



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 025-2021-GM/MDMP

Mi Perú, 31 de Marzo del 2021

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MI PERU

VISTO:

El Informe N° 925-2020-MDMP-GAF-SGRH de fecha 15.12.2020; Memorando N°1783-2020/MDMP-GAF de fecha 15 de diciembre del 2020; Memorando N°880-2020-GPPR/MDMP de fecha 17 de diciembre del 2020; y el Informe Legal N°150-2021-MDMP/GAJ de fecha 29 de marzo del 2021; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al artículo 194° de la Constitución Política del Estado, conforme con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, las municipalidades tienen autonomía política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior, rigiéndose por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana.

Que, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en concordancia con el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, prescribe que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, siendo responsabilidad del Titular de la entidad asegurar y garantizar el normal funcionamiento de la institución y la aplicación de los mecanismos y procedimientos determinados por los sistemas administrativos y de control interno del sector público para el desarrollo de la Gestión Municipal.

Que, la Gestión Municipal, implica el desarrollo de un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectarse a la comunidad la imagen de un gobierno serio, responsable, moderno, eficaz y eficiente a tono con las expectativas de la población, es así que los instrumentos de gestión, viene ser aquellos documentos en los que se plasmas todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo institucional, transparencia en la gestión, desarrollo económico local, servicios municipales, democratización de la gestión, desarrollo humano y promoción social entre otros, dentro de dichos instrumentos de gestión se encuentra el Texto Unico Ordenado de Procedimientos Administrativos, en la cual se fijan los procedimientos, requisitos, costos y dependencia de la entidad edil encargada de tramitar y responder las solicitudes de los administrados.

Que, en ese sentido la autonomía de la Constitución Política del Perú, establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, con Informe N°925-2020-MDMP-GAF-SGRH de fecha 15.12.2020 la sub Gerencia de Recursos Humanos, propone los criterios para el pago a los servidores de la Municipalidad Distrital de Mi Perú, sujetos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) Decreto Legislativo N°1057 y sus modificatorias; y establecer una estructura de remuneración por categorías y niveles remunerativos de los Gerentes y Sub Gerentes de la Municipalidad Distrital de Mi Perú, estableciendo la propuesta para cada categoría, teniendo en cuenta el nivel jerárquico y la responsabilidad del puesto; concluyendo en lo siguiente:

"(...) se ha tomado en cuenta como criterios y parámetros para la asignación mensual de los Funcionarios CAS de la Municipalidad Distrital de Mi Perú.

- **"Bandas salariales:** para poder definir el valor de un puesto de trabajo, lo primero que se ha tomado en cuenta es el rango presupuestal. La banda salarial de la posibilidad de establecer el sueldo de acuerdo al mayor grado de responsabilidad y jerarquía del funcionario.
- **Funciones del cargo:** en el cual se establece la remuneración de un funcionario de acuerdo al perfil y las funciones del cargo, el mismo tiene que estar predeterminado, estableciéndose la responsabilidad y habilidades.



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 025-2021-GM/MDMP

Determinando la escala remunerativa del cargo, se ha tomado en cuenta detallar las diferencias esenciales entre los cargos, tanto cualitativa como cuantitativamente.

- **Equilibrio empresarial y/o competitividad externa:** *se ha tomado en cuenta la capacidad competitiva de la Municipalidad Distrital de Mi Perú, la cual hace posible establecer una equidad remunerativa acorde con la remuneración de gobiernos locales y del Sector Público, tales como: La Perla, La punta Carmen de La Legua, dado que la entidad asumirá nuevos retos organizacionales en aras del bienestar de los ciudadanos.*

La obtención para los funcionarios CAS de la institución por la suma total de S/. 34,700.00 el cual no supera la escala remunerativa de los funcionarios de las diferentes municipalidades del distrito del Callao, el cual proyectado anualmente se tiene una suma total de S/. 416,400.00 (Cuatrocientos Dieciséis Mil Cuatrocientos con 00/100 Soles).

En el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N°1057, en la Municipalidad Distrital de Mi Perú, es necesario contar con un lineamiento de remuneración específica, en la cual se establezcan rangos de remuneración aplicables con una adecuada estructura remuneración de acuerdo al perfil y responsabilidad de la función a desempeñar y al valor del mercado, según la siguiente propuesta que se detalla:

*De acuerdo a las normas señaladas, este despacho **opina** que para fijar la escala remunerativa de los funcionarios que se encuentran bajo el Decreto Legislativo N°1057, no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni mayor a seis (06) unidades de ingreso del sector público. Asimismo, contando la municipalidad con autonomía para fijar el monto de la remuneración, esta debe realizar teniendo en cuenta los límites establecidos en la Ley y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.*

Los cargos de confianza se encuentran establecidos en los instrumentos de gestión ROF Reglamento de Organización y Funciones y previstos en el Cuadro de Asignación de Personal CAP Provisional, los cuales se encuentran vigentes a la fecha.

Que, la Gerente de Administración y Finanzas mediante su Memorando N°1783-2020/MDMP-GAF, remite la propuesta de escala remunerativa para los funcionarios de la entidad edil que se encuentran bajo los lineamientos del D.L. N°1057-CAS, anexando lo siguiente:

- Anexo N°01 Cuadro de Propuesta Escala Remunerativa para Funcionarios CAS-Decreto Legislativo N°1057-CAS Año 2021.
- Anexo N°02 Cuadro Comparativo de Remuneración Mensual de Funcionarios de las Municipalidades: Mi Perú, La Perla, La Punta y Carmen de la Legua del D.L. N°1057-CAS.
- Anexo N°03 Presupuesto Funcionarios CAS 2021.

Por lo que, la Gerente de Administración y Finanzas, considera **viable** la propuesta establecida por el Sub Gerente de Recursos Humanos.

Que, mediante Decreto Legislativo N°1057, se crea el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modalidad laboral especial del Estado, distinto a los regímenes laborales pertenecientes a la carrera administrativa y a la actividad, regulados por el Decreto Legislativo N°276 y 728, respectivamente, el cual fue reglamentado por el Decreto Supremo N°075-2008-PCM.

Que, debemos indicar que la categoría de empleado de confianza en la Administración Pública debe ser analizada no solo desde la perspectiva de las normas que regulan el Régimen de dicho empleado, sino también lo que establece la Ley Marco del Empleo Público N°28175. Esta última norma define al empleado de confianza como "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". Adicionalmente la Ley Marco del Empleo Público, señala que en el caso de los Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza, dicha norma se aplicará cuando corresponda según la naturaleza de sus labores, con lo cual ratifica que los empleados de confianza se encuentran sujetos a ciertas particularidades en el ejercicio de sus funciones;

189



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 025-2021-GM/MDMP

Que, el Decreto Legislativo N°1057 y su Reglamento establecen reglas para el ingreso al régimen CAS en igualdad de oportunidades, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad. El primer dispositivo prescribe que el acceso a dicho régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso público; en tanto que el segundo prevé un procedimiento que incluye diversas etapas para el efecto como; preparatoria, convocatoria, selección y, finalmente, de firma y suscripción del contrato.

Que, tales disposiciones son concordantes con la Ley Marco del Empleo Público, Ley N°28175; asimismo, el Decreto Legislativo N°1023, dispone en el artículo IV de su Título Preliminar que "El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito".

Que, la contratación de funcionarios, empleados de confianza y personal directivo bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, ante ello preciso mi sustento en lo siguiente: a) La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 29849 señala que el personal del empleo público clasificado como funcionario, empleado de confianza y directivo superior, según las definiciones de la Ley Marco del Empleo Público, pueden ser contratado mediante el régimen de contratación administrativa de servicios, estando excluido de la realización del concurso público referido en el Art. 82° del Decreto Legislativo N°1057. La misma que debe ser entendida en el sentido que se refiere únicamente al personal de libre designación y remoción, por lo que en el caso de los funcionarios públicos de elección popular y de designación y remoción regulados, no se aplica la citada disposición; b) La Ley Marco del Empleo Público distingue entre las categorías de empleado de confianza y directivo superior, y establece los porcentajes máximos que en cada categoría pueden existir en la entidad. En consecuencia, la contratación de empleados de confianza y directivos de libre designación remoción bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, al amparo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N°29849, debe respetar el porcentaje máximo que la LMEP establece para cada categoría (el porcentaje máximo de empleados de confianza que señala la LMEP es de 5%);

Que, en tal sentido, los Funcionarios Públicos sobre los cuales recae lo establecido la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N°29849 son solamente los de libre nombramiento y remoción al cumplir éstos con la exclusión de realización de concurso público. Esta disposición no es extensiva a los funcionarios de elección popular o de nombramiento y remoción regulados, quienes se rigen por sus normas y características de su cargo, en ese orden de sustento, las entidades del Sector Público pueden contratar personal de confianza vía Contrato Administrativo de Servicios siempre que dichas plazas existan previamente en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP). Adicionalmente, precisó que no existe impedimento para que la retribución fijada para dicho personal pueda ser mayor a la previa en la Escala Remunerativa.

Que, el Decreto de Urgencia N°075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057 que regula el Régimen Especial de contratación administrativa de servicios, en su Primera Disposición Complementaria Final: Monto mínimo de la contraprestación en los contratos administrativos de servicios señala que ninguna entidad pública puede suscribir un contrato administrativo de servicios por un monto menor al de la remuneración mínima vital ni superior a las seis (06) Unidades de Ingreso del Sector Público y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.

Que, mediante Memorando N°880-2020-GPPR/MDMP de fecha 17.12.2020 la Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización, informa al respecto que revisado el Aplicativo del Módulo de Programación Multianual año 2021, en el cual se registra el Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2021 y generado los reportes correspondientes, visualiza que se tiene aprobado un Presupuesto aprobado por el importe total de **S/. 10'454,893.00 (Diez Millones Cuatrocientos Cincuenta y Cuatro Mil Ochocientos Noventa y Tres con 00/100 Soles)**, conforme detalla en el siguiente cuadro:

ESPECIFICA DETALLADO		PRESUPUESTO PROGRAMADO AÑO 2021
2.3.2.8.1.1	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	8,899,000.00
2.3.2.8.1.2	CONTRIBUCIONES A ESSALUD DE C.A.S.	817,895.00
2.3.2.8.1.4	AGUINALDOS DE C.A.S.	307,800.00
2.3.2.8.1.5	VACACIONES TRUNCAS DE C.A.S.	430,198.00
TOTAL		10,454,893.00

Asimismo la Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización, precisa que en el cuadro presentado se encuentra programado el Presupuesto para el Periodo 2021 correspondiente al pago de los colaboradores del Régimen Laboral N°1057, incluido Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Mi Perú y los beneficios de Ley según corresponda y que lo solicitado tendrá que ajustarse al sustento legal en el

188



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 025-2021-GM/MDMP

Cuadro de Asignación de Personal – CAP vigente; por lo que señala que la propuesta de escala remunerativa para el periodo 2021 de los servidores CAS (Funcionarios), **si cuenta con Disponibilidad Presupuestal**, considerando la propuesta **viable**.

Que, con Informe Legal N°150-2021-MDMP/GAJ de fecha 29.03.2021 el Gerente de Asesoría Jurídica, se ha pronunciado en su análisis del caso, concluyendo que considera PROCEDENTE, APROBAR LA PROPUESTA DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES CAS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD PARA EL AÑO 2021, solicitado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

Que, por las consideraciones antes expuestas y obrando los informes respectivos del Sub Gerente de Recursos Humanos, de la Gerente de Administración y Finanzas, de la Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización y del Gerente de Asesoría Jurídica; y en uso de las atribuciones delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 268-2019-MDMP, de fecha 05 de agosto de 2019, concordantes con el artículo 20°, numeral 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, la NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS FUNCIONARIOS CAS, bajo los alcances del Decreto Legislativo N°1057, conforme a la propuesta realizada por el Sub Gerente de Recursos Humanos, comprendida además en los Anexos N°s. 01, 02 y 03 los mismos que forman parte integrante de la presente Resolución, y contando con el visto bueno del Gerente de Asesoría Jurídica.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR, a la Gerencia de Administración, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización y Sub Gerencia de Recursos Humanos, el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente Resolución a las Gerencias y Sub Gerencias correspondientes, de acuerdo a sus competencias.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MI PERÚ

Abg. RENE DEXTRO OLIVERA
Gerente Municipal

487