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, en coordinación con la Dirección General de Presupuesto Público, para el caso de compensaciones económicas.
- c) Reglamento del régimen especial para gobiernos locales, aprobado mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, a propuesta de Servir.

UNDÉCIMA. Régimen especial para las municipalidades que cuentan hasta con 20 personas

El personal de las municipalidades se rige por la presente Ley con excepción de aquellas que cuenten hasta con veinte (20) personas laborando para la entidad pública bajo cualquier régimen o modalidad de contratación. En dicho caso las municipalidades tienen un régimen especial adecuado a sus características y necesidades.

El régimen especial no puede asignar menos derechos que los contemplados en esta norma y procura la simplificación de los procedimientos de gestión del Servicio Civil.

La municipalidad incluida en el régimen especial cuenta con condiciones, requisitos, procedimientos y metodologías especiales, los cuales son desarrollados en las normas reglamentarias de la presente Ley.

DUODÉCIMA. Transparencia y compromiso con el ciudadano

Para el cumplimiento de la finalidad de la presente Ley, y en armonía con la debida cautela y eficiencia en la administración de los recursos públicos, todas las entidades del Estado se encuentran obligadas a publicar en su portal institucional o en cualquier medio que

garantice su adecuada difusión, las metas institucionales, indicadores de desempeño y compromisos de mejora de los servicios y productos que suministran a los ciudadanos. Dichas metas, indicadores y compromisos deben redactarse en términos simples, para su adecuada comprensión, y deben ser cuantificables, a efectos de su evaluación y fiscalización.

Para el efecto, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) y Servir elaboran los instructivos necesarios.

La publicación y difusión de la información señalada debe efectuarse a más tardar el 31 de diciembre del año anterior al ejercicio presupuestal al que corresponden, priorizando la publicación de la información relacionada con las funciones de salud y educación.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Implementación progresiva de la Ley

La implementación del régimen previsto en la presente Ley se realiza progresivamente, y concluye en un plazo máximo de seis (6) años, conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto.

La implementación del régimen previsto en esta Ley se realiza por entidades públicas, a partir de criterios de composición de los regímenes al interior de las entidades, naturaleza de las funciones de la entidad, nivel de gobierno, presupuesto y las prioridades del Estado.

La Presidencia Ejecutiva de Servir emite una resolución de "inicio de proceso de implementación" y otra de "culminación del proceso de implementación" del nuevo régimen en una entidad pública.

Corresponde también a la Presidencia Ejecutiva de Servir declarar la culminación del proceso de implementación del Régimen de la Ley del Servicio Civil en el sector público.

SEGUNDA. Reglas de implementación

Las entidades públicas incluidas en el proceso de implementación se sujetan a las siguientes reglas:

- Queda prohibida la incorporación de personas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, así como cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes, salvo en los casos de funcionarios o cargos de confianza.
- El régimen contemplado en el Decreto Legislativo 1057 es de aplicación hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública.
- A partir de la resolución de "inicio del proceso de implementación", toda incorporación de servidores que se efectúe se sujeta a las disposiciones del régimen del Servicio Civil contenido en la presente Ley y sus disposiciones complementarias y reglamentarias.
- Los destakes entre entidades públicas que no se encuentren en el nuevo régimen sólo puede realizarse hasta la emisión de la resolución de "inicio del proceso de implementación" de la entidad pública. No puede realizarse destakes desde y hacia dichas entidades con entidades públicas que hayan iniciado el proceso de implementación. Están permitidos los destakes entre entidades públicas que pertenezcan al régimen previsto en la presente Ley.
- La regulación contenida en los Decretos Legislativos 276 y 728 no referida a principios y gestión del Servicio Civil, ética, incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades, capacitación y evaluación, mantiene su vigencia únicamente para los servidores comprendidos en dichos regímenes, que opten por mantenerse en ellos hasta cuando culminen su vínculo con la entidad.

TERCERA. Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil

La presente Ley y su reglamento establecen las reglas, procesos y metodologías que deben seguir las entidades

seleccionadas para el traspaso al régimen del Servicio Civil. Estas incluyen al menos los siguientes pasos:

- Análisis situacional. Incluyendo un mapeo actual de puestos de la entidad, el análisis de los principales servicios a prestar por la entidad y de la carga de trabajo.
- Propuesta de reorganización incluyendo la simplificación de procesos, definición de nuevos perfiles de puesto y la cantidad de personal necesario para ejercer sus funciones adecuadamente, realizada en coordinación con Servir.
- Valorización de los puestos de la entidad pública en coordinación con Servir y el Ministerio de Economía y Finanzas.

CUARTA. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda.

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos; a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición, resolución administrativa o judicial que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público.

Estos servidores no están sujetos al periodo de prueba previsto en la presente Ley.

Los servidores civiles que ingresan al régimen de Servicio Civil previsto en la presente Ley deben aportar al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, según corresponda. Los servidores civiles que han alcanzado el derecho a percibir una pensión pero optan por seguir prestando servicios, deben tramitar la suspensión de la pensión correspondiente.

QUINTA. Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas en el régimen del Servicio Civil

A fin de poder mejorar el funcionamiento de la entidad pública y únicamente adecuarla a la nueva organización y perfiles de puesto, las entidades públicas están autorizadas, desde el inicio de su proceso de implementación, a reubicar de puesto a quienes presten servicios en ella, incluso si pertenecen al régimen del Decreto Legislativo 276 o 728 o cualquier carrera o régimen especial.

El proceso de implementación de las entidades al régimen del Servicio Civil no configura la causal de terminación prevista en el inciso j del artículo 49 de la presente Ley.

SEXTA. Inaplicación de normas para las entidades que adopten el régimen del Servicio Civil

A partir de la resolución de "inicio del proceso de implementación" emitida por Servir, no son de aplicación a las entidades públicas que implementen el régimen del Servicio Civil previsto en la presente Ley y a los puestos correspondientes a funcionarios públicos de libre designación y remoción: la Ley 28212, Ley que regula los ingresos de los Altos Funcionarios Autoridades del Estado y dicta otras medidas; y el Decreto de Urgencia 038-2006, que modifica la Ley 28212 y dicta otras medidas. En tales casos, las compensaciones se sujetan a lo dispuesto en la presente Ley y sus normas reglamentarias.

SÉTIMA. Servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057

Los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial

de Contratación Administrativa de Servicios, pueden presentarse a los concursos para puestos que se convoquen bajo el nuevo régimen previsto en la presente Ley. En caso de obtener un puesto, para ser efectivamente incorporados al nuevo régimen deben haber renunciado al régimen anterior y a partir de su traslado al régimen del Servicio Civil no tienen derecho a ninguna de las condiciones ni beneficios establecidos en él.

OCTAVA. Implementación del régimen del Servicio Civil

En tanto dure el proceso de implementación del régimen del Servicio Civil en todas las entidades públicas, las entidades públicas que hayan iniciado o culminado el proceso de implementación, pueden cubrir sus puestos en cualquier nivel de la carrera mediante concurso público de méritos abierto.

Lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 67 entra en vigencia cuando todas las entidades del Estado culminen el proceso de implementación del nuevo régimen previsto en la presente Ley.

NOVENA. Ingreso de Directivos Públicos

1. La entidad pública hasta la culminación del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil previsto en la presente Ley, puede convocar a un proceso de selección de directivos públicos o cubrir los puestos directivos con:
 - a) El Cuerpo de Gerentes Públicos, creado por el Decreto Legislativo 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.
 - b) El Fondo de Apoyo Gerencial, creado por el Decreto Ley 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.
 - c) Los directivos superiores y ejecutivos considerados en los literales a) y b) del numeral 3 del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.
 - d) El personal altamente calificado en el sector público normado por la Ley 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones.
 - e) Los egresados de la Escuela Nacional de Administración Pública ENAP, creada por Decreto Supremo 079-2012-PCM, Decreto Supremo que crea la Escuela Nacional de Administración Pública.
2. La entidad pública que se encuentre en proceso de implementación al régimen del Servicio Civil y que cuente con gerentes públicos seleccionados y asignados por Servir, pueden incorporarlos como directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil sin necesidad de concurso. Después de la culminación del proceso de implementación de la entidad todo directivo público debe ingresar por concurso público.

DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.

Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario.

El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, también tramita los procedimientos por infracciones al Código de Ética de la Función Pública.

UNDÉCIMA. Trabajadores bajo el régimen del Decreto Ley 20530

A los servidores que se encuentren en el régimen pensionario del Decreto Ley 20530, Régimen de

Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley 19990, que opten por incorporarse al régimen del Servicio Civil no se les acumula el tiempo de servicios, debiendo afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), durante este nuevo período de trabajo.

Para el cálculo de la pensión a que se refiere el artículo 5 de la Ley 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley 20530, se toma como referencia la fecha de traslado al régimen del Servicio Civil.

Cuando dichos servidores culminen su Servicio Civil, percibirán la pensión bajo el régimen del Decreto Ley 20530, Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley 19990, más aquella que pudiera haber generado en el SNP o SPP.

DUODÉCIMA. Destino de los egresados del Programa de Formación Amplia de la ENAP

Los egresados del Programa de Formación Amplia de la Escuela Nacional de Administración Pública pueden ser asignados, transitoriamente y en calidad de adjuntos, a las gerencias de entidades públicas en las que existan necesidades de modernización administrativa y que la entidad los requiera.

DÉCIMA TERCERA. Efectos del Programa de Formación Amplia en concursos públicos

Para efectos de los concursos públicos de personal, el Programa de Formación Amplia que se imparte en la Escuela Nacional de Administración Pública se considera equivalente a estudios de maestría.

DÉCIMA CUARTA. Efectos de implementación de la presente Ley

Para efectos de la implementación de la presente Ley, en lo que respecta a la compensación económica del puesto, el incremento de plazas y el ingreso de personal, las entidades que implementen la Ley del Servicio Civil quedan exoneradas de las restricciones previstas en los artículos 6 y 8 de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, o los artículos que hagan sus veces en las posteriores leyes anuales de presupuesto.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Descuentos autorizados a la planilla de pagos

Modifícase el literal c) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en los siguientes términos:

"(...)

c) La planilla única de pago sólo puede ser afectada por los descuentos establecidos por Ley o por mandato judicial expreso, de corresponder".

SEGUNDA. Aplicación del pago de la compensación por tiempo de servicios para el sector público.

Incorpórase como tercer párrafo al artículo 2 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el siguiente texto:

"Cuando el empleador sea una entidad de la Administración Pública la compensación por tiempo de servicios que se devengue es pagada directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogaciones

- a) Derógase el artículo 13 de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- b) Una vez que la presente Ley se implemente, el Decreto Legislativo 1025, que aprueba normas de

capacitación y rendimiento para el sector público, y la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, quedan derogados.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los tres días del mes de julio de dos mil trece.

VÍCTOR ISLA ROJAS
Presidente del Congreso de la República

JUAN CARLOS EGUREN NEUENSCHWANDER
Segundo Vicepresidente
del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE
LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR
Presidente del Consejo de Ministros

957717-1

PODER EJECUTIVO

AGRICULTURA

Encargan funciones de la Administración Local de Agua Colca - Siguas - Chivay

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 260-2013-ANA

Lima, 18 de junio de 2013

VISTO:

El Informe N° 852-2013-ANA-OA-URH, de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Autoridad Nacional del Agua, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2010-AG, las Administraciones Locales de Agua son unidades orgánicas que administran las aguas de uso agrario y no agrario en sus respectivos ámbitos territoriales;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 048-2010-ANA, se encargó las funciones de la Administración Local de Agua Colca – Siguas - Chivay, al señor Alberto Domingo Osorio Valencia;

Que, de acuerdo al Informe del visto, el citado funcionario hará uso de su descanso físico del 08 al 22 de julio de 2013, siendo necesario cubrir su ausencia a fin que el normal desarrollo de la unidad orgánica antes mencionada no se vea afectada;

Que, conforme a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado por Decreto Supremo N° 006-2010-AG, la Jefatura de la entidad está facultada transitoriamente para encargar mediante Resolución Jefatural las funciones de las Administraciones Locales de Agua;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27594, Ley que Regula la Participación del Poder Ejecutivo en

el Nombramiento y Designación de Funcionarios Públicos y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Autoridad Nacional del Agua, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2010-AG.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Encargar temporalmente, a partir del 08 hasta el 22 de julio de 2013, al señor NAPOLEON SEGUNDO OCSA FLORES, las funciones de la Administración Local de Agua Colca – Siguas - Chivay, en adición a las funciones de su Contrato Administrativo de Servicios suscrito con esta Autoridad.

Artículo 2°.- Precísase, que al término del encargo de funciones a que se refiere el artículo precedente, el señor ALBERTO DOMINGO OSORIO VALENCIA, continuará ejerciendo las funciones de la Administración Local de Agua Colca – Siguas - Chivay.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

HUGO EDUARDO JARA FACUNDO
Jefe
Autoridad Nacional del Agua

957564-1

Designan Director de la Dirección Zonal Tacna de AGRO RURAL

RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA N° 116-2013-AG-AGRO RURAL-DE

Lima, 2 de julio de 2013

VISTA:

La Nota Informativa N° 409-2013-AG-AGRO RURAL-DO/DZT, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 182-2012-AG-AGRO RURAL-DE, rectificadora mediante Fe de Erratas publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de diciembre de 2012, se designó al Ingeniero Jesús Antonio Mancilla Heredia en el cargo de Director de la Dirección Zonal Tacna del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL, del Ministerio de Agricultura;

Que, el citado funcionario ha presentado su renuncia a dicho cargo, la misma que se ha visto pertinente aceptar y designar a su reemplazante;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el Nombramiento y Designación de Funcionarios Públicos, y en uso de las facultades otorgadas a esta Dirección Ejecutiva mediante la Resolución Ministerial N° 1120-2008-AG, que aprueba el Manual de Operaciones de AGRO RURAL, y contando con la visación de la Dirección de Operaciones, de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Oficina de Administración;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- ACEPTAR la renuncia formulada por el Ingeniero JESUS ANTONIO MANCILLA HEREDIA al cargo de Director de la Dirección Zonal Tacna del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL, del Ministerio de Agricultura, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2°.- DESIGNAR al Economista JORGE LUIS ARRELUCÉ DELGADO en el cargo de Director de la Dirección Zonal Tacna del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL, del Ministerio de Agricultura, cargo considerado de confianza, con retención de su plaza de origen de Especialista en Capacitación IV, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, la cual retornará una vez concluida su designación.

Artículo 3°.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal

VC_PERSONAL_PATERNO	VC_PERSONAL_MATERNO	VC_PERSONAL_NOMBRES	VC_PERSONAL_DEPENDENCIA	MO_PERSONAL_REMUNERACIONES	MO_PERSONAL_AGUINALDO	MO_PERSONAL_TOTAL
ABAD	CHAVEZ	JULIO CESAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ABAD	RAMOS	ENCARNACION RAFAELA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/ 1,300.00	S/ 300.00	S/ 1,600.00
ABANTO	FLORES	WILLIAM ALBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ABANTO	RAZURI	MARIA ALEJANDRA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/ 2,300.00	S/ 300.00	S/ 2,600.00
ABANTO	ROMERO	JHONATAN ALEXANDER	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ABANTO	SALIRROSAS	EDWIN EUCLIDES	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ABANTO	SANCHEZ	LUIS JAVIER	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	S/ 2,300.00	S/ 200.00	S/ 2,500.00
ABANTO	VARIAS	JUAN CARLOS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,000.00	S/ 300.00	S/ 1,300.00
ABDELAZIZ	RODRIGUEZ	NASHRA ARAI	GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	S/ 2,300.00	S/ 300.00	S/ 2,600.00
ACEVEDO	JARA	KELITA CAROL	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ACOSTA	SALVA	JULIO CESAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ACUNA	GIL	JUNIOR ALEJANDRO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ADRIANZEN	PAICO	MARLENY	GERENCIA DE PERSONAL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
AGREDA	PEREZ	ALEX MARCELO	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
AGUILAR	BEJARANO	KELY MARGOTH	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/ 1,300.00	S/ 300.00	S/ 1,600.00
AGUILAR	CORDOVA	CRISTHYAN ALEXANDER	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
AGUILAR	CUYUCHE	VICENTE MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
AGUILAR	PEREZ	MANUEL FERMIN	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/ 1,300.00	S/ 300.00	S/ 1,600.00
AGUILAR	PEREZ	OSMAR ALEXANDER	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
AGUILAR	PINEDO	MONICA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
AGUILAR	SAGASTEGUI	ROCIO DEL CARMEN	SUB GERENCIA DE SALUD	S/ 2,000.00	S/ 300.00	S/ 2,300.00
AGUILAR	VASQUEZ	VENEGA JHON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
AGUIRRE	GUZMAN	KRIS ALEXIS	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/ 1,000.00	S/ 300.00	S/ 1,300.00
ALAMA	RODRIGUEZ	FERNANDO JAVIER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALARCON	ROJAS	GRESLIM MELISSA	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/ 2,300.00	S/ 300.00	S/ 2,600.00
ALAYO	LLAJARUNA	JUAN ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,000.00	S/ 300.00	S/ 1,300.00
ALAYO	MERCADO	BRYAN JOSUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,000.00	S/ 300.00	S/ 1,300.00
ALAYO	SANCHEZ	HERNAN CELIDONIO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALAYO	SANTA MARIA	JHONATAN	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/ 1,300.00	S/ 300.00	S/ 1,600.00
ALBAN	SUAREZ	JOSE FLORENTINO	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALBARRAN	DE LA CRUZ	SHEYLLA DANIELITA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALCALDE	CRUZ	JOEL ANGEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ALCANTARA	MENDOZA	BILLY ALONSO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,000.00	S/ 300.00	S/ 1,300.00
ALCANTARA	OBANDO	JHONNY BRIAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ALCANTARA	RODRIGUEZ	SEGUNDO ERNESTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALCANTARA	ROJAS	ANA MARITZA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ALDAVE	MURRUGARRA	JORGE LUIS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALFARO	VALLEJOS	LUIS ALFONSO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALIAGA	VIZA	MARIA ESTELA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/ 2,000.00	S/ 300.00	S/ 2,300.00
ALMANZA	CABANILLAS	JUAN MARTIN	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ALTAMIRANO	QUISPE	CYNTHIA LORIS	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/ 2,300.00	S/ 300.00	S/ 2,600.00
ALVA	ALCANTARA	ANGEL RICARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALVA	HERNANDEZ	MAYRA PATRICIA	SECRETARIA GENERAL	S/ 2,300.00	S/ 300.00	S/ 2,600.00
ALVA	LEON	JIMMY DANTE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALVA	URCIA	BERTHA YSAURA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,000.00	S/ 300.00	S/ 1,300.00
ALVA	ZELADA	LUIS FELIPE	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/ 1,200.00	S/ 100.00	S/ 1,300.00
ALVARADO	ASCOY	CHRISTIAN OMAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ALVARADO	LEON	INES ALEJANDRA KRUPSKAYA	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ALVARADO	MENDEZ	ARNALDO PAUL	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALVARADO	ROQUE	WILLIAM ROGERS	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALVARADO	TORREZ	LUIS ALBERTO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/ 1,300.00	S/ 300.00	S/ 1,600.00
ALVARADO	YEPEZ	MEDALIT YESSENIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ALVARADO	ZAPATA	ANTONIO EDUARDO	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/ 2,800.00	S/ 200.00	S/ 3,000.00
ALVAREZ	BRIONES	IORELLA VANESSA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALVAREZ	HOLGUIN	KARLA PAOLA	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/ 2,300.00	S/ 300.00	S/ 2,600.00
ALVAREZ	MENDOZA	TEOFILO RAIMUNDO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ALVAREZ	PENA	CARLOS GUILLERMO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/ 1,300.00	S/ 300.00	S/ 1,600.00
ALVAREZ	ZUNIGA	EDSON JUNIOR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00
ALZAMOIRA	MANRIQUE	ENMA WALESKA	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/ 2,300.00	S/ 300.00	S/ 2,600.00
ANGEL	ABANTO	DEMETRIO ALVARO	SUB GERENCIA DE SALUD	S/ 2,000.00	S/ 300.00	S/ 2,300.00
ANGELDONIS	ROLDAN	CARLOS HERNAN	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ANGULO	BRICENO	LUIS ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,000.00	S/ 300.00	S/ 1,300.00
ANGULO	CASTILLO	ERIC GLENN	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/ 2,300.00	S/ 300.00	S/ 2,600.00
ANGULO	LAZO	MANUEL ANGEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1,500.00
ANHUAMAN	AZABACHE	DIANA FIORELLA JACKELINE	GERENCIA DE PERSONAL	S/ 1,500.00	S/ 300.00	S/ 1,800.00

APAEATEGUI	PAIRAZAMAN	CLAUDIA PAOLA	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
API	NECIOSUP	YRMA PATRICIA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	100.00	S/.	1,400.00
ARANA	SALAZAR	JOEL JEANPIERRE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARANDO	LLERENA	JOHN RUBY	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARBULLU	TORRES	RALPH	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARCE	MEÑEZ	JAIME MIGUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARCE	QUIROZ	EDWUAR HUMBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARCHE	GOMEZ	YSABEL ELMER	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARENAS	REYNA	ROSA MARIBEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARENAS	TOLENTINO	JUAN HUMBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
AREVALO	BARTRA	FIGUELA TESALIA	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
ARGOMEDO	GUILLÉN	FELICITA SILVIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARIAS	RAMIREZ	FRUCTUOSO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,500.00	S/.	-	S/.	1,500.00
ARONI	MARQUEZ	SAUL	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ARQUEROS	MEÑEZ	JOSE WILSON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ARROYO	AGUILERA	LUZ MILAGROS	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	200.00	S/.	1,400.00
ARSINIEGA	ROMERO	RICARDO FABIAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
ARTEAGA	MEDEROS	LEYDY MARISEL	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
ASCATE	TORRES	SARA ISABEL	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ASCOY	PORTILLA	OVIDIO GUILLERMO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ASMAD	MONZON	YESSSENIA BETSABE	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ASMAD	PANTOJA	YRIS LUCIA	SUB GERENCIA DE TURISMO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ASMAT	ALFARO	WILMAN HENRY	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ASMAT	CAFFO	ARMANDO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ASPAJO	DE LA CRUZ	ROCIO DEL CARMEN	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ATOCHÉ	CACERES	MARIA PASCUALA	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
AVILA	ORTIZ	MARIA DEL CARMEN	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
AVILA	VILLAJULCA	YELTSINA MILEY	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	2,000.00	S/.	200.00	S/.	2,200.00
AYAY	CASTRO	MELISSA LISETH	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO, ESTADISTICA Y PROGRAMACION DE LA INVERSION	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
AYBAR	TERRONES	JESUS LEÓN	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
AZABACHE	AZABACHE	JUAN CARLOS	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
AZABACHE	BAZAN	JEFFERSON ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
AZABACHE	CASTILLO	ROCIO DEL PILAR	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
AZABACHE	ESQUIVEL	JOSE ORLANDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
AZAHUANACHE	GONZALES	MARIA VERONICA	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	2,300.00	S/.	200.00	S/.	2,500.00
AZNARAN	PORTALES	MANUEL FERNANDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BACA	ZAVALETA	JESUS JOEL	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
BACILIO	ANGULO	MARWIN JHOSELL	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
BACILIO	ROSAS	EVER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BALDEON	CERNA	WALTER ANDRES	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,550.00	S/.	300.00	S/.	1,850.00
BAMBERGER	VASQUEZ	ANGEL ENIT	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
BANDA	LLANOS	WILMER	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	850.00	S/.	300.00	S/.	1,150.00
BARBOZA	ALARCON	PAUL RADCHENKO	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
BARRANTES	VILLANUEVA	VICTOR GREGORIO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BARRENO	ESPIÑO	EVELYN ALICIA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	200.00	S/.	2,200.00
BARRETO	CABREIRA	JOSE ALBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
BAUTISTA	ESQUIVEL	WILFREDO ENRIQUE	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BAUTISTA	MEDINA	MANUEL YSIDRO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BAZAN	CUBA	GERARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
BAZAN	ESPEJO	CESAR GREGORIO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
BELTRAN	MARQUEZ	LUIS CARLOS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BENAVIDES	CASAHUAMAN	ELIAS EDUARDO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BENAVIDES	DIAZ	YESSICA CECILIA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
BENITES	AREVALO	ITALO EDUARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BENITES	NEYRA	CHRISTOPHER JONATHAN	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BENITES	RUBIO	CARMEN INOCENTA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
BENITES	VALDERRAMA	JONATTAN ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BLAS	BACILIO	RANDU OMAR	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
BLAS	CABREIRA	MILUZKA YOLANDA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
BOBADILLA	ALFARO	YESICA MARIBEL	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
BOBADILLA	HORNA	FREDY ROLANDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BOCANEGRA	ASCON	GUISELLA VANESA	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
BOCANEGRA	CUEVA	EVITA	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
BOCANEGRA	RODRIGUEZ	YESSICA MARIBEL	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
BOGARIN	QUISPE	PATRICK BRYAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
BOTETANO	CASTILLO	OSCAR ALBERTO	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00

BOY	ESPEJO	LUIS MARTIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,700.00	S/.	100.00	S/.	1,800.00
BRICENO	ARGANDONIA	LEYDA ROSMERY	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
BRICENO	CASTANEDA	ABEL DAVID	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
BRITTO	FERNANDEZ	EDWIN ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
BUENO	EUSTAQUIO	JORGE MANUEL	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	100.00	S/.	1,400.00
BURGOS	NUÑEZ	JORGE LUIS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BURGOS	UROJIZA	CHRISTIAN DANIEL	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BUSTAMANTE	ETO	MONICA GISELLA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,800.00	S/.	300.00	S/.	2,100.00
BUSTAMANTE	ETO	RANDY WILFREDO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
BUSTAMANTE	MALCA	EDELITA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CABALLERO	BURGOS	JAIR FELIPE	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
CABANILLAS	MARTINEZ	ELMER JHOSBAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CABANILLAS	PALOMINO	GABY JAQUELINE	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
CABELLO	CHAVEZ	MARCO WASHINGTON	SUB GERENCIA DE PROYECTOS	S/.	4,000.00	S/.	300.00	S/.	4,300.00
CABRERA	ACOSTA	HANS PETER EDILBERTO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CABRERA	NECIOSUP	ALAN MITCHELL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
CABRERA	PRESCOTT	ALEXANDER JULIO	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CACHAY	VILCA	JOVANA MILAGROS	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
CACHI	NURENA	LILIANA ESMERALDA	SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CACHI	ROMERO	CLAUDIA PAOLA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CAFFO	GONZALEZ	DENNIS MARTIN	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CAIPO	VASQUEZ	JOSE HUMBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CALDERON	CALDERON	CARLOS ANDREE	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	1,700.00	S/.	200.00	S/.	1,900.00
CALDERON	CALDERON	INOCENTE RODRIGO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CALDERON	LOYOLA	EDWIN MICHAEL	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
CAMONES	PALACIOS	LINCOLON JOSE	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/.	1,500.00	S/.	200.00	S/.	1,700.00
CAMPANA	LEON	CARLOS MANUEL	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CAMPOS	MUNOZ	ABEL NOE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CAMPOS	ORUNA	JULISSA HUMBELINA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CAMPOS	SICCHA	ALEJANDRINA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CANTERA	GUZMAN	ENRIQUE SEGUNDO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CANTO	PORTALES	MILAGROS TERESA	GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	S/.	3,000.00	S/.	300.00	S/.	3,300.00
CAPUNAY	MARTINEZ	LILIANA PAOLA	DIVISION DE BIBLIOTECA	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
CARBAJAL	CENAS	MANUEL JHON	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CARBAJAL	VALENCIA	DERLY ELIZABETH	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	100.00	S/.	1,400.00
CARDENAS	MAYO	ERIC ANTONIO	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
CARDENAS	MAYO	JOANA ELIZABETH	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
CARLOS	VENEROS	VANESSA ELIZABETH	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
CARRANZA	RINCON	ALAN ALFONSO JUNIOR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CARRANZA	RODRIGUEZ	LUIS ARMANDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	-	S/.	1,000.00
CARRANZA	VEJARANO	CESAR SEGUNDO	SUB GERENCIA DE PROYECTOS	S/.	3,000.00	S/.	300.00	S/.	3,300.00
CARRANZA	VERA	ZOILITA ANABELEN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CARRASCO	RODRIGUEZ	ANA ISABEL	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1,200.00	S/.	-	S/.	1,200.00
CARRASCO	SANCHEZ	MITCHEL ANGEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CARRERA	MORE	VICTOR MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
CARRETERO	OBANDO	LUPE GRACIELA	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2,500.00	S/.	300.00	S/.	2,800.00
CASANOVA	CASANOVA	RONALD ARNOLD	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CASANOVA	DIAZ	YESSSENIA NOEMI	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
CASANOVA	PITA	ROXANA ELIZABETH	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
CASTANEDA	ANTICONA	ELVIN WALTER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CASTANEDA	ARRARTE	EDMUNDO VALENTIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
CASTILLO	ALEJANDRIA	KELLY KARINA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CASTILLO	ARQUEJOS	JENNY EVELING	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
CASTILLO	AVALOS	TONY STEVEN	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	1,700.00	S/.	100.00	S/.	1,800.00
CASTILLO	CASTRO	SILVIA CECILIA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
CASTILLO	GARCIA	CARMEN CECILIA DE LOS MILAGROS	SUB GERENCIA DE TURISMO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
CASTILLO	GARCIA	MANUEL ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CASTILLO	JAVE	ABEL AMADO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CASTILLO	JAVE	JOSE ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CASTILLO	LOPEZ	JOSE LUIS	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
CASTILLO	MARIN	GLORIA LUZ	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
CASTILLO	MONTALVO	ANAMELVA	UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CASTILLO	PESANTES	CESAR MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CASTILLO	PRETELL	LUZ ARLERY	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
CASTILLO	REBAZA	SAUL OLIVER	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CASTILLO	RODRIGUEZ	DIOMEDES ADRIAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00

CASTILLO	ROMERO	SANDRA VANESSA	ALCALDIA	S/.	1.800,00	S/.	300,00	S/.	2.100,00
CASTILLO	SANCHEZ	NICKY DANNY EMMANUEL	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	1.700,00	S/.	300,00	S/.	2.000,00
CASTILLO	ZAVALA	JOSE LUIS	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2.000,00	S/.	200,00	S/.	2.200,00
CASTILLO	ZAVALA	JOSE MARIA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
CASTRO	AGUERO	JOSE MARTIN	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
CASTRO	CESIAS	NOEMI ELIZABETH	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
CASTRO	FLORIANO	ISABEL DEL CARMEN	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
CASTRO	GUTIERREZ	FIDEL ALFREDO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CASTRO	MEÑEZ	PEDRO FELIPE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CASTRO	MINANO	DORIS RAQUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CASTRO	RAMIREZ	CARINA BETZABE	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
CASTRO	RODRIGUEZ	SHEBA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CASTRO	SANCHEZ	JUANA VERONICA	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/.	2.000,00	S/.	300,00	S/.	2.300,00
CASTRO	TORREALVA	JHONATAN DO SANTOS	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
CAVIEDES	COSTA	EXSON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CAYCHO	CORAL	JUAN MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CEDENO	NEYRA	JANCARLOS DANIEL	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1.500,00	S/.	100,00	S/.	1.600,00
CENAS	CASAMAYOR	ENMA MARIA	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
CENTENO	BEJARANO	CARLOS ENRIQUE	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
CERNA	NIEVES	GADY ALEJANDRINA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CERNA	VILLENA	ARTURO EDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CERRON	NAVARRETE	LUIS ALBERTO	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
CERRON	YANOVICH	JORGE LUIS	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
CESPEDES	RODRIGUEZ	ALEJANDRO DANIEL	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CEVALLOS	RODRIGUEZ	JULIO AUGUSTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
CHAMORRO	AGUILAR	MANUELA SELENE	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
CHANTA	TICLIAHUANCA	FELIPA BERTHA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
CHAUPE	PEREDES	MANUEL TONY	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CHAVESTA	RODRIGUEZ	MIGUEL ANTHONY	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CHAVEZ	ALVARADO	JUAN RICARDO	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
CHAVEZ	ALVAREZ	ANGELLY NAHOMY	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
CHAVEZ	BRICENO	ELVIS DANIEL	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
CHAVEZ	CAVERO	EDGAR ADEMIR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CHAVEZ	CHUQUIRUNA	LUIS MIGUEL	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
CHAVEZ	CRUZALEGUI	EDGAR ENRIQUE	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	2.200,00	S/.	300,00	S/.	2.500,00
CHAVEZ	DE SANCHEZ	MARIA MAGDALENA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
CHAVEZ	JARA	JUAN EDGARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
CHAVEZ	LAZARO	JULIO EVER	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CHAVEZ	LEON	LUIS ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CHAVEZ	LINARES	GARY EVER	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	850,00	S/.	300,00	S/.	1.150,00
CHAVEZ	LUNA VICTORIA	LUIS ALEJANDRO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CHAVEZ	PANDURO	JORGE LUIS	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
CHAVEZ	REYES	CHARLTON JAIRO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CHAVEZ	SANCHO	ROGIO DEL PILAR	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
CHAVEZ	SARMIENTO	ROSA ELVIRA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CHAVEZ	VALDIVIA	DIEGO ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
CHIZA	PEREDES	ESTHEFANIA EDITH	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1.300,00	S/.	200,00	S/.	1.500,00
CHOTON	TORRES	PEDRO ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CIPRIANO	VERA	JULIO CESAR	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
COBENAS	IMAN	CARLOS PORFIRIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
COBIAN	SALDANA	MIGUEL ANGEL	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
COLLANTES	FERNANDEZ	NELLY VIOLETA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
COLMENARES	SANCHEZ	SELENE SUE	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
COLORADO	AMAYA	JEAN RENE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
COLUNCHE	SAAVEDRA	MIRKO ROLANDO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CONDOR	MARTIN	ANGEL LUIS JUNIOR	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	1.500,00	S/.	200,00	S/.	1.700,00
CONTRERAS	CASTRO	SEGUNDO CELSO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
CONTRERAS	GIL	CARLOS NIMER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CONTRERAS	ORTIZ	CHRISTIAN EDGARD	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CONTRERAS	ROMERO	YESENIA MAGALY	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	S/.	1.150,00	S/.	300,00	S/.	1.450,00
CORCUERA	MOSTACERO	JEAN ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
CORDOVA	ARBULU	LUIS ARTURO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CORDOVA	FASABI	JOHN ROBER	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
CORDOVA	ZAVALETA	LENIN TONINO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
CORNEJO	WONG	GERMAN	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.700,00	S/.	300,00	S/.	2.000,00
CORREA	CRUZ	JEAN PIERRE	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00

CORREA	ROMERO	CONSUELO KATHERINE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CORTEGANA	VILLEGAS	WILLIAM MARCIAL	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
COSAVALENTE	VERGARA	RENZO YAMIR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
COSTILLA	DAVILA	CHRISTIAN NOE	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	200.00	S/.	1,400.00
COTRINA	MARCELO	KEVIN ANDRES	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CRUZ	ALFARO	EVARISTO ORLANDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CRUZ	CRUZADO	VELITZ MILAGROS	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2,300.00	S/.	100.00	S/.	2,400.00
CRUZ	HERRERA	ROGER TULIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CRUZ	VERA	SHIRLEY ESPERANZA	SECRETARIA GENERAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
CRUZADO	ALFARO	EDDY EDGAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CRUZADO	CASTILLO	RODOLFO OMAR	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CRUZADO	ESQUIVEL	LUIS ALBERTO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CRUZADO	ROMERO	OMAR	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CRUZALEGUI	DIONICIO	WILDER HUGO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
CUBA	CACEDA	MONICA DEL ROCIO	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
CUBA	LEIVA	BLANCA FLOR	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	900.00	S/.	300.00	S/.	1,200.00
CUBA	MORAN	VLADIMIR MARTIN	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
CUEVA	ESPINOZA	CIELO ANTONELA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
CUMPA	YUPTON	JOSE AUGUSTO	SUB GERENCIA DE PROYECTOS	S/.	2,500.00	S/.	300.00	S/.	2,800.00
CUZMA	IGLESIAS	JAIME NAPOLEON	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
DAVILA	JIMENEZ	MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
DAVILA	SANCHEZ	VICTOR MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DAVILA	VASQUEZ	SERGIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DAZA	PACHECO	HENRY EWER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
DE BRACAMONTE	NAVARRETE	LUIS GONZALO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
DE LA CRUZ	CABRERA	NAN CONVERTY	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DE LA CRUZ	FLORES	JEAN FRANCO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DE LA CRUZ	LEON	HECTOR ANTONIO	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	1,700.00	S/.	200.00	S/.	1,900.00
DE LA CRUZ	MORALES	ELMER DANIEL	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DE LA CRUZ	RIVEROS	CARMEN YULISSA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DE LA CRUZ	VASQUEZ	JULIANA	SUB GERENCIA DE TESORERIA	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
DE LA CRUZ	VILLANUEVA	KARYN JANET	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DE LOS RIOS	SANCHEZ	MIRIAM	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
DEL AGUILA	CORTIJO	LUCY REBECA	SUB GERENCIA DE TURISMO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
DEL CARPIO	ROSILLO	DIANA KARINA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DEL CASTILLO	MELÉNDEZ	HANNY	SUB GERENCIA DE TURISMO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
DEL ROSARIO	RODRIGUEZ	KERLY ISSEL	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
DELGADO	ALVA	ERICK RICARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	-	S/.	300.00	S/.	300.00
DELGADO	CERNA	HUMBERTO JESUS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
DELGADO	GARCIA	CESAR ERIS	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
DELGADO	GARCIA	RICKSON KELVIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DELGADO	GUADALUPE	MERCEDES MARIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
DELGADO	OBANDO	ERIKA LISSETTE	SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	S/.	3,000.00	S/.	200.00	S/.	3,200.00
DELGADO	URIARTE	AMALIA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DEZA	SOROGASTUA	JORGE EDUARDO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
DIAZ	BELTRAN	LEIDY PAOLA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
DIAZ	BURGOS	SILVANA STEFANIA	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2,500.00	S/.	100.00	S/.	2,600.00
DIAZ	CASTILLO	LUIS JORDY	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1,200.00	S/.	100.00	S/.	1,300.00
DIAZ	CISTERNA	WILSON	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DIAZ	FERNANDEZ	MARIA ROSA	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
DIAZ	FERNANDEZ	MONICA HAYDEE	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
DIAZ	GONZALEZ	LUIS FELIX	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DIAZ	LOZANO	RICHARD ALEXANDER	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
DIAZ	MEDINA	JOSE VICENTE	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DIAZ	MEGO	KIARA OLENKA	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
DIAZ	OJEDA	DIANA CAROLINA	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
DIAZ	OJEDA	IVAN DAVID	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
DIAZ	QUIPUZCO	WALTER WILFREDO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DIAZ	RENGIFO	DINA	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
DIAZ	RUIZ	RUBEN TORIBIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
DIAZ	SANTA CRUZ	SYLKY LISET	SECRETARIA GENERAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
DIAZ	SHEEN	JULIA ZENaida	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	200.00	S/.	1,700.00
DIAZ	SICCHA	NOELIA REGINA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
DIONICIO	MARREOS	AZUCENA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
DOMINGUEZ	CASTRO	MARBIN JHAGLER	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ECHEGARAY	MARCHAN	JOANNA MARCELA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00

ENCARNACION	RIOS	LUIS FERNANDO	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	2.300.00	S/.	300.00	S/.	2.600.00
ENCOMENDEROS	CASTILLO	ALEX ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00
ENRIQUE	VILLACORTA	MARIA TERESA	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00
ESCALANTE	MARTINEZ	LUIS OMAR	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
ESCOBAR	RIOS	JUAN ENRIQUE	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	1.700.00	S/.	300.00	S/.	2.000.00
ESCOBEDO	RODRIGUEZ	ALEYDA GRISELDA	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	2.300.00	S/.	300.00	S/.	2.600.00
ESCOBEDO	VASQUEZ	MARIO OCTAVIO	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300.00	S/.	300.00	S/.	1.600.00
ESPINOZA	ARCE	WILLMANN FABIANI	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00
ESPINOZA	RAMOS	JORGE LUIS	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
ESPINOZA	RODRIGUEZ	PIERRE FRANCHESCO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
ESPINOZA	TEJADA	PEDRO FERNANDO	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
ESPINOZA	VALDERRAMA	ISAAC CHRISTIAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000.00	S/.	300.00	S/.	1.300.00
ESQUIVEL	AREVALO	ELENA ELIZABETH	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000.00	S/.	300.00	S/.	1.300.00
ESQUIVEL	ARIAS	JACKSON ANDY	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2.300.00	S/.	300.00	S/.	2.600.00
ESQUIVEL	RODRIGUEZ	VICTOR ROLANDO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
ESTACIO	CENAS	CHARITO JANNET	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00
ESTEBAN	BENITES	EDUAR SORIANO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
ESTRADA	ALBRECHT	CARLOS ERNESTO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
ESTRADA	MARTINEZ	ADDI AYMEC	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00
ESTRADA	ROMERO	PERCY ANDERSON	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
EVANGELISTA	PEREZ	SANTOS RICARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00
EZETA	UCEDA	LUIS ENRIQUE	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FABIAN	LOYOLA	OSWALDO MIGUEL	SUB GERENCIA DE EJECUTORIA COACTIVA	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00
FASSHAUER	MEDINA	GIUBELL ANTHONUET	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FERNANDEZ	AVILA	EDUARDO ANTENOR	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FERNANDEZ	CARDENAS	GILBERTO AVELINO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500.00	S/.	200.00	S/.	1.700.00
FERNANDEZ	CASOS	WILSON	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1.000.00	S/.	300.00	S/.	1.300.00
FERNANDEZ	MONTOYA	ROSA FABELA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.000.00	S/.	300.00	S/.	1.300.00
FERNANDEZ	QUIROZ	BRYAN GIORDANO	SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	S/.	2.300.00	S/.	300.00	S/.	2.600.00
FERNANDEZ	RODRIGUEZ	ISIDRO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	200.00	S/.	1.400.00
FERNANDEZ	ROMERO	MILKO ALAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FIGUEROA	CRUZADO	KARINA JUDITH	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1.500.00	S/.	200.00	S/.	1.700.00
FLORES	FLORIANO DE DIAZ	ELENA ANITA	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	2.500.00	S/.	300.00	S/.	2.800.00
FLORES	GARCIA	CARMEN DEL PILAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FLORES	IBANEZ	DANTE HUMBERTO	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300.00	S/.	300.00	S/.	1.600.00
FLORES	OLAZABAL	VICTOR DANIEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FLORES	PASTOR	ALEX ANTERO	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1.300.00	S/.	300.00	S/.	1.600.00
FLORES	PEREZ	MAXIMO SUSONI	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	1.700.00	S/.	300.00	S/.	2.000.00
FLORES	SALDANA	MARCOS ABEL	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2.000.00	S/.	300.00	S/.	2.300.00
FLORES	TIRADO	ANDERSON WILFREDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000.00	S/.	300.00	S/.	1.300.00
FLORES	VERA	JEANPIERRE ALEXANDER	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1.300.00	S/.	300.00	S/.	1.600.00
FLORIAN	CORTEZ	ERIKA GIOVANNA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FLORIAN	RIOS	JUANITA JENNY	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.000.00	S/.	300.00	S/.	1.300.00
FLORIAN	VELARDE	PEDRO HOOVER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FRANCO	ALAYO	YESENIA PATRICIA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
FUENTES	RODRIGUEZ	DIANA CAROLINA	SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	S/.	3.000.00	S/.	300.00	S/.	3.300.00
GALARRETA	ARIAS	FRANCISCO JOSE	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	1.700.00	S/.	300.00	S/.	2.000.00
GALLEGOS	VARGAS	KENY YOEL	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2.300.00	S/.	300.00	S/.	2.600.00
GALLO	OTOYA	CARLOS BALTAZAR	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GAMARRA	OLIVA	DAVID ALEJANDRO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GAMARRA	SALDANA	MOISES RICARDO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GAMBOA	CHAVEZ	ELIZABETH EMPERATRIZ	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GAMBOA	VILLACORTA	LOURDES DEL PILAR	SUB GERENCIA DE PROYECTOS	S/.	2.000.00	S/.	300.00	S/.	2.300.00
GANOZA	FLORES	CINTHIA MILAGROS	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GARCIA	ABANTO	JOSE MAYER	UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	S/.	2.300.00	S/.	300.00	S/.	2.600.00
GARCIA	BOBADILLA	MARCO ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.700.00	S/.	300.00	S/.	2.000.00
GARCIA	CAVERO	ANA CECILIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000.00	S/.	300.00	S/.	1.300.00
GARCIA	GIL	ALDO ANTHONY	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GARCIA	RODRIGUEZ	LEONARDO LEONEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000.00	S/.	300.00	S/.	1.300.00
GARCIA	ROSALES	BRYAN SEGUNDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GARCIA	SALVADOR	JOSE EDUARDO	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GARCIA	SANTISTEBAN	DIANA YESENIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
GARCIA	SISNIEGAS	JUAN DIEGO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00
GARCIA	VARGAS	RICHARD ALEXANDER	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	1.700.00	S/.	100.00	S/.	1.800.00
GASTELO	ARRASQUE	RICARDO AMADOR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200.00	S/.	300.00	S/.	1.500.00
			GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500.00	S/.	300.00	S/.	1.800.00

GAVIDIA	FLORIAN	ARTURO JOSE	SUB GERENCIA DE TURISMO	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GELDRES	LAYZA	IVAN SANTIAGO	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
GERONIMO	ECHAVARRIA	GIANCARLO FERNANDO	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GERONIMO	VARGAS	FRANCO DAVID	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GIL	ANGULO	MARY YSABEL	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/.	3.300,00	S/.	300,00	S/.	3.600,00
GIL	ESPINO	EMIR	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/.	2.800,00	S/.	300,00	S/.	3.100,00
GIL	TEJADA	JOSE JAIME	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
GILES	MENDOZA	ARTURO ADOLFO	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	3.500,00	S/.	300,00	S/.	3.800,00
GIRALDO	MENACHO	VIRGINIA MARILU	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GOMEZ	DIAZ	GUILLERMO OSWALDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GONZALES	ALVARADO	ALFREDO JOSE	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
GONZALES	CASAMAYOR	DAVID AL EXANDER	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GONZALES	PADEDES	JENNIFER JACKELINE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GONZALES	VALENZUELA	JUAN HUMBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
GONZALES	VASQUEZ	CRISTIAN JUNNIOR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GONZALEZ	CALDERON	FANNY YUSELY	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
GONZALEZ	MARQUINA	ESTHER MICAELA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GONZALEZ	VAZALLO	DIEGO ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GORBALAN	LUJAN	JOB ELIAS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
GRADOS	CHINCHAYAN	ASTRID JOHANNA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GRADOS	CHINCHAYAN	MONICA LETICIA	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GRADOS	CHINCHAYAN	OSCAR ERNESTO	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/.	1.500,00	S/.	100,00	S/.	1.600,00
GUAJARDO	LEÓN	CLAUDIA MARVEL	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
GUANILO	MINCHON	GARY EDSON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GUARNIZ	CARBAJULCA	EDER PAUL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GUERRA	ARANDA	LUCIANO IVAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GUERRA	BARBARAN	JAMESDIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	200,00	S/.	1.700,00
GUERRA	CUESPAN	ANTHONY	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUERRA	YARLEQUE	BILLY BRYAN	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	1.700,00	S/.	300,00	S/.	2.000,00
GUERRERO	RIOS	LUIS DE LOS ANGELES LOMBARDI	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUEVARA	BALTAZAR	JAVIER RUBEN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUEVARA	CHANDUVI	PERCY FREDY	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUEVARA	LLANOS	NILTHON CESAR	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUEVARA	VASQUEZ	MARIA GRACIELA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
GUILLEN	REATEGUI	ROSA LUISA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUILLERMO	FLORES	GABY HAYDEE	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	1.700,00	S/.	300,00	S/.	2.000,00
GUTIERREZ	ALARCON	EMERITA	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
GUTIERREZ	ASENCIO	ANTONIO JUNIOR	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUTIERREZ	CASTANEDA	EDWIN ALEXANDRO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
GUTIERREZ	DIAZ	KARLA DEL ROCIO	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
GUTIERREZ	GONZALES	ANA MARIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUTIERREZ	LUJAN	EBER VICTORIANO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GUTIERREZ	BENJAMIN	BENJAMIN	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
GUTIERREZ	MENDOZA	CRISTINA	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2.300,00	S/.	300,00	S/.	2.600,00
GUTIERREZ	MERCADO	ANA MARIA	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GUTIERREZ	RAMIREZ	DANESA ALICET	SUB GERENCIA DE TESORERIA	S/.	1.700,00	S/.	300,00	S/.	2.000,00
GUTIERREZ	SANDOVAL	DEYVI JOHAN	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUTIERREZ	SANDOVAL	SHEILA KATERINE	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1.300,00	S/.	300,00	S/.	1.600,00
GUTIERREZ	VALQUI	LUIS NELSON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
GUZMAN	GOIN	ZORAIDA TERESA	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	2.500,00	S/.	300,00	S/.	2.800,00
GUZMAN	MEDINA	KEVIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUZMAN	ROSARIO	RICHARD FREDDY	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
GUZMAN	ZAPATA	CHRISTIAN MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
HARO	LLANOS	RUTH JOHANA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
HENRIQUEZ	CHISTAMA	NANCY	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
HERMENEGILDO	CASTILLO	GRIMALDO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
HERMENEGILDO	MUNDACA	MARIA LUZ	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
HERNANDEZ	HUAMAN	ARACELY NATALIA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
HERNANDEZ	VALDERRAMA	SERGIO RICARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.500,00	S/.	300,00	S/.	1.800,00
HERNANDEZ	VASQUEZ	LUIS ALBERTO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	200,00	S/.	1.400,00
HERRERA	CABRERA	GRACIELA LUCINA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00
HERRERA	QUISPE	PAMELA ORIANA	ALCALDIA	S/.	1.700,00	S/.	300,00	S/.	2.000,00
HERRERA	TORDOYA	HANS DIEGO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
HERRERA	VASQUEZ	ISABEL INMACULADA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2.000,00	S/.	300,00	S/.	2.300,00
HIDALGO	LACHE	CHRISTIAN EFRAIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1.200,00	S/.	300,00	S/.	1.500,00
HONORIO	GARCIA	ROSANGELA LIZETH	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1.000,00	S/.	300,00	S/.	1.300,00

HORNA	BARBARAN	DEYSI DEL ROCIO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
HORNA	GARCIA	INGRID WENDY	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
HORNA	LEON	SAIDI PAOLA	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
HUAMAN	ARTEAGA	JOSE CARLOS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
HUAMAN	SANCHEZ	FRANCISCO	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	850.00	S/.	300.00	S/.	1,150.00
HUAPAYA	MINANO	BEATRIZ VICTORIA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
HUATAY	CUBAS	PETRONILA YOLANDA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
HURTADO	CRUZ	CARLOS AUGUSTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
HURTADO	IBANEZ	MIGUEL ANGEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
IBANEZ	ZARE	MIGUEL JOSE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
IGLESIAS	OTINIANO	FABIOLA CAROLINA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	100.00	S/.	1,300.00
INOLOPU	ALEMAN	MERY ISABEL	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	S/.	2,300.00	S/.	200.00	S/.	2,500.00
INOLOPU	CHIRINOS	CARLOS RONALDO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	100.00	S/.	1,400.00
IPANAQUE	AZABACHE	FRED ALONSO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
IPANAQUE	CENTENO	TEODORO	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
IPARRAGUIRRE	ALAYO	CINTHYA ANGELICA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
JACOBO	CHUAN	ROGER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
JARA	RODRIGUEZ	VICTOR JAVIER	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
JARA	TORRES	JOSE ABRAN	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
JAVE	DIAZ	CARLOS ULISES	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
JAVEZ	MENDOZA	CHRISTIAN LEONEL	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	100.00	S/.	1,400.00
JIMENEZ	ESQUIVEL	AUREA ELVIRA	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/.	3,000.00	S/.	300.00	S/.	3,300.00
JOAQUIN	PEREZ	HUMBERTO SERGIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
JUAREZ	PITA	GEISSEL ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
JULCA	QUINONEZ	JHULIANA LILIANA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
JULIAN	SANCHEZ	WALTER ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
KAVADOY	DIAZ	ROGER ALBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LANDAURO	CERON	JORGE LUIS	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LARA	SILVA	ALEJANDRA VICTORIA	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
LARRIVIERE	BARRIGA	MERCEDES CARMEN ROSA	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
LAVAJOS	PINCHI	CLAUDIA LIZETH	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LAZARO	CARRANZA	CARMEN NOELIA MILAGRITOS	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
LAZARO	COTRINA	LUIS ALBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LAZO	CASTILLO	BELISA ISABEL	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
LAZO	RIVERO	JULIO ANDRES	PROYECTO ESPECIAL DE RECUPERACION DEL PATRIMONIO MONUMENTAL DE TRUJILLO	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
LAZO	VASQUEZ	EDUARDO RUFINO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LEON	BECCERRA	JORGE GRIMALDO	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
LEON	BECCERRA	LEONARDO DIFRANCO	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1,400.00	S/.	300.00	S/.	1,700.00
LEON	CABRERA	RICHARD EDINSON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LEON	CHIANTA	FELIPE ERNESTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LEON	CHIRINOS	MARTIN EDUARDO	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
LEON	GURBILLON	OSWALDO DAVID	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LEON	LECCA	JORGE FREDDY	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
LEON	LEON	ALFREDO DAVID	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
LEON	LEON	LUIS BRANCO	SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	S/.	4,000.00	S/.	200.00	S/.	4,200.00
LEON	MORENO	WILDO ALEXANDER	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
LEON	VERGARAY	MAY ROSALBA	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
LEYVA	FIGUEROA	ALAN ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LEYVA	ORDAZ	STEEN POOL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
LEZAMA	BUENO	FANNY ROXANA	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LI	MANUCCI	CARLOS FERNANDO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LIBERATO	RODRIGUEZ	MICHAEL JUNIORS	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
LINARES	PURIZACA	JOSE LUIS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LIZARRAGA	MARTINEZ	NUBIA STEFANI	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
LIZARZABURU	DIAZ	PIERRE ELIO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LLAJARUNA	INFANTES	JUANA ELIZABETH	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	100.00	S/.	1,400.00
LLANOS	ZAVALETA	LILIANA CAROLINA	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1,200.00	S/.	-	S/.	1,200.00
LLONTO	GENOVEZ	PABLO AUGUSTO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LONGA	FLORIANO	CLAUDIA LESLY	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	2,500.00	S/.	300.00	S/.	2,800.00
LOPEZ	ACOSTA	ELLEN GREYSI	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	2,500.00	S/.	300.00	S/.	2,800.00
LOPEZ	ALIAGA	BAHAMONDE RICARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
LOPEZ	CASTRO	ANNY SOFIA	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
LOPEZ	CASTRO	KATTEDY MEDALYT	SUB GERENCIA DE TESORERIA	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
LOPEZ	DE LA CRUZ	CARLOS ALBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LOPEZ	DIAZ	BRYAN LEWIS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LOPEZ	LAZARO	DIEGO ADDERLY	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00

LOPEZ	MARIN	PATRICIA JESSEL	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
LOPEZ	REYNA SILVA	MARIA LUISA	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	900.00	S/.	300.00	S/.	1,200.00
LORINO	GUARNIZ	GILMER DANDY	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LORINO	MOSTACERO	DENNIS MARTIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LOYOLA	ARMAS	ERIX ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LOYOLA	RAMIREZ	LUIS ANDRE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
LOZADA	RAMOS	RODOLFO CARLOS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
LOZADA	VALDIVIA	OSCAR WILLIAM	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
LOZANO	IPARRAGUIRRE	MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
LUJAN	GONZALES	OMAR PAUL	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
LUJAN	MENDOZA	JHON WILDER	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
LUJAN	MERINO	CESAR EDGARD	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LUNA	LEIVA	CYNDY JHOELA	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LUNA VICTORIA	MUNOZ	JORGE ARMANDO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
LUNA VICTORIA	VILLANUEVA	MARCELA MARIA JOSE	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MALABRIGO	LINARES	JUAN ALBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	-	S/.	1,000.00
MALASQUEZ	SAGASTEGUI	JUAN CARLOS	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MALAYER	ALVA	KATHERINE DANIELA	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
MALCA	CUBAS	JULY CONSUELO	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MALCA	MEZA	LUIS ALBERTO	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MALQUI	ROBLES	ELISABETH	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
MAMANI	GARCIA	GONZALO ALONSO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MANRIQUE	CUBA	RAYZA REBECA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MANRIQUE	QUIPUSCO	CESAR RICHARD	ALCALDIA	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
MANTILLA	ESPINOLA	ROSA MARGARITA	SECRETARIA GENERAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
MAQUERA	CHOQUE	MARCO ANTONIO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,550.00	S/.	300.00	S/.	1,850.00
MAQUERA	VARGAS	MELISSA YVETTE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MAQUI	GUADIAMOS	CARLOS ANTONIO	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MARADIEGUE	DOMINGUEZ	PAULO ROBERTO ALAN	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
MARCELO	CEVALLOS	CARMEN ROSA	SECRETARIA GENERAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MARCELO	GARCIA	PRINCESS CLAUDIA CECILIA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
MARCOS	EHEVARRIA	ROXANA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MARIN	CHAU	WILLIAM GUILLERMO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MARIN	CORDOVA	PATRICIA DEL CARMEN	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/.	2,500.00	S/.	300.00	S/.	2,800.00
MARINOS	AVILA DE MIRANDA	YSABEL ESPERANZA	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MARINOS	PEREDES	JUAN CARLOS	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MARQUILLO	BENITES	VANESSA LIZETH	SUB GERENCIA DE TESORERIA	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
MARQUINA	ALTAMIRANO	EVELYN	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,300.00	S/.	200.00	S/.	1,500.00
MARQUINA	GUTIERREZ	OSCAR DANIEL	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	100.00	S/.	1,600.00
MARQUINA	JULIAN	MARGARITA ESTELA	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
MARREROS	DOMINGUEZ	ROSA BEATRIZ	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MARTELL	VASQUEZ	ERNESTO ENGELBERTO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
MARTINEZ	ABANTO	HUMBERTO ALCIDES	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
MARTINEZ	LANDA	MIGUEL EDUARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
MARTINEZ	QUISPE	LUIS ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	200.00	S/.	1,700.00
MARTINEZ	RODRIGUEZ	VICTOR FIDEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MARTINEZ	TERRONES	GYNA VANESSA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MARTINEZ	YUPANQUI	JULIO CESAR	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MATUTE	GOICOECHEA	REYNALDO EDUARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MAURICIO	VERGARA	JUAN CARLOS	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MAYSUNDO	SILVA	NANCY ELIZABETH	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MAYTA	VERA	JENNY MARILYN	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MEDINA	HUAMAN	AZIA GRECIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MEDINA	LEON	DIANA ISABEL	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MEDINA	SILVA	HAYDEE ROSARIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,100.00	S/.	300.00	S/.	1,400.00
MEDINA	TOXQUI	JAIME	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MEDRANO	VALLE	ELARD ALAIN	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
MELLENDEZ	BUSTAMANTE DE YZAGIGA	ROCIO DEL CARMEN	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MENDEZ	GUZMAN	EUGENIO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MENDEZ	RUBIO	SANTOS ENRIQUE	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
MENDEZ	SALIRROSAS	CARLOS ALBERTO	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MENDEZ	VELASQUEZ	ALAN IVAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MENDO	ALIAGA	ERWING JORG	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MENDOZA	ARRELUCEA	GABY KOREY	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
MENDOZA	CANTOS	CINTIA MARIBEL	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
MENDOZA	ESQUIVEL	ENMA MARIBEL	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00

MENDOZA	MEJIA	FEDERICO MARCOS	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MENDOZA	MIRANDA	JULIO KENJI	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MENDOZA	POLO	ANDRES	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
MENDOZA	RUIZ	IRWIN JOSUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MERCADO	COBENAS	MARIA MELISSA	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	2,500.00	S/.	300.00	S/.	2,800.00
MERCADO	RODRIGUEZ	MERY LEILA	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	1,700.00	S/.	100.00	S/.	1,800.00
MERINO	CORONADO	MIGDONIO MARTIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MERINO	TORREJON	JHONATAN	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	200.00	S/.	1,400.00
MEZA	ALVAREZ	VICTOR PIERINO	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MEZA	FELIX	MANUEL FRANCISCO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MEZZICH	HOLGUIN	MILKA SORAYA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MIGUEL	CRUZ	ALBERTO BENJAMIN	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,550.00	S/.	100.00	S/.	1,650.00
MINCHOLA	LOMAS	LASTHER ERICEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MINCHON	BENITES	MARCO ANTONIO	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MINES	AYUQUI	JHONATAN ELIAS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MINEZ	BRAVO	ANGELICA DEL PILAR	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
MINANO	GUILLERMO	JAMES JULIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MINANO	TANTALEAN	FERNANDO SEGUNDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MIRANDA	LOPEZ	CYNTHIA HELEN	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,800.00	S/.	300.00	S/.	2,100.00
MIRANDA	SALAS	YESSICA MARGOT	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	2,300.00	S/.	100.00	S/.	2,400.00
MOLINA	RODRIGUEZ	JOHANA EUGENIA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
MONJE	LOPEZ	MANUEL ALBERTO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	200.00	S/.	1,400.00
MONJA	SOPLOPUCO	CESAR AUGUSTO	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	2,200.00	S/.	300.00	S/.	2,500.00
MONTERO	MENDOZA	JOSE LUIS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MONTERO	ZAPATA	JESUS ELEAZAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MORZON	DEL CASTILLO	ALEJANDRO RICARDO JUNIOR	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MORZON	FERNANDEZ	NICOLAS ARMANDO	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MORALES	ALVA	JEANCARLO XAVIER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MORALES	CALDERON	JANETTE KELLY	SUB GERENCIA DE TURISMO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
MORALES	FELIX	SAMUEL CELESTIANO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MORALES	QUINONES	DINA SADIT	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MORALES	SALDANA	JOSE MANUEL	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/.	1,300.00	S/.	200.00	S/.	1,500.00
MORALES	VELEZMORO	MILTON ARTURO	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
MOREANO	CARLOS	LUIS FERNANDO	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
MORENO	ALCANTARA	VICTOR DANIEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MORENO	GUARNIZ	PEDRO RONALD	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MORENO	HAU YON	CRISTHIAN MOISES	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MORENO	PLASENCIA	NAYRA OVERLY	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
MORENO	POLO DE LEYVA	MARIA CRISTINA	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
MORENO	POMATANTA	JEISY LOURDES	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MORENO	YRIARTE	JOSE ABELARDO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	100.00	S/.	1,400.00
MORI	AMAYO	AUREA JUDITH	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
MORI	MUNOZ	EDVEN	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MORILLAS	RODRIGUEZ	JULIO ENRIQUE	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MORILLO	CHAVEZ	ALEX ROLANDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
MORILLO	FERRER	ANDRES AVELINO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
MORILLO	SEGURA	ANGEL ESTEBAN	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
MORILLO	VERA	JOSE FAUSTINO	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
MOSQUEIRA	MENDOZA	GUIANCARLO NELSON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
MUNSIWAY	ROMERO	OSCAR IVAN	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MUNOZ	ARQUEROS	JULIO CESAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MUNOZ	ESPINOZA	CORINA ROSEMARIE	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
MUNOZ	GARCIA	JENIFFER ERIKA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MUNOZ	LEXCEQUIA	ZOLA YESSICA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MUNOZ	ROBLES	DAVID MANUEL	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	1,350.00	S/.	300.00	S/.	1,650.00
MUNOZ	ZULOETA	CHARITO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MURGA	LUCIANO	COLBERT SANTIAGO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MURGA	VILLALOBOS	GLADYS ZENDER	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
MURRUGARRA	PLASENCIA	SILVIA BEATRIZ	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
NACARINO	ALVA	FRANCISCO EDUARDO FELIPE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
NAMAY	TIRADO	JOHN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
NAMOC	RODRIGUEZ	NILVER JOHANN	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
NARRO	PLASENCIA	YESSICA IBETH	SUB GERENCIA DE PROYECTOS	S/.	3,200.00	S/.	300.00	S/.	3,500.00
NARVAEZ	HOLGUIN	GILMER	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
NAVARRO	BOBADILLA	MILUSKA DELUS	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
NEGREIROS	GARCIA	FLOR FIORELLA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00

NEYRA	AREVALO	HUGO JEFFERSON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
NICASIO	REYES	BERNALDO ALBERTO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
NIETO	DIAZ	EMILY ELISETH	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
NIEVES	SARE	ELMER JAVIER	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
NOLORBE	BARRERA	JULIO CESAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
NOVOA	NOVOA	MARTHA PATRICIA	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
NOVOA	VEGA	ELSA YSABEL	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
NUNEZ	SALDANA	RICHARD RONALD	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
NUNEZ	SALINAS	KAREN FRESCIA	GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
NUNEZ	VASQUEZ	HAROLD JUNIOR	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
NURENA	ANGULO	CARLOS ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
NURENA	DIAZ	WILBERT ALEXY	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	1,700.00	S/.	200.00	S/.	1,900.00
NAMOT	MENDEZ	JOSE FERNANDO	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	1,900.00	S/.	300.00	S/.	2,200.00
OBANDO	CABOS	FRANCISCO GABRIEL	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	2,500.00	S/.	300.00	S/.	2,800.00
OBANDO	FLORIAN	ELOA KRYSYAL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
OBESO	GIL	LUIS RICARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
OBLITAS	CALLA	EDMUNDO OLINTO	SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	S/.	4,000.00	S/.	300.00	S/.	4,300.00
OBREGON	ALAYO	TATIANA EMILY	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
OCAMPO	MEGO	DAVID JOSWELL	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
OCHOA	PASAPERA	WILLIAM ABEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
OLAYA	NOLASCO	MARCOS EDUARDO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
OLAYA	SANCHEZ	VICTOR MANUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
OLIVA	SANDOVAL	FRANKLIN DAVIS	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
OLORTIGA	ARTEAGA	LOURDES MAGRITH ELIANA	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ORBE	VASQUEZ	JERSON MARTIN	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ORBEGOSO	ZAVALETA	YESSICA GUICELA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
ORDINOLA	NURENA	LUIS JOSE	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ORDINOLA	ZAVALETA	JANET KELLY	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
ORDONEZ	ZAVALETA	MARCO ANTONIO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ORDONEZ	ZAVALETA	WALTER TONY	DIVISION DE BIBLIOTECA	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
ORRILLO	SOTO	SONIA LIZETH	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	680.00	S/.	300.00	S/.	980.00
ORTIZ	GIL	MIRTHA	SECRETARIA GENERAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
ORTIZ	VASQUEZ	JOSE MERCEDES	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
OSORIO	CHAVEZ	SANTOS JOEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
OTINIANO	GUERRA	URSULA ROXANA	SUB GERENCIA DE PROYECTOS	S/.	3,500.00	S/.	300.00	S/.	3,800.00
OTINIANO	TOLEDO	JOHN ADERLLI	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
OTOYA	BOLARTE	LUISA MARIANA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
OTOYA	MICHELINE	SAULO ALFREDO	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
PABLO	SANCHEZ	MELQUIADES	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PADILLA	VASQUEZ	JENARA ARMIDA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PAIMA	REBAGLIATTI	DARWIN ROGER	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PAIRAZAMAN	ROJAS	CESAR ORLANDO	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
PAIRAZAMAN	VASQUEZ	EVELYN ZAIRA	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PAJARES	SANCHEZ	FRANCISCO ROBERTO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PAJUELO	PEREZ	DIANA PRISCILLA	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
PALACIOS	BOZA	JULIO CESAR	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2,300.00	S/.	100.00	S/.	2,400.00
PALACIOS	ROMERO	CESAR AUGUSTO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PALMA	CARRASCO	DENISSE ARACELI	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PALMA	MARIN	PATSY YOLANDA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
PALOMINO	ASENJO	REMATO SEBASTIAN	SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION	S/.	1,500.00	S/.	100.00	S/.	1,600.00
PARDO	CALDERON	DENNIS DUVERLY	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PARDO	CALDERON	FERNANDO JONATAN	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
PAREDES	CRUZ	ALEYDA LURITA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
PAREDES	GARCIA	JULIO CESAR	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PAREDES	LOPEZ	KRISTHIAN JOSE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
PAREDES	MARQUINA	DUBERLI MICHAEL	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
PAREDES	MORILLO	SARA NOEMI	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
PAREDES	RENGIFO	LUZ ANGELICA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PAUCAR	CHAMORRO	NORMA MARIA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PAUCCARA	PACCO	HERNAN	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	200.00	S/.	1,400.00
PECHE	TORRES	MIGUEL ANGEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PELAEZ	CACHAY	ALEX EDUARDO	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
PELAEZ	OLIVARES	VICTOR EMILIO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
PEÑA	SALDANA	DAMARIZ	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
PEREDA	DEZA	MARIUSCA ANAI	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
PEREZ	CABALLERO	ROSA MAGALY	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00

PEREZ	GONZALES	NELSON ORLANDO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PEREZ	HERNANDEZ	CESAR ALOLI	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PEREZ	JULCA	MARIA LUISA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
PEREZ	LUJAN	JESUS TELMO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PEREZ	ORTECHO	IAN LINO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PEREZ	ORTECHO	JIM BRUNO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
PEREZ	PACHAMANGO	MELISSA LISET	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,700.00	S/	300.00	S/	2,000.00
PEREZ	PRETELL	LIDA DE LOS MILAGROS	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
PEREZ	SANDOVAL	LIDUVINA DEL ROCIO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PEREZ	VARGAS	ROBERT WILLIS	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
PEREZ	VERA	MANUEL AMADOR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
PESANTES	CARBAJAL	GRIMALDO MARIANO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PESANTES	RIOS	WILLIAN ALFREDO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PESANTES	VENAUTE	ANDY BRYAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
PEZO	SIFUENTES	JOHAN EDSON	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PIMENTEL	MORENO	JOSE HORACIO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PIMINCHUMO	GORDILLO	KAREN YANINA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PINCHI	RAMIREZ	ENZO GIUSEPPE	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
PINEDO	SALAS	CYNTHIA GRACE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,600.00	S/	300.00	S/	1,800.00
PINILLOS	SANTISTEBAN	JUAN MANUEL	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PIRGO	ZAVALETA	ELIZABETH DEL ROCIO	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
PLASENCIA	AGUILAR	ENRIQUE ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,600.00	S/	300.00	S/	1,800.00
PLASENCIA	CACHAY	DANIEL JESUS	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PLASENCIA	LESCANO	JULIO ERICK	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PLASENCIA	PLASENCIA	LESLI ARACELI	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,600.00	S/	300.00	S/	1,800.00
POCOMUCHA	VASQUEZ	ANAI ZENAIDA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
POLO	CABRERA	ESTRELLA EMPERATRIZ	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
POMA	ZARATE	CESAR ARTURO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PONCE	PONCE	EDUARDO ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
PONCE	ROJAS	CELSO HEBERT	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/	1,800.00	S/	300.00	S/	2,100.00
PONCE	VEGA	ITALO EBERCITO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PORTAL	UPSON	GRECIA ALEXANDRA STEPHANIE	GERENCIA DE PERSONAL	S/	1,700.00	S/	300.00	S/	2,000.00
PRADO	MENDOZA	JUAN FRANCISCO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
PRADO	RAMIREZ	DIANY IVON	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/	2,300.00	S/	200.00	S/	2,500.00
PRETELL	ANTICONA	GUIOMAR ANGEL	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PREVOST	FERNANDEZ	JORGE ORLANDO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PRIETO	CAMACHO	ALBERTO JOSE	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
PRIETO	CAMPOS	MIGUEL ANGEL	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
PUGA	CIUDAD	JOSEFA DORIS DE LAS MERCEDES	SUB GERENCIA DE TESORERIA	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
QUEZADA	ESPINOZA	CHERYL FANNY	SUB GERENCIA DE PROYECTOS	S/	3,000.00	S/	300.00	S/	3,300.00
QUILICHE	LAUREANO	DARLHY CRISTHEL	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
QUILICHE	MALAYER	MAYRA CHRISTINA	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
QUINONES	CERNA	SANTIAGO VALENTIN	GERENCIA DE SISTEMAS	S/	1,700.00	S/	300.00	S/	2,000.00
QUIPUSCO	ARENAS	ALFREDO LORENZO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
QUIPUSCOA	CABRERA	ALEXISS SUSAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
QUIROZ	DE ZULUETA	NELIDA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
QUIROZ	MARREROS	MICHELL	SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
QUIROZ	RUITON	ROSA NOEMI	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
QUIROZ	VALDEZ	JOSE HEBERTH	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
QUISPE	AGUILAR	ISABEL CRISTINA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
QUISPE	CABANILLAS	ALIS CAROL	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/	1,700.00	S/	-	S/	1,700.00
QUISPE	CALDERON	JULIA BETTY	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
QUISPE	HIPOLITO	FIORELA MELISSA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,600.00	S/	300.00	S/	1,800.00
QUISPE	PENA	CESAR AUGUSTO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
QUISPE	YAMASHITA	JAIME ALEJANDRO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
RABANAL	PRETEL	LUIS ANTONIO	GERENCIA MUNICIPAL	S/	2,500.00	S/	300.00	S/	2,800.00
RAMIREZ	ACOSTA	MELINA LISETTE	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
RAMIREZ	BARTRA	LIDIA MARIA	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
RAMIREZ	CHINININ	CECILIA SARALI	SUB GERENCIA DE SALUD	S/	1,800.00	S/	200.00	S/	2,000.00
RAMIREZ	HERNANDEZ	DORIS SUSANA	PROYECTO ESPECIAL DE RECUPERACION DEL PATRIMONIO MONUMENTAL DE TRUJILLO	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
RAMIREZ	MENDOZA	ROLANDO YVAN	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/	1,700.00	S/	300.00	S/	2,000.00
RAMIREZ	PAIRAZAMAN	DOLORES ESTEFANI	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
RAMIREZ	RABANAL	RICHARD RUBEN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
RAMIREZ	RIOS	CINTYA JULLISA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
RAMIREZ	RIOS	PAMELA YUSEL	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
RAMIREZ	VEREAU	CARLOS EDUARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,600.00	S/	200.00	S/	1,700.00

RAMOS	BRAVO	LUZ ELENA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RAMOS	MALAGA	ANA CECILIA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	850.00	S/.	300.00	S/.	1,150.00
RAMOS	ZEVALLOS	XIMENA IVONE	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
RAZURI	NORIEGA	ALINA LUZDELIA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	200.00	S/.	2,200.00
REATEGUI	CARDENAS	KARLA NICOLE KIMBERLY	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
REATEGUI	CUESPAN	ARLENY	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
REBAZA	HIDALGO	FLORENCIA IVON	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
REGUE	GUZMAN	MAXIMINA ELENA	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	850.00	S/.	300.00	S/.	1,150.00
REVOLLEDO	EZAINNE	ALEJANDRO RENE	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
REYES	CRUZ	SHEYLA TATIANA	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
REYES	GARCIA	YRIS RAQUEL	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
REYES	GOMEZ	MARIA ISABEL	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
REYES	GOMEZ	MILAGROS JACQUELINE	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
REYES	MORENO	LUIS RICHARD	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
REYES	RIOS	MIRTA ESMERALDA	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
REYNA	CANO	LUICI TEYLOR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RIERA	ALVA	JULIO CESAR	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RIMACHI	GUERRERO	CHRISTIAN JESUS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
RIMARACHIN	VARAS	HOMERO SANTIAGO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RIOS	IPARRAGUIRRE	VICTOR JOSE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RIOS	KAVADOY	JUAN CARLOS	GERENCIA DE SISTEMAS	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
RIOS	ZAVALETA	ROBERTO FAUSTINO	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	2,500.00	S/.	200.00	S/.	2,700.00
RISCO	ROMERO	FRANCISCO EDUARDO	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
RIVAS	URQUIZA	LUCY	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
RIVERA	CORPACHO	OSCAR STHUARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RIVERA	FERNANDEZ	CAROLINA	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/.	3,300.00	S/.	300.00	S/.	3,600.00
RIVERA	GALARRETA	LUCIA FIORELA	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
RIVERA	GUEVARA	ERLINE TATIANA	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RIVERA	ZAPATA	MARTHA FABIOLA	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	S/.	1,150.00	S/.	300.00	S/.	1,450.00
RIVEROS	AGUILAR	TANIA DEL PILAR	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	AGUIRRE	EDUARDO	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/.	1,000.00	S/.	200.00	S/.	1,200.00
RODRIGUEZ	AGUIRRE	MARCOS PAUL	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	BARRANTES	HANS LENER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	BARRETO	GABY PAOLA	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
RODRIGUEZ	BARRUTIA	ALEXIS MARTIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	BRICENO	ROSA MARIA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	CABANILLAS	GIAN FRANCO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	CASTRO	MARGARITA VIOLETA	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
RODRIGUEZ	CHAVEZ	MARINA YSABEL	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
RODRIGUEZ	CRUZ	PIER ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	DIONICIO	DENIS	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
RODRIGUEZ	ESQUIVEL	BRUNO RENZON	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	FERNANDEZ	MANUELA MILAGRITOS	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
RODRIGUEZ	GARCIA	JOSE LEONARDO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	GAYOSO	PATRICIA ISABEL	SUB GERENCIA DE PROYECTOS	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
RODRIGUEZ	GONZALES	DELIA PATRICIA	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
RODRIGUEZ	GONZALES	SANDRO RAUL	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	IBANEZ	KARLA GIULIANA	SECRETARIA GENERAL	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
RODRIGUEZ	MALLQUI	LUIS ORLANDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	MARTINEZ	JUAN EDWIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	MEDEROS	CRISTINA YSABEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	MENDOZA	JOSE FRANCO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
RODRIGUEZ	MIRANDA	WALTER ENRIQUEZ	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	MUNOZ	LUSSY MONICA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
RODRIGUEZ	PADEDES	EDWIN WILFREDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	PADEDES	VALERIA NOEMI	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	1,500.00	S/.	200.00	S/.	1,700.00
RODRIGUEZ	PAZ	ROSA CECILIA CONSUELO	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
RODRIGUEZ	PEREZ	MIGUEL ERNESTO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
RODRIGUEZ	PRETELL	GLADYS CARLINA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
RODRIGUEZ	QUISPE	FANNY KELLI	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
RODRIGUEZ	REBAZA	MARISOL	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
RODRIGUEZ	RODRIGUEZ	FRANCISCO ARMANDO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
RODRIGUEZ	ROSADO	DORA JANNET	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	SANCHEZ	ROSA YRMA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
RODRIGUEZ	VARAS	DANILO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RODRIGUEZ	VERA	SANDRA GLORIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00

RODRIGUEZ	VILLENA	YVONNE JANETH	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
ROEDER	ELERA	GUILLERMO MANUEL	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ROGEL	PALMA	MARIA ESTEFA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ROJAS	CEDANO	CESAR ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ROJAS	CHAVARRY	CYNTHIA MAGNOLIA	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	-	S/.	300.00	S/.	300.00
ROJAS	CHAVEZ	SANTOS JULIA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ROJAS	CULLAMPE	HAMILTON	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
ROJAS	GUTIERREZ	MILAGROS MELISSA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
ROJAS	INFANTE	MARIA IGNACIA	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	1,350.00	S/.	300.00	S/.	1,650.00
ROJAS	LOZADA	LESLY ALEXANDRA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
ROJAS	MORENO	GUSTAVO ADOLFO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ROJAS	NOVOA	DELIA CAROLINA	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
ROJAS	PAJUELO	DEYSI CRISTINA	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,700.00	S/.	200.00	S/.	1,900.00
ROJAS	PEREZ	LIZETH VERONICA	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
ROJAS	SALINAS	EDUARDO MARTIN	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	1,500.00	S/.	100.00	S/.	1,600.00
ROJAS	VERA	LAURA KATHERINE	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
ROLDAN	CHAVEZ	LUIS TOMY	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	200.00	S/.	1,700.00
ROMAN	CASTRO	PETER ARTURO	SUB GERENCIA DE TESORERIA	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
ROMERO	BAMBERGER	OSCAR FABIAN	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2,300.00	S/.	100.00	S/.	2,400.00
ROMERO	BRUNO	LILIAM LORENA	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ROMERO	CHERO	CARLA NADIA	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ROMERO	CHERO	JUAN CARLOS RICARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
ROMERO	GERONIMO	ALVARO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ROMERO	GONZALEZ	YSAMAR YADIRA	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,700.00	S/.	200.00	S/.	1,900.00
ROMERO	MARTIN	BETTI CERAFINA	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ROMERO	MIRANDA	CAROLINA ZORAIDA	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ROMERO	MORY	FREDY ROLAND	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
ROMERO	SALDANA	JOHANNA VICTORIA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
ROMERO	SANTA CRUZ	WAIMER ALONSO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ROSALLES	AGUILAR DE GARCIA	SANTOS MARUJA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
ROSARIO	RODRIGUEZ	ROSA MIRIAM	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ROSARIO	ULCO	JUAN CARLOS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
RUBIO	ESPEJO	EDGARD ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
RUBIO	HERRERA	FELIX MIGUEL	SUB GERENCIA DE PARTICIPACION VECINAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
RUIZ	CISNEROS	WINSTON EFRAIN	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	3,000.00	S/.	200.00	S/.	3,200.00
RUIZ	REYES	KELI AURELINA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
RUIZ	VASQUEZ	MARIA ESTANIA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SAAVEDRA	ALVAREZ DEL VILLAR	MIGUEL PABLO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
SAAVEDRA	ASMAD	ROBERTO CARLOS	SECRETARIA GENERAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SAAVEDRA	IDROGO	KARIN	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
SAAVEDRA	NOBLECILLA	NANCY ISABEL	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SAAVEDRA	VENTURA	DICKSON NOLBERTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SALAS	ORDONEZ	JARBY ALEJANDRO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SALAS	ZVALETA	KARIT ALESSANDRA	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
SALAVARRIA	MERCADO	CESAR ENRIQUE	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SALAZAR	CARRTERO	RENATO RODRIGO	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	200.00	S/.	2,200.00
SALAZAR	HERRERA	POOL STALIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SALAZAR	LEON	LISBET FIORENTINA	PROYECTO ESPECIAL DE RECUPERACION DEL PATRIMONIO MONUMENTAL DE TRUJILLO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SALAZAR	MARIN	MARCO ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SALAZAR	PEREZ	MIRIAN NOEMI	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
SALCEDO	CRUZADO	EDWIN FREDDY	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SALGADO	MENDOZA	SHAYRA MASSIEL	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/.	1,800.00	S/.	100.00	S/.	1,900.00
SALINAS	ANAMPA	GIULIANA FRANCINI	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
SALINAS	VARAS	LENIN MILLER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SALIRROSAS	HOYOS	ALEXANDER ABAD	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
SALIRROSAS	LLANOS	LUIS MIGUEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
SALIRROSAS	YONG	ROSA YSABEL	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
SANCHEZ	ARROYO	JAVIER ALADINO	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
SANCHEZ	ASMAT	MARCO ANTONIO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SANCHEZ	CARRASCAL	HERNAN ALEJANDRO	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
SANCHEZ	CASTRO	DIEGO ALONSO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	200.00	S/.	1,700.00
SANCHEZ	HARO	MICHAEL ALBERT	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
SANCHEZ	MOZANAPON	WALTER ORLANDO	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
SANCHEZ	ORDINOLA	ROCIO DEL PILAR	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
SANCHEZ	ROSARIO	JUANITA FIORELLA	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	2,300.00	S/.	100.00	S/.	2,400.00
SANCHEZ	RUIZ	FRANCO JONAIKER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00

SANCHEZ	SANCHEZ	DICKSON ALEKSANDER	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SANCHEZ	VARELA	CLAUDIA HEIDI	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SANCHEZ	VIGO	LUIS GUILLERMO	GERENCIA DE PERSONAL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SANDOVAL	ESPINOZA	EDGAR ALEXANDER	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	200.00	S/	1,400.00
SANDOVAL	ESPINOZA	FIGRELLA VIOLETA	GERENCIA DE PERSONAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SANDOVAL	RAMOS	ROXANA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SANTILLAN	ALVA	SEGUNDO ABRAHAM	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SANTILLAN	LEIVA	SUSAN LIZET	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SARE	GUEVARA	VERONICA ESMERALDA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
SARMIENTO	VASQUEZ	RICHAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SATO	BERRU	DIRY GRACIELA	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SCHMIEL	MEZA	SHEYLA PAOLA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
SEBASTIAN	QUISPE	JULIO MIJAIL	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	1,700.00	S/	200.00	S/	1,900.00
SEBASTIANI	LOZANO	SHIRLEY MELISSA	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SEDAMANOS	RODRIGUEZ	MARIA ADELA	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/	3,300.00	S/	300.00	S/	3,600.00
SEGURA	GUZMAN	JULISSA MARIBEL	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
SEMINARIO	ORTIZ	HEBER DOMINGO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA JUVENTUD Y DEPORTES	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SEQUEROS	RUIZ	YISELA DEL PILAR	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SERIN	BAYLON	JUNIOR DAVID	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
SERNAQUE	ALVAREZ	CHRISTIAN PAUL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SHIODA	CHAVEZ	GIANCARLO	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/	1,800.00	S/	300.00	S/	2,100.00
SIAPO	AGUILAR	VIOLETA ELIZABETH	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SICCHA	BRICENO	GILBERTO PAUL	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
SICCHA	LOPEZ	ABIGAIL YESSICA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SICCHA	PICHON	DONATHY MERCEDES	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SIFUENTES	MATALANA CERVANTES	LESTER ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SILVA	BECCERA	MAGALY ELIZABETH ALLINSON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SILVA	OBESO	MARLON FRANZ	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SILVA	ORE	ALISSON MELISSA	SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SOBERON	BARTUREN	MARIA NILDA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
SOBERON	FLORES	IRMA MELANIA	ALCALDIA	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SOLANO	NIETO POLO	FRANK ANDERSON	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SOLANO	ROJAS	VICTOR ANTONIO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	1,700.00	S/	200.00	S/	1,900.00
SOLIS	CARBALJAL	RONALD JAVIER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
SOLIS	RODAS	BERVIN DEYSER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SOLORZANO	ESPINOLA	TERESA ELIZABETH	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/	2,800.00	S/	300.00	S/	3,100.00
SOLORZANO	VENTURA	ANA PAULA	SUB GERENCIA DE CULTURA	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SORIA	TORRES	ELSA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
SOTELO	JIMENEZ	ZOILA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
SOTELO	OBESO	JUAN CARLOS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SOTERO	DAVALOS	JAIMÉ FABIAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SOTO	CRUZ	LUIS ALBERTO	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SOTO	MOSTACERO	EDSON HOVET	GERENCIA DE SISTEMAS	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
SUAREZ	GIL	EDSON KEVIN	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
SUAREZ	ROJAS	FANNY VIOLETA	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
SUAREZ	RONCAL	GLENN EDWARD	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/	3,000.00	S/	300.00	S/	3,300.00
SUPO	MEDINA	OMAR ERNESTO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
SUVIAGA	RONDO	ERASMO ALFREDO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	200.00	S/	1,400.00
TABOADA	MERINO	WALTER EDUARDO	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA JUVENTUD Y DEPORTES	S/	2,000.00	S/	300.00	S/	2,300.00
TABOADA	QUEZADA	KATHERINE MELANY	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TABOADA	VILLANUEVA	MILAGROS	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
TAKARA	REYES	FERNANDO ENRIQUE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TAPIA	MERINO	ERICA SOLEDAD	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
TAPIA	TANTALEAN	FORTUNATO JUSTINIANO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TARAZONA	CABRERA	ANACLAUDIA	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/	1,700.00	S/	100.00	S/	1,800.00
TEJADA	LEON	JOSHEP JHON	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
TEJADA	RIOS	JOE CESAR	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TEJADA	MERCEDES	SONIA MILAGROS	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO, ESTADISTICA Y PROGRAMACION DE LA INVERSION	S/	-	S/	300.00	S/	300.00
TELLO	CASTRO	DIANA OMAIRA	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO, ESTADISTICA Y PROGRAMACION DE LA INVERSION	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
TERRONES	LOYOLA	HELLEN FIGRELLA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TERRONES	PORTURAS DE GARCIA	JACQUELINE MILAGROS	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
TERRONES	REBAZA	IVAN WILFREDO	SUB GERENCIA DE DEPORTES	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TIRADO	QUIROZ	CYNTHIA LISSET	SUB GERENCIA DE LICENCIAS Y COMERCIALIZACION	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TIRADO	VILLENA	CARMELITA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
TOCAS	DIAS	JORGE ANTONIO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	1,700.00	S/	200.00	S/	1,900.00
TOLENTINO	POLONIO	AGUSTINA EDITHA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00

TORIBIO	CASTILLO	ROSA ISABEL	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/	1,700.00	S/	300.00	S/	2,000.00
TORIBIO	VINES	MARIA TERESA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/	850.00	S/	300.00	S/	1,150.00
TORRES	BAZAN	JUAN FRANCISCO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
TORRES	FERNANDEZ	ROY FLORENCIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TORRES	GONZALES	MARCO ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
TORRES	LESCANO	RAUL ESTEBAN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
TORRES	LINARES	LUZ ANGELICA	GERENCIA DE PERSONAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
TORRES	RODRIGUEZ	JONATHAN	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
TORRES	ROMERO	KARINA ELIZABETH	GERENCIA MUNICIPAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
TORRES	SALAZAR	YOLANDA MARGOTH	SECRETARIA GENERAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
TORRES	SALDANA	DENNIS ENRIQUE	SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	S/	1,700.00	S/	300.00	S/	2,000.00
TORRES	SANCHEZ	JOSE ALENDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
TORRES	URTEAGA	ALEX ALFONSO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
TRUJILLO	MINANO	DAYSI ROSA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
TRUJILLO	SANCHEZ	ANTONIO JOSE	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO, ESTADISTICA Y PROGRAMACION DE LA INVERSION	S/	2,000.00	S/	300.00	S/	2,300.00
TRUJILLO	VEGA	CARLOS CESAR	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	S/	2,300.00	S/	200.00	S/	2,500.00
TUESTA	BRICENO	MARLON LUIS ENRIQUE	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
TUESTA	MENDEZ	GIANNINA CHERYL	SUB GERENCIA DE SALUD	S/	2,000.00	S/	300.00	S/	2,300.00
TUMBAJULCA	LOPEZ	ELIAS	GERENCIA DE OBRAS PUBLICAS	S/	3,000.00	S/	300.00	S/	3,300.00
UCANAN	MENDOZA	PAUL	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
UCEDA	CHAVEZ	ROSA ELIZABETH	SUB GERENCIA DE TURISMO	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
UGAZ	AMARANTO	CESAR AUGUSTO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
ULCO	URQUIZO	ELSA NOELIA	SECRETARIA GENERAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
ULLOA	BOCANEGRA	JOSE ANDRES	SUB GERENCIA DE SALUD	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
ULLOA	MELENDEZ	JENNY NOEMI	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
ULLOA	RUIZ	CRISTIAN EDUARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
ULLOA	SERNAQUE	ANTONIA	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/	2,300.00	S/	200.00	S/	2,500.00
URIL	SANDOVAL	ERIKA GLORIA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
URQUIAGA	BAZAN	MARIA LUISA	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
USQUIANO	VASQUEZ	GIANELLA MADELINE	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
VACA	NARRO	KENJHI PAUL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VALDERRAMA	DOMINGUEZ	GUILLEMO HIPOLITO	SUB GERENCIA DE SALUD	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
VALDERRAMA	GONZALES	JOSE MANUEL	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
VALDERRAMA	PEREDES	SHEYLA LIZBETH	GERENCIA DE PERSONAL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
VALDERRAMA	RODRIGUEZ	ROXANA PAOLA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VALDERRAMA	SANCHEZ	ARNOLD ADANS	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
VALDERRAMA	TANDAYPAN	RICARDO JHONATAN	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
VALDIVIA	HEROS	DENIS LEONARDO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VALDIVIEZO	ASTUDILLO	SANTOS MAXIMO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
VALDIVIEZO	CURO	WILMER LEONARDO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
VALENZUELA	HERNANDEZ	MARIA ESTELITA	SUB GERENCIA DE SALUD	S/	2,000.00	S/	300.00	S/	2,300.00
VALERA	GALVEZ	JOSE RAFAEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
VALERIO	CHICLOTE	LUIS FERNANDO	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/	1,000.00	S/	300.00	S/	1,300.00
VALLADARES	CACEDA	LUIS JUNIOR	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	1,300.00	S/	200.00	S/	1,500.00
VALLADOLID	ALZAMORA	LUIS ALBERTO	DIVISION DE BIBLIOTECA	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
VALLE	RODRIGUEZ	ASUCENA ADELA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/	1,300.00	S/	300.00	S/	1,600.00
VALLEJOS	BOCANEGRA	KAREN JHOANNA	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
VALLEJOS	FLORIAN	JOSE ALBERTO	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
VALLEJOS	QUEZADA	SEGUNDO EDWIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VALLEJOS	RODRIGUEZ	OMAR ELISEO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VALVERDE	DONATO	JESSENIA	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/	1,500.00	S/		S/	1,500.00
VALVERDE	SUAREZ	JOAO STALLIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	600.00	S/	300.00	S/	900.00
VALVERDE	TUANAMA	MARIA DEL CARMEN	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
VARGAS	CHACON	EDWIN ALCIDES	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
VARGAS	MARQUEZ	JORGE LUIS	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VARGAS	PALACIOS	GEORGE WILLIAMS	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/	1,600.00	S/	300.00	S/	1,900.00
VARGAS	POLO	NANCY RUTH	SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECANICO	S/	1,300.00	S/	200.00	S/	1,500.00
VARGAS	SANCHEZ	CARLOS JULIO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	200.00	S/	1,400.00
VARGAS	VILLACORTA	FLOR ESTEFANI	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VASQUEZ	ALFARO	BLANCA NOEMI	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VASQUEZ	ANGULO	CINTHIA FIORELLA	PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL DE TRUJILLO	S/	2,300.00	S/	300.00	S/	2,600.00
VASQUEZ	BERNALES	JUNIOR ISMAEL	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00
VASQUEZ	CAMACHO	WALTER EDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VASQUEZ	CAMPOS	JHON ADISOON	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VASQUEZ	CAMPOS	KATERINE GUILIANA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,200.00	S/	300.00	S/	1,500.00
VASQUEZ	CASTILLO	JUAN JOSE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/	1,500.00	S/	300.00	S/	1,800.00

VASQUEZ	CHUNGA	CORI HUAYTA	SUB GERENCIA DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VASQUEZ	CONTRERAS	MARIA FRANCISCA	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VASQUEZ	DOMINGUEZ	JOSE ALEJANDRO	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/.	-	S/.	300.00	S/.	300.00
VASQUEZ	GUZMAN	LIZBETH MARGARITA	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
VASQUEZ	LOAYZA	CESAR LUIS	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO, ESTADISTICA Y PROGRAMACION DE LA INVERSION	S/.	2,500.00	S/.	-	S/.	2,500.00
VASQUEZ	OLIVERA	MARIA FATIMA	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
VASQUEZ	QUISPE	ROSA TERESA	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	200.00	S/.	1,400.00
VASQUEZ	RAMIREZ	MARY LITTED	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
VASQUEZ	SANDOVAL	JULISSA GIOVANNA	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	200.00	S/.	1,700.00
VASQUEZ	VELARDE	LUCIA DEL ROCIO	SUB GERENCIA DE DERECHOS HUMANOS	S/.	1,700.00	S/.	300.00	S/.	2,000.00
VEGA	ACOSTA	LARRY ALEXIS	UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
VEGA	MINANO	ANDERSON DREISER	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VEGA	ORTEGA	ANTHONY EDUARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VEJARANO	VILLANUEVA	FRANKLIN	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VEJARANO	VILLANUEVA	VIMER GONZALO	SUB GERENCIA DE HABILITACIONES URBANAS	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VELASQUEZ	CABRERA	ADER EDWIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
VELASQUEZ	REYNA	YULIANA DEL PILAR	GERENCIA MUNICIPAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VELAYARCE	ARIAS	VALERIA DE LOS ANGELES	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	200.00	S/.	1,400.00
VENEGAS	VALENZUELA	ANDRES MIGUEL	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
VENTURO	GUERRERO	ROGER ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	200.00	S/.	1,200.00
VERA	CHAVEZ	LAURA PAOLA	SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VERA	SILVA	PAOLA VANESA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VERA	VALDIVIEZO	EDWING NILTON	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VERASTEGUI	SILVA	FANY DEL ROCIO	SUB GERENCIA DE TESORERIA	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VEREAU	LECCA	ALBERTH DANIEL	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VERGARA	FERNANDEZ	NANCY ESTHER	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VERGARA	LAU	TANIA VANESA	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VERTIZ	GARCIA	JOSE AUGUSTO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VIDAL	PIZAN	CARLOS EDUARDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
VIGO	AGUSTIN	JORMAN ALBERTO	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VIGO	VASQUEZ	CLAUDIA MARIA	SUB GERENCIA DE TURISMO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VILCHEZ	CARRILLO	LUIS MICHAEL	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
VILCHEZ	LAVADO	GONZALO ANDRES	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VILCHEZ	PEREDES	ORLANDO ALEXANDER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VILELA	SAUCEDO	JORGE MIGUEL	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VILELA	ZARATE	AYMER GUADALUPE	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,550.00	S/.	100.00	S/.	1,650.00
VILLACORTA	VASQUEZ	EDWARD IVAN	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
VILLALOBOS	ESTRADA	DENIS OSWALDO	SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
VILLALOBOS	PESANTES	DENIS MARTIN	GERENCIA DE EDUCACION CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VILLALOBOS	URQUIAGA	MANUEL ORLANDO	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	860.00	S/.	300.00	S/.	1,160.00
VILLALOBOS	VILCHEZ	MANUEL WAIMER	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VILLANUEVA	BARDALES	HIPOLITO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
VILLANUEVA	GONZALES	LORENA ISABEL	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
VILLANUEVA	MIRANDA	FERMIN AGUSTIN	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VILLANUEVA	QUISPE	DORA ELSA	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
VILLATY	IZQUIERDO	SEGUNDO CARLOS	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VILLENNA	RAMOS	WILSON ELADIO	SUB GERENCIA DE OBRAS	S/.	2,800.00	S/.	300.00	S/.	3,100.00
VIVAR	PEREDES	JULIO CESAR	SUB GERENCIA DE FISCALIZACION DE TRANSPORTE Y TRANSITO	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
VIVAR	PEREDES	KATHERINE STEFANIA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
VIZCARDO	YARLEQUE	OLIVER ENRICO	SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	200.00	S/.	1,400.00
VIZCONDE	VILLACORTA	VIOLETA	SUB GERENCIA DE EDUCACION	S/.	1,300.00	S/.	300.00	S/.	1,600.00
WONG	ORBE	JUANA ROSA BELMIRA	SUB GERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
YPARRAGUIRRE	PRETELL	MANUEL OSWALDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
YUPANQUI	INFANTES	LUCIA ROSI	GERENCIA DE PERSONAL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
ZAMORA	URTEAGA	BETTY ELIZABETH	SUB GERENCIA DE SALUD	S/.	2,000.00	S/.	300.00	S/.	2,300.00
ZAMUDIO	VALDIVIEZO	LUIGGI ALEJANDRO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ZAMUDIO	ZEGARRA	JULISSA LILIVETH	SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	S/.	2,000.00	S/.	200.00	S/.	2,200.00
ZARPAN	GUTIERREZ	LUIS ORLANDO	GERENCIA DE TRANSPORTE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ZAVALA	AGUILAR	JOSE ANTONIO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00
ZAVALETA	CUEVA	EMMA LUZ	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
ZAVALETA	PEREZ	MANUEL ORLANDO	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
ZAVALETA	ROJAS	MARIA BETSABET	PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ZAVALETA	URTECHO	LUCYANA OLENKA	IMAGEN INSTITUCIONAL	S/.	2,500.00	S/.	300.00	S/.	2,800.00
ZEGARRA	SINARAHUA	MARCO ANTONIO	SUB GERENCIA DE JUVENTUD	S/.	1,500.00	S/.	300.00	S/.	1,800.00
ZELADA	TERAN	DAGNE BETZABETH	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ZEVALLS	ALVAREZ	LILIANA MABEL	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	S/.	3,800.00	S/.	300.00	S/.	4,100.00

ZUMARAN	CORNELIO	GIOVANNA PAMELA	GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ZUNIGA	CARRANZA	ROSA VERONIKA	SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES	S/.	2,300.00	S/.	300.00	S/.	2,600.00
ZUTA	HUAROTO	CARLOS FELIPE	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,200.00	S/.	300.00	S/.	1,500.00
ZUTA	HUAROTO	KEVIN ARNOLD	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL	S/.	1,000.00	S/.	300.00	S/.	1,300.00