

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Nº035-2017-AL/JEMS-MPB

BARRANCA, 21 DE ENERO DEL 2017

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA;

VISTOS: El Informe N° 001-2017-SGPOM-MPB, emitido por la Subgerencia de Planeamiento, Organización y Métodos; el Dictamen N° 002-2017-GPP-MPB, suscrito por el Gerente de Planeamiento y Presupuesto, el Informe Legal N° 0035-2017-GAJ/MPB, suscrito por el Gerente de Asesoría Jurídica, el Memorandum N° 075-2017-GM/MPB, suscrito por el Gerente Municipal, el Informe N°032-2017-SGRH-MPB, suscrito por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el Informe N°009-2017-GA-MPB, suscrito por la Gerencia de Administración, referente a la aprobación del "REGLAMENTO INTERNO DE PERMANENCIA EN EL CARGO POR RESPONSABILIDAD DIRECTIVA, RECONOCIMIENTO DE DERECHO Y PERCEPCIÓN DE LA BONIFICACIÓN DIFERENCIAL PERMANENTE, PARA SERVIDORES DE CARRERA DE LA ENTIDAD", y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° y 195° inciso 5) de la Constitución Política del Perú, establecen: "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (...)" y "los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, siendo competentes para organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad".

Que, el artículo II de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, precisa que: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer acto de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico".

Que, la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en su artículo 20° sobre atribuciones del Alcalde, numeral 17 a la letra dice; "**Designar y cesar al Gerente Municipal y, a propuesta de este, a los demás funcionarios de confianza**".

Que, el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo n° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, respecto a la bonificación diferencial, señala: "**Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; y, (...)**". Asimismo, el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en su artículo 124° a la letra indica: "**El Servidor de Carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, con más de cinco años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial a que se refiere el inciso a) del Art. 53 de la Ley al finalizar la designación. Adquieren derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial quienes al término de la designación cuentan con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva. La norma específica señalara los montos y la proporcionalidad de la percepción remunerativa a que se refiere el presente artículo**".

Que, el artículo 27° Del Decreto Supremo N°005-90-PCM, a la letra señala: "**Los cargos de responsabilidad directiva son compatibles con los niveles superiores de carrera de cada grupo ocupacional, según corresponda. Por el desempeño de dichos cargos, los servidores de carrera percibirán UNA BONIFICACION DIFERENCIAL. El respectivo cuadro de equivalencias será formulado y aprobado por el INAP**".

CERTIFICADO: Que la copia es una reproducción exacta de su original que tuvo a la vista

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"
Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

Katey Ortiz Cordero Rejas
Secretaria General



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Que, las sentencias del Tribunal Constitucional (Exp. N° 03717-2005-PC/TC de fecha 11/12/2006, y otras) e Informes Técnicos y Legales de SERVIR (*Informe Legal N° 061-2009-ANSC/OAJ de 15/06/2009; Informe Legal N° 167-2010-SERVIR/GG-OAJ de 30/06/2010; Resolución N° 444-2010-SERVIR/GG-OAJ de 31/05/2012; Resolución N° 05323-2012-SERVIR/TSC-Segunda Sala de 08/08/2012; informe Técnico N°505-2016-SERVIR/GPGSC de 31/03/2016; y otros*), son jurisprudencia real y contundente sobre cumplimiento de responsabilidad directiva, permanencia en el cargo designado, reconocimiento de derecho y percepción de la bonificación diferencial permanente, como derecho remunerativo de los servidores de carrera de las entidades públicas, como es el caso en la Municipalidad Provincial de Barranca.

Que, con Informe N°001-2017-SGPOM-MPB, la Sub Gerencia de Planeamiento, Organización y Métodos, da cuenta de que ha concluido de formular el proyecto final del Reglamento del visto, en base a una revisión de la normativa legal vigente a la fecha sobre la materia, precisando que el documento consta de nueve (9) capítulos, treinta y dos (32) artículos, ocho (8) disposiciones finales y Catorce (14) paginas; concluyendo que el referido Reglamento permitirá solucionar la cantidad de expedientes referidas en el INFORME N° 281-2016-GA-MPB, la situación de los servidores de carrera que actualmente desempeñan el cargo de responsabilidad directiva, en esta Municipalidad.

Que, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, mediante Dictamen N°002-2017-GPP-MPB de fecha 05 de enero 2017, el Informe Legal N° 0035-2017-GAL/MPB de fecha 07 de enero del 2017, el Informe N°032-2017-SGRH-MPB, suscrito por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el Informe N°009-2017-GA-MPB, suscrito por la Gerencia de Administración y el Memorandum N°099-2017-GM-WFMP/MPB de la Gerencia Municipal, autorizando la emisión de la presente.

Estando a las consideraciones expuestas, y con la autonomía, competencia y facultades previstas en el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y Art. 20° incisos 1) y 6) de la misma Ley acotada.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el "REGLAMENTO INTERNO DE PERMANENCIA EN EL CARGO POR RESPONSABILIDAD DIRECTIVA, RECONOCIMIENTO DE DERECHO Y PERCEPCIÓN DE LA BONIFICACIÓN DIFERENCIAL PERMANENTE, PARA SERVIDORES DE CARRERA DE LA ENTIDAD", el que consta de nueve (9) capítulos, treinta y dos (32) artículos, ocho (8) disposiciones finales y Catorce (14) paginas, de acuerdo a los considerandos esgrimidos en la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- DISPONER que el presente Reglamento Interno, entrará en vigencia a partir del día siguiente de aprobado con la Resolución de Alcaldía.

ARTÍCULO 3°.- ENCARGUESE el cumplimiento del presente documento normativo aprobado en el Art. 1° de la presente, a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración la Subgerencia de Recursos Humanos, conforme sus competencias

ARTÍCULO 4°.- DEJAR SIN EFECTO la Resolución de Alcaldía N°2258-2002-AL/PLS-MPB, y cualquier otra normal legal interna de igual rango, que se oponga al Reglamento aprobado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

 Ing. José Edgar Marreros Saucedo
 ALCALDE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA
 CERTIFICO: Que la copia es una reproducción exacta de su original que tuve a la vista

 Ruth Corra Corra
 Subgerente General



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

"REGLAMENTO INTERNO DE PERMANENCIA EN EL CARGO POR RESPONSABILIDAD DIRECTIVA, RECONOCIMIENTO DE DERECHO Y PERCEPCIÓN DE LA BONIFICACIÓN DIFERENCIAL PERMANENTE, PARA SERVIDORES DE CARRERA DE LA ENTIDAD"

CAPÍTULO I

GENERALIDADES



De acuerdo con la Ley de Bases de la carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo N°276 y su Reglamento de la Carrera Administrativa – Decreto Supremo N°005-90-PCM, es necesario que todo empleado de confianza (EC) de la Municipalidad Provincial de Barranca, cualquiera fuera su condición, está sujeto a las acciones y procesos de responsabilidad directiva, teniendo en cuenta que sus obligaciones está determinado por Ley.



Asimismo, la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece en su artículo 37° que: "los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios a dicho régimen".

ARTÍCULO 1°.-OBJETIVO.

Regular mediante un Reglamento interno las normas de procedimientos administrativos, que permitan promover y estimular un adecuado desarrollo administrativo justo y equitativo de aquellos servidores de carrera de la Municipalidad Provincial de Barranca, que han ejercido o ejercen función pública en cargos de confianza o en cargos de responsabilidad directiva, por encargo y/o designación dispuesto mediante resolución administrativa por el titular de pliego.

ARTÍCULO 2°.-FINALIDAD

El presente Reglamento interno, tiene por finalidad establecer las disposiciones internas relacionadas a las designaciones de servidores de carrera de la Municipalidad Provincial de Barranca, para desempeñar cargos de confianza o cargos de responsabilidad directiva, según el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad; el tiempo de permanencia de estos servidores en dichos cargos; así como su reconocimiento del tiempo de permanencia en el cargo designado o encargado y adquirir el derecho a la percepción de la bonificación diferencial permanente al finalizar la designación, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Reglamento y la Ley sobre la materia.

ARTÍCULO 3°.-BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
- Ley N°27444 – Ley General de Procedimiento Administrativo.
- Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, y Leyes de años subsiguientes.
- Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, D.S. que precisa la designación y los límites de empleado de confianza en las entidades públicas.
- Decreto Ley N°25957 – Establecen porcentajes límites del cual no podrán exceder el personal de confianza y el personal destacado en las diferentes Entidades Públicas
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.



CERTIFICO: Que la copia es una reproducción exacta de su original que tuvo a la vista

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"
Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

Carla D. ...

ranca,.....de.....



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N°005-90-PCM – Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa.

➤ Decreto Supremo N° 043-2006-PCM que aprueba los Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organizaciones y Funciones-ROF por parte de las entidades de la Administración Pública.

➤ **Decreto Supremo N° 051-91-PCM.** Establecen en forma transitoria las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del Proceso de Homologación, Carrera Pública y Sistema Único de Remuneraciones y Bonificaciones.

➤ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE, que aprueba las modificaciones a la Directiva N° 002-2016-SERVIR/GDSRH normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del cuadro de puestos de la entidad-CPE.

➤ Resolución Jefatural N°052-80-INAP-DNP – Normas Generales del Sistema de Personal.

➤ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)" y sus anexos.

➤ **La jurisprudencia del Tribunal Constitucional e informes técnicos y legales de SERVIR.**

➤ El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) vigente.

ARTÍCULO 4°.- ALCANCE

El presente Reglamento interno, es de aplicación para todos los servidores de carrera en la Administración pública que desempeñen cargos directivos de responsabilidad por designación o encargo en la Municipalidad Provincial de Barranca.

ARTÍCULO 5°.- CONCEPTOS

Área: Se refiere tanto a órganos como a unidades orgánicas de una entidad.

Atribución: Facultad conferida expresamente a quien ejerce un cargo para resolver o tomar decisión sobre cualquier acto administrativo dentro de su competencia y en el ejercicio de sus funciones.

Cargo: Es el elemento básico de una organización. Se deriva de la clasificación prevista en el CAP Provisional de acuerdo con la naturaleza de las funciones y nivel de responsabilidad que ameritan el cumplimiento de requisitos y calificaciones para su cobertura.

Carrera Administrativa: Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de: a) Igualdad de oportunidades; b) Estabilidad; c) Garantía del nivel adquirido; y d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado. (Artículo 1°, 2° y 4° del D. L. N° 276).

Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

Cuadro para Asignación de Personal (CAP)-Provisional: Documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la Entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de transición del sector público al Régimen del Servicio Civil previsto en la Ley N° 30057 y en tanto se reemplace el CAP y PAP por el CPE.

Eficiencia: Agilizar la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades.

Entidad: Deberá entenderse por entidades a aquellas organizaciones que cumplen con funciones de carácter permanente; es decir, que han sido creadas por norma con rango de Ley que les otorga personería jurídica.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

CERTIFICO: Que la copia es una reproducción exacta de su original que tuve a la vista

[Handwritten signature]

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"
Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

Barranca, de



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Estructura Orgánica: Es un conjunto de órganos interrelacionados racionalmente entre sí para cumplir funciones preestablecidas que se orientan en relación a objetivos derivados de la finalidad asignada a la entidad.

Facultad: Derecho conferido para realizar cierta acción.

Función: Conjunto de acciones afines y coordinadas que corresponde realizar a la entidad, sus órganos y unidades orgánicas para alcanzar sus objetivos.

Función General: Conjunto de acciones que deben realizar la entidad conducente a alcanzar los objetivos y metas de su gestión administrativa. Estas provienen de las normas sustantivas vinculadas a la entidad.

Función Específica: Conjunto de acciones que deben los órganos y las unidades orgánicas, conducentes a alcanzar los objetivos de la entidad y las metas de su gestión administrativa.

Funcionario: Es aquel trabajador que desempeña funciones en un organismo público del Estado, de una comunidad autónoma o de la administración local. (Es incorrecto decir "funcionario público", dado que "funcionario" significa 'empleado público', por lo que se estaría cometiendo una redundancia).

Jerarquía: Es la línea continua de autoridad que se extiende desde la cima de la organización hasta el eslabón más bajo; también conocida como cadena de mando.

Nivel: Son los escalones que se establecen dentro de cada cargo para la progresión del servidor en la Carrera Administrativa. Se establecen de modo progresivo y ascendente en relación a las atribuciones y complejidad de las funciones.

Nivel Organizacional: Es la categoría dentro de la estructura orgánica de la entidad que refleja la dependencia entre los órganos o unidades de acuerdo con sus funciones y atribuciones.

Nivel Jerárquico: Refleja la dependencia jerárquica de los cargos dentro de la estructura orgánica de la entidad.

Órganos: Son las áreas que conforman la estructura orgánica de la entidad.

Posición: Cada uno de los ocupantes que puede tener un puesto con único perfil.

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.

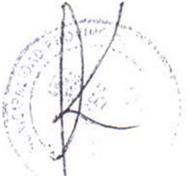
Plaza: Es la dotación presupuestal que se considera para las remuneraciones de personal permanente o eventual. La plaza debidamente prevista en el presupuesto institucional permite habilitar los cargos contemplados en el CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

Racionalización de Procesos: Actividad de sistematización que conlleva a la identificación, análisis, armonización, diseño, mejoramiento, simplificación o supresión de procesos para alcanzar mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Sistema Administrativo: Los Sistemas Administrativos son los conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública y que tienen por finalidad asegurar el cumplimiento eficaz de los objetivos de las entidades a través de la utilización eficiente de los medios y recursos humanos, logísticos y financieros.

Reglamento de Organización y Funciones (ROF): Es el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la entidad, orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos. Contiene las funciones generales de la Entidad y las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas, estableciendo sus relaciones y responsabilidades.

Remuneraciones de los funcionarios y servidores públicos: La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda. Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente. Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniformes para toda la Administración Pública. (Artículo 43° del D.L. N° 276).



CERTIFICO: Que la copia es una reproducción exacta de su original que tuve a la vista

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"
Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

DE BARRANCA

Karin Carla Darío Romero Rojas
Ejecutiva de Gerencia

ranca.....de



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Responsabilidad Directiva: Implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, en la obligación de ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada, y en la capacidad de

adoptar decisiones en el ámbito de su competencia (numeral 2.7 del Informe Legal N° 167-2010-SERVIR/GG-GAJ).

Servidor Público de Carrera: Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben: a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del País y considerando que trasciende los períodos de gobierno, b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio; c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación; d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio; y e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social (Artículo 3° del D.L. N° 276).

Unidad Orgánica: Es la unidad de organización en que se dividen los órganos contenidos en la estructura orgánica de la entidad.

ARTÍCULO 6°.-DEFINICIONES DE LA CLASIFICACIÓN DE PERSONAL.

La clasificación del personal tiene como marco normativo lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el cual se considera como base para emitir las siguientes definiciones:

1. **Funcionario público (FP).**- El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas.

El Funcionario Público puede ser:

- a. **De elección popular directa y universal o confianza política originaria.**- Es aquel elegido mediante elección popular y universal conducida por el organismo del Estado autorizado para tal fin.
- b. **De nombramiento y remoción regulados.**- Es aquel cuyo nombramiento, instancia que lo nombra, período de vigencia y causales de remoción, esta regulados en norma expresa.
- c. **De libre nombramiento y remoción.**- Es aquel cuya incorporación a la función pública se realiza por libre decisión del funcionario público de confianza política o por funcionario público de nombramiento y remoción regulados. Considerándose a la Gerencia Municipal dentro de esa clasificación.

2. **Empleado de confianza (EC).**- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.

3. **Servidor público.**- Se clasifica en:

- a. **Directivo superior (DS).**- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso público de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, comprende los cargos del Jefe del Órgano de Control Institucional y el Jefe de la Oficina de Ejecutoria Coactiva. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas por la Ley N° 28175.
- b. **Ejecutivo (EJ).**- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional, en el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, se incluyen los Subgerentes

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida."

Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA

REPRODUCIDO: Que la copia es una reproducción exacta de
su original que tiene a la vista

[Firma]

Gerente Municipal
Germán Rojas

Barranca, de



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

c. Especialista (ES).- Dentro de las cuales se incluyen la clasificación de profesionales, que son aquellos que desempeñan labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional. Comprende los cargos de especialistas en sus diferentes niveles que exigen.

d. De apoyo (AP).- Comprende a los cargos de asistentes, secretarias, técnicos y auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional, en sus diferentes niveles.

e. Régimen Especial (RE).-En esta clasificación se consideran al personal obrero, que son servidores públicos, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, según la normatividad vigente.

CAPÍTULO II

DE LA BONIFICACIÓN DIFERENCIAL PERMANENTE

ARTÍCULO 7º.- El inciso a) del artículo 53º del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, respecto a la bonificación diferencial, a la letra señala: "Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; y, (...). Asimismo, el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en su artículo 124º a la letra indica: "El servidor de carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, con más de cinco años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial a que se refiere el inciso a) del Art. 53 de la Ley al finalizar la designación. Adquieren derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva. La norma específica señalará los montos y la proporcionalidad de la percepción remunerativa a que se refiere el presente artículo".

ARTÍCULO 8º.-El artículo 27º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, a la letra señala: "Los cargos de responsabilidad directiva son compatibles con los niveles superiores de carrera de cada grupo ocupacional, según corresponda. Por el desempeño de dichos cargos, los servidores de carrera percibirán una bonificación diferencial. El respectivo cuadro de equivalencias será formulado y aprobado por el INAP".

CAPÍTULO III

CARGOS DE CONFIANZA Y DE RESPONSABILIDAD DIRECTIVA

ARTÍCULO 9º.-En base al Cuadro para Asignación de Personal (CAP)-Provisional o su equivalente el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE); el Manual de Organización y Funciones (MOF) o su equivalente el Manual de Perfiles de Puestos (MPP); y ante la carencia de cualquiera de los documentos de gestión institucional entes mencionados, siendo el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el documento normativo de mayor Jerarquía de la Municipalidad Provincial de Barranca, los cargos de confianza, y los cargos de responsabilidad directiva son clasificados, como sigue:

9.1 CARGOS DE CONFIANZA, son:

- 1) Asesor II de Alcaldía.
2) Gerente Municipal.
3) Procurador Público Municipal.
4) Gerente de Asesoría Jurídica.
5) Gerente de Planeamiento y Presupuesto.
6) Subgerente de Presupuesto.

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"

Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 7) Secretario General.
- 8) Gerente de Administración.
- 9) Subgerente de Tesorería.
- 10) Subgerente de Logística y Servicios Generales.

- 11) Gerente de Rentas.
- 12) Gerente de Desarrollo Urbano y Territorial.
- 13) Subgerente de Obras Públicas.
- 14) Gerente de Transportes y Seguridad Vial.
- 15) Gerente de Servicios Públicos.
- 16) Gerente de Desarrollo Humano.
- 17) Gerente de Seguridad Ciudadana.

9.2 CARGOS DE RESPONSABILIDAD DIRECTIVA, son:

- 1) Subgerente de Planeamiento, Organización y Métodos.
- 2) Subgerente de OPI-CTI.
- 3) Subgerente de Trámite Documentario, Archivo y Orientación al Vecino.
- 4) Subgerente de Imagen Institucional y Protocolo.
- 5) Subgerente de Registro Civil.
- 6) Subgerente de Contabilidad.
- 7) Subgerente de Recursos Humanos
- 8) Subgerente de Administración Tributaria
- 9) Subgerente de Fiscalización Tributaria.
- 10) Subgerente de Recaudación y Control Tributario.
- 11) Subgerente de Obras Privadas.
- 12) Subgerente de Catastro y Planeamiento Territorial.
- 13) Subgerente de Defensa Civil
- 14) Subgerente de Regulación y Autorizaciones.
- 15) Subgerente de Seguridad y Fiscalización
- 16) Subgerente de Comercialización y Policía Municipal.
- 17) Subgerente de Salud y Medio Ambiente
- 18) Subgerente de Educación, Cultura y Deporte.
- 19) Subgerente de Desarrollo Económico y Turismo.
- 20) Subgerente de Participación Vecinal
- 21) Subgerente de Programas Sociales y Bienestar.
- 22) Subgerente de Seguridad Ciudadana y Serenazgo

ARTÍCULO 10°.- Conforme a los cambios y modificaciones introducidas en el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) a través del tiempo por las gestiones administrativas, la equivalencia de los cargos de confianza y los cargos de responsabilidad directiva, en esencia se mantienen en su naturaleza, no obstante que existan variaciones en su denominación en algún momento del tiempo (por ejemplo: antes se denominaba Director Municipal, y actualmente se denomina Gerente Municipal; antes se llamaba Subgerente de Obras Públicas y Estudios, y actualmente se denomina Subgerente de Obras Públicas., y así sucesivamente.)

CAPÍTULO IV

DESIGNACIÓN Y PERMANENCIA EN CARGO DE CONFIANZA O RESPONSABILIDAD DIRECTIVA

ARTÍCULO 11°.- El Alcalde de acuerdo a sus atribuciones establecida en el numeral 17 del artículo 20° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, puede designar y cesar al Gerente Municipal y, a propuesta de éste, a los demás funcionarios de confianza. Para la designación del personal de carrera, deberá tenerse presente los requisitos mínimos señalados en el ROF o MOF de la entidad edil o su equivalente de este último, como es el Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

ARTÍCULO 12°.- En mérito al artículo precedente es potestad del Alcalde designar a servidores de carrera de la Municipalidad, para que desempeñen cargos de confianza de

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"
Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

CERTIFICADO: Que la copia es una reproducción exacta de
su original que tuve a la vista

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA

Asesora
Rosas
Secretaria Ciudadana

ranca.....de



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

responsabilidad directiva, como empleados de confianza (EC), establecidas en el CAP o CAP Provisional o su equivalente Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE); el Manual de Organización y Funciones (MOF) o su equivalente el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), y a falta de cualquiera de los documentos antes mencionados, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad, es la base para la toma de decisiones del titular de pliego, cuando así lo considere sobre el tema.

ARTÍCULO 13°.- El desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por los servidores de carrera de la Municipalidad Provincial de Barranca (Gerente Municipal, Gerentes o Subgerentes), por decisión del titular de pliego, con los derechos y limitaciones que las leyes establecen, requiere de una plaza vacante según la estructura orgánica y es de carácter temporal, y se formaliza con la Resolución de Alcaldía correspondiente.

ARTÍCULO 14°.- El servidor de carrera designado para desempeñar un cargo de confianza o de responsabilidad directiva, al término de la designación será ubicado en su plaza de origen y reasume las funciones del nivel que le corresponde o su equivalencia según necesidad institucional, para lo cual deberá reservarse su plaza de carrera, es decir, se deberá cumplir lo previsto en el artículo 14° del Decreto Legislativo N° 276, que a la letra señala: **"El servidor de carrera designado para desempeñar cargo político o de confianza tiene derecho a retornar a su grupo ocupacional y nivel de carrera, al concluir la designación"**.

ARTÍCULO 15°.- Los servidores de carrera designados para desempeñar cargos de confianza o de responsabilidad directiva, participaran en los procesos de ascensos para la progresión en la carrera administrativa.

ARTÍCULO 16°.- Respecto a la encargatura, el artículo 82° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, concordante con el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado con Resolución Directoral N° 013-92-INAP, en el encargo es la acción administrativa o modalidad de desplazamiento a través del cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor. La encargatura, es de carácter temporal y excepcional dentro de la Municipalidad y se formaliza con resolución de Alcaldía.

CAPÍTULO V

PLAZA DE CARRERA Y LOS CARGOS POR FUNCIÓN

ARTÍCULO 17°.- El servidor de carrera que es designado para desempeñar el cargo de confianza o de responsabilidad directiva, requiere del conocimiento y aceptación del Titular del Pliego y conocimiento del servidor para que se efectivice dicha acción, su plaza de carrera u origen que de manera específica se señale en la Resolución de Designación, deberá quedar reservada en la entidad, no pudiendo ser suprimida ni ocupada mediante nombramiento, ascensos o reasignación; de ser indispensable cubrir la plaza del servidor de carrera designado, se recurrirá al encargo interinamente o contratación de personal de acuerdo a Ley, sólo por el período que dure la designación del servidor de carrera, titular de la plaza de carrera u origen.

ARTÍCULO 18°.- Las designaciones son procedentes sólo para cargos de confianza o para cargos de responsabilidad directiva, señaladas en el artículo 9° del presente Reglamento, siempre cuando se encuentre vacante y cumplimiento de los requisitos exigidos en el MOF o su equivalente MPP.

ARTÍCULO 19°.- En principio los cargos de confianza o de responsabilidad directiva, tienen el carácter de encargatura y son temporales, y puede ejecutarse tomando como referencia el Manual de Organización y Funciones (MOF) o su equivalente Manual Perfiles de Personal (MPP), y el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) - Provisional o su equivalente Cuadro

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"
Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

REPRODUCCIÓN EXACTA DE LA ORIGINAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA ADMINISTRATIVA
Luzmila Rojas
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

de Puestos de la Entidad (CPE), y ante la carencia de cualquiera de ellos, en base al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad edil.

ARTÍCULO 20°.-Las designaciones del personal de carrera para cargos de confianza o de responsabilidad directiva, implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, en la obligación de ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada, y en la capacidad adoptar decisiones en el ámbito de su competencia, y específicamente para cumplir las funciones generales y específicas establecidas en el ROF, para el cargo directivo pertinente.

CAPÍTULO VI

DEL RECONOCIMIENTO DE DERECHO

ARTÍCULO 21°.- El derecho a percibir la bonificación diferencial permanente, por los servidores de carrera de la entidad municipal, que han sido designados o encargados a ocupar cargos de confianza o cargos de responsabilidad directiva, dentro del marco normativo del presente Reglamento, procede cuando se cumplen los siguientes requisitos concurrentes:

- 1. Se trate de un servidor de carrera de la Municipalidad Provincial de Barranca.
2. Haya sido designado para desempeñar un cargo de confianza o cargo de responsabilidad directiva, mediante Resolución del titular de pliego.
3. Cuando se trate de más de cinco (5) años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial.
4. Cuando se trate de más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva, percibirá una proporción de la referida bonificación diferencial; y
5. Los montos y la proporcionalidad de la percepción remunerativa de la bonificación diferencial permanente, a que se refiere el artículo 124° del D. S. N° 005-90-PCM, están establecidos en el presente Reglamento interno.

ARTÍCULO 22°.-El servidor de carrera de la Municipalidad Provincial de Barranca, al finalizar la designación o encargatura para desempeñar el cargo de confianza o cargo de responsabilidad directiva, solicitará formalmente a la Gerencia de Administración el reconocimiento del derecho a percibir la bonificación diferencial permanente, el que será concedido mediante Resolución de Alcaldía o Resolución Gerencial, en caso de ser procedente según los alcances del presente Reglamento y las normas legales de mayor rango en caso de ser necesario.

CAPÍTULO VII

CÁLCULO DEL MONTO DE LA BONIFICACIÓN DIFERENCIAL PERMANENTE:

ARTÍCULO 23°.-El artículo 8° del Decreto Supremo N° 051-91-PCM que estableció las normas orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado, determina que conceptos integran la Remuneración Total Permanente y cuales la Remuneración Total, según la siguiente consideración:

Table with 2 columns: Concept (REMUNERACIÓN TOTAL PERMANENTE) and Description (Aquella cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo... Remuneración Principal = Remuneración básica + Bonificación Personal + Bonificación Familiar + Remuneración Transitoria para Homologación)

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida" Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

Official stamp and signature block of the Municipality of Barranca, including a blue stamp and a handwritten signature.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

	<p>➤ Bonificación por Refrigerio y Movilidad.</p> <p>Es aquella que está constituida por la REMUNERACIÓN TOTAL PERMANENTE y los conceptos remunerativos adicionales otorgados por Ley expresa, los mismos que se dan por el desempeño de cargos que implican exigencias y/o condiciones distintas al común.</p> <p>En el caso de la Municipalidad Provincial de Barranca, vía pactos colectivos, sin oposición legal.</p> <p>➤ Bonificación especial por alimentación</p>
b)	
REMUNERACIÓN TOTAL	



ARTÍCULO 24°.-Según sentencia del Tribunal Constitucional, recaída sobre el EXP. N° 03717-2005-PC/TC de fecha 11 de diciembre del 2006, en la parte Fundamentos, numeral 8 a la letra precisa: "*En cuanto a la forma de cálculo de la bonificación diferencial permanente conviene precisar que el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM no establecen cuál es la forma en que se debe calcular dicha bonificación; sin embargo, este Tribunal considera que para el cálculo se debe utilizar como base de referencia la denominada remuneración total, y no la remuneración total permanente, por cuanto ésta es utilizada como base de cálculo para los subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio (...)*". En consecuencia, en la Municipalidad Provincial de Barranca para los alcances del presente Reglamento interno, la BONIFICACIÓN DIFERENCIAL PERMANENTE (BDP) se calculará en base a la denominada REMUNERACIÓN TOTAL, del servidor de carrera, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23° del presente Reglamento.

ARTICULO 25°.-Para el cálculo de la percepción por concepto de la bonificación diferencial permanente, sólo se tomará en cuenta los servicios prestados en forma continua e ininterrumpida, dentro de los intervalos de los años señalados en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 26°.- Para la proporcionalidad de la percepción de la bonificación diferencial permanente, se deberá tener en cuenta los siguientes criterios (numeral 2.9 del informe técnico N° 505-2016-SERVIR/GPGSC):

- a) Si un servidor de carrera ejerce cargos de responsabilidad directiva durante más de 5 años, entonces tendrá derecho a percibir de modo permanente la bonificación diferencial completa. En otros términos, a partir de los 5 años (5 años y 1 día) corresponderá el 100% de la referida bonificación.
- b) Si un servidor ha desempeñado cargos de responsabilidad directiva por más de 3 años, pero finaliza antes de acumular 5 años y 1 día, entonces tendrá derecho a percibir de modo permanente una proporción de la bonificación diferencial.

Par el cálculo de la proporción, se determinará aplicando una regla de proporcionalidad (regla de tres simple), donde el 100% está representado por 5 años más 1 día de labor, pero por periodos menores corresponde un porcentaje menor, según el tramo establecido en b).

ARTÍCULO 27°.- La fórmula para el cálculo de la bonificación diferencial permanente proporcional es el siguiente:

$$S/. BDP * 100\% \dots\dots\dots [5 \text{ años y } 1 \text{ día}]$$

$$S/. X * 100\% \dots\dots\dots [3 \text{ años y } 1 \text{ día}]$$

$$X = BDP * [3 \text{ años y } 1 \text{ día}] / [5 \text{ años y } 1 \text{ día}]$$

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

CERTIFICO: Que la copia es una reproducción exacta de su original que tuve a la vista



X = 60.02% x BDP.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

LEYENDA:

BDP= Bonificación diferencial permanente (al 100% del servidor designado).

X = Bonificación diferencial permanente proporcional a percibir (por más de 3 años, pero antes de acumular 5 años y 1 día).

NOTA.-En ambos casos, el cálculo exacto de la bonificación diferencial permanente a reconocer implica determinar el número años o el número de días que duró la encargatura o designación que generó el pago diferencial.

ARTÍCULO 28°.- La proporción mínima de bonificación diferencial permanente a otorgar, es a partir de 60.02% (3 años y 1 día); pudiendo ser un porcentaje mayor en proporción al número de días en los que se ejerció el cargo de confianza o de responsabilidad directiva.

ARTÍCULO 29°.- En caso de que un servidor de carrera se le haya designado o encargado para el desempeño de un cargo de confianza o responsabilidad directiva correspondientes a diferentes niveles (Gerente Municipal, Gerente o Subgerente) y no se haya quebrado la regla de continuidad entre cada encargo, entonces el monto de la bonificación diferencial permanente, se calculará según el promedio de las remuneraciones percibidas durante el período que duraron los encargos (referencia Informe Técnico N° 061-2009-ANSC-OAL).

CAPÍTULO VIII

LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LA BONIFICACIÓN DIFERENCIAL PERMANENTE

ARTÍCULO 30°.- En base a la Resolución de Reconocimiento, la Subgerencia de Recursos Humanos, efectuará el cálculo exacto de la bonificación diferencial permanente, importe que será incluido en la planilla única de pagos del servidor correspondiente.

ARTÍCULO 31°.-La Subgerencia de Recursos Humanos practicará la liquidación exacta de la bonificación diferencial permanente, de cada servidor de carrera que ha desempeñado un cargo de confianza o un cargo de responsabilidad directiva, en base a su Resolución de Reconocimiento.

ARTÍCULO 32°.- La liquidación de la bonificación diferencial permanente calculada e informe de la Subgerencia de Recursos Humanos, deberá ser aprobada con una Resolución de Alcaldía o Resolución Gerencial, luego será incluido en la planilla única de pagos como parte de la remuneración total permanente del servidor de carrera.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Los funcionarios que desempeñen cargos de confianza, que no son servidores de carrera de la Municipalidad, no hacen carrera administrativa en dichas condiciones, pero si están comprendidos en las disposiciones del D.L. N°276 y su Reglamento en lo que les sea aplicable. Por consiguiente, no perciben la bonificación diferencial permanente.

SEGUNDA.- Los expedientes en proceso de trámite administrativo de reconocimiento de derecho, para percibir la bonificación diferencial permanente, por haber desempeñado un cargo de confianza o de responsabilidad directiva; así como las Resoluciones de Alcaldía o Gerencial ya emitidas sobre reconocimiento de derecho, serán atendidas por la Subgerencia de Recursos Humanos, y la Gerencia de Administración, bajo los alcances del presente Reglamento interno con criterio de equidad.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

CERTIFICO: Que la copia es una reproducción exacta de su original que tuve a la vista

[Handwritten signature]

Gerente General

"Todos por la Seguridad... Todos por la Vida"

Jr. Zavala N° 500 Telefax: 2352146 www.munibarranca.gob.pe

Barranca,



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

TERCERA.- El estricto cumplimiento del presente Reglamento interno es de Responsabilidad de la Subgerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y de la Gerencia Municipal, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

CUARTA.- Las liquidaciones practicadas y reconocidas serán incluidas en la planilla única de pagos de cada servidor de carrera, que ha cumplido el cargo de confianza o de responsabilidad directiva, por disposición de la Gerencia de Administración.

QUINTA.- El pago de la bonificación diferencial permanente, será previsto en el presupuesto institucional por la Subgerencia de Presupuesto, en base a las obligaciones pendientes por pagar a los servidores de carrera han que desempeñado cargo de confianza o de responsabilidad directiva.

SEXTA.- El Órgano de Control Institucional (OCI), es responsable de velar por el cumplimiento del presente Reglamento.

SEPTIMA.- La Resolución de Alcaldía que aprueba el presente Reglamento interno, deja sin efecto a la Resolución de Alcaldía N° 2258-2002-AL/PLS-MPB de 24/12/2002.

OCTAVA.- El presente Reglamento interno entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución de Alcaldía.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA
GERENCIA MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA
GERENCIA DE ASesorIA JURIDICA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA
GERENCIA MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA

CERTIFICO: Que la copia es una reproducción exacta de su original que tuve a la vista

Carla Chiriquita Rojas