



'Capital de la Nación Ashaninka'

Municipalidad Distrital de Perené

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 198 -2022-MDP/GM

Perené, 18 de abril de 2022

VISTO:

La Opinión Legal N° 0205-2022-GAJ/MDP, de fecha 11 de abril de 2022, emitido por el Gerente de Asesoría Jurídica (e), Informe N° 252-2022-GAF/MDP, de fecha 07 de abril de 2022, emitido por el Gerente de Administración y Finanzas, Informe N° 218-2022-GRH-GAF/MDP, de fecha 31 de marzo de 2022, emitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos, Proveído Legal N° 0011-2022-GAJ/MDP, de fecha 24 de marzo de 2022, emitido por el Gerente de Asesoría Jurídica (e), Informe N° 190-2022-GRH-GAF/MDP, de fecha 15 de marzo de 2022, emitido por el Sub Gerente de Recursos Humanos, Expediente Administrativo N° 2334, de fecha 04 de marzo de 2022, presentado por la trabajadora CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo establecido por el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley N° 28607, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, las Municipalidad Provinciales y Distritales son Órganos de Gobierno Locales, tienen autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia, radicando esta autonomía en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativo y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, El Decreto Legislativo N° 276, en adelante D.L. N° 276, establece como un derecho para los servidores públicos de carrera lo siguiente: "e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento".

Que, el artículo 111 o del Reglamento del D.L. N° 276 desarrolla los casos de licencia con goce de haber a que tienen derecho los servidores, entre ellas: Licencia por gravidez (licencia por maternidad); la misma debe ser entregada conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley N° 22482 y su reglamento.

Que, el artículo de la Ley N° 26644, modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30367 señala que(...) es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso (...) podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.

Que, mediante Expediente Administrativo de registro N° 2334 de fecha 04 de marzo de 2022, recepcionado por la Unidad de Trámite Documentario de la municipalidad, la señora CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA identificada con DNI N° 74423675 solicita se cumpla con lo establecido por Ley N° 30367.

Que, mediante Informe N° 190-2022-GRH-GAF/MDP de fecha 15 de marzo de 2022, el Sub Gerente de Recursos Humanos sugiere elaborar la licencia de Pre y Post Natal a partir del 28 de marzo al 25 de julio de 2022 a favor de la señora CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA.

Que, mediante Proveído Legal N° 0011-2022-GAJ/MDP de fecha 24 de marzo de 2022, la Gerencia de Asesoría Jurídica solicita mayor información sobre la designación de la señora CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA.

"un nuevo cambio para todos"



"Capital de la Nación Ashaninka"

Municipalidad Distrital de Perené

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Que, mediante Informe N° 218-2022-SGRH-GAF/MDP de fecha 31 de marzo de 2022, el Sub Gerente de Recursos Humanos remite lo requerido mediante Proveído Legal sugiere elaborar la licencia de Pre y Post Natal a favor de la señora CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA.

Que, mediante Informe N° 252-2022-GAF/MDP, de fecha 07 de abril de 2022, la Gerencia de Administración y Finanzas precisa que la señora CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA, ocupa el cargo de Subgerente de Planeamiento, Control Urbano y Catastro, cargo de Servidor Público Ejecutivo (SP-EJ) cuya relación laboral con la municipalidad es de contratado a plazo fijo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

En ese sentido, mediante Opinión Legal N° 0205-2022-GAJ/MDP, de fecha 11 de abril de 2022, el Gerente de Asesoría Jurídica, OPINA 1.- Que, en cumplimiento del Convenio 2000 (núm. 183) sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, Decreto Legislativo N° 276 que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, artículo 24° literal e), el artículo 111° del Reglamento del D.L. N° 276, el Decreto Ley N° 22482 y su Reglamento la Ley N° 26644, modificado por la Ley N° 30367, la Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, "Licencias y Permisos", y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° EXP. N° 03861-2013-PA/TC, glosados en lo precedentes: es **VIABLE** la emisión del Acto Resolutivo que otorga Licencia Pre y Post Natal a favor de la Sra. CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA, identificada con D.N.I. N° 74423675, en su condición de Sub Gerente De Planeamiento, Control Urbano y Catastro de la Municipalidad Distrital de Perené, como Servidora Pública Municipal - Clasificación: Servidor Público - ejecutivo (SP-EJ), CONTRATADO A PLAZO FIJO, bajo el Régimen Laboral del D. L. N° 276, según lo prescrito por la Resolución de Alcaldía N° 030-2021-MDP que aprueba el Clasificador de Cargo de la Municipalidad Distrital de Perené, considerando para tal efecto la cuantificación técnica efectuada por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, observando que "(...)es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso (...) podrá ser difendo, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante (...)""133.

En uso de sus facultades y atribuciones conferidas, mediante Decreto de Alcaldía N° 001-2022-MDP/A, de fecha 04 de enero de 2022;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- OTORGAR LICENCIA PRE Y POST NATAL a favor de la señora **CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA** identificada con DNI 74423675, a partir del 19 de abril hasta el 25 de julio de 2022, por el plazo establecido por Ley, siendo así lo acordado con la recurrente.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Subgerencia de Recursos Humanos ejecutar y coordinar las acciones administrativas para ejecutar la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a la interesada y para los trámites correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Oficina de Secretaría General, y la Subgerencia de Tecnología de la Información de la Municipalidad Distrital de Perené, cumpla con publicar la presente en los carteles visibles de la Municipalidad Distrital de Perené y en la página web institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PERENÉ
ING. ANDRÉS M. NIETO NIETO
GERENTE DE MUNICIPALIDAD

"un nuevo cambio para todos"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ
 Capital De La Nación Asháninka
 GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA



"2018 - 2027 Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres"
 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OPINIÓN LEGAL N° 0205-2021-GAJ/MDP



A : Ing. **ANDRÉS MARTIN NIETO PRIETO**
 Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Perené

DE : Abg. **CARLOS ENRIQUE QUICHCA ELICES**
 (e) Gerencia de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Distrital de Perené

ASUNTO : **SOLICITUD DE LICENCIA PRE Y POST NATAL A PERSONAL DESIGNADO EN CARGO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL D. L. 276.**

Ref. : Informe N° 252-2022-GAF/FMDP.

Fecha : Perené, de 08 de abril de 2022.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de remitir OPINIÓN LEGAL referente al tema acotado en el asunto del presente, siendo de la forma que sigue:

I. ANTECEDENTES:

1.1. Que, según Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2022-MDP/GM del 13 de enero de 2022, se Designa en el cargo de confianza como SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO, CONTROL URBANO Y CATASTRO adscrita a la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Distrital de Perené a la Arq. CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA, identificada con D.N.I. N° 74423675, a partir del 13 de enero de 2022.

II. CONSIDERANDOS:

- 2.1. Que, a través del Recurso ingresado a fecha 04 de marzo de 2022, Exp. N° 2334, por el cual CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA, identificada con D.N.I. N° 74423675, declarando domicilio en la Av. Circunvalación, Mz. F 2, Lote 5 -a, distrito de Perené, Chanchamayo, Junín, comunica que en la actualidad se encuentra en situación de embarazo, semana 30 de gestación, a fin de que la Entidad tome conocimiento de los hechos y se dé cumplimiento a la Ley N° 30367; adjunta copia simple de DNI, copia simple de Tarjeta de Control Prenatal, Resolución Gerencial de Designación.
 - 2.1.1. Es de puntualizar que la Tarjeta de Control Prenatal de CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA, identificada con D.N.I. N° 74423675, de 24 años de edad, establece FUR el 05/08/2021, Diagnostico Ecográfico de fecha 30/10/2021, Fecha Probable de parto: 12/05/2022.
- 2.2. Mediante Informe N° 190-2022-SGRH-GAF/MDP fechado el 15 de marzo de 2022, al Sub Gerencia de Recursos Humanos registra los actuados en el caso y Concluye al SUGERIR la elaboración de la resolución de Pre y Post Natal a partir de 28 de marzo de 2022 hasta el 25 de julio de 2022 a favor de la Sra. SANTIAGO COLLACHAGUA CLESY THAIS, de acuerdo a la emisión de carnet de Control Materno Perinatal, toda vez que cumple con todos los requisitos de ley y previa opinión legal.
- 2.3. Con Proveído Legal N° 001-2022-GAJ/MDP de fecha 18 de marzo de 2022, se solicita que la Sub Gerencia de Recursos Humanos remita informe técnico sustentado referente a la designación en el cargo de confianza de SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO, CONTROL URBANO Y CATASTRO a la Arq. CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA, bajo el régimen del D. L. N° 276, respecto al carácter temporal del mismo que no conlleva a la estabilidad laboral.
- 2.4. Que, según Informe N° 218-2022-SGRH-GAF/MDP del 31 de marzo de 2022m, la Sub Gerencia de Recursos Humanos manifiesta que no existe disposición vigente que determine el acceso mediante la condición personal a la incorporación al régimen del D. L. N° 276, de regla general de prohibición de ingreso de personal al sector público; concluyendo que la recurrente según la Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2022-MDP/GM se designa en el cargo de confianza de SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO, CONTROL URBANO Y CATASTRO, estando prohibido el ingreso de personal en el Sector Publico por servicios personales y el nombramiento conforme a la ley de Presupuesto del Sector Publico, además que en el caso de ingreso se dan mediante concurso público, siendo que los puestos de confianza son del 5% del total de trabajadores, que en la actualidad se encuentra cubierto por 14 servidores públicos de las diferentes gerencias.
- 2.5. Visto el Informe N° 252-2022-GAF/MDP fechado el 06 de abril de 2022, la Gerencia de Administración y Finanzas registra los actuados en el caso puntualizando que mediante Resolución de Alcaldía N° 080-2021-MDP del 08 de abril de 2021, aprueba el Clasificador de Cargo de la Municipalidad Distrital de Perené, detallando que las Gerencias y solo las Sub Gerencias de Logística y Contabilidad como Cargos de Confianza, sin considerar dentro de estos a la Sub Gerencia de Planeamiento, Control Urbano y Catastro, por lo que a consideración de la Gerencia la Resolución de Designación cumple con los elementos esenciales de todo acto jurídico, debiendo tener en consideración las relaciones laborales reales que existen con la recurrente; concluyendo que el Cargo de la **Sub Gerencia de Planeamiento, Control Urbano y Catastro No Está Contemplado Como Cargo De Confianza**, correspondiéndole por ello que la **Arq. CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA es Servidora Pública Municipal - Clasificación: Servidor Público - ejecutivo (SPEJ), CONTRATADO A PLAZO FIJO, bajo el Régimen Laboral del D. L. N° 276;**





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ
Capital De La Nación Asháninka
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA



"2018 - 2027 Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

que habiendo tomado conocimiento del embarazo de la recurrente cuyo fecha de posible parto es el 12/05/2022, **correspondiendo emitir licencia de descanso pre y post natal por el periodo establecido.**

III. **ANÁLISIS FACTICO JURIDICO:**

➤ **RÉGIMEN LABORAL QUE ACOGE A LA RECURRENTE:**

- 3.1. De acuerdo al Informe N° 252-2022-GAF/MDP de la Gerencia de Administración y Finanzas, a consideración de la Resolución de Alcaldía N° 080-2021-MDP que aprueba el Clasificador de Cargo de la Municipalidad Distrital de Perené, **la Sub Gerencia de Planeamiento, Control Urbano y Catastro No Está Contemplado Como Cargo De Confianza**, correspondiéndole por ello que la **Arq. CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA sea Servidora Pública Municipal – Clasificación: Servidor Público – ejecutivo (SP-EJ), CONTRATADO A PLAZO FIJO, bajo el Régimen Laboral del D. L. N° 276.**
- 3.2. Correspondiendo observar que el Decreto Legislativo N° 276 prevé la existencia de dos tipos de servidores: **los nombrados y los contratados**. Mientras los primeros servidores civiles se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa y se sujetan a las normas que la regulan, los segundos no forman parte de dicha carrera, sino que **se vinculan a la administración pública para prestar el servicio objeto de la contratación.**
- 3.3. **La contratación de servidores puede darse para que estos realicen temporalmente actividades de carácter permanente**, así como servicios de naturaleza temporal o accidental. En ambos casos, **el contrato se celebra a plazo fijo (fechas de inicio y fin determinadas)**, sin embargo, por necesidad de servicio, la entidad podría disponer la renovación del mismo. Es así que el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 276 establece que la renovación de contrato para labores de carácter permanente solo puede darse hasta por tres años consecutivos y luego de ello el servidor podría ingresar a la Carrera Administrativa previa evaluación¹²⁸.

➤ **NORMATIVA INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:**

- 3.4. Referente al caso, la **Organización Internacional del trabajo OIT** con respecto a la protección de la maternidad, recomienda:
- velar por el bienestar de la madre y el recién nacido;**
 - facilitar que las mujeres concilien satisfactoriamente su función reproductiva y su función productiva;**
 - prevenir la desigualdad de trato en el trabajo a causa de su función reproductiva; y,**
 - promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.**
- 3.5. El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) prevé una licencia de al menos 14 semanas para las mujeres en el periodo anterior y posterior al parto, y conforme a la Recomendación que lo acompaña (núm. 191) la duración ideal de la licencia de maternidad será de al menos 18 semanas.
- 3.6. La Protección de la Maternidad Incluye:
- Licencia de maternidad en el periodo anterior y posterior al parto;**
 - Protección de la salud en el lugar de trabajo para las embarazadas y las madres lactantes;
 - Prestaciones pecuniarias y prestaciones médicas;
 - Protección del empleo y contra la discriminación;
 - Apoyo a la lactancia tras la reincorporación al trabajo¹²⁹; (Énfasis Agregado)
- LICENCIA POR MATERNIDAD BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276:**
- 3.7. El Decreto Legislativo N° 276 que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público en su artículo 24°, establece como un derecho para los servidores públicos de carrera lo siguiente:
- (...)
- e) **Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento.**
- 3.8. En esa línea, el artículo 111° del Reglamento del D.L. N° 276 desarrolla los casos de licencia con goce de haber a que tienen derecho los servidores, entre ellas: **licencia por gravidez (licencia por maternidad)**; la misma debe ser entregada conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley N° 22482 y su Reglamento¹³⁰. (Énfasis agregado)
- 3.9. Cabe precisar, que el artículo 1° de Ley N° 26644, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 30367 señala que (...) **es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso (...) podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.**

¹²⁸ INFORME TÉCNICO N° 1648 -2019-SERVIR/GPGSC del 16 de octubre de 2019, remitida por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio civil –Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

¹²⁹ "MATERNIDAD, PATERNIDAD Y TRABAJO - Pequeños pasos para lograr grandes resultados"; Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) – Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la Organización Internacional de Trabajo - OIT, en la dirección:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf

¹³⁰ En la actualidad es la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ
Capital De La Nación Asháninka
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA



"2018 - 2027 Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 3.10. De igual manera, en la Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, "Licencias y Permisos", establece cuál es el procedimiento para hacer uso de dicha licencia¹³¹.
- 3.11. Ahora bien, es importante tener en cuenta que el Tribunal Constitucional en el expediente N° EXP. N° 03861-2013-PA/TC se ha pronunciado sobre la licencia por maternidad de la siguiente manera:
- "15. En primer lugar, es necesario mencionar que la licencia por maternidad es un derecho vinculado a otros derechos expresamente reconocidos, que adquiere especial relevancia debido a los diversos principios que la Constitución prevé con respecto al trato preferente hacia la madre, la madre trabajadora y la familia.
16. (...) el Tribunal ha precisado que la decisión de ser madre, junto con otras manifestaciones vinculadas a la libertad o autodeterminación reproductiva, está protegida por el derecho al libre desarrollo de la personalidad, reconocido en el artículo 2, inciso 1, de la Constitución.
17. Asimismo, como ya se ha puesto de relieve, el artículo 4 de la Constitución establece que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño a la madre y a la familia. Incluso más, la Norma Fundamental dispone la promoción de la paternidad y maternidad responsables (artículo 6°), así como el deber del Estado de brindar atención prioritaria al trabajo, y de manera específica, protección especial a la madre que trabaja (artículo 23 °). En similar sentido, el artículo 24.1.d de la Convención sobre los Derechos del Niño (adoptada por las Naciones Unidas y ratificada por el Perú) establece que los estados parte deben «Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres».
18. Ahora bien, la Constitución no detalla qué nivel de protección debe garantizarse a las madres, pero en todo caso, es claro que el legislador, considerando la existencia de los derechos ya señalados y cumpliendo el deber de especial protección fijado por el constituyente, tiene el deber de prever mecanismos que garanticen a la gestante poder llevar a término el embarazo en condiciones adecuadas; y, a la madre, la recuperación de su condición física pregestacional y la adecuada atención y protección del recién nacido. (...)
26. **A criterio del Tribunal, el descanso por maternidad es un derecho que les asiste a todas las mujeres trabajadoras independientemente de su régimen y condición laboral, por lo que su rechazo en el presente caso resulta arbitrario.** (...)
28. **Las trabajadoras gestantes, bajo ningún concepto, pueden ser compelidas a renunciar al descanso por maternidad y sus requerimientos; en tal sentido deben ser atendidas con prontitud.** (El resaltado es nuestro).
- 3.12. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha declarado, entre otros, que las trabajadoras en condición de madres gestantes independiente de su vínculo laboral no pueden ser obligadas a renunciar al derecho de uso de licencia por maternidad.
- 3.13. De igual manera, el artículo 26° de la Constitución Política del Perú 1993 protege los derechos laborales de la siguiente manera:
- "Artículo 26°. - En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
- (...)
- 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)**"
(El resaltado es nuestro)
- 3.14. En ese sentido, podemos concluir que la licencia por maternidad está reconocida en el D.L. N° 276 y su reglamento como un derecho laboral a favor de la servidora de la carrera administrativa, la misma no puede ser materia de renuncia por parte de la servidora en condición de gestante¹³².

Bajo la sustentación esgrimida, y, en cumplimiento del art. 110 del reglamento de organización y funciones ROF aprobado mediante ordenanza municipal N° 03-2019-MDP y vigente del 2 de enero de 2020, que determina. La Gerencia de Asesoría Jurídica es un Órgano de Asesoramiento del segundo nivel organizativo, encargado de asegurar que los actos Administrativos de la entidad, se ajusten a ley, así como ejecutar funciones consultivas en Materia Jurídica, encargada de organizar, evaluar y supervisar la

¹³¹ Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, "Licencias y Permisos".

1.1.1 El trámite de la licencia se inicia con la presentación de solicitud simple por parte de la persona interesada dirigida al Titular de la entidad o al funcionario autorizado por delegación. (...).

1.1.2 El trabajador que requiere hacer uso de la licencia antes de la presentación de la solicitud primero deberá contar con la visación del jefe inmediato y/o inmediato superior requisito sin el cual no se recepcionarán tales peticiones. (...).

1.1.2 El trabajador autorizado para hacer uso de licencia (a excepción de los casos previstos en el numeral 1.1.6) deberá como condición previa, hacer entrega de cargo a su jefe inmediato o al trabajador que éste designe.

1.1.4 El tiempo que dure la licencia con goce de remuneraciones es computable para la acumulación de tiempo de servicios, así como para el descanso vacacional.

(...)

¹³² INFORME TÉCNICO N° 1492 -2017-SERVIR/GPGSC del 29 de diciembre de 2017, remitida por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio civil -Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ
Capital De La Nación Asháninka
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA



"2018 - 2027 Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ejecución de actividades de carácter Jurídica, encargada de organizar, evaluar y supervisar la ejecución de actividades de carácter Jurídico y Brindar Asesoramiento sobre la adecuada interpretación, aplicación y difusión de las normas legales de la competencia Municipal.

BASE LEGAL

- Constitución política del Perú;
- Decreto Legislativo N° 276 que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público;
- Reglamento del D. L. N° 276, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM;
- Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP;
- Ley N° 26644 modificada por la Ley N° 30367;
- Reglamento de la Ley N° 26644 aprobado por Decreto Supremo N° 005-2011-TR;
- Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, "Licencias y Permisos";
- Decreto Ley N° 22482 y su Reglamento, en la actualidad es la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud;
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y corte Suprema de Justicia;
- Informe Técnicos de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servidor Civil;

Por las consideraciones expuestas, y estando a que la entidad debe de pronunciarse sobre el fondo de asunto, evitando el menoscabo de los intereses de la comuna, el estado y/o los administrados, enfocado en el accionar del gobierno local a los prescrito por la normatividad de la Municipalidad Distrital de Perené;

OPINA:

1. Que, en cumplimiento del Convenio 2000 (núm. 183) sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, Decreto Legislativo N° 276 que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, artículo 24° literal e), el artículo 111° del Reglamento del D.L. N° 276, el Decreto Ley N° 22482 y su Reglamento, la Ley N° 26644, modificado por la Ley N° 30367, la Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP que aprueba el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP, "Licencias y Permisos", y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° EXP. N° 03861-2013-PA/TC, glosados en lo precedentes; es **VIABLE** la **emisión del Acto Resolutivo que otorga Licencia Pre y Post Natal a favor de la Arq. CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA**, identificada con D.N.I. N° 74423675, en su condición de Sub Gerente De Planeamiento, Control Urbano Y Catastro de la Municipalidad Distrital de Perené, como **Servidora Pública Municipal – Clasificación: Servidor Público – ejecutivo (SP-EJ), CONTRATADO A PLAZO FIJO, bajo el Régimen Laboral del D. L. N° 276**, según lo prescrito por la Resolución de Alcaldía N° 080-2021-MDP que aprueba el Clasificador de Cargo de la Municipalidad Distrital de Perené, considerando para tal efecto la cuantificación técnica efectuada por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, observando que "(...)es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso (...) podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el posnatal, **a decisión de la trabajadora gestante.** (...)"¹³³.
2. Se **RECOMIENDA** que el Órgano Municipal competente a mérito de la **primacía de la realidad** modifique la Designación dictada con la Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2022-MDP/GM del 13 de enero de 2022, a efectos de determinar que la **Arq. CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA como Sub Gerente De Planeamiento, Control Urbano Y Catastro de la Municipalidad Distrital de Perené, tiene la condición de Servidora Pública Municipal – Clasificación: Servidor Público – Ejecutivo (SP-EJ), CONTRATADO A PLAZO FIJO, bajo el Régimen Laboral del D. L. N° 276**, en congruencia con el artículo 82° del Decreto Legislativo N° 276 que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Es todo cuanto informo a su despacho para los fines consiguientes.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ

Abog. Carlos E. Quichca Elices
(e) GERENTE DE ASESORIA JURIDICA

¹³³ Artículo 1° de Ley N° 26644, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 30367.



Municipalidad Distrital de Perené

CHANCHAMAYO-SELVA CENTRAL-JUNIN-PERÚ
RUC: 20195238961

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

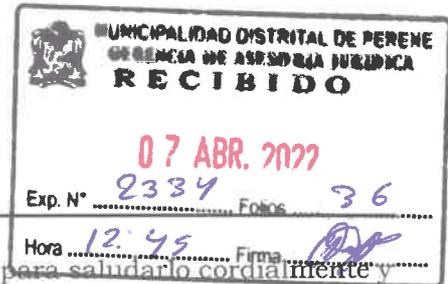
INFORME N° 252-2022-GAF / MDP

A : **ABG. CARLOS ENRIQUE QUICHCA ELICES**
Gerente de Asesoría Jurídica

Asunto : PRECISIONES SOBRE LA DESIGNACIÓN COMO EMPLEADO DE CONFIANZA EN PROCEDIMIENTO DE LICENCIA PRE Y POSTNATAL

Referencia : Expediente N° 2334

Fecha : Perené, 06 de abril de 2022



Por medio del presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez mencionarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTE

1.1 Mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 032 – 2022 – MDP / GM del 13.01.2022 se designa a la Arquitecta CLESY TAHIS SANTIAGO CULLACHAGUA, en el cargo de confianza como subgerente de Planeamiento, Control Urbano y Catastro.

1.2 Mediante Expediente N° 2334 – 2022 recibido por la municipalidad el 04.03.2022, la arquitecta CLESY TAHIS SANTIAGO CULLACHAGUA comunica que a esta fecha se encuentra en la semana 30 de embarazo y que se cumppla la Ley N° 30367, asimismo, adjunta el Carné de Control Materno Perinatal emitido por el Ministerio de Salud con la siguiente información.

Fecha probable de parto	12.05.2022	Carné de Control Materno Perinatal
-------------------------	------------	------------------------------------

1.3 Mediante Informe N° 190 – 2022 – SGRH – GAF /MDP de fecha 15.03.2022, el Subgerente de Recursos Humanos, solicita opinión legal sobre la solicitud de licencia pre y post natal requerida por la señora SANTIAGO CULLACHAGUA, para emitir la resolución correspondiente.

1.4 Mediante Proveído Legal N° 0011 – 2022 – GAJ / MDP de fecha 24.03.2022, el Gerente de Asesoría Jurídica solicita informe técnico sustentado sobre la designación en el Cargo de Confianza de la señora SANTIAGO CULLACHAGUA.

1.5 Mediante Informe N° 218 – 2022 – SGRH – GAF /MDP de fecha 31.03.2022, el Subgerente de Recursos Humanos, manifiesta dos aspectos sustentables:



Municipalidad Distrital de Perené

CHANCHAMAYO-SELVA CENTRAL-JUNIN-PERÚ

RUC: 20195238961

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- La Ley N° 31365, prohíbe el ingreso de personal, salvo personal de confianza conforme a los documentos de gestión interna y demás normativa sobre la materia.
- El límite máximo de Empleados de Confianza es del 5% del total de trabajadores, y en la actualidad es cubierto por 14 servidores públicos de distintas gerencias.

II. ANALISIS

2.1 Sobre los Empleados de Confianza:

El Numeral 2) del Artículo 4 de la Ley N° 28175, 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. En ese contexto, no existe impedimento legal para designar como Empleado de Confianza a servidores público de los grupos auxiliares, técnicos, profesionales o directivos

2.2 Documento de gestión que define la Clasificación de Empleado de Confianza:

Es preciso diferenciar y aclarar que desde el 16.11.2021, entra en vigencia la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH “Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE, se establece las definiciones del Manual de Clasificador de Cargos y Cuadro de Asignación de Personal Provisional (literales b) y c) del Numeral 5) de esta Directiva)

En resumen, se puede decir que en el Manual de Clasificador de Cargos se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, **clasificación**, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones; y en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional se establecen los cargos definidos y aprobados de la entidad, es decir la cantidad autorizada para estos.

2.3 Los límites máximos en la municipalidad:

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 084 – 2016 – PCM, sobre los límites de los empleados de confianza en las instituciones públicas, considerando la cantidad de personal CAS al 10.11.2016 y la totalidad de cargos del CAP vigente, se determina que la cantidad máxima de Empleados de Confianza en la Municipalidad Distrital Perené es de catorce (14) servidores públicos.





Municipalidad Distrital de Perené

CHANCHAMAYO-SELVA CENTRAL-JUNIN-PERÚ

RUC: 20195238961

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

2.4 Cargos designados como Empleados de Confianza:

Mediante Resolución de Alcaldía N° 080 – 2021 – MPD se aprueba el Clasificador de Cargo de la Municipalidad Distrital de Perené, el mismo que a la fecha de la vinculación de señora SANTIAGO CULLUCHAGUA con la municipalidad establecía a los siguientes cargos como Empleados de Confianza:

1. Gerente Municipal (*)
2. Procurador Público Municipal.
3. Jefe de la Oficina de Secretaría General.
4. Gerente de Administración y Finanzas.
5. Gerente de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones.
6. Gerente de Administración Tributaria.
7. Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano y rural.
8. Gerente de Servicios Públicos y del Ambiente.
9. Gerente de Estudios y Proyectos.
10. Gerente de Desarrollo Económico.
11. Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano.
12. Gerente de Seguridad Ciudadana.
13. Subgerente de Logística.
14. Subgerente de Contabilidad.

(*) Conforme a la Ley N° 30057, el Gerente Municipal es un Funcionario Público, pero el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para la contabilización del límite de Empleados de Confianza lo considera como tal.

2.5 Sobre la resolución de designación en el cargo de confianza:

En diversas sentencias del Tribunal Constitucional se hace referencia a las normas y su aplicación, para lo cual no solo es necesario cumplir con la formalidad del proceso de su publicación para que tengan vigencia, sino respetar el principio de legalidad para que sean válidas, concordante con los principios de la LAPG.

En ese contexto, es menester de vuestra gerencia realizar el análisis jurídico correspondiente para determinar si la Resolución de Gerencia Municipal N° 032 – 2022 – MDP / GM cumple con los elementos esenciales de todo acto jurídico y si en su dación se respetó los principios de la LPAG; debiendo de tener en consideración las relaciones laborales reales que existen con la señora SANTIAGO CULLACHAGUA, debido que cuando fue designada como Subgerente de Planeamiento, Control Urbano y Catastro, este cargo no estaba contemplado como Empleado de Confianza.

III. CONCLUSIÓN:

Conforme a todo lo indicado se concluye lo siguiente:



Municipalidad Distrital de Perené

CHANCHAMAYO-SELVA CENTRAL-JUNIN-PERÚ
RUC: 20195238961

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 3.1. El cargo de Subgerente de Planeamiento, Control Urbano y Catastro, no estaba contemplado como Empleado de Confianza al 13.01.2022 fecha en que se designa a la Arquitecta CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA en este cargo.
- 3.2. En ese contexto, a la fecha la Arquitecta CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA es una servidora pública de municipal, la clasificación de su cargo es "Servidor Público - Ejecutivo (SP-EJ)" cuya relación laboral con la municipalidad es de CONTRATADO A PLAZO FIJO bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- 3.3. De conformidad con la Ley N° 26646 y modificatorias el descanso pre y post natal es un derecho de las trabajadoras, por lo que habiendo tomado conocimiento del embarazo de la Arquitecta CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA, cuya fecha de parto esta programa da para el 12.05.2022 corresponde emitir la licencia de descanso pre y post natal por el periodo establecido por Ley.

Es cuando informo a Usted, para que emita el informe legal correspondiente en atención a la solicitud de la recurrente, para su atención oportuna.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE

LIC. JOSE LUIS ALVITES VASQUEZ
GERENTE DE ADMINISTRACION
Y FINANZAS



Capital de la Nación Ashaninka

Municipalidad Distrital de Perené

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 080 - 2021 - MDP

Perené, 08 de abril de 2021

VISTO:

El Informe N° 003 - 2021 - GAJ - MDP e Informe N° 260 - 2021 - GPPI - MDP, sobre la propuesta de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Perené.

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Art. 194° de la Constitución Política del Estado y Art. II del Título preliminar de la Ley N° 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades), estas entidades gozan de autonomía política, economía y administración en los asuntos de su competencia.

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE se formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE, que precisa en el Numeral 2.3 del Anexo 4 de esta norma que el Cuadro de Asignación de Personal se realiza sobre la base del Clasificador de Cargos.

Que, conforme al Art. 26° de la Ley N° 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades), precisa que la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión y control concurrente y posterior, así como que sus facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión.

Que, el Clasificador de Cargos establece un ordenamiento racional de cargos, diseño de perfiles de línea de carrera y clasifica cargos existentes en la Municipalidad Distrital de Perené, de conformidad con la Resolución Jefatural N° 246 - 91 - INAP "Manual Normativo de Clasificador de Cargos de la Administración Pública" y modificatorias, de conformidad con la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, es así que este documento contiene la totalidad de los cargos que la municipalidad requiere y que posteriormente serán incluidos en el CAP Provisional.

Que, de conformidad con el Informe N° 260 - 2021 - GPPI/MDP emitido por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones, y el Informe N° 003 - 2021 - GAJ/MDP emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, sustentan técnicamente y considera procedente la aprobación del "Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Perené".

Por estas consideraciones de conformidad por la Constitución Política del Estado y el Numeral 6° del Artículo 20° de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades; y contando con el visto bueno de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, de la Gerencia de Asesoría Jurídica y la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones, por estas consideraciones.

"un nuevo cambio para todos"



Municipalidad Distrital de Perené

GERENCIA DE ASESORIA JURÍDICA

"Año del Bicentenario: 200 años de independencia del Perú"



Informe Legal N° 003 – 2021 – GAJ - MDP

A: Ing. ÁNDRES NIETO PRIETO
Gerente Municipal (e)

ASUNTO: INFORME LEGAL SOBRE LA NUEVA PROPUESTA DE CLASIFICADOR DE CARGO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ.

REFERENCIA: Informe N° 260 – 2021 – GPPI/MDP

FECHA: 08 de abril de 2021

Previo saludo, informo a usted lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

Informe N° 260 – 2020 – GPPI/MDP, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones elabora la propuesta de Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Perené y mediante proveído del 08 de abril de 2021 su gerencia emite informe legal al respecto.

II. ANALISIS LEGAL:

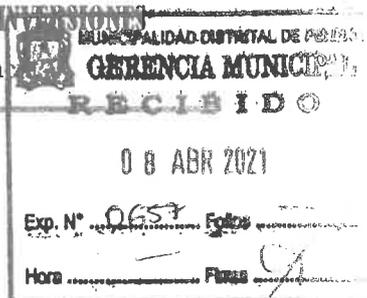
- La Resolución N° 304 – 2015 – SERVIR – PE, que aprueba la Directiva N° 001 – 2014 – SERVIR / GPGSC, y en el Anexo 4 de esta directiva se precisa el procedimiento de aprobación del CAP Provisional, norma que se encuentra vigente desde 11 de noviembre del año 2015; precisándose en el Numeral 2.3 y 2.4 de este Anexo 4, que el Cuadro de Asignación de Personal Provisional se realiza en base al Clasificador de Cargos y los Cargos deben de estar clasificados por Grupos Ocupacionales conforme a la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- El Artículo 8° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades y modificatorias, establece que corresponde a cada municipalidad organizar su administración de acuerdo a sus necesidades y presupuesto.
- El Artículo 4° de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, establece la clasificación del personal del empleo público, el mismo que de la revisión efectuada al proyecto de Clasificador de Cargos realizado en base a la recomendaciones del SERVIR cumple acoger las observaciones planteadas.
- Sobre los cargos de confianza, es preciso tener como referencia el Informe Técnico N° 910 – 2019 – SERVIR/GPSC emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión Públicas del Servicio Civil, que en el Numeral 2.12 hace referencia a que los cargos considerados como Empleados de Confianza de conformidad la Ley N° 28175,





Municipalidad Distrital de Perené
GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y PROGRAMACION DE INVERSIONES

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



INFORME N° 260 -2021-GPPPI/MDP

A : **ING. ÀNDRES NIETO PRIETO**
Gerente Municipal (e)

ASUNTO : DETERMINACIÓN DE EMPLEADOS DE CONFIANZA DE CONFORMIDAD CON LA LEY N° 28175 Y LEY N° 30057

REFERENCIA : Memorando N° 263 – 2021 – GM / MDP

FECHA : 08 de abril de 2021

Expresándole mis cordiales saludos, emito el presente informe en atención a su memorando de la referencia, sobre la determinación de los Empleados de Confianza de la Municipalidad Distrital de Perené, para informarle lo siguiente:

1. Determinación de los Empleados de Confianza:

Con respecto a la determinación de los Cargos Estructurales a ser establecidos como Empleados de Confianza, de acuerdo a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y la Resolución Jefatural N° 246-91-INAP/DNR que aprueba el Compendio de Manual Normativo de Clasificación de Cargos y modificatorias, se debe de aprobar el Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Perené, con la finalidad de establecer los cargos estructurales de los servidores públicos municipales que pertenecen a la Clasificación "Empleados de Confianza"; en ese sentido, alcanzo la propuesta, acompañado del sustento técnico respectivo, para que previo informe legal específico, sea aprobado mediante Resolución de Alcaldía, para su aplicación inmediata.

2. Límite de Empleados de Confianza en el CAP:

En atención a la cantidad de plazas del CAP y la contratación de servidores públicos municipales en el año 2021, que sin estar clasificados como Empleados de Confianza, son contratados como tales; en base el Clasificador de Cargos de la municipalidad corresponde elaborar el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP-) de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Administración de Puestos, y Elaboración y Aprobación





PERENÉ

Capital de la Gran Nación Asháninka

Clasificador de Cargos

Municipalidad Distrital de Perené





Municipalidad Distrital de Perené

Jirón 22 de Octubre N° 140

Perené – Chanchamayo – Junín

Central telefónica (51) (064) 544061

Telefax (51) (064) 544077

www.muniperene.gob.pe

Derechos reservados de propiedad de la Municipalidad Distrital de Perené.



PRESENTACIÓN

Con la aprobación de la Estructura Orgánica y Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Perené, realizada en el marco de la modernización de la gestión pública, orientada al logro de su misión y objetivos, conteniendo las competencias y funciones generales, las funciones específicas de sus unidades organización, así como sus relaciones de dependencia, comunicación y coordinación, para tener una gestión más eficaz y eficiente, prestando servicios de mejor calidad y buscando siempre la primacía del interés ciudadano, siendo el punto clave para lograr esto, sus servidores públicos quienes desarrollan sus funciones en el marco del **ROF** aprobado.

Dentro de este proceso, la **modernización del estado** el cambio que requiere el estado en todos sus niveles incluidos gobiernos locales como la Municipalidad Distrital de Perené, es la reorganización administrativa de sus documentos técnicos normativos articulados entre sí y sobre todo dentro del marco legal vigente aplicable.

Es por ello que con la Ley 27658, Ley de Modernización del Estado, desde su entrada en vigencia, así como también la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público y las normas de respaldo para el desarrollo de los diversos Instrumentos normativos de gestión, buscan como fin, lograr la adecuación del servidor público a una nueva forma de enfrentar la gestión pública con eficiencia y competitividad en un mundo moderno que no acaba de desarrollar e introducir permanentemente nuevas tecnologías.

De acuerdo a la nueva normatividad, todos los Instrumentos normativos tienen una secuencia de carácter preclusivo para su elaboración, no son independientes, son un "proceso": Primero es la Estructura Orgánica, que define a la institución, luego el ROF como Documento Técnico Normativo básico en la gestión municipal; a la vez, es necesario elaborar el **Clasificador de Cargo**, en base a lo establecido en el Artículo 4º de la Ley 28175 - Ley Marco del Empleo Público, que definen clasificación de los funcionarios y servidores públicos.

En la secuencia de desarrollo de los instrumentos de gestión técnico - normativos, después del ROF sigue el Clasificador de Cargos; que es un instrumento de gestión intermedio que se elabora como un paso previo para el Cuadro de Asignación de Personal Provisional, conforme lo establecido por el SERVIR, por lo que resulta necesario que teniendo en cuenta la realidad organizativa y de evaluación del personal de la Municipalidad Distrital de Perené, se proponga un documento de gestión que permita seguir el proceso de articulación y modernización de la gestión municipal, bajo los principios de eficiencia y eficacia en la función público, priorizando el servicio al ciudadano.

En ese contexto, habiéndose aprobado el Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Perené en el año 2019, de acuerdo a las recomendaciones del SERVIR, de acuerdo a la sustanciación que se indica a continuación.

GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO E INVERSIONES



5.1 Objetivo General:

Identificar, ordenar, uniformizar y clasificar los cargos de la municipalidad, en base a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

5.2 Objetivo Específico:

- a. Servir de base para la adecuada gestión de recursos humanos.
- b. Definir la ubicación de puesto dentro de la Estructura Orgánica Municipal.
- c. Definir la relación completa de puestos de trabajo en la municipalidad.
- d. Establecer las funciones generales y específicas del puesto.
- e. Determinar los Requisitos necesarios para acceder al puesto.
- f. Establecer el Código del puesto que determina el nivel y la ubicación en la organización.
- g. Establecer un referente para el nivel remunerativo que le corresponde al puesto (Esto deberá de estar en función de la Unidad Remunerativa del Sector Publico- **URSP**, para que se actualice automáticamente con los incrementos en esta escala).

VI. GLOSARIO DE TÉRMINOS:

6.1 Cargo:

Es el elemento básico de una organización caracterizada por un conjunto de funciones dirigidas al logro de un objetivo; que exige el empleo de una persona con un mínimo de calificaciones, acorde con el tipo de función y pueda ejercer de manera competente las atribuciones que su ejercicio le confiere.

6.2 Función:

Conjunto de acciones, actividades y tareas.

6.3 Grupo Ocupacional:

Conjunto de cargos, para cuyo ejercicio se exige requisitos mínimos referidos a instrucción, experiencia y habilidad, razonablemente diferenciados en cuanto a su responsabilidad y naturaleza

6.4 Clase de Cargo:

Es el grupo de cargos similares en cuanto a la complejidad de sus funciones y al grado de responsabilidad, a los cuales se les asigna el mismo título y para cuyo desempeño se exigen similares requisitos mínimos. Es la base para el diseño de la escala de remuneraciones del personal de una institución.

6.5 Nivel de Cargo:

Son los escalones que establecen un orden para las clases de cargo enmarcados dentro un grupo ocupacional, de manera progresiva y ascendente en función a la complejidad y responsabilidad de las funciones.

VII. CRITERIOS PARA LA CLASIFICACIÓN CARGOS:

Los criterios para la clasificación de los cargos estructurales se encuentran en relación directa con tres criterios básicos:



VIII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL:

La clasificación del personal tiene como marco normativo lo dispuesto por el Artículo 4° de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece una clasificación para el personal del empleo público: funcionarios públicos, empleado de confianza y servicios públicos, clasificados de la siguiente forma:

8.1 Funcionario Público:

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 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, está 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 al Gerente Municipal dentro de esta clasificación, conforme al Literal c) del Artículo 52° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

8.2 Empleado de confianza:

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.

8.3 Servidor Público:

a. Directivo Superior:

El que desarrollo 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. Dentro de esta clasificación ubicamos a los servidores titulares de carrera que desarrollan funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, tales como Ejecución Coactiva, Auditor Interno, Contador, Tesorero.

b. Ejecutivo:

El que desempeña funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoria y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas.

c. Especialista:

El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa.

d. Apoyo:

El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento.



Servidor Público			<ul style="list-style-type: none"> • Promotor Social I • Proyectista I • Técnico II • Técnico III • Técnico IV • Técnico V • Técnico en Defensa Civil
	Apoyo	SP - AP	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente Administrativo I • Asistente de Bienestar Social • Auxiliar Administrativo I • Auxiliar Administrativo II • Auxiliar de Mecánica I • Auxiliar de Videovigilancia I • Chofer I • Chofer II • Chofer III • Fiscalizador I • Jefe de Policía Municipal • Inspector de Transporte I • Operador de Equipos Audiovisuales • Operador de Equipo Pesado I • Operador de Equipo Pesado II • Policía Municipal I • Recaudador I • Secretaria I • Secretaria II • Sereno • Soldador • Soporte Técnico • Técnico I • Técnico Administrativo I • Técnico Administrativo II • Técnico Administrativo III • Técnico Cadista • Técnico en Estadística I • Técnico en Informática • Técnico Sanitario I • Técnico SIAF • Topógrafo I • Trabajador de Servicios I • Trabajador de Servicios II • Trabajador de Servicios III



IX. CODIFICACIÓN:

El código debe tener como máximo 1 dígito (no se deben consignar LETRAS), y debe permitir identificar la clasificación del cargo.

9.1 Dígitos para la codificación:

La codificación se realiza en base a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Tabla N° 02: Codificación de la clasificación

Detalle	Funcionario Público	Empleado de Confianza	Directivo Superior	Servidor Público Ejecutivo	Servidor Público Especialista	Servidor Público Apoyo
---------	---------------------	-----------------------	--------------------	----------------------------	-------------------------------	------------------------

Servidor Público			<ul style="list-style-type: none"> • Ingeniero I • Nutricionista I • Promotor Social I • Proyectista I • Técnico II • Técnico III • Técnico IV • Técnico V • Técnico en Defensa Civil 	
	Apoyo	SP - AP	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente Administrativo I • Asistente de Bienestar Social • Auxiliar Administrativo I • Auxiliar Administrativo II • Auxiliar de Mecánica I • Auxiliar de Videovigilancia I • Chofer I • Chofer II • Chofer III • Fiscalizador I • Jefe de Policía Municipal • Inspector de Transporte I • Operador de Equipos Audiovisuales • Operador de Equipo Pesado I • Operador de Equipo Pesado II • Policía Municipal I • Recaudador I • Secretaria I • Secretaria II • Sereno • Soldador • Soporte Técnico • Técnico I • Técnico Administrativo I • Técnico Administrativo II • Técnico Administrativo III • Técnico Cadista • Técnico en Estadística I • Técnico en Informática • Técnico Sanitario I • Técnico SIAF • Topógrafo I • Trabajador de Servicios I • Trabajador de Servicios II • Trabajador de Servicios III 	6

Asimismo, la Municipalidad Distrital de Perené tiene el pliego presupuestal 301, el mismo que se incluye a la codificación de la clasificación de cargos.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ

CHANCHAMAYO - SELVA CENTRAL - JUNIN - PERU

RUC: 20195238961

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

INFORME N° 207 - 2021 - GAF / MDP

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ	
GERENCIA MUNICIPAL	
RECIBIDO	
04 MAR 2021	
Exp. N° 657	Folios 06
Hora 10:00 am	Firma

A : Ing. PABLO C. CORBETA COICAPOSA
Gerente Municipal

ASUNTO : INCONVENIENTES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE
CONFIANZA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ

REFERENCIA : Informe N° 063 - 2021 - SGRH - GA / MDP

FECHA : 04 de marzo de 2021

Expresándole mis cordiales saludos, en relación al asunto e informe de la referencia, precisarle que a la consulta realizada por este despacho a la Subgerencia de Personal sobre el personal de confianza de la Municipalidad Distrital de Perené, manifiesta que actualmente se encuentran designado bajo la modalidad de "Empleado de Confianza", treinta y cuatro (34) servidores públicos municipales, cuando el límite de Empleados de Confianza en el CAP es para trece (13) plazas.

En ese contexto, corresponde llevar a proceso de contratación mediante concurso público de méritos veintiún (21) plazas, que exceden el límite máximo de Empleados de Confianza del CAP de la Municipalidad Distrital de Perené.

A la vez, se requiere coordinar con el Alcalde Distrital, para que el ámbito de sus atribuciones, el principio de confianza y lo previsto en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se pueda establecer una concordancia entre quienes son los Empleados de Confianza del documento de gestión correspondiente y el límite máximo de Empleados de Confianza del CAP.

Es todo cuanto informo a usted,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ
LIC. ADM. DAVID ALAJSA ARAUJO
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Cc. Archivo

Adjunto: Copia del Informe N° 063 - 2021 - SGRH - GA / MDP



HUÉNUCO - CHANCHAMAYO - PERENÉ
RUC: 20103248061

12	<i>Resolución de Alcaldía N° 012-2021-MDP/A</i>	<i>Lic. Rómulo Alberto Velasquez Oliveros</i>	<i>Gerente de Seguridad Ciudadana</i>
13	<i>Falta Designar</i>		<i>Gerente de Asesoría y Jurídica</i>
14	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 010-2021-MDP/GM</i>	<i>Arq. Astulla Cano Leonel Cesar</i>	<i>Sub Gerente de Planemaiento Control Urbano y Catastro</i>
15	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 013-2021-MDP/GM</i>	<i>Sr. Javier Elmer Peña Mondalgo</i>	<i>Sub Gerente de Programas Sociales y Defensoriales</i>
16	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 014-2021-MDP/GM</i>	<i>Abg. Abraham Cesar Torres Flores</i>	<i>Sub Gerente de Transporte y Seguridad Vial</i>
17	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 015-2021-MDP/GM</i>	<i>Abg. Quispe Llacctahuaman Cerlos Augusto</i>	<i>Sub Gerente de Administración, Recaudación y Control Tributaria</i>
18	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 016-2021-MDP/GM</i>	<i>Sr. Jaime Eduardo Caceres Valencia</i>	<i>Sub Gerente de Serenazgo</i>
19	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 017-2021-MDP/GM</i>	<i>Ing. Miranda Vasquez Luis Marín</i>	<i>Sub Gerente de Estudios Definitivos</i>
20	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 018-2021-MDP/GM</i>	<i>Bach. En Ciencias Agropecuarias Carbajal Cruz Roly Kevin</i>	<i>Sub Gerente de Desarrollo Agropecuario, Agroindustrial y Forestal</i>
21	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 019-2021-MDP/GM</i>	<i>Ing. Leon Villalva Jhordy Renzo</i>	<i>Jefe de la Unidad Local de Evaluación y Fiscalización Ambiental</i>
22	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 020-2021-MDP/GM</i>	<i>Sra. Cindy Melissa Maguiña Herrera</i>	<i>Responsable de la Oficina de Almacen</i>
23	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 021-2021-MDP/GM</i>	<i>Ing. Rivera Huanay Roger Hector</i>	<i>Jefe de la Unidad de Gestión Municipal de Servicios de Saneamiento</i>
24	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 022-2021-MDP/GM</i>	<i>Bach. Agron. Soto Torres Cathian Juan</i>	<i>Jefe de la Oficina Técnica Municipal de Saneamiento</i>
25	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 024-2021-MDP/GM</i>	<i>Lic. Adm. Espeza Gavilan Soledad</i>	<i>Jefe de Oficina Desconcentrada de Gestión Municipal de Sangani</i>
26	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 004-2021-MDP/GM</i>	<i>Ing. García Comun Kammenege Ulrich</i>	<i>Sub gerente de Limpieza Publica y Áreas Verdes</i>
27	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 005-2021-MDP/GM</i>	<i>CR. Edison Bonifacio Urpe Pizaros</i>	<i>Sub Gerente de Logística y Servicios Auxiliares</i>
28	<i>Resolución de Gerencia Municipal N° 006-2021-MDP/GM</i>	<i>Ing. Cepriano Sueldo Cacerasco</i>	<i>Sub Gerente de la Unidad Formuladora</i>





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE
Perene Capital de la Nación Ashaninka
RUC: 20195238961
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

MEMORANDO N° 0145 - 2021-GAF/MDP

A : Abg. **BLANCA CARDENAS DE LA TORRE**
Sub Gerente de Recursos Humanos

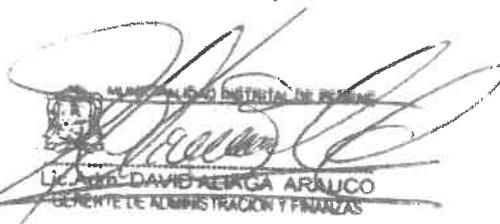
ASUNTO : Remitir información

FECHA : Perené, 10 de febrero del 2021

Por medio del presente, en atención al documento, sirvase Ud. a remitir un informe detallado según Ordenanza Municipal vigente a la fecha, tiene considerado en su clasificación como empleados de confianza. Según el cuadro de asignación de personal (CAP) de la Municipalidad Distrital de Perene y cuál sería el porcentaje total de trabajadores de confianza.

Es todo cuanto se le comunica para su cumplimiento, **bajo responsabilidad funcional.**

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE
L.C. **DAVID KEIRGA ARAÚCO**
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
RECIBIDO	
11 FEB 2021	
Exp. N°	C53
Folios	01
Hora	12:25 p.
Firma	



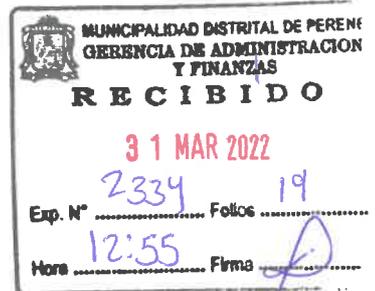
JUNÍN - CHANCHAMAYO - PERENÉ
 RUC. 20195238961
 "Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INFORME N° 218-2022-SGRH-GAF/MDP

A : Lic. Jose Luis, Alvites Vasquez
 Gerente de Administración y Finanzas.

ASUNTO : Remítase lo requerido mediante proveído

FECHA : Perené, 31 de Marzo del 2022.



Mediante el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y así mismo informar lo siguiente:

ANTECEDENTES:

- Proveído 2334 de GAF

CONCLUSION:

Que, mediante Proveído 2334 de GAF de fecha 29/03/2021 atender lo solicitado precisando y. Determinando la situación de confianza.

ACCIÓN:

Que, en virtud del Principio de Legalidad las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Así, mismo tenemos que el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365 – Ley de presupuesto del sector público para el Año Fiscal 2022 establece una regla general de prohibición de ingreso de personal al sector público tanto por servicios personales como por nombramiento, a la vez que autoriza una lista taxativa de excepciones: Artículo 8. Medidas en materia de personal 8.1 Prohíbese el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes: a) La designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción, conforme a los documentos de gestión de la entidad, a la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, y demás normativa sobre la materia, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en las respectivas entidades.

Atendiendo a lo solicitado no existe disposición vigente que determine el acceso mediante la condición personal a la incorporación al régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la regla general de prohibición de ingreso de personal al sector público establecida en el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31084, prevalecerá dicha regla general y no será posible la





MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PERENÉ

GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN

SUB GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS



JUNÍN - CHANCHAMAYO - PERENÉ
RUC. 20195238961
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

incorporación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en las entidades de los tres niveles de gobierno.

CONCLUSIÓN:

*Al respecto, esta Sub Gerencia, en atención a lo solicitado y guiándonos a la resolución de Gerencia Municipal N° 032-2022- MDP/GM, se le designa en el cargo de confianza con Sub Gerente de planeamiento, Control Urbano y Catastro puesto que se debe entender que el cargo de confianza se encuentra a la discrecionalidad del empleador y con forme a la ley de presupuesto de sector público Artículo 8. Medidas en materia de personal 8.1 **Prohíbese el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, es mas dicho ingreso es mediante concurso público establecido por norma es todo cuanto informo y de acuerdo a lo. Establecido por la normativa que los puestos de confianza son del 5% del total de trabajadores, que a la actualidad se encuentra cubierto por 14 servidores públicos de las distintas gerencias bajo opinión en contrario así, mismo mis informes no son de carácter determinantes.***

Es cuanto cumpla con informar a fin de salvaguardar responsabilidades futuras.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ
Abog. CARLOS AUGUSTO QUESPI LLADTA HUAMANI
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ
Capital De La Nación Asháninka
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA



"2018 - 2027 Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

PROVEIDO LEGAL N° 0011-2022-GAJ/MDP

A : Lic. JOSÉ LUIS ALVITES VÁSQUEZ
Gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Perené.

DE : Abg. CARLOS ENRIQUE QUICHCA ELICES
(e) Gerencia de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Distrital de Perené.

ASUNTO : SOLICITUD DE LICENCIA PRE Y POST NATAL A PERSONAL DESIGNADO EN CARGO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL D. L. 276.

Ref. : Informe N° 190-2022-SGRH-GA/FMDP.

Fecha : Perené, de 18 de marzo de 2022.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de remitir OPINIÓN LEGAL referente al tema acotado en el asunto del presente, siendo de la forma que sigue:

I. ANTECEDENTES:

1.1. Que, según Resolución de Gerencia Municipal N° 032-2022-MDP/GM del 13 de enero de 2022, se Designa en el cargo de confianza como SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO, CONTROL URBANO Y CATASTRO adscrita a la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Distrital de Perené a la Arq. CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA, identificada con D.N.I. N° 74423675, a partir del 13 de enero de 2022.

II. CONSIDERANDOS:

2.1. Que, a través del Recurso ingresado a fecha 04 de marzo de 2022, Exp. N° 2334, por el cual CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA, identificada con D.N.I. N° 74423675, declarando domicilio en la Av. Circunvalación, Mz. F 2, Lote 5 -a, distrito de Perené, Chanchamayo, Junín, comunica que en la actualidad se encuentra en situación de embarazo, semana 30 de gestación, a fin de que la Entidad tome conocimiento de los hechos y se dé cumplimiento a la Ley N° 30367; adjunta copia simple de DNI, copia simple de Tarjeta de Control Prenatal, Resolución Gerencial de Designación.

2.1.1. Es de puntualizar que la Tarjeta de Control Prenatal de CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA, identificada con D.N.I. N° 74423675, de 24 años de edad, establece FUR el 05/08/2021, Diagnostico Ecográfico de fecha 30/10/2021, Fecha Probable de parto: 12/05/2022.

2.2. Mediante Informe N° 190-2022-SGRH-GAF/MDP fechado el 15 de marzo de 2022, al Sub Gerencia de Recursos Humanos registra los actuados en el caso y Concluye al SUGERIR la elaboración de la resolución de Pre y Post Natal a partir de 28 de marzo de 2022 hasta el 25 de julio de 2022 a favor de la Sra. SANTIAGO COLLACHAGUA CLESY THAIS, de acuerdo a la emisión de carnet de Control Materno Perinatal, toda vez que cumple con todos los requisitos de ley y previa opinión legal.

III. ANALISIS:

1.1. A consideración de la jurisprudencia dictada en la Casación Laboral N° 14758-2017, Lambayeque, "Ahora bien, los trabajadores comunes u ordinarios gozan de estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos sino por causa prevista en la ley; mientras que los trabajadores que asumen un cargo de confianza, están supeditados a la "confianza" de su empleador, por lo que, el retiro de la misma constituye una situación especial (...) que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva a diferencia de los despidos por causa grave que son de carácter objetivo.
En el presente caso, se aprecia que la demandante siempre se desempeñó en el cargo de confianza de (...), no pudiendo su calidad de embarazada convertirla en trabajadora permanente, por lo que, la pérdida de confianza no acarrea la nulidad del despido."³
(Énfasis agregado)

POR LO TANTO:

1. Que, a fin de concebir mejor estudio y abundamiento respecto al caso que nos avoca es que se adjunta al expediente la Casación Laboral N° 14758-2017, Lambayeque - Retiro de confianza a trabajadora embarazada no configura despido nulo, a efectos que se **ORDENE** al Órgano Municipal y su Unidad Organica competente ejecute Informe técnico sustentado referente a la designación en el Cargo de Confianza de la Arq. CLESY THAIS SANTIAGO COLLACHAGUA, bajo el régimen del D. L. N° 276, respecto al Carácter Temporal del mismo Que No Conlleva A La Estabilidad

³ [Cas. Lab. 14758-2017, Lambayeque]; Retiro de confianza a trabajadora embarazada no configura despido nulo.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ
Capital De La Nación Asháninka
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA



"2018 - 2027 Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Laboral, según el considerando 3. de la Sentencia emitida en el Expediente N° 1042-2007-PA/TC, siendo que el Cargo de Confianza está Supeditado a la "Confianza" de su empleador, por lo que la calidad de embarazada de la Recurrente no puede convertirla en trabajadora permanente; sustentación técnica que motive y brinde medios de convicción para que este Órgano emita pronunciamiento sobre la base técnica de dicha sustanciación.

Es todo cuanto Informo a su despacho para los fines consiguientes.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE

Carlos E. Quichca Etices
Abog. Carlos E. Quichca Etices
(e) GERENTE DE ASESORIA JURIDICA



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

SUMILLA: Los trabajadores que asumen un cargo de confianza, están supeditados a la "confianza" de su empleador, por lo que la pérdida de la misma puede ocurrir en cualquier momento no pudiendo acarrear la nulidad del despido.

Lima, veintiocho de marzo de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número catorce mil setecientos cincuenta y ocho, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Esther del Milagro Hernández Rodríguez**, mediante escrito presentado el veintiuno de junio de dos mil diecisiete (fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno), contra la **Sentencia de Vista** del diecinueve de junio de dos mil diecisiete (fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos), que **confirmó la Sentencia** apelada del veintiséis de enero de dos mil diecisiete (fojas ciento doce a ciento diecinueve), que declaró **infundada** la demanda; en el proceso abreviado laboral sobre nulidad de despido seguido con la demandada, **Essalud**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del diecisiete de agosto de dos mil dieciocho (fojas cincuenta a cincuenta y tres del cuaderno de casación), se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa del inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367**, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso:

a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados se verifica la demanda interpuesta por doña Esther del Milagro Hernández Rodríguez contra Essalud (fojas cincuenta y tres a cincuenta y nueve), en la que solicitó como pretensión principal que se declare nulo el despido realizado en su contra estando en período de gestación (embarazada), reservándose el derecho de opción de reposición o indemnización en su oportunidad y accesoriamente, peticiona el pago de las remuneraciones, intereses legales con condena de costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia. La jueza del Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a través de la Sentencia emitida el veintiséis de enero de dos mil diecisiete (fojas ciento doce a ciento diecinueve) declaró infundada la demanda.

La juzgadora considera que el único indicio que existe referido a que el despido sufrido por la actora se debió a su embarazo es el hecho de haber comunicado del mismo en el mes de abril a la entidad demandada, por lo que se concluye que habiendo la demandante ingresado a laborar para la emplezada como trabajadora de confianza, el retiro de la misma constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, por lo que no se configura la causal de despido por estado de gestación o embarazo.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, el Colegiado de la Segunda Sala Laboral de Lambayeque de la misma Corte Superior de Justicia, confirmó la sentencia apelada, sosteniendo que el hecho de que la demandante hubiera acreditado ante su empleador su estado de gravidez el quince de abril de dos mil dieciséis y que éste hubiera procedido a retirarle la confianza a la actora y dar por concluida su designación mediante la Resolución de Gerencia General N° 585-GG-ESSALUD-2016 del trece de mayo de dos mil dieciséis no acredita que se hubiera configurado la causal de despido nulo prevista en el inciso e) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Asimismo, el Colegiado Superior expresa que en autos, la demandante no ha aportado medios probatorios que permitan extraer indicios relativos a que la decisión del empleador de retirarle la confianza tuviera por motivación su estado de gestación, más aún, si el presente caso se trata de una situación especial constituida por el hecho que la accionante desde el inicio de su relación laboral se desempeñaba en un cargo de confianza establecido como tal en la estructura orgánica de la demandada, respecto del cual, no existe controversia.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello, que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso, la presente resolución debe circunscribirse a determinar si se ha incurrido en *infracción normativa del inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, modificado por el artículo 1° d e la Ley N° 30367.*

Cuarto. Dispositivo legal en debate

El inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367 prescribe:

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Quinto. Evolución legislativa de la noción de cargo de dirección y de confianza

El tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular originalmente estuvo restringido al caso de los gerentes a que se refería la Ley de Sociedades Mercantiles N° 16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades, aprobado por Decreto



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Supremo N° 003-85-JUS, a su vez reemplazada por la vigente Ley N° 26887, Ley General de Sociedades.

Distinto fue el caso en el régimen laboral público donde sí existió una detallada normatividad sobre cargos de confianza.

En el ámbito del Derecho Laboral el régimen de los trabajadores de confianza recién va a ser objeto de una adecuada regulación por el artículo 15° de la Ley N° 24514, el cual establecía que los cargos de confianza solo podrían ser desempeñados por trabajadores empleados.

Con la promulgación en 1991 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, se establecieron por primera vez diferencias entre los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza. Las posteriores modificaciones que ha sufrido esta norma han mantenido esta diferencia, la que actualmente se encuentra en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL).

Sexto. Definición de trabajadores de confianza

El artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR señala:

[...]

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Sobre el particular, el autor Jorge Toyama Miyagusuku opina lo siguiente:

Son personas que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargos de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría¹.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el considerando 3. de la sentencia emitida en el Expediente N° 1042-2007-PA/TC ha establecido:

La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por el cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral. En el presente caso, el recurrente tenía pleno conocimiento que el cargo al que fue designado mediante Resolución N° 018-06-GR/PRES, de fecha 18 de enero de 2006, que corre a fojas 29, era de confianza; en consecuencia, no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación.

Es decir, que para el Tribunal Constitucional, el retiro de confianza del empleador no supone un despido arbitrario.

Sétimo. Análisis y solución del caso en concreto

Se advierte de autos, que la demandante ingresó a laborar a la entidad emplazada mediante Resolución de Gerencia General N° 163-GG-ESSALUD-2015 de fecha veintiocho de setiembre de dos mil quince en el cargo de confianza de jefe de la Unidad de Almacenes y Distribución, nivel Ejecutivo 6 de la Oficina de Adquisiciones de la Oficina de Administración de la Red Asistencial Lambayeque "Juan Aita Valle" (fojas dos a tres), habiendo suscrito contrato de

¹ Toyama Miyagusuku, Jorge: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Primera Edición 2015, Gaceta Jurídica S.A., Lima-Perú, p. 410



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

trabajo, donde consta que su cargo era de confianza, habiendo iniciado sus labores a partir del nueve de octubre de dos mil quince (fojas cuatro a cinco).

Posteriormente, mediante carta N° 122-UACyD-OA-OADM-GRALA-ESSALUD-2016 de fecha quince de abril de dos mil dieciséis, la actora comunicó a la Gerente Asistencial Lambayeque de la entidad demandada su estado de gravidez y la fecha prevista para el parto, el veintiséis de agosto de dos mil dieciséis (fojas nueve a diez), luego de lo cual, mediante Resolución de Gerencia General N° 585-GG-ESSALUD-2016 de fecha trece de mayo de dos mil dieciséis, se le retiró la confianza a la demandante en el referido cargo.

Ante tal situación, la accionante solicita la nulidad de su despido por la causal contemplada en el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, alegando que su despido se debió a su estado de embarazo.

Siendo así, debemos señalar que, el puesto de trabajo de la demandante fue calificado desde un inicio por la demandada como uno de confianza, condición que no fue cuestionada por la actora sino aceptada, pues, suscribió el referido contrato.

Ahora bien, los trabajadores comunes u ordinarios gozan de estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos sino por causa prevista en la ley; mientras que los trabajadores que asumen un cargo de confianza, están supeditados a la "confianza" de su empleador, por lo que, el retiro de la misma constituye una situación especial (así denominado por el aludido Decreto Supremo N° 003-97-TR al ubicarlo en el capítulo VI de su Texto Único Ordenado) que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva a diferencia de los despidos por causa grave que son de carácter objetivo.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

En el presente caso, se aprecia que la demandante siempre se desempeñó en el cargo de confianza de jefe de Unidad de Almacenes y Distribución nivel Ejecutivo 6 de la Oficina de Adquisiciones de la Oficina de Administración de la Red Asistencial Lambayeque "Juan Aita Valle", no pudiendo su calidad de embarazada convertirla en trabajadora permanente, por lo que, la pérdida de confianza no acarrea la nulidad del despido.

Octavo. Que, tanto el juez especializado de trabajo como la Sala Laboral Superior han concluido que por su condición de trabajadora de confianza la demandante no está amparada contra el despido nulo; más aún si el retiro de confianza no es un concepto similar al despido.

Noveno. En consecuencia, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30367, deviniendo la causal bajo análisis en **infundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Esther del Milagro Hernández Rodríguez**, mediante escrito presentado el veintiuno de junio de dos mil diecisiete (fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno), en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista del diecinueve de junio de dos mil diecisiete (fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos) y **ORDENARON** la publicación de la presente



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14758-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la demandada, **Essalud**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

RHC/EEH



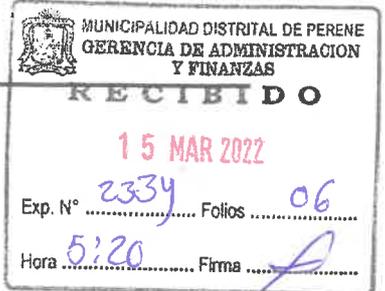
MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PERENÉ

GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN

SUB GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS



JUNÍN - CHANCHAMAYO - PERENÉ
RUC. 20195238961
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



INFORME N° 190-2022-SGRH-GAF/MDP

A : Lic. Jose Luis, Alvites Vasquez.
Gerente de Administración y Finanzas.

ASUNTO : SOLICITO OPINION LEGAL SOBRE PRE Y POST NATAL

REF. : Solicitud S/N, Exp. N° 2334 de fecha 04/03/2022

FECHA : Perene, 15 de Marzo de 2022

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y así mismo informar lo siguiente:

ANTECEDENTES:

- Solicitud S/N, Exp. N° 2334

ACCIÓN:

En atención al expediente de trámite documentario N° 2334 de fecha 04 de Marzo de 2022, la trabajadora Santiago Cullachagua Clesy Thais identificada con D.N.I. 74423675, quien viene trabajando en el Régimen de D. Leg. N° 276 – Contratada en cargo de confianza como Sub Gerente de Planeamiento, Control Urbano y Catastro, quien da a conocer su embarazo; asimismo se verifica el Carne de Control Materno perinatal, determina como fecha probable de parto para el día 12/05/2022, motivo por el cual se determina la Licencia de Prenatal y posnatal le correlativamente a partir del 28/03/2022 hasta el 25/06/2022.

De manera concordante, el Reglamento de dicha norma establece gozar 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal (90) días, conforme a lo regulado por la ley N° 26644... ", derecho que se extiende por (30) días en caso de parto múltiple".

Que, el artículo 2 de la ley N° 30367, ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, modifica el artículo 1 de la ley N° 26644, ley que precisa el derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. (...)"





MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PERENÉ

GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN

SUB GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS



JUNÍN - CHANCHAMAYO - PERENÉ
RUC. 20195238961
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONCLUSION:

Al respecto, esta Subgerencia, sugiere elaborar la Resolución de PRE Y POST NATAL a partir de 28 de Marzo de 2022 hasta el 25 de Julio de 2022 a favor de la Sra. Santiago Cullachagua Clesy Thais, de acuerdo a la emisión de carnet de CONTROL MATERNO PERINATAL, toda vez que cumple con todos los requisitos de ley y previa opinión legal, bajo opinión en contrario.

Adjunto:

- Solicitud S/N, Exp. N° 2334
- Control Materno Perinatal

Es cuanto cumpla con informar para su conocimiento y trámite correspondiente a fin de salvaguardar responsabilidades futuras.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE

Abog. CARLOS AUGUSTO CASPE TACCAHUAMAN
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

SG RHH

**SUMILLA:
COMUNICACIÓN DE EMBARAZO**



Sr.: **HERMENEGILDO NAVARRO CASTRO.
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE.**

Yo, CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA, con DNI N° 74423675, con domicilio en AV. CIRCUNVALACION, MZ. F2 LOTE N°5A, Distrito de Perené, Provincia de Chanchamayo, Región Junín, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

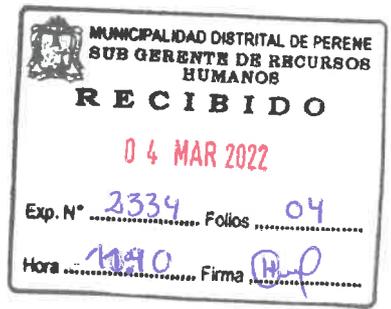
Me dirijo a Ud. con el objeto de Comunicar que en la actualidad me encuentro en situación de embarazo, tal como señalan los documentos adjuntos, estando en la semana 30 de gestación, se informa a esta entidad, para que tenga conocimientos de hechos y cúmplase la Ley 30367.

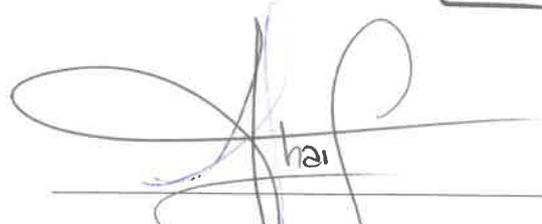
Para los fines adjunto mi expediente con la siguiente documentación:

DOCUMENTACION TECNICA:

- 1. COPIA DE DNI
- 2. TARJETA DE CONTROL PRENATAL
- 3. RESOLUCION DE TRABAJO

ATENTAMENTE





 CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA
 DNI. N° 74423675

Municipalidad Distrital de Perené



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 032- 2022 – MDP/GM

Perené, 13 de enero de 2022

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Art. 194° de la Constitución Política del Estado y Art. II del Título preliminar de la Ley N° 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades), estas entidades gozan de autonomía política, economía y administración en los asuntos de su competencia.

Que, de conformidad con lo estipulado en el Art. 77° del Decreto Supremo N° 005 – 90 – PCM (Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa) la designación consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad.

Que, en mérito al Inc. 17° del Art. 20° de la Ley N° 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades), es facultad del Alcalde designar al Gerente Municipal y la propuesta de este a los demás funcionarios de confianza.

Que, el artículo 15° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276 señala que la contratación de un servidor para realizar labores administrativas, previa evaluación favorable y siempre que existan plazas vacantes, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos. Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

En uso de sus facultades y atribuciones, conferidas del despacho de Alcaldía al Gerente Municipal mediante Decreto de Alcaldía N° 01-2022-MDP/A, de fecha 04 de enero de 2022;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **DESIGNAR** en el cargo de Confianza como **SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO, CONTROL URBANO Y CATASTRO** adscrita a la Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Distrital de Perené a la **ARQ. CLESY THAIS SANTIAGO CULLACHAGUA**, identificada con DNI N° 74423675, a partir del 13 de enero de 2022, por los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se dispone el cumplimiento de sus funciones de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Perené.

ARTÍCULO TERCERO: La remuneración se efectuará de acuerdo a lo establecido en el Presupuesto Análítico del Personal (PAP).

ARTÍCULO CUARTO: Poner la presente resolución en conocimiento del interesado, de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y Finanzas Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones.

ARTÍCULO QUINTO: Dejar sin efecto los actos administrativos que se opongan a la presente resolución.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE

ING. ANDRES M. NIETO PRIETO
GERENTE MUNICIPAL

"Un nuevo cambio para todos"