

1064

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL Nro: 0052-2021/MPHy

CARAZ; 25 FEB. 2021

VISTOS: El Informe N° 063-2021-MPHy/06.31 de fecha 10 de febrero de 2021, el Jefe de la Unidad de Potencial Humano, hace de conocimiento que, el Jefe de la Unidad de Ejecutoria Coactiva de esta Municipalidad, solicita trabajo remoto para el personal de la Gerencia de Administración Tributaria y Rentas; el Informe Legal N°086-2021-MPHy/05.10 de fecha 23 de febrero del 2021, emitido por la Gerencia de Asesoría jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, reconoce a los Gobiernos Locales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; precepto constitucional concordante con el artículo 11 del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972 - y que dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, se dispuso entre otras medidas, la habilitación a los empleadores del sector público y privado para que implementen el trabajo remoto, modificando el lugar de prestación de servicios de sus trabajadores, de tal manera que éste pueda realizarse fuera del lugar del centro de trabajo, ya sea en el hogar del trabajador o en el lugar en donde se encuentre realizando el aislamiento social obligatorio decretado por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto de aplicación a todas las entidades públicas señaladas en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023, que señala que, están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señalada en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley que dispone, la presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público. Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública: (...) 5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades. (...) En el caso de los funcionarios públicos y empleados de confianza, esta norma se aplicará cuando corresponda según la naturaleza de sus labores. (...).

Que, estando frente al INFORME N° 002-2021-OEC-EC/GATyR-MPH-CZ de fecha 01 de febrero de 2021, emitido por el Ejecutor Coactivo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, solicita trabajo remoto fundamentando que, 1° la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) afirmó que a las entidades públicas les corresponde priorizar el trabajo remoto durante la cuarentena dispuesta por el Gobierno. 2° Así mismo, en un comunicado, Servir señaló que esta modalidad de trabajo debe indicarse especialmente para los servidores identificados dentro de los grupos de riesgos o la necesidad de la entidad,





1065

siendo que en el presente caso, los servidores del área de Ejecutoria Coactiva como área recaudadora (Abogado de la Gerencia de Administración Tributaria y Rentas y Asistente Administrativo), pueden realizar trabajo remoto a fin de optimizar la recaudación señalada en el plan de trabajo durante el presente año fiscal.(...) 5º Así mismo, los dos personales de esta área, deberán actualizar la base de datos de los ejecutados y su estado procesal en que se encuentra, revisar en las páginas de la SUNARP mediante internet (en registro de propiedad vehicular) a fin de identificar propiedades que sean susceptibles de embargo; así como realizar operativos de captura de vehículos juntamente con la Gerencia de Transportes, siendo que estos últimos, van a controlar la circulación de vehículos dentro de la ciudad.

Que, mediante el artículo 16º del Decreto de Urgencia Nº 026-2020, establece las Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para Prevenir la Propagación del Coronavirus (COVID-19) en el Territorio Nacional, "El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita."

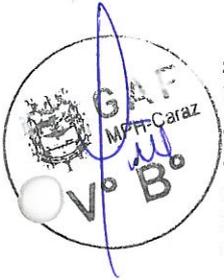


Que, asimismo, de acuerdo al punto 4 de la Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto establece que, en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el COVID-19, es facultad del/la empleador/a establecer el trabajo remoto a: **a) Los/as trabajadores/as del sector público y privado, b) Las personas que se desempeñan bajo modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector público y privado, en cuanto resulte pertinente.**

Que, esta comprendidos dentro del personal del empleo público de acuerdo al artículo 4º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, se clasifica de la siguiente manera: **1. Funcionario público (...)** **2. Empleado de confianza (...)** **3. Servidor público;** así mismo debe tenerse en cuenta la clasificación de los servidores civiles, señalados en el artículo 2º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil establece que 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.**



Que, para determinar el trabajo remoto, el empleador debe tener en cuenta los siguientes factores, detalladas en el punto 5 de la Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto, en el cual, recomienda al empleador realizar una evaluación que considere, entre otros, los siguientes puntos: * **Determinar quiénes por la naturaleza de sus labores pueden desempeñarlas sin necesidad de encontrarse físicamente en el centro de trabajo mediante los medios o equipos indicados en el punto 2 y aquellos que no. (...)** * **Identificar y priorizar a los/las trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos que indica el documento técnico aprobado por Resolución Ministerial Nº 084-2020-MINSA (...).**



Que, el Jefe de la Unidad de Potencial Humano con fecha 10 de febrero de 2021, a través del INFORME Nº 063-2021-MPHy/06.31, respecto a la presente solicitud, nos precisa que **los servicios de personal bajo la modalidad de locación de servicios en nuestra entidad, no se encuentra dentro de las competencias de la Unidad de Potencial Humano, cuyos contratos de**

Locación de servicios son contratos de naturaleza civil contemplados en el literal a) del artículo 1756º y 1764º del Código Civil y sus normas complementarias cuya contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas. Por lo que estas no deben ser consideradas en el acto administrativo que apruebe el trabajo remoto, quedando a potestad del Jefe de Unidad su control con relación al cumplimiento cabal del servicio.





1066

Que, en ese sentido, como hemos podido apreciar de las normativas precedentes, tenemos que resultan de aplicación, para el trabajo remoto a los trabajadores del sector público, que se encuentren bajo la contratación de funcionario público, empleado de confianza, servidor público y que además dicho vínculo laboral se encuentre sujeto a subordinación laboral. No obstante, podemos observar que, quedan excluidos de dicha aplicación los contratos de locación de servicios, dada su naturaleza jurídica, primero, porque no se encuentran dentro del personal del empleo público, que establece la Ley Marco del Empleo Público y segundo porque además no existe vínculo de subordinación con el empleador, conforme lo señala el artículo 1764º del Decreto Legislativo Nº 295, Código Civil, "Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución."; de manera que no resulta aplicable el trabajo remoto a los contrataciones de locación de servicios.

Que, mediante el Informe legal Nº 086-2021-MPHy/05.10, de fecha 23 de febrero de 2020 la Gerencia de Asesoría Jurídica infiere, que estando a lo informado, tenemos que, tanto la contratación del Abogado de la Gerencia de Administración Tributaria y Rentas y Asistente Administrativo, su contratación devendría contrataciones de locación de servicios, de manera que, de acuerdo a las normativas expuestas, no les sería aplicables a los mismos, deviniendo en improcedente la solicitud de trabajo remoto.



Por las consideraciones antes expuestas y las formalidades conferidas por la ley Nº 27972 y con la respectiva Delegación mediante la Resolución de Alcaldía Nº 020-2019-MPHy y la Resolución de Alcaldía Nº 001-2021-MPHy.

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE, la solicitud de trabajo remoto, para los contratos de locación de servicios del Abogado de la Gerencia de Administración Tributaria y Rentas y el Asistente Administrativo; peticionado por el Ejecutor Coactivo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, en base a las consideraciones expuestas.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR al Ejecutor Coactivo de la Municipalidad Provincial de Huaylas el contenido de la presente, y a la Gerencia Municipal, a la Unidad de Potencial Humano y a las áreas competentes la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS - CARAZ

Abog. Andrés Fernando Córdova Buitrán
GERENTE MUNICIPAL

